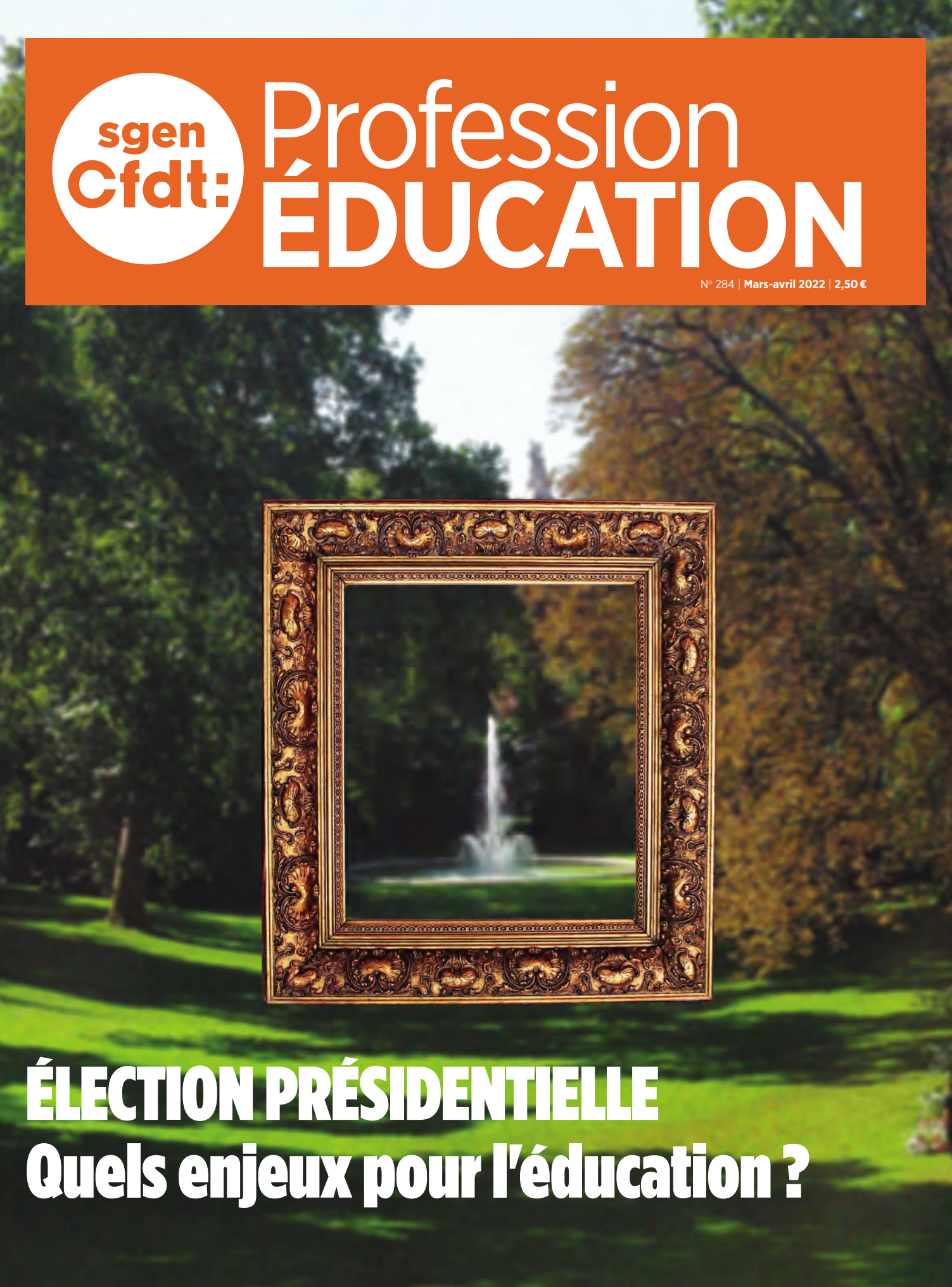
sgen Cfdt:

Profession ÉDUCATION

N° 284 | Mars-avril 2022 | 2,50 €



ÉLECTION PRÉSIDENTIELLE
Quels enjeux pour l'éducation ?

sgen Cfdt: Profession ÉDUCATION
N° 284 | Mars-avril 2022

3 ÉDITO

Défendre la démocratie

Le Sgen-CFDT ne donne aucune consigne de vote, mais appelle à faire barrage aux idées d'extrême droite qui seront toujours étrangères aux valeurs de notre syndicat.

4 REVENDIQUONS !

Rémunérations et mobilité
Le Sgen-CFDT ne cesse d'alerter sur la nécessité d'une augmentation des salaires des personnels enseignants et d'éducation.

Égalité professionnelle
Depuis longtemps, la CFDT et le Sgen-CFDT agissent pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, et le combat continue.

Contractuel·le·s
Le recours au contrat ne cesse de se développer dans nos champs ministériels.

Droit au télétravail pour tou·te·s
Le télétravail doit être une possibilité pour tout·e agent·e, mais pour cela, il doit être négocié, et cadré.

Protection sociale complémentaire
Le dossier de la protection sociale complémentaire avance, mais de nombreux chantiers restent à ouvrir.

7 DÉMOCRATIE

Tribune
Frédéric Sève, secrétaire national de la CFDT analyse la montée de l'extrême droite dans un contexte de crise de la représentation démocratique et d'attentes toujours plus importantes pesant sur l'École.

L'école peut-elle sauver la démocratie ?
Interview croisée des sociologues de l'éducation Marie Duru-Bellat et François Dubet.

12 ENJEUX MÉTIERS

Rémunérations : un contentieux salarial ancien
Le décrochage des rémunérations – en particulier des personnels enseignants – remonte aux années 1980…

Égalité professionnelle
Le Sgen-CFDT réclame plus de volontarisme de la part de l'État et s'engage à porter ce combat dans tous les collectifs de travail.

Contractuel·le·s : état des lieux
Des situations, selon les métiers exercés et les ministères de rattachement, très variables…

Télétravail : les négociations commencent et les agent·e·s sont prêt·e·s
Au cours de quatre semaines de négociations, de nombreux points devront être abordés.

19 L'ÉCOLE

Quels leviers pour faire bouger le système d'éducation et pour mieux travailler collectivement ?
Dès lors qu'est posé le constat d'un système d'éducation et de formation inégalitaire, comment le faire évoluer ? Retour sur les tables-rondes au programme de la matinée de réflexions et de débats lors de l'assemblée générale des Sgen-CFDT à Dijon.

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

DIRECTRICE DE LA PUBLICATION : Catherine Nave-Bekhti. **RÉDACTEUR·TRICE·S EN CHEF :** Alexis Torchet et Aline Noël. **SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, MAQUETTE :** Christophe Caulier. **RÉDACTION :** Lætitia Aresu, Florence Dubonnet, Olivier Emorine, Christophe Huguel, Béatrice Mencoy, Catherine Nave-Bekhti, Aline Noël, Pierre-Marie Rochard, Frédéric Sève, Élisabeth Sioudan-Devailly, Alexis Torchet. **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 :** © Leurent.t

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

Défendre la démocratie

À QUELQUES JOURS DE L'ÉLECTION PRÉSIDENTIELLE, vous ne lirez ici aucune consigne de vote, sauf celle de faire barrage aux candidat·e·s d'extrême droite. Si l'un ou l'une accède au second tour, la CFDT libre et engagée appellera à voter pour l'autre candidat·e, non en soutien à son programme, mais pour la démocratie.
La guerre de Vladimir Poutine contre l'Ukraine rappelle à quel point défendre la démocratie est nécessaire.
Dans ce numéro sont développées nos revendications pour les agent·e·s et pour le système d'éducation, de formation et de recherche afin d'accompagner votre analyse des programmes des candidat·e·s. Certaines de nos revendications, parfois très précises pour celles et ceux qui font vivre au quotidien ce système, s'articulent cependant toujours à une vision générale, aux valeurs qui fondent notre engagement commun à la CFDT et au Sgen-CFDT. Contribuer à l'émancipation de toutes et tous. Construire plus de justice sociale, et pour cela déjouer la reproduction sociale – sans pour autant nous bercer de l'illusion méritocratique [1]. Exiger une société dans laquelle l'égalité de situation progresse. C'est pourquoi construire l'égalité des chances ne doit pas remettre à plus tard des progrès en matière d'égalité entre femmes et hommes tout au long de la vie et de lutte contre toutes les formes de discriminations.

Mars 2022

[1] *Cf.* notre dossier n° 268 : https://urlz.fr/hHPf

Revendiquons !

RÉMUNÉRATIONS ET MOBILITÉ

La Nation et les syndicats éprouvent depuis longtemps des difficultés à envisager lucidement la question des salaires des personnels enseignants en France.
Le métier d'enseignant·e, autrefois conçu comme une « vocation », un engagement « militant » à part entière, présupposait une moindre reconnaissance matérielle implicitement compensée par la conscience d'être un·e notable, la reconnaissance symbolique d'exercer le « plus beau métier du monde ». Ce monde n'est plus, la société a évolué.
Ces dernières années, le Sgen-CFDT n'a cessé d'alerter le gouvernement sur la nécessité d'une forte augmentation des salaires des personnels enseignants et d'éducation. L'urgence du recrutement est très préoccupante, posant comme préalable de renforcer l'attractivité de ces métiers en revalorisant les rémunérations. Les premiers efforts consentis en la matière, pour les personnels enseignants et d'éducation – fonctionnaires comme contractuels –, ne suffisent pas, mais sont une amorce à amplifier.
Le problème des recrutements exige également de mieux reconnaitre les différentes mobilités et les parcours antérieurs, avec de meilleures conditions de reclassement.
Autre symptôme de malaise : le nombre croissant de demandes de rupture conventionnelle et de démissions. Le ministère comme les syndicats ne peuvent plus éluder le sujet. Le sens et le contenu du travail des personnels doivent être interrogés.
Il est nécessaire de lier davantage les rémunérations et les conditions d'exercice au risque de laisser penser que les personnels enseignants et d'éducation ne seraient que des chasseurs de primes… • **Pierre-Marie Rochard**

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Depuis des décennies [1], la CFDT et le Sgen-CFDT agissent pour l'égalité professionnelle, pour un traitement équitable et juste entre les femmes et les hommes, et contre les discriminations.
Notre organisation ne cesse de rappeler que la question de l'égalité est essentielle à la cohésion sociale ; elle interroge sur la société que nous voulons construire les un·e·s avec les autres, sur la société que nous construisons aussi par notre travail et sur nos lieux de travail.
L'égalité professionnelle recouvre de nombreuses revendications relatives à l'égalité salariale ; à l'accès égal aux postes à responsabilités et, par conséquent, à la vigilance nécessaire dans les processus de recrutement ; à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle à prendre en compte dans l'organisation du travail ; à la lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles ; enfin, à la gouvernance des politiques d'égalité et à leur mise en œuvre.
Toutes ces thématiques rendant la question complexe, l'égalité professionnelle doit faire l'objet d'un dialogue social permanent, d'informations et de formations – intégrées et spécifiques – pour une prise de conscience collective.
Pour le Sgen-CFDT, l'égalité professionnelle doit être intégrée à toute réflexion relative aux orientations des projets d'académie ou d'établissement, à la gestion des ressources humaines… Elle doit donc présider à toute décision pour que soient pris en compte les besoins respectifs des femmes et des hommes.
• **Lætitia Aresu**

[1] ***Cf.*** **Dossier de *Profession Éducation* de janvier-février 2022 : https://urlz.fr/hFMJ**

© Aline Noël

CONTRACTUEL·LE·S

Le recours au contrat ne cesse de se développer dans nos champs ministériels. Il s'agit très souvent de CDD. Si la loi de transformation de la Fonction publique a ouvert le recours au CDI pour certains cas avant les fatidiques 6 ans [1], l'évolution est lente. Le Sgen-CFDT revendique la titularisation sans concours mais sous conditions.
Si on peut se réjouir de la création de plus de 100 000 postes pour répondre au besoin de l'accompagnement des enfants en situation de handicap, on ne peut que s'indigner du recours à des emplois précaires. En effet, il n'existe pas de corps statutaire pour les AESH, tou·te·s contractuel·le·s. La grande majorité sont des femmes [2] et occupent un temps de travail inférieur à 70 %, avec un niveau de rémunération très bas. Le Sgen-CFDT revendique une augmentation de la quotité de travail et un statut de catégorie B pour ces agent·e·s.
Les assistant·e·s d'éducation sont aussi des personnels contractuels en CDD. La loi sur le harcèlement a ouvert la possibilité d'un CDI, et un arrêté doit être pris pour le concrétiser. C'est une revendication du Sgen-CFDT [3].
Tous ces agent·e·s sont dans des situations difficiles : contrats à renouveler, rémunérations au plancher, gestion des congés maladie complexe, manque de formation et de reconnaissance des parcours professionnels, difficulté lors des ruptures de contrats…
C'est aussi le cas de nombreux·ses contractuel·le·s dans des métiers où l'emploi est occupé par des titulaires (enseignant·e·s, administratifs, personnels des bibliothèques, infirmier·e·s…). Pour les enseignant·e·s, un cadre de rémunération national décliné en académie a été posé. Ce n'est pas le cas pour d'autres métiers. Le Sgen-CFDT revendique la négociation d'un accord cadre pour toutes les catégories concernées.
« Un même métier, une même rémunération » est un slogan du Sgen-CFDT qui reste actuel. Un personnel contractuel est en général moins bien rémunéré qu'un titulaire. Mais aujourd'hui, pour un nombre important de métiers en tension, on fait appel à des contractuel·le·s mieux rémunéré·e·s que les titulaires. Là aussi, il faut trouver les moyens d'aligner les rémunérations. • **Florence Dubonnet**

[1] **https://urlz.fr/hHFw**
[2] **https://urlz.fr/hHFu**
[3] **https://urlz.fr/hHFG**

DROIT AU TÉLÉTRAVAIL POUR TOU·TE·S

La possibilité de télétravailler doit être à priori offerte à tout·e agent·e. Le télétravail peut être porteur de progrès parce qu'il permet de mieux concilier vies professionnelle et privée, et participe aux efforts écologiques en limitant les transports par exemple. Mais pour cela, il doit être négocié, et cadré. C'est tout l'enjeu de l'accord Fonction publique sur le télétravail et des négociations qui s'ouvrent dans l'Éducation nationale, la Jeunesse et les Sports (MENJS), l'Enseignement supérieur, la Recherche et l'Innovation (Mesri). Dans l'enseignement agricole public, un accord a déjà été adopté.
Le télétravail interroge l'organisation du travail, car si ce choix d'exercer en télétravail revient à l'individu, tout le collectif de travail est impacté. La CFDT Fonction publique a porté fortement cette dimension dans la négociation du printemps dernier. Cet accord stipule que tout·e agent·e dont les activités (ou une partie) peuvent être réalisées hors du lieu de travail habituel doit pouvoir bénéficier du télétravail. Pour le Sgen-CFDT, la très grande majorité des personnels de ses champs de syndicalisation sont concernés.
C'est le cas aussi des enseignant·e·s qui exécutent une grande part de leurs activités à domicile sans que cela soit pleinement reconnu. Ils ont à gagner à entrer dans le cadre du télétravail. Aux MENJS et Mesri, les négociations sont en cours. La phase

préalable est celle de l'accord de méthodes. Le Sgen-CFDT s'est senti bien seul pour défendre le télétravail enseignant lors de cette étape. Les peurs l'ont emporté et les enseignant·e·s ne seront pas concerné·e·s par l'accord qui sera finalisé en avril. Mais d'autres étapes viendront et nous serons là pour les provoquer, les enrichir, et faire progresser les droits et la reconnaissance du travail des enseignant·e·s.
L'accord va concerner plus de 480 000 agent·e·s. Il devra poser un cadre protecteur pour les personnels et leur collectif de travail. Le télétravail doit être adapté aux réalités et devra ensuite être discuté au plus près des lieux de travail. Le Sgen-CFDT y prendra toute sa place. • **Florence Dubonnet**

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

La protection sociale complémentaire (PSC) des agent·e·s public·que·s, que revendique la CFDT depuis quinze ans, a fait l'objet de négociations interministérielles qui ont abouti à un accord majoritaire signé le 26 janvier 2022 par toutes les organisations syndicales de la Fonction publique d'État. C'est une avancée majeure pour l'ensemble des personnels (https://urlz.fr/hEon).
Toutefois, le volet prévoyance, qui permet un revenu de remplacement en cas d'invalidité, d'incapacité ou de décès, fera l'objet d'un accord distinct du volet santé, ce que la CFDT déplore. Les négociations sont en cours.
Contrat collectif à adhésion obligatoire pour permettre des mécanismes de solidarité et des niveaux de garanties avantageux, prise en charge de 50 % de la cotisation par l'employeur, pilotage du système de PSC avec les organisations syndicales représentatives — c'est sur ces principes de l'accord interministériel que s'ouvriront les discussions avec les trois ministères de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et de l'Agriculture.
Le principe du contrat collectif à adhésion obligatoire devrait permettre une meilleure mutualisation des risques au service de la solidarité, valeur majeure fondant tout système de protection sociale. Il correspond au principe de la Sécurité sociale, régime de base obligatoire, auquel tout·e agent·e de la Fonction publique contribue via les cotisations sociales.
L'enjeu des discussions ministérielles est l'amélioration des principes actés dans l'accord interministériel.
Pour le Sgen-CFDT, la prise en compte des problématiques spécifiques de santé des personnels de nos ministères, les niveaux de garanties, la prévention et les actions sociales à intégrer dans le cahier des charges devront faire l'objet de discussions approfondies pour bâtir les contrats qui prendront effet à compter du 1er janvier 2024. • **Lætitia Aresu**

Pour en savoir plus : lire ci-dessous p. 18, et suivre l'actualité des discussions ministérielles sur la CSP sur le site, https://www.sgen-cfdt.fr

AGENDA

Les 10 et 24 06 2022
ÉLECTION PRÉSIDENTIELLE

Un·e nouveau·elle président·e sera élu·e au terme de la 12e élection présidentielle de la Ve République.

Les 12 et 19 06 2022
ÉLECTIONS LÉGISLATIVES

577 hommes et femmes seront élu·e·s à l'issue du scrutin majoritaire uninominal à deux tours.

Du 13 au 19 06 2022
50e CONGRÈS DE LA CFDT À LYON

C'est à la Cité internationale que se déroulera le cinquantième Congrès de la CFDT, l'occasion de prendre du recul sur l'activité du syndicat, de tracer les perspectives à venir et le chemin pour y arriver. Un moment essentiel pour l'organisation et pour tou·te·s les adhérent·e·s.
https://urlz.fr/hHkP

PAUSE engagé auprès des scientifiques ukrainien·ne·s

Un fonds d'urgence octroyé par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation permet au Programme d'accueil en urgence des scientifiques en exil (PAUSE), soutenu par le Collège de France, d'ouvrir un appel spécial d'aide en urgence aux chercheurs et chercheuses ukrainien·ne·s.
En savoir plus : https://urlz.fr/hAdw
Faire un don : https://urlz.fr/hFMj

PAUSE
PROGRAMME NATIONAL D'ACCUEIL EN URGENCE DES SCIENTIFIQUES EN EXIL

©Richard Ying et Tangui Morlier

DÉMOCRATIE

La période actuelle nous rappelle la fragilité des démocraties. Fragilité externe, avec la guerre d'agression menée par la Russie contre son voisin ukrainien. Fragilité interne, avec la défiance croissante des citoyen·ne·s envers toutes les institutions républicaines, dont l'École.

Dans ce contexte difficile, la CFDT entend jouer un rôle majeur pour répondre à l'urgence démocratique comme première organisation syndicale et comme moteur du Pacte du pouvoir de vivre.

© Virginie de Galzain

TRIBUNE

« LA MONTÉE DE L'EXTRÊME DROITE ENTRAINE UNE PARALYSIE DU POLITIQUE AU MOMENT OÙ NOUS DEVONS FAIRE FACE À DES DÉFIS MAJEURS »

Par Frédéric Sève, secrétaire national de la CFDT

L'IDÉE D'UNE CRISE DE LA DÉMOCRATIE est sans doute aussi vieille que la démocratie elle-même, et le modèle de gouvernement démocratique, quoique rare, était déjà critiqué dans l'Antiquité. Mais s'il y a aujourd'hui une crise de la démocratie libérale, c'est que se dissipe l'illusion qu'il suffirait de respecter scrupuleusement un certain corpus de règles et de principes pour vivre en démocratie.

Comment représenter ce peuple qui est censé gouverner ? Sur quels critères penser le découpage de la société ? Idées ? Catégorie sociale ? Origine territoriale ou ethnique ? Genre ? De ce point de vue, ce qu'on désigne par la crise de la démocratie représentative est souvent moins un problème lié aux mécanismes électifs ou sélectifs, que le symptôme d'une crise plus profonde, celle du lien social, qui fait qu'on se sent mal ou pas représenté par quelqu'un différent de nous. La montée de la défiance au sein de nos sociétés actuelles, largement attestée et analysée, est telle que la représentation devient impossible, d'où l'attrait de la démocratie directe.

DÉMOCRATIE SOCIALE ET DÉMOCRATIE POLITIQUE : OÙ EN EST-ON ?

Les droits des travailleuses et des travailleurs ne peuvent être circonscrits au seul contrat de travail, ni même, pour la CFDT, au seul Code du travail : chacun doit garder un certain pouvoir d'agir individuel et collectif dans le cadre de son travail. Or les ordonnances de 2017 n'ont pas fait avancer les choses, la CFDT l'a bien montré : leur mise en œuvre s'est faite avec l'idée que le dialogue social n'est qu'une entrave, au mieux une perte de temps pour l'entreprise.

La crise de 2020 a pourtant montré que, pratiqué loyalement, il pouvait être un facteur de solidité et d'efficacité, y compris dans l'organisation du travail et la direction stratégique de l'entreprise, les salariés ayant un juste intérêt à faire valoir et une expertise à apporter. La situation n'est pas forcément meilleure dans le secteur public : l'État employeur ou actionnaire n'est pas toujours le mieux disposé à partager le pouvoir, au motif qu'il agit au nom de l'intérêt général.

Mais la démocratie sociale, c'est aussi reconnaitre la légitimité démocratique

d'acteurs collectifs, comme les organisations syndicales, qui peuvent aussi concourir à la définition de l'intérêt général. La démocratie sociale n'a pas vocation à supplanter la démocratie politique, mais elle a sa place dans les processus consultatifs, normatifs ou opérationnels (accords nationaux interprofessionnels, ou ANI ; protection sociale ; grandes questions d'intérêt national comme la transition écologique, l'éducation, la dette publique…).

Les partis politiques vont renaitre, doivent renaitre…

La montée récente des mouvements « populistes » est porteuse de menaces graves pour la démocratie sociale, du fait de leur aversion pour les contre-pouvoirs (justice, médias, syndicats…) et leur revendication du monopole de la représentation du « peuple ». Dans leur vision, les corps intermédiaires n'ont aucune place et sont même des ennemis en puissance, comme on le voit dans les pays où les populistes ont pris le pouvoir.

QUELS ENJEUX POUR 2022 ET LE MANDAT POLITIQUE À VENIR ?

La montée de l'extrême droite populiste – à ne surtout pas sous-estimer, même si elle n'est pas le seul sujet politique – entraine une paralysie du politique à un moment où nous devons faire face à des défis majeurs – les périls géopolitiques, tels que la guerre en Ukraine, mais aussi la montée des inégalités et la menace climatique.
Ceci dans un contexte où les partis politiques traditionnels ont été les premières victimes de la défiance grandissante au sein de la société. On se plaint du manque de substance de la campagne, mais comment peut-il en être autrement sans acteurs collectifs pour nourrir le débat, l'animer, le clarifier aux yeux des électeurs ? On déplore un « court-termisme » aux dépens des sujets de fond, mais la capacité à se projeter dans l'avenir ne nait pas de la seule vertu des dirigeants, elle est le fruit de compromis, de coalitions qui stabilisent l'action publique et l'inscrivent dans la durée – et les partis politiques en étaient des acteurs essentiels. Le processus électoral lui-même y perd en signification : quel pacte social, quelle synthèse idéologique se cache derrière une majorité ? On ne le sait plus, et les dirigeants n'ont d'autres boussoles que les sondages d'opinion ou la perspective des élections suivantes. Les grands profiteurs de cette déréliction, ce sont les leadeurs populistes qui restent candidats d'élection en élection, quitte à refonder régulièrement leur mouvement pour éviter qu'ils ne prennent un peu de substance.
Les partis politiques vont renaitre, doivent renaitre, sous une forme ou sous une autre. Mais en attendant, les corps intermédiaires, comme la CFDT ou les membres du Pacte du pouvoir de vivre, doivent « lester » le débat politique en rappelant aux candidats les grands enjeux politiques et sociaux au moment de la campagne électorale, et en exigeant d'elles et eux cohérence et sens des responsabilités quand ils sont élus.

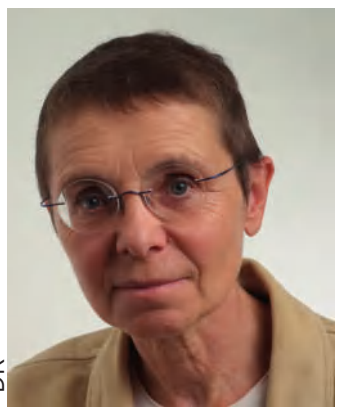
LA PLACE DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION

L'idée républicaine moderne a été très tôt associée à un projet de formation, et même d'éducation des citoyens, lien accentué sous la Troisième République avec l'adoption définitive du suffrage universel masculin. Pour autant, le rôle de l'École est d'émanciper, pas de produire des citoyens « modèles » – selon quel modèle d'ailleurs ? Cela dit, l'École n'est pas non plus déconnectée de la société, ni ne saurait l'être d'ailleurs, et le projet éducatif qu'elle porte doit être pensé à l'aune du monde que l'on veut construire. Pour la CFDT, cela implique pour le système d'éducation et de formation au moins trois exigences.
Dans un pays que se dit attaché à l'égalité, la persistance d'un système élitiste dans son organisation et son financement, socialement discriminatoire dans ses performances, constitue une bombe à fragmentation politique. La seconde est de se centrer sur les besoins des élèves et étudiants d'abord. Si elle veut être réellement émancipatrice, l'École ne doit être ni celle des parents, ni celle des professeurs. Elle doit s'affranchir des logiques consuméristes comme des pesanteurs institutionnelles. L'École ne doit pas non plus être celle du ministre. Je suis frappé de voir comment, de J.-P. Chevènement à J.-M. Blanquer, certains ministres de l'Éducation sont tentés de faire de leur fonction un marchepied, voire un prétoire politique, et souvent au nom d'une vision pour le moins singulière de la République et de son École. L'éducation est un service public, pas une mission régalienne. Enfin, dans une société qui démocratise l'accès aux informations, mais expose aussi les esprits aux manipulations, la culture de l'esprit critique, de la raison et du débat reste très importante. Dans une société marquée par la défiance, développer l'apprentissage du travail collectif et des stratégies collaboratives constitue un enjeu crucial pour l'avenir. Cela ferait du bien aux élèves, à la société et à l'École elle-même.

Retrouvez l'intégralité de la tribune sur notre site : **https://urlz.fr/hAmp**

L'École peut-elle sauver la démocratie ?

INTERVIEW CROISÉE DE MARIE DURU-BELLAT SOCIOLOGUE SPÉCIALISTE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET FRANÇOIS DUBET SOCIOLOGUE SPÉCIALISTE DE L'ÉCOLE ET DES MÉCANISMES DE L'EXCLUSION



DR

DR

En quoi les inégalités scolaires sont-elles un problème de justice sociale et aussi un péril pour la démocratie ?

Marie Duru-Bellat : En France, la carrière scolaire reste fortement déterminée par le milieu social de naissance. Notre modèle scolaire prône la réussite selon le mérite, or en l'absence d'égalité des chances face à l'École, les principes officiels dans lesquels la société est censée se reconnaitre et adhérer ne sont pas respectés. Ceci est nocif pour la démocratie. L'abstention aux élections reste statistiquement liée à des niveaux d'instruction bas et à des situations sociales défavorisées. Qu'une majorité des jeunes des milieux populaires se désintéressent de la vie politique est un problème pour la démocratie, mais plutôt que d'incriminer l'École seule, il faut aussi regarder du côté des partis politiques qui s'adressent de façon assez distincte aux plus ou aux moins instruits. Et quand les partis de gauche renoncent à parler aux milieux populaires, c'est un problème…

François Dubet : Tous les systèmes scolaires produisent des inégalités, mais les inégalités scolaires qui entrainent des inégalités sociales brutales sont un problème parce que ce sont globalement toujours les mêmes individus qui récoltent les bénéfices de la réussite scolaire. Ce qui est dangereux, aussi, c'est quand les inégalités scolaires n'apparaissent pas simplement comme hiérarchisant les individus, mais qu'elles créent des clivages sociaux – avec de la défiance, de l'hostilité envers les valeurs que promeut l'École (le progrès, la raison, la science) qu'on retrouve exprimées dans les votes.

La massification scolaire a-t-elle élevé la confiance des citoyen·ne·s en la démocratie ?

F. D. : On peut répondre oui dans le sens où l'adhésion aux valeurs de la démocratie est globale : aujourd'hui, les niveaux de tolérance, d'information sur le monde, les compétences que les individus mettent en œuvre dans leur vie professionnelle ou quotidienne sont plus élevés. Mais d'un autre côté, l'impact des inégalités scolaires s'est plutôt renforcé car, quand l'emprise des diplômes sur l'emploi est très forte – et c'est le cas en France –, chacun va plutôt jouer l'accentuation de ces inégalités

scolaires puisque, dans un système de concurrence, il a intérêt à avoir les meilleurs diplômes. Un second élément à prendre en compte est la perte par l'École de son monopole en matière d'éducation : tout enseignant sait bien que les élèves passent plus de temps devant les écrans que sur leurs cours, et d'une certaine façon l'autorité de la culture scolaire (la science, la raison, l'esprit critique…) décline et se traduit par une certaine perte de confiance envers les autorités (politiques, scientifiques…).

M. D.-B. : La massification est un mot très agrégé mais dans le détail, qui se retrouve dans les sections d'enseignement général et professionnel adapté, dans les filières de BTS, dans les classes préparatoires aux grandes écoles ou les sections scientifiques des écoles d'ingénieur ? La massification n'a pas fait disparaitre les ghettos. Elle a sans doute unifié les gouts culturels des jeunes, mais il reste des lieux très clivés dans cette massification inachevée que Pierre Merle a appelé une « démocratisation ségrégative ». Certes, on reste plus longtemps à l'École, mais pas dans les mêmes filières, options, établissements. Dès l'école primaire, des enfants se disent « nuls » et la façon dont on gère leurs difficultés scolaires (qu'on considère toujours comme un échec, et pas simplement comme une étape normale dans un processus d'apprentissage) les disqualifie. Ce processus étant cumulatif, l'écart avec les autres va s'accroitre au collège, en sorte qu'on serait tenté de reprendre le titre de Christian Baudelot et Roger Establet, *L'école primaire divise* parce que cela reste vrai et dure plus longtemps. C'est un progrès que les jeunes ne travaillent plus dès 14 ans, mais cela ne les console pas d'être orientés dans des filières qui ne sont pas d'égale valeur.

Comment penser la formation des futur·e·s citoyen·ne·s dans et hors l'École ?

F. D. : En France, dès qu'il y a un problème (d'inégalité filles-garçons, de terrorisme…), on se tourne vers l'École, mais il faut rappeler qu'elle ne peut pas tout ! Quant à la question de la formation, elle ne se pose pas que pour les élèves : il y a aujourd'hui un problème de recrutement et de formation des enseignants qui n'est pas spécifiquement français. Enfin, élément essentiel, on s'aperçoit qu'éduquer à la citoyenneté au travers de cours théoriques ne fonctionne plus. Je crois qu'il faudrait réactiver l'idée pédagogique qu'on est formé par une communauté éducative, que les valeurs de la démocratie, du civisme s'apprennent dans l'apprentissage d'une vie commune à l'École. Ce qui implique de réfléchir à la cohésion des équipes éducatives, entendues au sens large en incluant les activités périscolaires. De manière générale, je crois à une éducation où les élèves sont mis en situation de faire : de la science, comme avec La Main à la pâte ; des expériences démocratiques plutôt que d'apprendre des leçons sur la démocratie… C'est une vraie révolution éducative et je constate, hélas, qu'aucun des candidats à l'élection présidentielle n'évoque cette piste : pour les uns, la réussite de l'École est affaire de moyens – sans doute, mais ce n'est pas suffisant – et pour les autres, d'un retour à la discipline et à l'autorité – je n'y crois pas. En revanche, je pense qu'il faut changer de modèle éducatif. Les grandes écoles valorisent une vraie vie collective avec énormément d'activités, de stages d'observation, d'alternance. Au fond, ce modèle qui marche est réservé aux élites.

M. D.-B. : En France, le mode d'enseignement est très frontal : il y a très peu de débats et quand les élèves parlent entre eux, c'est plutôt suspect. Bien sûr certains enseignants le font déjà, mais il faudrait instaurer au sein des classes davantage de débats d'orientation plus pluridisciplinaire. Pour ce faire, il faut former les enseignants qui, pour l'instant, ne se sentent pas tous légitimes à parler, par exemple, des attentats, de la laïcité parce qu'ils n'ont pas appris à gérer des groupes et à les aider à discuter. Quant aux personnels non-enseignants qui pourraient intervenir, ils ne sont pas assez nombreux dans les établissements.
Il faut évoquer aussi le parascolaire et la vie associative en général. On a vu pendant le confinement combien le recours à des gens extérieurs à l'École était bénéfique au suivi de certains élèves. La démocratie, c'est aussi reconnaitre qu'il y a des richesses, insuffisamment exploitées, dans toute la vie sociale. L'École a été conçue comme un monde fermé, protégé, et elle a mis longtemps à s'ouvrir aux familles, à la vie associative, au monde de l'entreprise… Pour que les élèves soient davantage acteurs de leurs apprentissages, il faut accepter de sortir du modèle classique enseignant-élèves, il faut aussi savoir faire confiance : aux apprenants, aux familles, aux partenaires de la vie civile… • Propos recueillis par Aline Noël

Pour aller plus loin :
François Dubet et Marie Duru-Bellat, *L'École peut-elle sauver la démocratie ?*, collection « Sciences humaines », éditions du Seuil, aout 2020.

ENJEUX MÉTIERS

La CFDT et ses fédérations se sont de tout temps affirmées comme des creusets de démocratie, et l'assemblée générale des syndicats Sgen, qui s'est tenue les 23, 24 et 25 février, a été pensée dans cet objectif.

Ce moment important de la vie démocratique interne du Sgen-CFDT a en effet permis à plus de 200 militant·e·s venu·e·s de la France de se retrouver à Dijon afin de partager un temps collectif pour vivre nos valeurs et pour échanger autour de sujets revendicatifs majeurs dans la perspective des élections.

©Sgen-CFDT pour toutes les photos

sgen
Cfdt

Rémunérations : un contentieux salarial ancien

Par Pierre-Marie Rochard

Le contexte de contentieux salarial pour les personnels de l'Éducation nationale est ancien. Comparé aux rémunérations des personnels d'autres pays européens, ou même des agents publics français d'autres administrations, le décrochage des rémunérations — en particulier des personnels enseignants — remonte aux années 1980 [1].

Ce déclassement français des personnels enseignants est l'effet cumulé, sur le long terme, de trois facteurs : le gel du point d'indice, qui concerne l'ensemble des agents publics ; la valorisation par l'indemnitaire pour les cadres A des autres ministères et de la territoriale ; les politiques budgétaires de l'Éducation nationale qui privilégient « les emplois » plutôt que « les salaires », en faisant en particulier le choix de mal payer au risque de recruter plus, voire de ne pas fidéliser.

Au terme de dix ans d'enseignement, un professeur avait, en 2018, une rémunération relative (rapportée à l'inflation) inférieure de 20 % à celle de 1980. L'annonce du dégel du point d'indice, dont on ne connait pas l'ampleur, est une bonne nouvelle pour tous les agents publics comme mesure défensive face aux tensions inflationnistes.

Il convient de prendre en compte à leur juste valeur les mesures générales qui concernent tous les agents, comme la revalorisation du point d'indice ou la participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire (lire p. 18). Mais cela ne peut en aucun cas constituer le levier d'une revalorisation sectorielle suffisante que la CFDT appelle de ses vœux pour les 850 000 professeurs et assimilés.

Le décrochage avec les autres catégories A de la Fonction publique est liée à l'indemnitaire. Aujourd'hui, ce sont principalement de telles mesures qui permettront de rattraper le retard, car elles permettent de cibler certaines catégories d'âge, de métier ou de mission sans avoir le cout élevé de mesures générales.

1 *Cf.* notre dossier n° 280 « Revalorisations dans l'Éducation nationale : ce que porte le Sgen-CFDT » : https://urlz.fr/hLgH

CE QUE REVENDIQUE LE SGEN-CFDT

Le sujet des rémunérations est complexe et n'a donc pas de réponse univoque. Il doit être appréhendé dans une approche au long cours. Pour autant, il ne faut pas attendre que les personnels soient en fin de carrière pour les payer correctement. Améliorer les rémunérations exige à la fois de mieux reconnaitre le travail et de sécuriser les parcours et les choix professionnels.

Le Sgen-CFDT revendique une indemnité de responsabilité augmentée (IRA) pour tous les enseignants – fonctionnaire ou contractuel, pour reconnaitre les réalités d'un métier qui a évolué : accompagnement personnalisé accru des élèves en lien avec les familles, nécessité du travail collectif, développement des tâches numériques… Le montant de l'IRA doit être un doublement de la part fixe de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (Isoe).

Pour améliorer et reconnaitre les parcours professionnels, le Sgen-CFDT revendique de continuer à mieux rémunérer les entrants dans le métier, d'améliorer les conditions de reclassement pour tous les concours, d'augmenter les taux de promotion à 20 % et de permettre des aménagements de fin de carrière.

© Pixabay / Ivebalk

Égalité professionnelle

Par Lætitia Aresu

La CFDT s'est toujours battue pour le respect des personnes, donc aussi pour l'égalité entre les femmes et les hommes, condition nécessaire pour que l'égalité professionnelle soit une réalité vécue sur les lieux de travail. Selon l'Insee, si ces inégalités ont tendance à se réduire, l'évolution en est très lente [1].

Pour le Sgen-CFDT, les politiques d'égalité menées dans les ministères, académies et établissements doivent être bien plus volontaristes, avec des mesures coercitives pour atteindre l'égalité réelle.

Sur l'égalité salariale, le Sgen-CFDT revendique la révision des grilles de rémunération des métiers les moins bien rémunérés qui se trouvent être les métiers où les femmes sont les plus représentées, mais aussi une évolution plus rapide vers un accès plus important des femmes aux postes à responsabilités. Le Sgen-CFDT interroge également les retards de carrière et leur rattrapage salarial.

L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle doit être davantage prise en compte dans l'organisation du travail. Comment est-il encore possible qu'un·e enseignante de collège ou de lycée découvre son emploi du temps le jour de la rentrée au mépris de l'organisation de sa vie personnelle ? N'est-il pas possible d'organiser des réunions à des horaires raisonnables et compatibles pour permettre à chacun et chacune de s'investir pleinement dans sa vie professionnelle sans devoir la sacrifier ?

Aussi, au sein des collectifs de travail, une action syndicale est nécessaire pour rendre visibles les inégalités et les phénomènes qui entravent l'accès à l'égalité professionnelle. Le dialogue social de proximité est primordial pour obtenir des avancées réelles.

Par ailleurs, l'éducation à l'égalité entre les filles et les garçons est un levier important pour faire évoluer les représentations et combattre les préjugés sur les femmes ; nous avons un rôle déterminant à jouer dans nos métiers d'éducation et ce, dès la maternelle, car les choix d'orientation peuvent préfigurer la ségrégation sexuée professionnelle observée sur le marché du travail. Où en est-on de la mise en place d'un·e référent·e Égalité dans chaque établissement scolaire ? Quels moyens sont mis à disposition pour que les équipes puissent s'emparer de ce sujet ?

Car il ne peut y avoir d'égalité professionnelle sans égalité entre les femmes et les hommes.

[1] « Femmes et hommes, l'égalité en question », Édition 2022 : https://urlz.fr/hFNj

©Pixabay / paul_harrison

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES (VSS)

La lutte contre les VSS fait partie du combat pour l'égalité professionnelle et c'est un axe des plans d'action pour la réaliser. Les académies et les établissements de l'enseignement supérieur, de la jeunesse et des sports, et de l'enseignement agricole, ont l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement des faits de VSS, de discrimination et de harcèlement, et d'en informer les personnels.

Ce dispositif comprend trois procédures : le recueil des signalements faits par les agent·e·s victimes ou témoins ; l'orientation des personnes victimes vers les services et professionnels compétents chargés de les accompagner et soutenir ; l'orientation des personnes victimes ou témoins vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

De son côté, le Sgen-CFDT a signé la charte interne CFDT pour prévenir les VSS en son sein et déploie des temps de sensibilisation auprès des équipes syndicales pour une prise de conscience collective. L'égalité se construit notamment à partir de la prévention du sexisme ordinaire qui fait perdurer des représentations sexistes, sources d'inégalités.

Pour signaler des VSS dans le cadre de l'activité syndicale : **stopvss@sgen.cfdt.fr**

Contractuel·le·s : état des lieux

Par Christophe Huguel

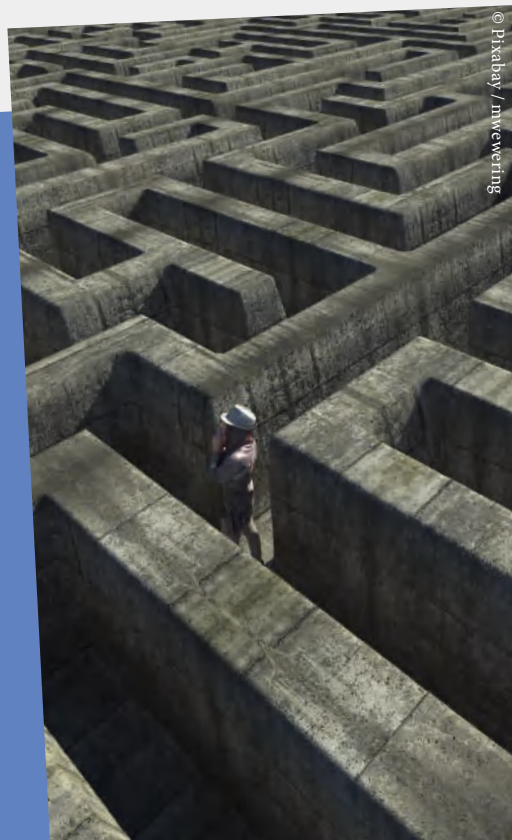
Les contractuels représentent environ 20 % des personnels de l'Éducation nationale (236 503 sur 1 174 072) : 120 000 accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH); 60 000 assistants d'éducation (AED); 38 231 contractuels enseignants (753 390 titulaires); 8 996 personnels administratifs, sociaux et de santé, ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) [67 949 titulaires].

Dans l'enseignement supérieur, sur 200 000 agents environ, 69 000 sont contractuels, ce qui représente 34,5 % (32 000 enseignants et 37 000 Biatss).

La situation des contractuels est très variable. Par exemple, les contractuels enseignants ou les AESH peuvent accéder au CDI au bout de 6 ans, alors que les personnels ITRF ou administratifs, du fait d'un détournement des dispositions statutaires, y ont peu droit et ils osent rarement porter l'affaire devant la justice administrative.

Dans l'enseignement supérieur, les services de ressources humaines font également preuve d'imagination pour ne pas octroyer de CDI, là encore en détournant les textes de leur objet. La jurisprudence administrative accumulée ouvre cependant des droits : si la reconduction automatique au renouvèlement du contrat n'est pas obligatoire, un personnel doit être réemployé s'il ne fait pas l'objet de griefs (compétences, manière de servir), sous réserve que le besoin à l'origine de son recrutement existe toujours. Ainsi, le Sgen-CFDT a réussi à faire reconnaitre au tribunal administratif que l'activité de ménage ne relève pas d'un besoin ponctuel ou saisonnier, ce qui a permis la requalification de vacations en CDD.

Si la crise actuelle du recrutement a permis à certains contractuels disposant de compétences spécifiques de pouvoir obtenir une rémunération avantageuse, les contractuels ne bénéficient pas des indemnités dévolues aux titulaires et ne disposent pas de grilles indicatives (hormis les contractuels enseignants) ni d'évolution salariale régulière. Pour les AESH, c'est encore pire, car ils sont employés à temps incomplet (en moyenne à 62 % du Smic) et ne peuvent souvent pas cumuler avec un autre emploi, compte tenu de la nature de leurs fonctions.


© Pixabay / nuwewering

EFFETS DE LA LOI TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

La loi de 2019 a modifié la loi statutaire concernant le recrutement des contractuels. Auparavant, elle se bornait à obliger les employeurs publics à transformer le CDD en CDI au bout de 6 ans. Le recrutement en CDI demeurait possible, mais la disposition n'était pas explicite. Dorénavant, un recrutement direct en CDI est explicitement autorisé, car la loi de 2019 a étendu les cas de recours au contrat, y compris en CDI. Les employeurs publics ne se sont pas saisis de cette nouvelle opportunité, hormis pour des emplois requérant une certaine technicité.

À la demande de la CFDT, cette loi a également créé une prime de précarité qui existe depuis le 1er janvier 2021. Malheureusement, elle a également créé un contrat de projet – transposition du contrat de chantier du privé [1] –, dont la durée maximale est fixée à 6 ans. La CFDT Fonction publique a combattu cette disposition, ce type de contrat étant considéré comme un CDD alors que l'équivalent du privé est un CDI, avec plus de garanties.

[1] https://urlz.fr/hK7G

Télétravail : les négociations commencent et les agent·e·s sont prêt·e·s

Par Élisabeth Sioudan-Devailly

Le 15 mars, une négociation de quatre semaines s'ouvre pour une signature de l'accord final début avril – le délai est très court. Nous travaillerons sur les thèmes communs aux ministères de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS) et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (Mesri) [1], et parallèlement sur les thématiques propres à chacun des deux ministères. Pour ces négociations, nous veillerons à la mise en œuvre pleine et entière de l'accord Fonction publique de juillet 2021 [2]. Des cadres protecteurs pour les agents doivent être mis en place.

L'ensemble des points suivants seront abordés et nous resterons attentifs à ce que les cadres posés correspondent bien à tous les agents et à tous les lieux de travail : les activités relevant du télétravail et l'organisation du travail au sein du service ; l'instruction des demandes de télétravail (qui accorde ? quand ? comment ? que faut-il pour mettre fin à « l'arbitraire du chef » que plusieurs collègues vivent et dénoncent régulièrement ?) ; les refus (un entretien serait-il un facteur de facilitation ? quelles voies de recours ?) ; quelle organisation du télétravail (régulier ou ponctuel, en jours fixes ou flottants) ? des mêmes droits collectifs entre télétravailleurs et agents sur site ; l'évolution des pratiques d'encadrement et d'animation des équipes ; le forfait d'indemnisation du télétravail ; la durée de l'accord et les clauses de revoyure ; une formation spécifique pour les agents en situation de handicap ; l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Des réunions thématiques supplémentaires pourront être organisées sur demande si cela s'avère nécessaire au cours des échanges.

Le télétravail en établissement public local d'enseignement (EPLE) sera un des enjeux de la discussion car, à ce jour, il a peu avancé alors même que des agents ont été placés en travail à distance pendant le confinement.

L'accord qui sortira des négociations est un accord cadre qui tracera des contours applicables dans les académies et les établissements, lesquels devront à leur tour négocier pour préciser l'adaptation du cadre à la réalité locale. Tout l'enjeu est donc de trouver la bonne mesure pour imposer certains acquis tout en laissant de la marge pour les discussions locales. Car c'est bien au plus près des lieux de travail que doit se discuter l'organisation du travail.

[1] Lire ci-dessus page 5.

[2] https://urlz.fr/hGTL

© Pixabay / gomiche

LE SGEN-CFDT AU PLUS PRÈS DES AGENT·E·S

Le Sgen-CFDT va avancer des propositions pour obtenir un accord équilibré permettant de faciliter l'accès à ce droit nouveau pour les agents.

Si le télétravail est contractualisé entre un agent et son employeur, les collectifs de travail doivent être au cœur des ajustements du travail commun qu'il engendre. Cela doit être précisé dans l'accord.

Pour une mise en œuvre réussie, la formation doit être renforcée et les moyens nécessaires déployés.

Le télétravail comporte des risques spécifiques : ils devront être inscrits dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp). Les moyens à mobiliser devront être à la hauteur.

L'accès aux tiers-lieux doit être possible pour tous les agents en télétravail sans distinction. Nous voulons qu'une liste des tiers-lieux soit établie en donnant la possibilité aux agents de proposer à l'administration un tiers-lieu adapté. Cela permettra aux agents qui n'ont pas le confort matériel suffisant ou une bonne connexion Internet d'accéder au télétravail.

Protection sociale complémentaire

Par Olivier Emorine et Béatrice Mencoy

Les agents des ministères de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation sont affiliés à la MGEN pour l'assurance maladie, c'est-à-dire le régime obligatoire de la Sécurité sociale qui rembourse une partie des frais de santé engagés. La part complémentaire optionnelle, gérée par les mutuelles, comprend un volet santé (complément de remboursement) et un volet prévoyance (complément de revenu pour les maladies longue durée, par exemple).

Depuis 2004, la CFDT revendiquait un traitement équivalent du public et du privé, avec une prise en charge de 50 % des cotisations par l'employeur. Par ailleurs, lors du travail d'amendement de la loi de transformation de la Fonction publique, la CFDT a seule porté deux articles du projet de loi relatifs à la négociation et à la PSC dans la Fonction publique sans lesquels l'accord d'aujourd'hui n'aurait pas été possible [1].

La CFDT est donc la première organisation à revendiquer une négociation au niveau interministériel et encore la seule à demander des contrats collectifs à adhésion obligatoire qui présentent des avantages non négligeables : garanties collectives à tarifs avantageux s'étendant aux conjoints et enfants, avantages fiscaux et sociaux, meilleure solidarité et cas de dispense d'adhésion avec retour possible sans majoration de cotisation.

RÉTROPLANNING DE MISE EN ŒUVRE DE LA PSC

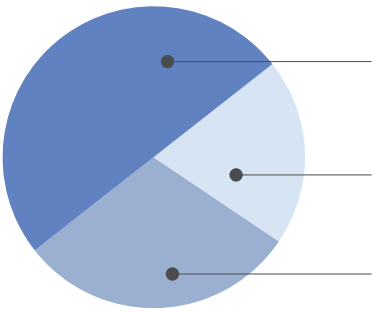
Grâce à l'action de la CFDT, dès 2022 et durant l'année 2023, l'État participe à la PSC en versant une indemnité de 15 € brut par mois aux agents bénéficiant d'une complémentaire santé et ce, en attendant la mise en place des accords ministériels à compter du 1er janvier 2024.

À partir de 2024, la moitié de la cotisation sera prise en charge par les employeurs et la part de cotisation restant à la charge de l'agent sera déductible du revenu imposable. L'accord interministériel offre un niveau de prestation supérieur à celui de l'Accord national interprofessionnel en vigueur dans le privé. Le panier de soins annexé à l'accord constitue un socle commun interministériel qui ne pourra qu'être amélioré lors de négociations ministérielles. Les prestations seront identiques pour l'ensemble des bénéficiaires — actifs, retraités et ayants droit. S'agissant du calcul des cotisations, les organisations syndicales ont réclamé l'application de mécanismes de solidarité.

[1] https://urlz.fr/hEwr

En savoir plus : https://urlz.fr/hLiO

Cotisations des agent·e·s public·que·s actif·ve·s



Des cotisations additionnelles viendront s'ajouter pour l'accompagnement social (0,5 %) et pour les retraites modestes (2 %).

© Heungsoon / Pixabay

webandi / Pixabay

L'ÉCOLE

Comment rendre plus performant et plus juste le système d'éducation ? Comment les personnels peuvent-ils mieux travailler ensemble ? Dans le cadre de notre assemblée générale à Dijon (lire p. 13), une matinée de réflexion et de débats sur « L'École à l'heure de l'intelligence collective » a réuni chercheur·e·s, professionnel·le·s de l'éducation et élu·e·s Sgen-CFDT – un temps d'information et de partage d'expériences fort pour construire des revendications éclairées par des travaux scientifiques et ancrées dans la réalité de terrain. Nous vous en présentons un florilège.

Quels leviers pour faire bouger le système d'éducation ?

Aline Noël

Le système éducatif français : un système inégalitaire !
Éric Charbonnier, analyste à l'OCDE, expert de l'éducation.

« Concernant les inégalités scolaires, la France est l'un des pays les moins bien classés de la zone OCDE. Dans les études PISA, des pays comme l'Estonie, le Canada, la Corée, le Royaume-Uni, l'Australie, malgré des systèmes d'éducation très différents, parviennent à associer qualité et équité, avec souvent des réformes du métier d'enseignant très performantes.
Un chiffre sur les inégalités : les élèves de 15 ans issus des milieux défavorisés ont quatre fois plus de risques d'être en difficulté dans les tests PISA. C'est la proportion la plus élevée des pays de l'OCDE. Sur toutes les dimensions des inégalités sociales et scolaires, y compris dans les filières professionnelles où se retrouvent souvent orientés ces jeunes, la France se positionne mal. Donc la lutte contre les inégalités doit être une priorité, d'autant qu'elles apparaissent dès le plus jeune âge.

Enseignement professionnel : quels enjeux ?
Isabelle Recotillet, économiste du travail, co-autrice avec Éric Verdier du rapport « Orientations, formations, insertion : quel avenir pour l'enseignement professionnel ? ».

« Le bac pro est celui des bacs auquel on demande le plus : assurer une insertion sur le marché du travail pour ceux qui souhaitent arrêter leurs études, mais aussi permettre de poursuivre des études dans une logique de formation tout au long de la vie alors même que les réussites dans l'enseignement supérieur sont relatives, surtout à l'université. Cette mise en tension a fait émerger de nouveaux enjeux autour du positionnement du bac pro dans le système éducatif pour lui donner davantage de légitimité au regard de la poursuite d'études. Cela pose la question du renforcement de la composante générale dans une logique de socle commun dans le secondaire. Pour améliorer l'image de la voie pro, faut-il faciliter davantage l'accès à l'enseignement supérieur, de quelle manière, comment et jusqu'où ? Par ailleurs, pour accroitre l'attrait de la formation pro, faut-il penser différemment l'acquisition des diplômes pro dans une logique de flexibilité, de modularisation avec, par exemple, le développement des blocs de compétences, voire des micro certifications ? Faut-il également réduire l'offre de formation qui est jugée pléthorique, difficilement lisible à la fois pour les futurs élèves et pour les futurs recruteurs ? Autre piste pour valoriser la voie pro : développer une communication plus claire et affirmée sur le potentiel très positif des formations pro au niveau secondaire, notamment en ce qui concerne des formations industrielles pour lesquelles les indicateurs d'insertion sont au moins aussi bons que certaines formations de l'enseignement supérieur.

Enseignement supérieur : vers plus d'efficacité et d'équité
Élise Huyllerie, économiste, co-autrice avec Gabrielle Fack de la note « Enseignement supérieur : pour un investissement plus juste et plus efficace ».

Quels leviers pour mieux travailler collectivement ?

Climat scolaire et culture du travail coopératif : quels constats ?
Éric Charbonnier, analyste à l'OCDE, expert de l'éducation.

« Le climat scolaire est mauvais en France : selon PISA, 75 % des élèves déclarent que le début du cours est souvent perturbé par du bruit et fait perdre du temps. Donc, il faut aujourd'hui réfléchir au climat de discipline et soutenir les établissements défavorisés qui ont plus de moyens financiers, mais moins de moyens humains (enseignants débutants, turn-over…).

« Dans la culture française, l'enseignant travaille seul dans sa classe et doit régler lui-même ses difficultés, alors que dans un grand nombre de pays, il y a une culture de coopération, notamment au niveau de la pédagogie, de l'observation de la manière de faire des collègues, du partage des bonnes pratiques. En France, 80 % des enseignants déclarent ne jamais observer les classes des autres enseignants et leur fournir des informations en retour. Cela est un aspect important de la réflexion sur le métier d'enseignant, d'autant plus que ce manque de coopération existe aussi avec le chef d'établissement qui est très éloigné de ses équipes pédagogiques. C'est la même chose avec les élèves : la France est l'un des pays où ils ressentent le moins de soutien de la part de leurs enseignants pour progresser dans les apprentissages. La lourdeur du programme scolaire, aussi, n'offre pas les opportunités nécessaires aux enseignants pour permettre aux élèves d'en acquérir les bases chacun à leur rythme. Ceci doit être un élément de réflexion : créer une culture de coopération et permettre aux enseignants d'avoir du temps pour travailler avec les élèves le plus en difficulté.

Les filières les plus dotées sont aussi celles qui accueillent les enfants des familles les plus favorisées.
Élise Huillery

« Quelles sont nos recommandations pour améliorer l'efficacité et l'équité dans l'enseignement supérieur ? La première est de créer des places supplémentaires dans les filières courtes (BTS et IUT) dont on sait qu'elles marchent bien et sont très demandées, et surtout de renforcer les moyens en licence et en master, filières sous dotées avec beaucoup d'échecs. Ensuite, revaloriser les bourses pour permettre réellement aux enfants de familles défavorisées de faire des études, et augmenter l'accès au logement étudiant. Troisième recommandation : modifier les critères d'admission dans les filières sélectives qui sont les mieux dotées en menant des politiques plus volontaristes en matière de quotas, par exemple, ou de bonifications pour corriger les inégalités sociales et aider les étudiants méritants. Enfin, communiquer davantage, en amont de Parcoursup, sur les critères d'admission mais aussi sur les couts et les bénéfices des formations (salaires, insertion professionnelle). Et cinquième mesure : si l'on veut augmenter l'accès, notamment des classes populaires et moyennes, à l'enseignement supérieur, il faut ouvrir des postes d'enseignant pour ne pas baisser le niveau d'encadrement qui, à l'université, est déjà très limité.

Accompagner les parcours des élèves : quelles revendications ?
Alexis Torchet, secrétaire national du Sgen-CFDT.

« Le Sgen-CFDT propose de relancer la politique des cycles, avec des idées cohérentes dans la scolarité obligatoire, mais aussi au cycle terminal du lycée avec la problématique d'une continuité première-terminale pour laquelle le Sgen-CFDT avançait des solutions, notamment sous forme de tutorat multi-âges sur au moins deux ans. Ensuite, comment faire évoluer la logique de certification et de délivrance du diplôme ? L'examen terminal devient de plus en plus difficile à organiser et suscite un sentiment d'injustice comme on l'a vu dans les débats autour des épreuves de spécialité. La question des certifications en cours de formation est un chantier beaucoup plus avancé dans la formation professionnelle, notamment dans l'EAP où l'on trouve un schéma de nouveaux bacs pros dont le tronc commun avec des blocs capacitaires est particulièrement intéressant. Une autre revendication est d'intégrer la concertation dans les obligations de service des personnels puisque, pour le Sgen, l'accompagnement des parcours des élèves se fait en équipes pluriprofessionnelles (enseignants, psy-EN, AESH, CPE, équipe de direction).

La conduite du changement en établissement scolaire : pour quoi et par qui ?
Damien Dubreuil, proviseur du lycée pilote innovant international à Jaunay-Marigny.
« L'amélioration réussie de l'organisation scolaire et la conduite du changement sont moins une affaire de conception organisationnelle et de structure (cela j'y crois beaucoup parce que l'autonomie de l'établissement, finalement, n'est pas gigantesque) qu'une question de socialisation, avec des valeurs et des objectifs partagés au niveau de la structure et des collectifs – c'est ce à quoi j'adhère le plus et que j'essaie de toucher dans mon travail, à travers la question des finalités et de la possibilité pour chacun de pouvoir s'engager.

Pour travailler mieux, autrement : faire confiance…
*Benoît Becquart, responsable des relations institutionnelles chez SynLab (*https://syn-lab.fr/*).*
« Je voudrais citer Marcel Pagnol qui disait : "dès que les professeurs commencèrent à le traiter en bon élève, il le devint véritablement : pour que les gens méritent notre confiance, il faut commencer par la leur donner". Je pense qu'il faut commencer par là si l'on veut changer et transformer le système éducatif. Et changer le système éducatif, ça veut dire toucher de se sentir reconnu et donc de pouvoir investir dans une formation et dans le développement professionnel en se disant qu'ils pourront vraiment être mis en œuvre dans le travail.

Comment permet-on aux équipes d'organiser leur travail collectivement et de s'investir comme elles le souhaiteraient. Le système actuel avec le schéma Une classe, un enseignant, une année, un programme, permet-il cette intelligence collective ? Et, dans une société en transition, à quelles évolutions aspirons-nous pour que la qualité de vie au travail devienne réalité pour tous les personnels ?
Lætitia Aresu

« Le chef d'établissement, tel que je l'envisage, doit se poser la question de son autorité – pas de son pouvoir ; il se doit d'être discret ; d'être en dynamique et donc d'avancer en faisant toujours attention à accompagner. Ma boussole, ce sont les compétences psychosociales avec une attention particulière, parmi les *soft skills*, à l'intelligence émotionnelle qui, pour moi, est une des qualités à promouvoir car elle permet, si on la prend en considération, de réaliser deux objectifs : la capacitation, en d'autres termes permettre à chacun de pouvoir agir, et l'empouvoirement, mot québécois qui, en lien avec la capacitation, signifie donner la possibilité d'agir, de créer, aux pratiques pédagogiques, il n'y a pas de secret, si on veut faire mieux réussir les élèves, c'est en classe que ça se passe majoritairement. Si on veut faire ça, il faut faire confiance à ceux qui en ont la mission. C'est-à-dire les enseignants. La confiance doit se donner sans contrepartie, et c'est assez facile à comprendre : personne ici n'accepterait d'accompagner quelqu'un en qui il n'a pas confiance sur un chemin inconnu de randonnée. Si je ne vous connais pas, si je ne vous fais pas confiance, je ne vous suivrai pas. Pour vous suivre sur un chemin qui ne m'est pas connu, sur lequel il y aura peut-être des dangers, j'ai vraiment besoin de vous faire confiance. En fait, le

développement professionnel continu tout au long de la vie, comme tout ce qui relève d'une formation, d'un apprentissage, c'est une mise en danger. Apprendre est une mise en danger par définition, c'est sauter dans le vide vers un inconnu, vers un ailleurs inconnu.

Pas de travail en équipe sans formations adaptées et évaluations communes
Lætitia Aresu, secrétaire nationale du Sgen-CFDT.
« Une condition essentielle est de prendre en compte les besoins de formation des équipes et de se donner aussi le temps de l'analyse de pratiques entre professionnels qui peut contribuer à l'acquisition de connaissances et de compétences. À ce titre, le Sgen-CFDT revendique des temps de supervision et/ou d'analyse de pratiques, notamment dans le cadre de la mise en œuvre de l'École inclusive. À l'heure où les besoins de différenciation pédagogique s'amplifient du fait de l'École inclusive au sens large – enfants en situation de handicap mais aussi enfants en grande difficulté scolaire –, mais également du fait des conséquences de la crise sanitaire, il est essentiel de pouvoir partager ses difficultés et de réfléchir collectivement aux solutions envisageables.

Le programme et les biographies des intervenant·e·s : https://urlz.fr/hK2g

Retrouvez l'intégralité des interventions et plus sur notre site www.sgen.cfdt.fr

En guise de conclusion…

Temps, autonomie et démocratie sociale
Catherine Nave-Bekhti, secrétaire générale du Sgen-CFDT.
« Au Sgen-CFDT, nous affirmons fortement que faire de la place dans le système éducatif à autre chose que le temps d'enseignement en face-à-face avec les classes est indispensable si on veut le transformer car, comme le disaient nos intervenants, cela ne peut se faire que par celles et ceux qui travaillent au quotidien, et donc pas par circulaire. La question du temps est primordiale et si l'on veut que les acteurs qui travaillent dans des lieux différents se rencontrent, il faut pouvoir organiser ces temps. Dans la politique de refondation de l'éducation prioritaire, il y a eu des tentatives dans ce sens : pour prendre l'exemple des conseils école-collège, il a été compliqué de construire du temps commun reconnu institutionnellement et pour les professeurs des écoles et pour les enseignants du second degré. L'organisation du temps de travail reste un impensé du système éducatif. Comment l'adapter à des corps professionnels qui ont des obligations de service, des journées-types de travail différentes ? Ne serait-ce qu'au sein d'un même établissement, c'est compliqué. Nous avons de nombreux personnels de direction adhérents qui disent la difficulté rencontrée chaque année pour dégager du temps commun de concertation.
« Pour le Sgen-CFDT, quand on parle d'autonomie des collectifs de travail, et même de fonctionnement d'un établissement quel que soit son degré d'autonomie, d'un service dans une administration déconcentrée, il faut qu'il y ait de la démocratie sociale parce que ce sont ceux et celles qui font qui peuvent, par leurs pratiques, transformer le système car ils et elles ont à la fois une expertise professionnelle dans la mission qu'ils et elles accomplissent, et une capacité à penser leur travail, à trouver des pistes pour améliorer leurs propres conditions de travail et l'efficacité de leur travail. (…) Cela suppose de la collégialité, des instances qui fonctionnent et de l'investissement dédié pour permettre de s'accorder sur la direction prise, sur la manière d'y aller et pour que cet engagement soit reconnu – parce que souvent s'impliquer dans ces instances est pris sur du temps personnel. Pour le Sgen-CFDT, faire de la place à ces besoins est indispensable pour que le système se transforme, et le soit par ses acteurs.

Aline Noël

Les effets secondaires de l'**abstention** durent 5 ans

Cfdt:

ÉLECTION PRÉSIDENTIELLE

VOTEZ

Voter, c'est un droit qui permet aux citoyens d'exprimer un choix, une volonté. Ne restez pas sans voix, refusez le silence de l'abstention et participez à la vie démocratique de votre pays. **Libre et engagée, la CFDT vous appelle à voter à l'élection présidentielle les 23 avril et 7 mai prochains.**

CFDT - Service Information Communication - Avril 2017 - Crédit photo : Thinkstock - Funkypoodle