



3 ÉDITO

Agir sur le réel

Élections législatives, congrès CFDT à Lyon... Obtenir des engagements forts pour l'éducation, la recherche et la formation.

4 ACTUALITÉ

Pénurie d'enseignant-e-s

Une politique sans ambitions pour l'éducation.

5 CONGRÈS CFDT

Congrès fédéral, mode d'emploi

Tous les quatre ans, la CFDT réunit ses adhérent es pour analyser collectivement le mandat écoulé et investir l'avenir.

Interview de Laurent Berger

«La CFDT n'a pas pour ambition de fantasmer la réalité! Nous sommes des militants du réel...»

9 DOSSIER

Contractuel·le·s : un même travail, un même traitement

L'État a de plus en plus recours aux contractuel·le·s. Quelles sont les positions du Sgen-CFDT sur le sujet?





16 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Plan Santé au travail dans la fonction publique

Peut mieux faire...

18 MILITANT-E-S

Bienêtre au travail

Quand le travail peut (parfois) faire mal...

20 INFO PRO

La médiation préalable obligatoire

Une nouvelle logique.

21 VIE DES SYNDICATS

Interview de Larry Flanagan

Le président du Comité syndical européen de l'éducation (CSEE) souligne les enjeux d'une éducation à l'environnement et au développement durable.

22 INVITÉ DU MOIS

Raul Magni-Berton

Ce spécialiste des démocraties contemporaines est le co-auteur d'un livre sur le référendum d'initiative citoyenne.

DIRECTRICE DE LA PUBLICATION: Catherine Nave-Bekhti. RÉDACTEUR-TRICE EN CHEF: Alexis Torchet et Aline Noël. SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, MAQUETTE: Christophe Caulier. RÉDACTION: Laurent Alexandre, Lætitia Åresu, Tristan Brams, Dominique Bruneau, Florence Dubonnet, Jean-Luc Evrard, Christophe Huguel, Catherine Nave-Bekhti, Aline Noël, Élisabeth Ritzenthaler, 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 cedex 19. Tél.: 0156 415100. Fax: 0156 415111. Mél: fede@sgen.cfdt.fr — http://www.sgen.cfdt.fr. PHOTO DE COUVERTURE: DR



CATHERINE NAVE-BEKHTI Secrétaire générale

ÉDITO

Agir sur le réel

CE NUMÉRO DE *PROFESSION ÉDUCATION* coïncide avec le congrès, à Lyon, des syndicats CFDT.

Ces derniers ont proposé des amendements qui vont donner lieu à quinze débats sur les orientations de la CFDT pour les quatre années à venir. Ils concernent aussi bien des éléments revendicatifs que notre modèle de syndicalisme et notre capacité à mobiliser adhérent-e-s et travailleur-se-s.

Actualité forte, donc, pour notre organisation syndicale, entre les deux tours des élections législatives. Libre et engagée, la CFDT n'appelle qu'à faire barrage aux candidates d'extrême droite.

La CFDT, ses fédérations, ses unions régionales interprofessionnelles, ses syndicats ne sont pas suspendus aux élections politiques. Notre action quotidienne est continue auprès des salarié·e·s, des agent·e·s public·que·s pour leur permettre d'agir collectivement sur leur travail, pour porter nos revendications, nos propositions auprès des employeurs, des décideurs politiques.

En coordonnant nos actions locales et nationales, nous cherchons à être les plus efficaces possible pour agir sur le réel, pour améliorer les conditions de travail et de rémunération de tou·te·s, pour améliorer le service public d'éducation, de formation et de recherche. Or le système d'éducation et de formation est fragilisé par la crise sanitaire et par le sous-investissement, la reconnaissance des personnels est insuffisante... Seuls des engagements forts et pluriannuels permettront de changer la donne.

Juin 2022

Pénurie d'enseignant-e-s

Une politique sans ambitions pour l'éducation

Par Laurent Alexandre

La crise du recrutement dans certaines académies a conduit le rectorat de Versailles, après d'autres¹, à organiser des journées *job dating* pour trouver des professeurs en nombre suffisant pour la rentrée prochaine. La gravité de la situation dans cette académie a contraint le rectorat à mener une vaste campagne de communication pour recruter 1 300 enseignants contractuels pour la rentrée 2022 : 700 professeurs des écoles et 600 professeurs en collège et lycée. Quatre journées de recrutement, du 30 mai au 3 juin, ont été organisées avec Pôle Emploi et l'Apec pour auditionner, pendant trente minutes, des candidats avec pour seul pré-requis la validation d'un bac+3 au minimum. Sans formation en lien avec le monde de l'éducation, ces contractuels bénéficieront d'une semaine d'accompagnement avant la rentrée et seront suivis tout au long de l'année par un système de tutorat. Les universités d'Île-de-France avaient aussi été destinataires d'un courrier de la région académique sollicitant la nomination d'un correspondant pouvant relayer les demandes de recherche de contractuels parmi leurs étudiants.

L'hémorragie des recrutements dans les académies de Créteil, La Guyane, Paris et Versailles pour le premier degré mais aussi dans beaucoup de disciplines du second degré (mathématiques, lettres, allemand...) conduit le Sgen-CFDT à réaffirmer ses revendications: revaloriser les grilles indiciaires pour assurer aux personnels de l'Éducation nationale une meilleure rémunération; rendre accessible le parc locatif aux nouveaux collègues; rémunérer la formation initiale au sein du master Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF). La solution pour mettre fin aux problèmes de recrutement ne se trouve pas dans l'organisation de *jobs dating*. Le Sgen-CFDT appelle le gouvernement à s'attaquer aux causes réelles de la crise et à faire en sorte que le métier d'enseignant redevienne attractif.

¹ Comme Poitiers en juin 2019, Toulouse en mars dernier... *Cf.* «Le défi du recrutement des enseignants» par Mattea Battaglia, *Le Monde*, 2 juin 2022 (réservé aux abonnés).





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

Du 22 au 25 | 08 2022 UNIVERSITÉ D'ÉTÉ LUDOVIA

Pour sa 19° édition, à Ax-Les-Thermes, le colloque scientifique de Ludovia aura pour thématique « Éthique et sobriété numérique ». Il a pour ambition d'accompagner la réflexion de la communauté enseignante au-delà des pratiques du quotidien et de permettre à des chercheurs ou doctorants de présenter l'état de leurs travaux sur la thématique annuelle retenue.

https://www.ludovia.fr/#

À partir du 24 | 08 2022 ACCUEIL DES STAGIAIRES PAR LES MILITANT-E-S DU SGEN-CFDT

Selon un calendrier propre aux différentes académies, les militant·e·s du Sgen iront à la rencontre des stagiaires enseignant·e·s et CPE lors des journées d'accueil. Renseignezvous auprès du Sgen-CFDT de votre académie.

Le Sgen près de chez vous : https://bit.ly/2KjqP2k

Rentrée 2022 CONFÉRENCES DE PRESSE DE RENTRÉE DU SGEN-CFDT

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

Congres CEDI

Près de 2500 déléguées et délégués vont se réunir à Lyon du 13 au 17 juin pour le 50^e congrès de la CFDT. Situé entre les deux tours des élections législatives, ce congrès s'inscrit à un moment charnière. Il clôt un mandat de gros temps : crise sociale des Gilets jaunes, crise sanitaire de la Covid et, depuis février, guerre en Ukraine. Ces incertitudes sont autant de défis pour le syndicalisme en général, et particulièrement pour le syndicalisme de transformation sociale que porte la CFDT et qui s'est imposé durant le mandat qui vient de s'écouler : c'est en effet le premier congrès où la CFDT est première organisation syndicale tous champs confondus, première place qu'il faut assumer et exercer. Que va-t-il se passer pendant cette semaine de congrès confédéral? Quelles en sont les finalités? De quelle façon la délibération et la prise de décision collective vont-elles être organisées? Éclairage sur ce moment clé de la démocratie syndicale CFDT.

Congrès confédéral, mode d'emploi

Par Alexis Torchet

Un congrès, pour quoi faire?

Le congrès confédéral se réunit tous les quatre ans. C'est un moment fort dans la vie de l'organisation : des milliers de militants ont participé aux débats préparatoires du congrès de Lyon dans leurs syndicats ou via la plateforme « Jeparticipe.cfdt.fr » qui avait déjà permis d'alimenter la rédaction de la résolution.

Les délégués des syndicats débattront et voteront le rapport d'activité confédérale du dernier mandat, le projet de résolution confédérale relatif aux orientations à venir, le rapport d'activité et le projet de résolution de la Caisse nationale d'action syndicale (Cnas), et un toilettage des statuts. Le congrès va aussi élire les 39 responsables du Bureau national (BN) qui, par leurs suffrages, désigneront la Commission exécutive de la CFDT, composée de la ou du secrétaire général et des secrétaires nationaux. Comme depuis huit ans, elle sera rigoureusement paritaire avec cinq hommes et cinq femmes.

Qui participe? Qui vote?

Toutes les composantes de la CFDT sont représentées à chaque congrès confédéral. Seuls les syndicats (ensemble des adhérents d'un même secteur d'activité sur un même territoire), unité politique de base de la CFDT, ont le droit de vote. Les syndicats et unions territoriales de retraités (UTR) qui comptent au moins 200 adhérents peuvent envoyer une délégation, les structures plus petites se regroupant localement ou par métier en vue de constituer la leur. Des mesures statutaires permettent la mixité des délégations et de la participation des moins de 35 ans pour favoriser le renouvèlement de l'organisation. Chaque syndicat dispose d'un nombre de mandats de vote proportionnel au nombre de ses adhérents. Les fédérations - regroupements à l'échelle nationale de tous les syndicats d'un même secteur

(Sgen; Santé-sociaux; Chimie-énergie; Services, Communication-conseil-culture; Enseignement privé...) –, les unions régionales interprofessionnelles, ou Uri (qui rassemblent tous les syndicats d'une même région ¹), l'Union confédérale des retraités (UCR) et l'Union confédérale des cadres (UCR) sont également représentées selon le principe d'un délégué pour 5 000 adhérents.

Un regard sur l'action passée

Le rapport d'activité est un bilan de l'action menée par la CFDT pendant les quatre années précédentes ² et de la manière dont elle a tenu le cap et joué son rôle face aux crises majeures rappelées plus haut, face également à la remise en question du rôle du dialogue social. Ce rapport permet de vérifier que les grandes orientations fixées par le précédent congrès ont été suivies. Les difficultés rencontrées sont analysées, de façon à en tirer d'utiles enseignements. Ce document (qui compte cette année 85 pages) a été élaboré en amont par un groupe de travail confédéral, puis adopté par le Bureau national en début d'année. Le rapport d'activité est présenté en ouverture de congrès par le secrétaire général de la CFDT et donne lieu à des interventions des syndicats puis à une réponse de sa part. Il s'agit d'un temps démocratique important d'échange entre la confédération et ses syndicats. Par leur vote, les syndicats devront donner quitus au Bureau national sur l'activité de la mandature 2018-2022.

Une feuille de route pour quatre ans

Le projet de résolution² a fait l'objet de plusieurs débats préparatoires au BN pendant l'année qui a précédé le congrès. Validé en janvier par le BN, il a ensuite été communiqué aux syndicats. Ceuxci ont pu proposer des amendements, examinés par une commission confédérale. Certains ont été

directement intégrés dans la résolution; d'autres - quinze cette année - sur des sujets devant être tranchés ou revalidés, ont été sélectionnés pour être débattus pendant le congrès. Le mode interne de délibération de la CFDT est très codifié : le syndicat à l'origine de l'amendement défend son point de vue, un autre syndicat développe une argumentation contraire, puis le rapporteur de la résolution détaille la position du BN. Le débat est tranché par les syndicats. Une fois tous les amendements débattus et votés, les syndicats s'expriment par vote sur l'ensemble de la résolution. Le projet de résolution de 2022 articule un ensemble de propositions qui définissent un syndicalisme exigeant et ouvert pour répondre concrètement aux besoins des travailleurs et face aux enjeux des transitions justes.

L'évolution de la Cnas et des statuts

D'autres textes seront soumis à l'examen et au vote des syndicats. La Cnas est conçue sur deux principes : être au service de l'action syndicale et reposer sur la solidarité de l'ensemble des organisations et de leurs adhérents. Le projet de résolution qui la concerne apporte des précisions sur ses différentes prestations, tout en proposant des aménagements visant à une meilleure prise en charge. Enfin, les statuts (rédigés en 1964 lors de la déconfessionnalisation de la CFTC, devenue CFDT) seront eux aussi réactualisés.

¹https://urlz.fr/in6i

² Les textes du 50^e congrès confédéral : https://urlz.fr/inrD



Laurent Berger

«La CFDT n'a pas pour ambition de fantasmer la réalité! Nous sommes des militants du réel...»

LE 50° CONGRÈS DE LA CFDT, C'EST UN CHIFFRE MARQUANT! D'HIER À AUJOURD'HUI, QU'A-T-ELLE APPORTÉ À LA FRANCE ET AUX TRAVAILLEUR-SE-S ?

50 congrès, c'est plus d'un siècle d'action syndicale pour la défense des travailleurs. Protection sociale, rémunérations, temps de travail, conditions de travail en général... que de chemin parcouru! Le 50° congrès est celui de la CFDT devenue première organisation syndicale dans le paysage français. Lors du dernier mandat, notre organisation a tenu le cap en affrontant des crises inédites – les Gilets jaunes, la Covid, maintenant la guerre en Ukraine – sans jamais oublier son objectif premier : la protection des travailleurs. C'est cela, je crois, qu'apporte la CFDT : d'abord être utile aux travailleurs, puis porter des revendications plus larges qui éclairent ce que devront être, selon nous, le monde du travail et la société.

RENDRE LES DROITS ET LES SERVICES PUBLICS ACCESSIBLES À TOU-TE-S EST UNE PRÉOCCUPATION IMPORTANTE DE LA CFDT, QUI PEUT SEMBLER ÉLOIGNÉE DE LA QUESTION DU TRAVAIL...

La période de Covid a mis en exergue deux piliers fondamentaux de notre modèle social : les services publics (l'hôpital, l'École, les collectivités territoriales) et le système de protection sociale. Notre modèle social, d'ailleurs, ne souffre pas tant de pénuries de dispositifs ou de droits que de possibilités d'accès pour tous. C'est vrai de l'action publique, première garante de la réduction des inégalités, comme de la protection sociale. Le non-recours, au

•••

...

sens large du terme, à certains de nos droits et à certains services publics, montre que c'est l'accompagnement des personnes qui compte et qu'il faut renforcer. Cela ne signifie pas renoncer à faire évoluer l'action publique, mais garder toujours en tête la finalité de ces piliers qui est d'accompagner les parcours de vie et les parcours professionnels de toutes et tous.

EN QUOI LES ORIENTATIONS PROPOSÉES AU CONGRÈS POURRONT RENFORCER NOTRE CAPACITÉ À AGIR AVEC LES TRAVAILLEUR-SE-S SUR LE TRAVAIL ET LES CONDITIONS DE VIE?

Le point de départ de notre projet de résolution est de regarder notre fonctionnement interne afin de renforcer la CFDT en sortant de nos cadres structurels habituels, en la rendant plus agile. Par exemple, permettre à des militants, issus de différentes fédérations, qui veulent travailler sur l'accès aux soins dans un territoire, de le faire. Il faut savoir se saisir d'espaces, audelà des lieux de travail, où expérimenter et mener des actions syndicales. La CFDT n'a pas pour ambition de fantasmer la réalité! Nous sommes des militants du réel, et ce n'est pas à coup de slogans qu'on peut avancer, mais c'est à force d'écoute des salariés pour savoir quelles propositions concrètes construire avec eux. C'est cela que permettra, je crois, le texte de la résolution.

LA RÉSOLUTION PROPOSE D'AGIR POUR UN NOUVEAU MODÈLE DE CROISSANCE, EN TENANT COMPTE DES ENJEUX ÉCOLOGIQUES. COMMENT LA CFDT PEUT-ELLE AGIR CONCRÈTEMENT?

Tout le monde peut agir concrètement sur ces questions en demandant que les politiques publiques investissent à hauteur des enjeux de la transition écologique. Au niveau européen, il y a le Green Deal, et en France, le plan de relance doit intégrer la réduction de notre impact sur l'environnement. C'est donc une question d'objectifs à se fixer et de moyens pour les atteindre. Or cette transition ne devra pas se faire sans les travailleurs, et c'est un second point sur lequel on aura à peser. Donc, la CFDT a un double rôle national à jouer : dans son action de lobbying auprès de l'Union européenne, et au sein des branches professionnelles, notamment à travers les représentants des personnels dans les comités sociaux et économiques. Enfin, elle peut œuvrer dans la société avec les groupes locaux du Pacte du pouvoir de vivre. Aujourd'hui, la question écologique est devenue une question sociale et le syndicalisme a une position plus compliquée qu'au début du siècle dernier car le social ne doit pas être un sous-produit de l'économie, mais pas davantage un sous-produit de l'écologie. Si le syndicalisme est absent de ce nouveau paradigme qui doit conjuguer social, économie et écologie, on oubliera la guestion sociale. Notre rôle et notre légitimité sont donc entiers sur ce sujet. • Propos recueillis par Aline Noël.



Contractuel-le-s: un même travail, un même traitement

Réalisé par Lætitia Aresu, Florence Dubonnet et Jean-Luc Evrard.

Alors que l'attractivité des métiers de nos filières faiblit et que les recrutements sont difficiles, le recours à l'emploi contractuel ne cesse de progresser.

Rémunération, parcours professionnels, enchainement des contrats, cédéisation, les situations faites aux personnels contractuels interrogent. Car, toutes et tous concourent à rendre le meilleur service possible aux élèves, aux étudiantes et à leur famille...

C'est pourquoi le Sgen-CFDT axe ses revendications sur un principe : tou·te·s les agent·e·s doivent être considéré·e·s et traité·e·s à mesure égale.

Les agent-e-s contractuel-le-s à l'Éducation nationale



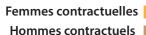
Les agent·e·s contractuel·le·s de l'Éducation nationale représentent 21,5 % des personnels.

Sur l'ensemble des personnels enseignants de l'Éducation nationale, 6,3 % des femmes sont contractuelles et 10,1 % des hommes le sont.

Femmes contractuelles
Hommes contractuels



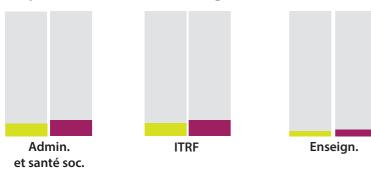
Chez les personnels autres qu'enseignants, en revanche, plus de la moitié des agent·e·s sont contractuel·le·s ; les femmes le sont proportionnellement plus souvent (66,2 %) que les hommes (59,2 %).



Ces taux s'expliquent par la présence des personnels d'assistance éducative, tou·te·s non titulaires et qui représentent à elles·eux seul·e·s plus de la moitié des agent·e·s non enseignant·e·s.

'EMPLOI CONTRACTUEL NE D'AUGMENTER AU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE LA JEUNESSE, tout comme dans l'Enseignement supérieur et la Recherche¹, quel que soit le métier. La loi du 6 aout 2019 de transformation de la fonction publique a d'ailleurs élargi les possibilités de recours au contrat. Des enseignants aux personnels administratifs, en passant par les médecins scolaires, de nombreux personnels contractuels occupent donc des emplois en grande majorité permanents sur des postes qui devraient être occupés par des agents titulaires. Deux professions sont quant à elles liées à des emplois exclusivement sous statut contractuel : les assistants d'éducation (AED) et les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH). Pour ces métiers, il n'existe pas de corps statutaire, d'où l'emploi contractuel. Dans le même temps, d'importantes questions d'attractivité des métiers se posent et une part des concours ne fait pas le plein de recrutements. Ces difficultés inciteront-elles les ministères à faire évoluer les conditions d'emploi contractuels? Pour l'heure, souvent, être contractuel, c'est être moins bien rémunéré, moins bien

Comparaison des proportions de contractuel·le·s entre 2015 (en jaune) et 2021 (en magenta) dans le MENJS...



Sur les 39 961 enseignant·e·s contractuel·le·s, 29 449 sont en CDD (73,7 %) avec un âge moyen de 37,7 ans et 10 502 sont en CDI (26,3 %) avec un âge moyen de 47 ans.

3 445 sont dans le premier degré (8,6 %) et 36 516 (91,4 %) dans le second degré.

Sources: Bilan social du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports – 2020-2021.





La question de l'équité, en matière de rémunération, est cruciale.

accompagné, avec une formation insuffisante ou inadaptée. C'est une absence de règles claires en matière de mobilité. Pour le Sgen-CFDT, tous les agents qui œuvrent au service des élèves, des étudiants et de leurs familles doivent être considérés à égale mesure. Ils concourent toutes et tous à rendre le meilleur service possible aux usagers. Pour la CFDT, ce sont bien des objectifs d'amélioration de la qualité du service, mais aussi d'amélioration de la qualité de l'emploi, et la construction de droits attachés à la personne et non au statut, qui guident l'action syndicale et la construction de revendications.

UNE MÊME RÉMUNÉRATION

La question de l'équité, en matière de rémunération, est cruciale. Actuellement, pour les personnels enseignants, un cadre de gestion national existe. Adopté en 2017, il a été diversement décliné dans les académies. Certaines ont tenu compte, par exemple, de la rareté des compétences dans telle ou telle discipline et ont donc mieux rémunéré les personnes recrutées. Il en est de même pour l'emploi dans des zones où personne semble ne vouloir s'installer.

Dans les métiers d'autres filières, aucun cadre n'existe à ce jour. Par exemple, les contractuels administratifs sont exclus des primes. Or, les récentes revalorisations des rémunérations se sont axées sur l'indemnitaire, creusant ainsi les écarts entre les rémunérations. Le Sgen-CFDT revendique la négociation d'un accord sur les niveaux de rémunération et leur évolution dans le temps. Lorsqu'une grille de référence

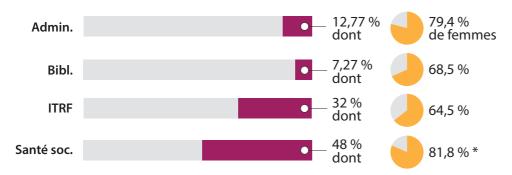
existe et qu'elle se fonde sur les principes de celles des fonctionnaires, les mêmes biais apparaissent : difficultés des ajustements récurrents de la valeur du Smic, tassement des grilles, évolutions dans le temps minimes.

Il faut aussi noter que les agents contractuels occupent plus fortement des emplois à temps partiels, ce qui impacte la rémunération. 90 % des titulaires ont un emploi à temps plein contre 79,5 % des contractuels chez les enseignants. 7,1 % sont à moins de 50 % contre 2,7 % chez les titulaires.

Dans les métiers en tension sur le marché de l'emploi, on assiste à un renversement de la question de l'équité titulaires-contractuels. C'est le cas par exemple des métiers de l'informatique. Les difficultés de recrutement dans le domaine ont pour conséquence le recours de plus en plus fréquent aux contractuels et à des niveaux de rémunération supérieurs à ceux d'un titulaire, tout du moins en début de carrière. Cela conduit parfois à des tensions au sein même des équipes de travail. Le Sgen-CFDT a alerté le ministère sur ce sujet.



... et dans l'ESR en 2021



* 81,8 % de femmes, mais parce que 100 % des médecins sont contractuelles et représentent 34,58 % de la filière. En université, 31,9 % de contractuels chez les enseignants dont 45,3 % de femmes.

Sources: Enseignement supérieur, « État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France », n° 15, https://urlz.fr/itlr



ÊTRE CONTRACTUELLE, UNE ÉTAPE DANS UN PARCOURS?

Contrats renouvelés au dernier moment, difficulté dans la paie : la succession des contrats est encore pour certains un véritable parcours du combattant. En 2021, le Sgen-CFDT est intervenu à plusieurs reprises sur ces sujets. Le CDI apporte une stabilité importante en levant les craintes de ne pas disposer de poste à la rentrée. C'est aussi la garantie de pouvoir mieux accéder au logement, à des prêts...

Trop souvent, le recours au contrat est encore considéré comme une simple «variable d'ajustement». Les contractuels sont directement placés en situation de remplacement sans formation préalable d'adaptation à l'emploi, avec peu d'accompagnement à la prise de poste. Les équipes dans lesquelles ils arrivent sont déjà en tension et n'ont pas toujours les moyens d'accueillir et d'organiser la prise de fonction. Cela ne doit plus être le lot commun.

Pour le Sgen-CFDT, il faut penser le contrat comme étape d'un parcours professionnel. Il met en avant la nécessité d'une formation initiale comme continue adaptée aux profils de chacun. On n'a pas les mêmes besoins quand on a déjà un parcours professionnel qu'en début de carrière en sortie d'études. Certains actes professionnels doivent être acquis dès le départ. On voit par exemple des enseignants contractuels en difficulté dans la gestion de leur classe. Pour le Sgen-CFDT, l'offre de formation doit être renforcée.

Les personnels contractuels doivent être accompagnés et bénéficier, par exemple d'entretiens réguliers pour faire le point et se projeter, poser des demandes de formation, être informés des possibilités qui s'offrent à eux. La question de l'accès à la mobilité peut aussi être interrogée.

Le Sgen-CFDT revendique que soient mieux reconnues les connaissances et les expertises acquises. Un guide RH spécifique aux contractuels doit être élaboré.

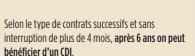
UN EMPLOI TITULAIRE PROPOSÉ À TOU·TE·S

Pour le Sgen-CFDT, l'emploi titulaire doit être proposé et rendu possible pour tous. Si l'on peut entendre que le recours à des emplois de contractuels soit nécessaire, la précarité de l'emploi ne doit pas s'installer. Et s'il faut distinguer agents en CDD et agents en CDI, il faut avant tout permettre aux personnels d'accéder à un emploi de fonctionnaire titulaire.

Notons tout de même qu'en deuxième partie de carrière, la fonctionnarisation pourrait être désavantageuse du point de vue de la pension et doit donc rester un choix. Le Sgen-CFDT revendique l'accès au statut sans concours mais sous condition. L'ancienneté y donnant droit reste à préciser, de même que l'accompagnement pour cette forme de titularisation. Notre pétition sur le sujet, toujours en ligne, a déjà récolté plus de 10 000 signatures ².

- ¹ +1 point en 5 ans chez les enseignants du public à l'Éducation nationale.
- ² http://sgen.net/petition-nontit/

Sous conditions, et pour une durée de CDD (renouvèlement compris) inférieure ou égale à 1 an depuis janvier 2021, on peut bénéficier d'une **prime** de **précarité**.



Tous les 3 ans, on doit bénéficier d'un **entretien** et d'une **réévaluation de la rémunération**.

Pour répondre à un besoin permanent à temps incomplet (quotité n'excédant pas 70 %), le contrat peut être un CDI; c'est pourquoi le Sgen-CFDT le revendique pour tous les AESH.

Selon le type de poste, on peut désormais bénéficier d'un **CDI dès le premier contrat de travail**.

Dans l'ESR, il existe des **CDI de mission scientifique** dont la durée est attachée à celle de la mission. Le Sgen-CFDT s'est opposé à ce type de contrats, mais a obtenu le versement d'indemnité de fin de contrat et l'obligation d'un accompagnement par l'employeur.

Contractuel-le-s à l'Éducation nationale...

Deux enseignant-e-s témoignent

Propos recueillis par Jean-Luc Evrard



Après un BTS en alternance, Céline Turlin travaille en entreprise, en crée une, puis est formatrice en centre pénitentiaire. À 40 ans, elle devient contractuelle.

As-tu pour projet d'être titulaire?

• Ce n'était pas mon but à l'origine. Quand j'ai commencé mon année d'enseignement, j'avoue qu'on me donnait l'opportunité de faire à 40 ans le métier que j'avais toujours eu envie de faire.



• N'étant pas propriétaire, si je voulais acheter une maison, ce serait compliqué. Je n'étais pas consciente de tous les aspects négatifs qu'il y avait dans ce statut. Le fait d'avoir intégré l'Éducation nationale, pour moi, était une fierté. Les collègues disaient qu'avec le concours, on allait se retrouver dans des endroits qu'on n'a pas choisis. Je ne pouvais pas bouger avec mes enfants, mais j'ai eu la chance d'avoir un proviseur qui m'a assuré mon poste d'année en année.

Tu bénéficies donc d'une certaine sécurité

• Les inspecteurs et mon proviseur m'ont poussé à passer le concours, et ça m'intéressait pour la sécurité de l'emploi parce que mon objectif, au départ, était d'être cédéisée. Mon proviseur a insisté sur le salaire, mais ce que je priorise, c'est de pouvoir enfin me poser et continuer d'évoluer dans un même lycée.

Te sens-tu reconnue par tes collègues titulaires?

J'ai eu tout l'appui de mon tuteur... Il est venu dans l'une de mes séquences de cours où j'étais avec des élèves de CAP, et c'était la première fois que je me sentais reconnue, que j'avais l'impression d'avoir légitimement ma place. Après, est-ce le cas avec tous mes collègues? Je ne le pense pas.

Certains titulaires ne veulent pas que les non-titulaires aient les mêmes droits qu'eux...

• J'ai envie de leur répondre : venez me voir dans ma salle de classe! Ils ont davantage d'années d'études que moi, mais j'ai une expérience professionnelle, j'ai continué d'évoluer, d'apprendre, de m'enrichir et je pense que tout cela fait aussi partie de mon parcours et de ce que je peux transmettre à mes élèves aujourd'hui.

Un mot de conclusion sur ton métier?

J'aime vraiment ce que je fais! J'espère qu'il ne m'arrivera jamais d'aller travailler sans joie. Le fait de transmettre, de partager... Mon métier n'est pas quelque chose de contraignant, c'est une passion.

Retrouvez l'intégralité de l'interview de Céline Turlin sur https://urlz.fr/itkL

Contractuel à Besançon, Allou Arezki ne souhaite pas passer le concours.

Quel est ton parcours?

• J'ai démarré dans l'Éducation nationale en 2008. Je serai en CDI l'année prochaine, car j'ai démissionné au bout de ma sixième année : j'ignorais alors qu'il ne fallait pas démissionner! C'est pour cette raison que les actions syndicales m'intéressent. Les rectorats sont de vrais étatsmajors : si tu es au courant, c'est bien pour toi, mais sinon, personne ne t'informe.

As-tu le projet de devenir titulaire?

• Je fais partie de ceux qui, hélas ou heureusement, resteront toujours contractuels. Tout simplement parce que j'ai refait ma vie. Avec ma compagne, nous avons chacun nos enfants. Le fait de ne plus avoir au-dessus de ma tête l'épée de Damoclès que représentent l'enchainement de contrats et les nouvelles affectations, m'enlève un poids. Mais la cédéisation n'est pas titularisation...

Pourquoi renoncer à être titulaire?

• À cause du mouvement. Les inspecteurs m'incitent à passer le concours, mais je ne veux pas me retrouver dans l'académie de Créteil ou de Strasbourg!



La rémunération n'est pas un enjeu pour toi?

Il y a eu une amélioration quand ils ont pris en compte l'expérience professionnelle. On a un peu plus de valeur ajoutée, si j'ose dire, mais comparé au salaire d'un collègue titulaire qui fait exactement le même travail que moi, il doit y avoir une différence d'au moins 800 euros. Il y a cette différence parce qu'ils ne seront jamais d'accord avec le principe «à travail égal, salaire égal».

Le Sgen revendique la titularisation sans concours. Qu'en penses-tu?

9 Je trouve cela normal. Le concours est un drôle de levier : si je ne l'ai pas, cela veut-il dire que je suis un crétin ? On n'est plus dans les années 70. Qui mieux qu'un chef d'établissement ou un chef de secteur est à même de connaitre la valeur d'un enseignant ? La titularisation devrait devenir comme une embauche en CDI.

En salle des profs, on entend des titulaires dire que contractuel est une situation plutôt enviable...

lls disent n'importe quoi parce que la réalité est claire : un contractuel travaille comme une bête, parce qu'il faut qu'il soit repris l'année suivante. C'est le système de l'intérim... Un contractuel n'est jamais malade, il est toujours là à faire ses heures, donc être contractuel, ça ne fait pas rêver. On n'a pas la même qualité de vie.

Retrouvez l'intégralité de l'interview d'Allou Arezki sur https://urlz.fr/itkO

REVENDIQUONS!

Le Sgen-CFDT revendique la reconnaissance des agent-e-s contractuel-le-s.

Cette reconnaissance ne doit pas uniquement reposer sur la rémunération (même travail même salaire); elle doit être également et surtout associée à une reconnaissance des compétences.

Le Sgen-CFDT revendique également le droit au respect. Une formation et un accompagnement doivent permettre aux agent·e·s contractuel·le·s de s'inscrire dans un parcours favorisant une titularisation sans concours.

Le Sgen-CFDT revendique la mobilité, géographique ou professionnelle, comme un des droits fondamentaux des personnels titulaires comme contractuels. Celles-ci et ceuxci doivent pouvoir l'exercer sans être pénalisé-e-s dans leur parcours professionnel. Pour tous les personnels contractuels, le Sgen-CFDT revendique que les lignes directrices de gestion intègrent des préconisations et des règles au même titre que pour les agent-e-s titulaires.

Des contraintes doivent être imposées à l'employeur : respect des droits en matière de santé et sécurité au travail (SST) ; dans chaque académie, négociation des conditions d'accueil et de formation des agent·e·s.



ASSURANCE PROFESSIONNELLE

Enseignant, un métier à risques?

Seulement 22% des enseignants estiment qu'il est très important de souscrire une assurance professionnelle dans l'exercice de leur métier*.

Certains risques, souvent peu anticipés, nécessitent des garanties particulières que seule une assurance professionnelle peut couvrir.

En effet, être agent de l'Éducation nationale ne signifie pas être couvert en toutes circonstances.



Philippe, professeur des écoles, a été accidentellement bousculé dans un escalier par un élève. Bilan: une épaule cassée, un arrêt de travail de plusieurs semaines et des séquelles à long terme.

L'importance d'une protection adaptée.

Dans une telle situation, une assurance professionnelle, comme celle proposée par MAIF, se révèle plus qu'utile. L'enseignant a ainsi pu être indemnisé pour les frais restés à charge : frais médicaux, frais d'hospitalisation... Un complément de salaire a été versé pendant son arrêt de travail, car les indemnités journalières de la Sécurité sociale ne couvraient pas l'intégralité de son revenu.

Son assurance professionnelle a aussi pris en charge ses frais de défense pour obtenir une indemnisation de ses séquelles. Julie, professeur d'histoire-géographie, n'a pas eu cette chance.

Elle a été filmée à son insu par un élève pendant son cours. Sans son consentement, la vidéo a été postée sur les réseaux sociaux, puis largement commentée et relayée. Julie est alors devenue la cible de menaces et de cyber-harcèlement.

Émergence des résegux sociaux: de nouveaux risques.

L'Éducation nationale ne prévoit pas de dispositif d'accompagnement spécifique pour ces situations. Les enseignants n'en ont pas toujours conscience et peuvent se trouver démunis pour y faire face avec leurs propres moyens. Finalement, sur les conseils d'un proche, Julie a contacté une société spécialisée en e-réputation qui a procédé à ses frais à la suppression des commentaires et des comptes haineux. Il lui a fallu du temps pour reprendre sereinement le chemin du collège, et elle a dû faire face à une perte de salaire pendant plusieurs mois.

Les risques professionnels de l'enseignant se sont multipliés ces dernières années avec les réseaux sociaux. Des risques méconnus. non couverts, contre lesquels il est prudent de se préserver via une assurance professionnelle.

des enseignants ont déjà été victimes de violences et 40% en ont été témoins.



assureur militant

#ChaqueActeCompte

Entreprise régie par le code des assurances.

L'ASL - Fédération des Autonomes de Solidarité de l'enseignement public et laïque dite « L'Autonome de Solidarité Laïque » Association régie par la loi 1901 - 7 rue Portalis - 75008 Paris.

^{*} Étude souscription offre OME de juillet 2021, réalisée par l'institut MOAI Études pour MAIF. Seuls les prénoms ont été changés. L'Offre Métiers de l'Éducation est conçue dans le cadre d'un accord de partenariat entre MAIF et l'ASL. MAIF - Société d'assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9



Plan Santé au travail dans la fonction publique

Peut mieux faire

Par Jean-Luc Evrard

Un premier plan Santé au travail dans la fonction publique¹ a été proposé par le Gouvernement. Décevant, il pourrait toutefois permettre aux collectifs de négocier des accords locaux améliorant la situation des agent·e·s.

Ce plan, qui a fait l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales mais pas d'une véritable négociation, s'adresse aux agents de la fonction publique – titulaires et contractuels – et sera décliné pour l'Éducation nationale (EN).

DES OBJECTIFS AMBITIEUX POUR UNE PORTÉE LIMITÉE

La déception est grande, car les axes identifiés (développer le dialogue social et le pilotage de la santé et de la sécurité au travail; prioriser la prévention primaire et développer la culture de la prévention; favoriser la qualité de vie et des conditions de travail; prévenir la désinsertion professionnelle; enfin, renforcer et améliorer le système d'acteurs de la prévention) étaient ambitieux.

Mais dans les faits, les objectifs de ce plan risquent d'avoir une portée limitée car associés à des indicateurs de réalisation inadaptés (ni objectifs chiffrés ni financements).

Quelques exemples sont significatifs. Rien n'est prévu pour pallier la pénurie de médecins de prévention dans l'EN, les actions appelant simplement à soutenir dans certains territoires la création et le développement de services mutualisés, inciter les facultés de médecine à mieux faire connaitre la médecine du travail. Parions qu'en 2025, l'état de notre médecine du travail sera encore atterrant. Autre exemple, l'action proposée concernant l'amiante se borne à suivre l'exécution du

plan amiante et les indicateurs se limitent au suivi du plan! Quant aux risques psychosociaux, l'action se résume à en réaliser une analyse.

DES OUBLIS COUPABLES ET INQUIÉTANTS...

L'absence de contraintes pour les employeurs ne respectant pas leurs obligations de protection des agents est dangereuse. L'obligation du document unique d'évaluation des risques (Duerp), outil de prévention obligatoire dans tous les établissements, est rappelée dans une circulaire, mais rien sur d'éventuelles sanctions pour les chefs de service qui le négligeraient ou ne le mettraient pas à jour. Le ministère se contentera, comme indicateurs, d'observer le nombre de Duerp rédigés (rien n'est dit sur leur



qualité) ou actualisés. Idem pour le registre Santé et sécurité au travail (SST) : le plan Santé se limitera à recenser les bonnes pratiques alors que parfois les agents sont empêchés de le renseigner ou voient leurs signalements traités inutilement.

UN PLAN SURPLOMBANT

Ce plan est révélateur d'une conception verticale de la santé au travail. Le numérique et l'impact sur les conditions de travail sont à peine pris en compte.

Et il n'y a pas un mot sur la prévention des violences sexuelles et sexistes.
Enfin, la CFDT note «l'absence de dimension collective dans la prévention de l'usure professionnelle. La prévention primaire nécessite de réduire les risques d'usure en identifiant aussi les postes ou les situations de travail qui exposent au risque. En outre, l'usure n'est pas seulement physique mais aussi mentale ou psychologique, et il s'agit de prévenir aussi ces risques-là en faisant le lien avec les parcours professionnels et la formation continue ². »

DES PERSPECTIVES, QUAND MÊME!

Ce premier plan Santé au travail a au moins le mérite d'exister. Quoique très insuffisant, il ouvre la possibilité légale de négocier localement en vue d'un accord sur ces sujets, lequel sitôt signé s'imposera aux employeurs. Mais c'est en interrogeant le travail que nous pourrons nourrir nos revendications et faire ainsi valoir l'avis des acteurs du travail pour enfin rompre avec cette lecture descendante de la qualité de vie au travail ³.

- 1 https://urlz.fr/imko
- https://urlz.fr/imkp
- ³ Sur ce point, *cf.* l'interview de Bénédicte Moutin, secrétaire confédérale CFDT en charge de la qualité de vie au travail et de la qualité du travail : https://urlz.fr/imkt



En 2018, **87 médecins de prévention** étaient en poste — autant qu'en 2017*. Cela représentait **68 équivalents temps plein** (64 en 2017).



Près de **6 enseignant-e-s sur 10** se sont senti-e-s isolé-e-s dans leur travail.

* Les données de 2018 sont moins précises que celles de 2017 qui annonçaient 87 médecins de prévention en poste dans les académies (64 ETP) pour un effectif de 1011755 agents, soit un taux de suivi de 1 médecin pour 11629 agents.

Sources: CHSCT MENJ, rapport annuel, 2018.

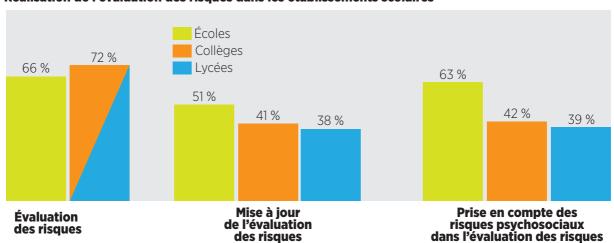


En 2018, **30 718 écoles** (67 %), **3 746 collèges** (69 %) **1 848 lycées et Eréa** (70 %) avaient un registre SST.



En 2018, les **troubles musculo-squelettiques** représentent **76 %** des maladies profession-nelles (77 % en 2017).

Réalisation de l'évaluation des risques dans les établissements scolaires





Bienêtre au travail

Quand le travail peut (parfois) faire mal

Par Élisabeth Ritzenthaler

Notre travail, source d'épanouissement, de plaisir, de bienêtre, peut aussi générer stress, difficultés, conflits – voire souffrance –, renforcés par l'isolement. Le 5 mai dernier, au Havre, une cinquantaine de collègues ont parlé travail à l'invitation du Sgen-CFDT Normandie. L'objectif de cette journée de formation syndicale était d'échanger sur des situations concrètes et de réfléchir ensemble aux solutions.

« VIDE TON SAC »

Enseignants des 1er et 2nd degrés, et d'université, accompagnants des élèves en situation de handicap, personnels administratifs, ingénieurs, techniciens de recherche et de formation, bibliothécaires ont pu partager éléments positifs et négatifs de leur métier via un exercice « Vide ton sac ».

Une occasion de confronter les vécus : fatique, charge de travail croissante,

manque de reconnaissance, de confiance, pressions diverses et charge mentale, enfin trop grande solitude, ont été cités par des collègues très investis dans leur travail, et la discussion a permis d'en identifier les causes principales: injonctions parfois contradictoires, programmes intenables, manque de temps pour mener des projets, absence de formation, infantilisation, manque d'écoute et de soutien de la part de la hiérarchie, absence de réponse, brutalité des réformes.

Ils ont aussi exprimé ce à quoi ils tiennent : un travail intéressant et enrichissant auprès des élèves, le retour positif et la reconnaissance de certains d'entre eux, la possibilité de donner du sens à une École pour tous, l'importance des collègues pour partager les difficultés et les joies...

QUELLE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL?

Antoine Besnier, secrétaire général du Sgen-CFDT Normandie, a retracé l'action de la CFDT pour la qualité de vie (QVT) et la santé au travail. Une des définitions de la QVT est un sentiment de bienêtre au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le degré d'autonomie, une reconnaissance et une valorisation du travail ¹... Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci sont donc déterminantes

Il aura fallu du temps pour que la souffrance au travail soit prise en compte concrètement et que les causes soient identifiées (harcèlement, organisation pathogène du travail...). Le Sgen-CFDT s'est emparé de ces

sujets en formant ses militants (écoute, accompagnement et défense des personnels) et en s'engageant dans tous les espaces de dialogue où porter des propositions pour que le travail soit pensé, organisé, construit avec les agents. Car c'est bien au cœur de nos collectifs de travail que nous devons, avec nos collègues, nous emparer de toutes ces questions. En informant et formant les agents, ils peuvent ainsi être acteurs de l'amélioration de leurs conditions de travail et plus largement de la qualité de vie au travail

Plusieurs ateliers (protection fonctionnelle; soutien psychologique; droit à la déconnexion; saisie du CHSCT) ont fourni des outils pour faire face collectivement aux difficultés, remettre de la solidarité et porter avec d'autres des propositions pour être mieux dans son travail (voir, page suivante, la synthèse de deux ateliers).

¹ Cf. Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 : https://urlz.fr/ipOa



Atelier « Installer le droit à la déconnexion »

Sur les boites professionnelles, trop d'informations entrant qui semblent avoir la même importance, messages qui arrivent tard le soir ou pendant les congés, temps passé à en prendre connaissance, charge de travail supplémentaire... Les sollicitations de la hiérarchie, des collègues, des élèves et des familles, reçues par messagerie et téléphone, souvent en dehors des horaires de service, sont de plus en plus nombreuses. Cela a permis de rappeler le droit à la déconnexion dont dispose tout agent. L'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la Fonction publique le réaffirme, et il ouvre la possibilité de négociations en la matière. Les participants ont avancé des propositions concrètes pour alimenter une réflexion dans les lieux de travail afin de mieux encadrer les conditions et modalités d'exercice de ce droit : différer les envois de courriels en dehors de plages horaires définies, préciser que la lecture et le traitement du message ne sont attendus que pendant le temps de travail, s'interroger sur la pertinence des destinataires...





Atelier « Protection fonctionnelle et possibilités d'action pour prévenir les risques »

La protection fonctionnelle permet une reconnaissance de l'agent comme victime et lui apporte la protection juridique et la réparation nécessaires. Elle s'applique quand la prévention a échoué. Alors comment prévenir les risques? Comment agir localement pour identifier ce qui empêche les agents d'exercer sereinement leur travail? Il a été question des espaces de dialogue, des temps pour parler entre nous de notre travail et l'analyser, des indicateurs (climat scolaire, risques liés à l'environnement...), des leviers pour améliorer nos conditions de travail et pallier nos difficultés. Le document unique de l'évaluation des risques (Duerp), le registre santé et sécurité au travail (RSST) ² sont des outils dont l'existence, hélas, n'est pas toujours connue des personnels. Les y sensibiliser, c'est enclencher une dynamique.

² Voir « Les dix procédures et droits communs aux agents de l'éducation nationale en matière de santé, sécurité et conditions de travail », https://urlz.fr/ise7 et lire ci-dessus p. 16-17



AED: Beaucoup de nouveau!

Le gouvernement précédent a déposé un amendement dans la loi de prévention du harcèlement scolaire qui a été voté et qui introduit la possibilité de cédéiser les assistants d'éducation (AED) au bout de 6 ans. La loi a été promulguée début mars et elle renvoie à un décret d'application qui devra définir les modalités de passage en CDI. Aucune discussion n'a encore eu lieu et le Sgen-CFDT a écrit au ministre pour lui faire part de l'urgence à sécuriser les personnels AED et les équipes dans les établissements.

Par ailleurs, le 12 avril dernier, le Conseil d'État a ordonné au gouvernement de verser la prime Rep ou Rep+ aux AED dans un délai de 6 mois. Mesure saluée par le Sgen-CFDT, qui était revendiquée depuis longtemps et n'est que justice. Les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) doivent maintenant obtenir la même chose. • C. H.

Mouvement des enseignant-e-s : de pire en pire

Comme chaque année depuis 2013,

le taux de satisfaction du mouvement dans le 1er degré a encore baissé. Il s'établit à 20,5 % (46 % en 2013). Nous avons donc dû gérer plus de recours et très peu ont abouti. Beaucoup de départements (façade atlantique) sont totalement inaccessibles, même avec les bonifications rapprochement de conjoint, enfants et années de séparation. Le ministère doit réagir afin de réaliser ses engagements sur la mobilité des personnels.

Le mouvement 2022 dans le 2nd degré est plus difficile que celui de 2021. Même dans des disciplines à fort effectif, les académies de la façade océanique sont devenues inaccessibles, sauf à bénéficier d'une RQTH. Environ 80 % des recours, plus nombreux, ont essuyé un refus. La question se pose de la pérennité du droit à mobilité de nos collègues. • C. H.

La médiation préalable obligatoire

Une nouvelle logique

Par Christophe Huguel

La médiation est une démarche qui vise à régler un litige entre une agente et son administration par le biais d'un accord amiable, avec l'aide d'un tiers médiateur, ceci pour éviter une procédure devant le tribunal administratif.

UNE OBLIGATION NOUVELLE

Le recours à la médiation préalable est, depuis le 1er avril 2022, obligatoire dans un délai de deux mois après la notification de la décision avant d'engager une procédure devant le tribunal administratif. Soit la médiation réussit, au sens où elle satisfait les parties concernées, soit la médiation échoue. Dans ce cas, l'agent pourra saisir le juge administratif en respectant un délai de deux mois après la notification de l'échec de la médiation.

Cette procédure ne concerne que les agents de la fonction publique de l'État affectés dans les services académiques et départementaux,



les écoles maternelles et élémentaires, et les établissements publics locaux d'enseignement des académies d'Aix-Marseille, Clermont-Ferrand, Montpellier (à compter du 1er avril), et Bordeaux, Lyon, Nantes, Nice, Normandie, Paris, Rennes, Versailles (à compter du 1er juin). Les agents en poste dans l'enseignement supérieur ou les Crous ne sont pas concernés.

UNE MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE, MAIS DANS QUELS DOMAINES?

La médiation est limitée à certains domaines : la rémunération (traitement, primes ou indemnités); les refus de détachement, de disponibilité ou de congé non rémunéré (contractuels); la décision défavorable de réintégration après détachement ou disponibilité; la contestation de classement suite à promotion de grade sur changement de corps; la décision défavorable relative à la formation tout au long de la vie, concernant l'aménagement lié à une situation de handicap ou suite à une inaptitude aux fonctions.

LA MÉDIATION, UN NOUVEL ENJEU SYNDICAL?

Les agents vont avoir besoin d'une expertise ou d'un accompagnement avant d'engager une médiation. Les interlocuteurs syndicaux sont tout indiqués pour ce faire.

Télétravail : des propositions en suspens

La période électorale puis l'attente de la nomination d'un nouveau ministre ont suspendu les négociations formelles sur le télétravail. Reçu par la direction générale des ressources

humaines (DGRH) à la veille de cette période, le Sgen-CFDT avait pu préciser sa vision d'un télétravail accessible à tous les métiers sur la base des activités. Pour le Sgen-CFDT, la

boussole est d'allier volontariat – un des principes du télétravail –, activités télétravaillables et collectif de travail. Les propositions formulées vont aussi dans le sens d'une place plus forte des équipes de travail dans le processus de mise en place du télétravail.

Afin d'accompagner ces équipes et les agents, le Sgen-CFDT propose de mettre en place une nouvelle mission pour bien vivre le télétravail, celle de « référent télétravail ».

• F. D.



Interview de Larry Flanagan, président du Comité syndical européen de l'éducation (CSEE)

Propos recueillis par Tristan Brams et Dominique Bruneau

Larry Flanagan évoque le rôle que peuvent jouer la COP26 et les syndicats de l'éducation pour promouvoir l'environnement et le développement durable à l'École, et peser sur les politiques nationales. Des enjeux historiques pour le Sgen-CFDT.

Quelle est l'implication des pays européens dans l'éducation à l'environnement et au développement durable?

• D'un point de vue pédagogique, le sujet suscite un fort intérêt chez les élèves, ce qui est favorable aux apprentissages. Il existe cependant de grandes différences entre les systèmes éducatifs. Dans certains pays, l'éducation à l'environnement fait partie intégrante des programmes; dans d'autres, les questions environnementales ne sont au programme que d'une partie des disciplines (la géographie, la biologie ou l'éducation à la citoyenneté par exemple); dans les autres pays, l'environnement est absent des programmes.

Comment le CSEE intervient-il pour influencer l'Union européenne sur les questions environnementales?

• L'éducation au développement durable est abordée dans le dialogue social que nous avons avec l'European Federation of Education Employers (EFEE), l'organisation des employeurs de l'éducation. [Nous recueillons] des informations sur les besoins des personnels d'éducation dans ce domaine pour développer ensuite des documents qui permettent à nos membres d'aborder ces questions avec leurs adhérents. Il s'agit de prendre en compte leurs besoins, y compris dans le dialogue social avec les employeurs.

Comment favoriser l'intégration de l'environnement et du développement durable dans la pédagogie?

● Dans la plupart des pays européens, les programmes d'enseignement sont surchargés et concentrés autour de la réussite aux examens finaux. Selon moi, c'est contraire à l'objectif que l'on doit se donner en matière d'enseignement au développement durable. Ce dernier a besoin de temps et d'espace pour le personnel éducatif mais aussi pour les étudiants.

Il est [...] absolument indispensable que l'accent soit mis sur la préparation des personnels (y compris les chefs d'établissement) par le biais d'une formation professionnelle initiale et continue, accessible et gratuite. L'éducation au développement durable devrait aussi faire l'objet d'un processus d'apprentissage commun à l'ensemble de la communauté éducative. La création d'espaces communs permettrait de mobiliser l'établissement scolaire tout entier et de développer l'apprentissage par les pairs, le co-apprentissage, la collaboration entre le personnel enseignant et les élèves. Cela signifie également sortir des salles de classe, apprendre en extérieur et avec les partenaires du territoire de l'établissement.

Quelles sont les recommandations du CSEE pour l'éducation à l'environnement ?

• Le CSEE et l'Internationale de l'éducation (Teach for the Planet ') ont préconisé une gamme complète d'initiatives politiques que l'on peut trouver sur nos sites web. Les plus cruciales sont le financement public, la formation professionnelle initiale et continue des enseignants et l'implication des syndicats de l'éducation dans la conception, la mise en œuvre et le suivi des politiques en la matière à tous les niveaux (européen, national et local).

1https://urlz.fr/isRA

L'interview est à lire en intégralité sur notre site : https://urlz.fr/iscc

RAUL MAGNI-BERTON

Propos recueillis par Aline Noë

Spécialiste des démocraties contemporaines, Raul Magni-Berton a co-écrit un livre sur le référendum d'initiative citoyenne, un système dont on parle beaucoup sans toujours savoir en quoi il consiste. Cet entretien se veut une entrée en matière...



Aujourd'hui en France, est-on plutôt en démocratie ou en république ? Jusqu'à quel point notre République est-elle vraiment démocratique ?

1 La démocratie signifie que le peuple est souverain dans les décisions les plus importantes. Le fonctionnement des systèmes représentatifs, où les électeurs transmettent leur souveraineté à leurs élus, est plus démocratique que les régimes autoritaires, mais moins que les démocraties directes. Dans le classement des pays selon leur indice démocratique¹. la France est loin derrière les modèles représentatifs scandinaves par exemple, tout simplement parce que l'accès aux droits (être candidat, voter...) est plus difficile. Et depuis un certain temps, notre système s'est considérablement dégradé à la suite d'un certain nombre de petites règles de fonctionnement qui ont rendu difficile l'exercice de nos droits. La République, c'est le fait qu'aucun individu n'est soumis à l'arbitraire. Là encore, la situation s'est relativement dégradée. Nous sommes en état d'urgence depuis les attentats terroristes, et pour gérer la crise sanitaire, l'exécutif a procédé par ordonnance, alors que nos voisins ont davantage recouru au Parlement. Donc la France est dégradée aussi bien comme république que comme

On prête à Churchill ce propos que la démocratie est un mauvais système, mais le moins mauvais. Qu'en penser, aujourd'hui, au vu des évolutions des démocraties?

 Après une défaite électorale, Churchill s'est adressé à ses opposants au Parlement pour les mettre en garde de faire ce qu'ils voudraient pendant cinq ans sous prétexte qu'ils avaient été élus. Il pensait que la démocratie représentative est le moins mauvais des systèmes si, durant leur mandat, les représentants tiennent compte de ce que les gens veulent. À son époque, pourtant, des pays avaient depuis longtemps des mécanismes de démocratie directe. Par exemple, en Californie, depuis le début du XXe siècle, les gens peuvent changer eux-mêmes leur constitution à travers une pétition portée par une minorité qui déclenche une votation; de plus, ils ont le droit de chasser leur gouverneur à tout moment avec une procédure appelée recall. Churchill regardait vers les grands pays européens, ignorant les autres modèles ou pensant qu'ils ne valaient que pour de petits pays telle la Suisse. Aujourd'hui, ces interventions directes continuent de bien marcher, y compris en Californie avec ses 40 millions d'habitants. À l'inverse, le système représentatif a l'air de résister uniquement dans les petits pays homogènes - Suède, Norvège, Pays-Bas... - où le parlementarisme arrive à refléter la diversité politique et où les citoyens peuvent se présenter et voter facilement, trouver leur offre politique et aussi être écoutés par des représentants

Pour les législatives, on parle de plus en plus de proportionnelle. Qu'en est-il du risque de donner du pouvoir aux extrêmes ?

● La proportionnelle ne résoudra pas tous les problèmes démocratiques de la France, mais elle est la solution au décalage entre le nombre de voix gagnées aux législatives et le nombre de sièges obtenus. Le résultat du Front national lors de la présidentielle en 2002 a été un choc, et pratiquement personne n'a voté pour lui au second tour. Mais depuis 2017, le Rassemblement national est choisi par nombre de nos concitoyens et leur non-représentation contribue à radicaliser l'adhésion à ce mouvement. On ignore combien de temps cela

va tenir sans révolte. Avec les crises économiques, de nombreux pays ont eu des partis extrémistes. Un bon exemple est l'Autriche où l'extrême droite a été au pouvoir : intégrés au processus de décision, ses élus se sont eux-mêmes modérés en se rendant compte de ce qui était faisable ou non. Une bonne démocratie n'est pas un système qui élimine les opinions qui ne nous plaisent pas. C'est un système qui permet de les confronter à celles des autres de façon pacifique. Avoir des représentants extrémistes avec le scrutin proportionnel peut être une réalité désagréable, mais c'est important pour la stabilité du système car le respect des suffrages des électeurs est un des principes de base d'une démocratie. Aujourd'hui, près de 70 % des gens sont favorables au système proportionnel ainsi qu'à la cohabitation, qui est aussi une bonne solution. Mais ce sont des solutions timides...

UNE BONNE DÉMOCRATIE N'EST PAS UN SYSTÈME QUI ÉLIMINE LES OPINIONS QUI NE NOUS PLAISENT PAS. C'EST UN SYSTÈME QUI PERMET DE LES CONFRONTER À CELLES DES AUTRES DE FAÇON PACIFIQUE.

• Vous pensez au référendum d'initiative citoyenne (RIC), aussi appelé référendum d'initiative populaire? De quoi s'agit-il et serait-il accepté en France?

Le RIC permet à tout citoyen de proposer une initiative qui, si elle atteint le seuil de signatures prévu par la loi, sera soumise à référendum où la majorité décidera. Comme récolter des signatures n'est pas simple. le premier réflexe est d'adhérer à des associations proches de ce que l'on va défendre. Une vertu du RIC est de rendre la société très associative. Avec un tel système, des problèmes spécifiques à des minorités sont mis sur la table. Or, quand on soumet une proposition à l'ensemble des Français alors qu'on est Corse, par exemple, il faut avancer quelque chose qui puisse faire consensus. Un autre avantage est que les grands souhaits de la population (la proportionnelle, la cohabitation, voire le fait de ne pas être inscrit pour aller voter, de ne pas payer ses propres bulletins quand on est candidat...), avec le temps, seront plus facilement pris en considération. Il y a aussi un effet préventif dans la mesure où les représentants vont veiller à ce que leurs décisions ne soient pas cassées par un référendum. Mais le plus important est la nature du RIC mis en place : c'est un système lent (proposition, signatures, débats, référendum) mais qui inclut beaucoup de monde, il doit aussi pouvoir produire des décisions supérieures à celles du Parlement, sinon celui-ci s'arrangera pour en modifier la portée. Il doit donc pouvoir concerner la Constitution. 75 % de la population française en moyenne est favorable au RIC, et dans un sondage de février 2022 portant précisément sur les questions de matière constitutionnelle, 73 % étaient pour². Comme il s'agit d'une mesure qui élargit aux citoyens le droit de faire des propositions constitutionnelles - aujourd'hui réservé aux députés et à l'exécutif -, c'est plutôt la classe politique qui n'en veut pas. Le RIC a été popularisé par les Gilets jaunes et du lobbying a été fait pour son adoption. Donc sur douze candidats à la présidentielle, neuf le proposaient, mais aucun ne parlait d'un RIC à la Suisse, c'est-à-dire avec la capacité de changer la constitution car cela équivaut à donner la souveraineté au peuple.

Le Democracy Index est établi par l'Economist Intelligence
Unit depuis 2006 : https://urlz.fr/8N1e

² Les Français et le référendum constituant d'initiative citoyenne, sondage Ifop, 10 février 2022 : https://urlz.fr/iqs6

PARCOURS

1072

Naissance de Raul Magni-Berton à Lima (Pérou).

2002

Docteur en sociologie (thèse sous la direction de François Chazel et de Raymond Boudon - Paris IV-Sorbonne).

2005

Maitre de conférences en science politique à Sciences Po Bordeaux.

À PARTIR DE 2009

Agrégé des universités en science politique. Professeur à Sciences Po Grenoble.

2015-2017

Premier directeur du Pôle sciences sociales de l'université Grenoble-Alpes. Il a fondé le Label de formation à la recherche.

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

BIBLIO

LE CHOIX DES ARMES

Co-écrit avec Sophie Panel, Presses de Sciences Po. 2020.

RIC: LE RÉFÉRENDUM D'INITIATIVE CITOYENNE EXPLIQUÉ À TOUS

Co-écrit avec Clara Egger, FYP éditions, 2019.

QUE PENSENT LES PENSEURS ? LES OPINIONS DES UNIVERSITAIRES ET SCIENTIFIQUES FRANÇAIS

Co-écrit avec Abel François, Presses universitaires de Grenoble, 2015.

2012: LA CAMPAGNE PRÉSIDENTIELLE. OBSERVER LES MÉDIAS, LES ÉLECTEURS, LES CANDIDATS

En co-direction avec Jacques Gerstlé, Éditions Pepper, 2014.

DÉMOCRATIES LIBÉRALES. LE POUVOIR DES CITOYENS DANS LES PAYS EUROPÉENS Éditions Économica. 2012.

> Retrouvez l'intégralité de cet entretien sur notre site www.sgen-cfdt.fi

Appel aux dons

Ensemble, protégeons les chercheurs et les artistes en danger



Quelques jours après l'invasion russe, le programme PAUSE a déployé une réponse forte en soutien aux communautés scientifique et artistique impactées par la guerre en Ukraine en lançant deux fonds de solidarité.

Ces fonds permettent aux chercheurs, artistes et professionnels de la culture de se mettre à l'abri en France, tout en maintenant une activité de recherche ou de création. Ils et elles sont accueillis dans des établissements d'enseignement supérieur ou de recherche ou dans des institutions culturelles françaises.

En un mois, près de 200 demandes de soutien ont été reçues, dépassant les financements actuellement disponibles pour leur venir en aide. Afin de pouvoir continuer à répondre à l'urgence, nous avons besoin de votre soutien.

En choisissant de leur venir en aide :

- Vous sécurisez la vie de scientifiques et d'artistes en exil et celle de leur famille.
- Vous défendez les libertés académiques et artistiques à travers un programme de solidarité aux valeurs humanistes.
- Vous contribuez à préserver le patrimoine culturel et scientifique mondial.
- Vous offrez la possibilité aux scientifiques et artistes de participer à la reconstruction de leur pays une fois le moment venu.

Sous l'églde de

Fondation de France Que vous soyez un particulier ou une organisation, vous pouvez faire un don au programme PAUSE par le biais de notre fond de souscription à la Fondation de France :

https://dons.fondationdefrance.org/PAUSE

Pour plus d'informations, rendez-vous sur www.programmepause.fr

