sgen Cfdt:

Profession ÉDUCATION

N° 286 | Juillet-aout-septembre 2022 | **2,50 €**

HOMMAGES

Deux camarades nous ont quitté cet été. Guy Vauchel, ancien secrétaire national Sgen-CFDT et Frédéric Sève (en photo), secrétaire national et trésorier CFDT, et ancien secrétaire général du Sgen-CFDT

BIENÊTRE AU TRAVAIL : UN ENJEU !

Syndiqué à la CFDT et bientôt en retraite ?

Dans quelques mois vous serez en retraite ou en préretraite et vous êtes syndiqué à la CFDT.
Ce n'est pas parce que vous quittez votre travail que la défense de vos droits s'arrête.

À la retraite, restez adhérent à la CFDT

Nous sommes présents partout où l'on défend les droits des retraités et des futurs retraités

Vous serez accompagné

Vous serez informé

Vous pourrez bénéficier de formations...

mgen SOLUTIONS AZUR

… et de notre complémentaire santé

ENSEMBLE, poursuivons notre histoire commune !

REJOIGNEZ– NOUS.

Cfdt: RETRAITÉS
STENGNÈR POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

sgen Cfdt: Profession ÉDUCATION
N° 286 | Juillet-aout-septembre 2022

4 ÉDITO

Donner du pouvoir d'agir à toutes et tous
La rentrée scolaire et universitaire s'est préparée et déroulée avec de fortes tensions…

6 AGENDA

#MieuxSinformer
Une consultation nationale sur les meilleures façons de s'informer.

7 DOSSIER

Agir pour être bien dans son travail
Pour le Sgen-CFDT, le travail, individuel et au sein de collectifs de travail, doit être source d'émancipation.

16 MILITANT·E·S

Accompagnement dans le métier
Tous les ans, fin aout, le Sgen-CFDT est sur le pont pour accueillir enseignant·e·s et CPE stagiaires.

18 INFO PRO

L'emploi des personnes en situation de handicap
Le ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire peine à se montrer exemplaire…

Préau, une chance pour notre pouvoir d'achat ?
Ce dispositif vise à proposer des prestations culturelles, sportives, de loisirs…

20 CONDITIONS DE TRAVAIL

Les enseignant·e·s contractuel·le·s ne doivent pas être stigmatisé·e·s
Dans un contexte de recrutement massif de contractuels, certains syndicats sont tentés de s'abandonner au mépris.

21 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Endométriose au travail
Le Sgen-CFDT écrit aux ministres pour une réelle prise en compte de la situation de travail des agentes affectées par cette maladie.

22 HOMMAGES

« Frédéric portait haut l'exigence morale… »
Le décès de Frédéric Sève a plongé celles et ceux qui l'ont connu dans le désarroi… Portraits amicaux et militants.

Salut, Guy
Guy Vauchel est décédé en juin 2022.
Thierry Cadart se souvient.

25 GUERRE EN UKRAINE

Quelles solidarités avec les exilé·e·s ?
L'agression de l'Ukraine par la Russie en février dernier a jeté sur le chemin de l'exil des milliers de personnes…

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

Certifié PEFC
Ce produit est issu de forêts gérées durablement et de sources contrôlées.
PEFC 10-31-1243 pefc-france.org

DIRECTRICE DE LA PUBLICATION : Catherine Nave-Bekhti. **RÉDACTEUR·TRICE EN CHEF :** Alexis Torchet et Aline Noël. **SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, MAQUETTE :** Christophe Caulier. **RÉDACTION :** Philippe Antoine, Lætitia Aresu, Rémi Arnaud, Xavier Boutrelle, Tristan Brams, Christophe Brin, Dominique Bruneau, Thierry Cadart, Jean-Pierre Colonna, Jean-Luc Evrard, Patrick Figon, Sandrine Fontaine, Lætitia Grimaldi, Laurent Kaufmann, Jeannette Kouta-Begnaken, Jean-François Le Clanche, Vincent Loustau, Alain Mège, Odile Nave, Catherine Nave-Bekhti, Aline Noël, Sylvie Perron, Delphine Roger, Alain Schneider, Ghislaine Stern. **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 75 950 Paris cedex 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 :** Virginie de Galzain

CATHERINE NAVE-BEKHTI
Secrétaire générale

ÉDITO

Donner du pouvoir d'agir à toutes et tous

Au cœur de l'été, Frédéric Sève, secrétaire national et trésorier confédéral, secrétaire général du Sgen-CFDT de 2012 à 2016, est décédé prématurément. Son décès a bouleversé toute la CFDT. Dans ce numéro de *Profession Éducation*, nous lui rendons hommage.

LA RENTRÉE SCOLAIRE ET UNIVERSITAIRE S'EST PRÉPARÉE ET DÉROULÉE AVEC DE FORTES TENSIONS pour de nombreux·ses agent·e·s. Postes difficiles à pourvoir et donc incertitudes sur les conditions d'accueil des élèves et étudiant·e·s ; travail sans relâche durant l'été des agent·e·s administratif·ve·s, souvent trop peu nombreux·ses, pour affecter des personnels à l'Éducation nationale.
Si la rentrée a bien eu lieu, c'est d'abord grâce à l'engagement sans faille de celles et ceux qui font l'École au quotidien. Force est de constater cependant que le système d'éducation et de formation reste fragile. C'est la conséquence d'investissements insuffisants depuis plusieurs années, et de la perte d'attractivité des métiers.

Depuis le mois de juin, le Sgen-CFDT a rencontré les ministres de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la recherche, de

l'Agriculture et de la souveraineté alimentaire, des Sports et des Jeux olympiques, et la ministre déléguée à la formation et à l'enseignement professionnel. À toutes et tous, nous avons présenté nos revendications pour les conditions de travail et pour les rémunérations de tou·te·s les agent·e·s, et nos propositions pour améliorer le service public d'éducation et de formation.

C'est aussi l'ensemble de la CFDT qui défend sans relâche l'importance de l'éducation pour notre société.
Lors du congrès confédéral à Lyon en juin dernier, la CFDT a fait le choix de s'impliquer plus encore dans les enjeux éducatifs, avec les fédérations concernées. La CFDT défend la nécessité de considérer les dépenses d'éducation, de santé notamment, comme des investissements afin de retrouver la capacité budgétaire de renforcer ces services publics aujourd'hui fragiles au point de paraitre parfois sur le point de s'effondrer. Les services publics et la vision à long terme des pouvoirs publics sont indispensables pour que notre société se donne les moyens de relever les défis majeurs qui s'annoncent. Réduction des inégalités et de la reproduction sociale, renforcement de la démocratie par la justice sociale et le renouveau des pratiques démocratiques, transition écologique devraient guider les grandes décisions collectives et donc les politiques publiques.

Pour nous, syndicalistes CFDT, dans ce contexte de défis structurels majeurs, doublés d'incertitudes considérables liées à la guerre en Ukraine et à la crise énergétique, des décisions unilatérales qui ne font pas sens au regard des conditions de vie réelles des plus fragiles, des décisions dogmatiques – comme la volonté de réformer encore l'assurance chômage, ou de reculer l'âge légal de départ en retraite – sont autant d'impasses. Il ne s'agit pas d'attiser les tensions sociales qui traversent déjà notre société. Pour nous, au contraire, il faut (enfin) partager le pouvoir, donner du pouvoir d'agir à toutes et tous. C'est dans cet esprit que la CFDT et le Sgen-CFDT prendront leur part dans les débats à venir dans le cadre du Conseil national de la refondation. C'est le sens de notre engagement quotidien : agir sur le réel là où nous sommes, transformer les structures sociales pour améliorer les conditions de vie de toutes et tous.

Septembre 2022

Jusqu'au 30 | 09 2022

#MIEUXSINFORMER

Cette consultation nationale, organisée autour de la question : « Comment permettre à chacun de mieux s'informer ? » invite à voter sur des propositions de citoyen·ne·s émises sur ce sujet et à faire soi-même des propositions. Elle est initiée par la plateforme DE FACTO dont le Centre pour l'éducation aux médias et à l'information (Clémi) est co-fondateur.

Participer : https://cutt.ly/3CaxYaf
En savoir plus : https://cutt.ly/eCfCOft

17 | 10 2022

JOURNÉE MONDIALE DU REFUS DE LA MISÈRE

Célébrée chaque 17 octobre, la Journée mondiale du refus de la misère aura pour thème cette année : « La dignité en action : nos engagements pour la justice, la paix et la planète ». En France, des évènements ont lieu sur tout le territoire (https://bit.ly/Carte_JMRM22)

Le #17octobre, tous unis pour #RefuserLaMisère !

https://www.facebook.com/CollRefuserLaMisere

Nouveaux·elles retraité·e·s

Vous venez de prendre votre retraite ou vous allez bientôt la prendre ?
Pour poursuivre votre adhésion à la CFDT tout en restant en contact avec le Sgen, informez votre syndicat de votre souhait de rejoindre le syndicat des retraités.
Il se chargera d'organiser ce transfert auprès de l'Union territoriale des retraités CFDT de votre département de résidence qui prendra contact avec vous.

En savoir plus : https://vu.fr/MVBW

Le site de l'Union confédérale des retraitées CFDT : https://www.cfdt-retraités.fr

Mon espace adhérent·e CFDT

Sur le portail cfdt.fr, l'outil « Mon espace » est accessible en s'inscrivant avec son numéro personnel d'adhérent·e (NPA) et un mot de passe. Pour rappel, cet espace centralise des informations (modifiables en ligne) sur son profil, ses cotisations (payables en ligne). Il permet également de télécharger sa carte d'adhérent·e, ses attestations fiscales, de contacter son syndicat, de s'inscrire à des groupes, d'accéder au service Réponses à la Carte, au dispositif ARC-mon réseau militant, à l'actualité de sa fédération ou de sa région, à la presse syndicale (*Syndicalisme Hebdo*, *CFDT Magazine*, *Profession Éducation*...).
En ce moment, une brève enquête de satisfaction est proposée pour évaluer cet outil.

Manag'éduc

Manag'Éduc est une communauté professionnelle de plus de 4 000 chef·fe·s d'établissement scolaire qui permet d'échanger entre personnels d'encadrement et en toute confiance sur des questions concrètes du quotidien d'établissement. Des centaines de ressources concrètes (kits, outils...) et des propositions de webinaire pour échanger entre collègues et avec des expert·e·s venu·e·s de partout en France et dans le monde sont publiées sur le site : **https://manageduc.fr/**

Accompagner humainement et collectivement les évolutions de notre système éducatif est l'objectif de la plateforme **Manag'Éduc**. Le Sgen-CFDT et **Manag'Éduc** se retrouvent sur la conviction que c'est en alliant pouvoir d'agir des équipes et cadre national que nous ferons de nos établissements des lieux d'apprentissage sereins au service de l'épanouissement des élèves et des personnels. L'analyse et l'échange de pratiques sont au cœur des contributions que propose cet outil. Le Sgen-CFDT a donc souhaité nourrir avec les professionnel·le·s de l'éducation qui le pilotent un partenariat riche. Les adhérent·e·s peuvent profiter d'un tarif promotionnel d'abonnement. Pour en faire la demande, contactez : sperron@sgen.cfdt.fr

Graphics / dixipay

DOSSIER

Agir pour être bien dans son travail

Réalisé par Philippe Antoine, Lætitia Aresu, Tristan Brams, Patrick Figon, Lætitia Grimaldi, Laurent Kaufmann, Jean-François Le Clanche, Vincent Loustau, Aline Noël, Delphine Roger, Ghislaine Stern.

Pour le Sgen-CFDT, le travail, individuel et au sein de collectifs de travail, doit être source d'émancipation des personnels.
Pour cela, toutes les conditions du bienêtre au travail doivent être réunies sur les lieux de travail, au sein des collectifs de travail et dans les rapports avec les personnes.
Le dialogue social et professionnel de proximité est donc essentiel pour améliorer les conditions de travail et donner pleinement sens au travail.

Lutte contre les discriminations L'ADN de la CFDT

© Ohmydearlife / Pixabay

Solidarité, égalité, émancipation, démocratie : les quatre valeurs qui fondent la CFDT impliquent la lutte contre les discriminations, le respect de la dignité et de la liberté dans la société et au travail.

Pour le Sgen-CFDT, c'est défendre les droits de tou·te·s sans exclusive et permettre à chacun·e d'agir pour l'amélioration de ses conditions de travail et de vie.

Pourquoi continuer l'action syndicale ? Pour les femmes qui se heurtent au plafond de verre, ou inversement effectuent des tâches de service peu reconnues. Pour que la transidentité ne soit plus un sujet tabou et que le monde du travail permette à chacun·e de s'épanouir et d'être soi-même. Pour des contractuel·le·s reconnu·e·s, aussi en matière salariale. Pour que soient appliqués sur les lieux de travail les principes de liberté de conscience et d'une laïcité respectueuse des choix des personnes. Pour que tout handicap s'accompagne des aménagements nécessaires. Pour le respect du droit à la formation de tous les personnels d'éducation. Parce que la discrimination syndicale menace encore parfois nos militant·e·s sur le terrain…

Nos élu·e·s portent cette question des discriminations sur leurs lieux de travail et dans les instances ministérielles. Les premiers leviers ? La mise en place de cellules d'écoute et de signalement, connues et facilement accessibles. Le respect des lois et règlements bien sûr ! Et la conquête de nouvelles dispositions. Aucun handicap, aucun genre, aucun statut, aucun choix personnel ne doit être stigmatisé et source de dégradation de la qualité de vie au travail. • **D. R.**

LES POLITIQUES DE RATIONALISATION DES EMPLOIS PUBLICS menées depuis plusieurs années, sans réflexion collective sur l'organisation du travail ni prise en compte des besoins des agents, ont entrainé une intensification du travail qui engendre de nombreuses situations de souffrance. De même, les injonctions paradoxales de l'employeur qui prescrit des démarches et des évaluations pour améliorer les résultats de l'institution à certaines échéances, en parallèle de la mise en œuvre de parcours divers qui demandent du temps pour construire la société éclairée de demain, ne permettent plus aux personnels de s'engager et d'agir dans leur travail. C'est là que nait la souffrance.

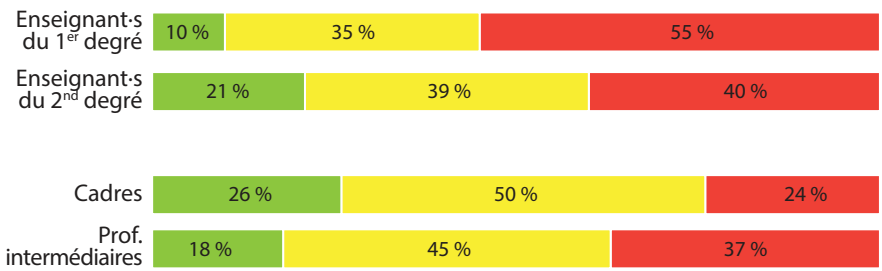
La crise sanitaire de 2020 a amplifié les effets délétères de ces politiques gestionnaires ignorant le quotidien des agents et leurs besoins pour travailler sereinement. La pénurie de candidats dans certains concours de recrutement et l'augmentation des démissions sont une conséquence des plus significatives. Pour le Sgen-CFDT, les personnels pourront retrouver le sens de leur travail en renouant avec le pouvoir d'agir. Pour cela, il est nécessaire d'interroger l'organisation du travail, la gestion des collectifs et leur impact sur la santé physique et mentale. L'action syndicale est un levier pour développer le pouvoir d'agir des personnels et ainsi défendre collectivement une vision partagée du travail, reprendre la main sur la vie au travail et faire prévaloir l'autonomie des métiers et des collectifs de travail face aux injonctions. Trop souvent, ces dernières focalisent l'attention sur les objectifs et les résultats, sans considérer le travail réel pour les atteindre ni l'engagement personnel qui donne sens au travail. L'équilibre entre l'activité professionnelle structurée par les objectifs fixés et la part d'autonomie et d'émancipation laissée aux agents est pourtant essentiel.

La reconnaissance du travail passe par la construction (ou la reconstruction ?) de ce pouvoir d'agir et met en jeu la question du sens même du travail.

PARLER COLLECTIVEMENT… …DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Pour le Sgen-CFDT, l'organisation du travail doit faire l'objet d'un dialogue

Perception de la paie (en %). *En vert, « Bien payé » ; en jaune, « Normalement payé » ; en rouge, « Mal payé ».*



Source : DARES, « Conditions de travail - risques psychosociaux », 2016.

© geralt / Pixabay

IL EST ESSENTIEL QUE CONFIANCE ET ÉMANCIPATION SOIENT AU CENTRE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES.

au sein de chaque collectif de travail (service, école, établissement) : définition des horaires, prise en compte des besoins professionnels et personnels, télétravail, droit à la déconnexion… sont autant de sujets à aborder collectivement au sein d'espaces de dialogue, qu'ils soient mis en place par les chefs de service et d'établissement, ou les inspecteurs de l'Éducation nationale, ou qu'ils soient organisés à l'initiative des personnels pour recueillir les expressions dans le cadre de réunions d'information syndicales. Ces temps nécessaires, trop souvent organisés de façon informelle en dehors du temps de travail, le Sgen-CFDT réclame qu'ils soient intégrés aux obligations règlementaires de service.
Concernant les objectifs du service public d'éducation, les deux ou trois conseils de classe annuels suffisent-ils pour construire des solutions partagées pour répondre aux difficultés repérées ? L'absence de temps de concertation ne contribue-t-elle pas à un sentiment d'impuissance, et ainsi à la démotivation ? Aujourd'hui, la vigilance relative à l'articulation de la vie professionnelle avec la vie personnelle devrait imposer de réfléchir collectivement à une charte des temps : quels horaires de réunion ? À quelle fréquence ?

...DES CONDITIONS DE TRAVAIL

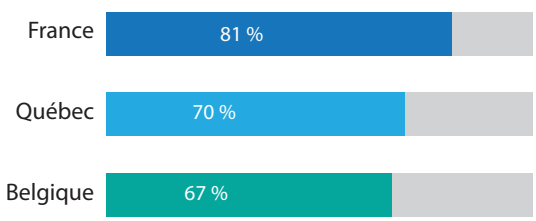
La crise sanitaire et le réchauffement climatique ont remis en avant la question de la qualité de l'air, des espaces de travail et du bâti scolaire. Mais les principes érigés dans l'intérêt des élèves (et peu des personnels) ont du mal à se concrétiser, les collectivités et l'État se déresponsabilisant de manière incessante. Ainsi pour le Sgen-CFDT, il faut user des instances de proximité (conseils d'école ou d'administration), et pourquoi pas du dialogue de gestion* pour interpeler les collectivités sur les besoins en matière de bâti scolaire.

...DE LA GESTION DU OU DES COLLECTIFS DE TRAVAIL

Pour le Sgen-CFDT, il est essentiel que confiance et émancipation, dans le cadre d'un projet coconstruit et partagé, soient au centre des relations professionnelles et hiérarchiques, en particulier au sein des services, écoles et établissements. Le travail en équipe et l'autonomie de

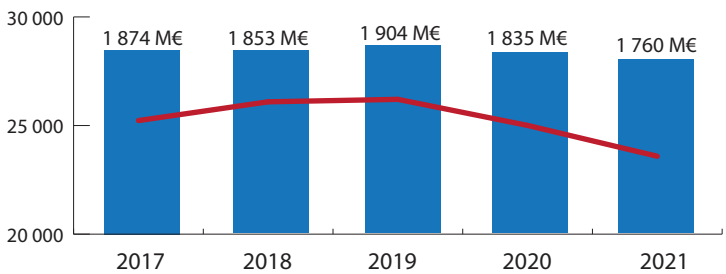
* Discussion entre le chef d'établissement et la collectivité sur le budget de fonctionnement et donc la subvention allouée par la collectivité (crédits pédagogiques, dépenses d'énergie et de matériel pour faire fonctionner l'établissement et les services d'hébergement comme la restauration, l'internat...).

Taux d'enseignant·e·s estimant leur travail « assez » ou « très » stressant depuis le début de l'année scolaire.



Sources : Baromètre international santé/bienêtre du personnel de l'éducation RES-FESP - édition 2021.

Évolution des effectifs du BOP 214 (soutien de la politique de l'Éducation nationale). *Les équivalents temps plein sont en rouge, les crédits en bleu.*



Source : Données de performance 2021 des missions du budget de l'État de 2017 à 2021.

celles-ci, qui donnent sens au travail, doivent remplacer les décisions arbitraires et procédés infantilisants encore bien trop présents. Aussi, la formation des encadrants doit intégrer l'importance de la confiance dans les relations de travail et son organisation.
Pour le Sgen-CFDT, poser ces éléments avec ses collègues, avec les responsables du collectif de travail, c'est déjà engager une action. Vient ensuite le temps du dialogue et de la construction des réponses pour améliorer les conditions de travail.
Indéniablement, une des clés pour changer le travail et le vivre bien, c'est l'action syndicale collective sur les lieux de travail, car ce sont bien les personnels qui savent ce dont ils ou elles ont besoin pour leur travail quotidien. Dans cette perspective, le Sgen-CFDT accompagne et conseille les personnels dans les actions de proximité, lesquelles sont de loin les plus efficaces.

Claudia Senik*
"Un salarié heureux au travail va rester, être plus motivé et plus productif."

* CLAUDIA SENIK, PROFESSEURE D'ÉCONOMIE À SORBONNE UNIVERSITÉ ET À L'ÉCOLE D'ÉCONOMIE DE PARIS, EST AUSSI DIRECTRICE DE L'OBSERVATOIRE DU BIEN-ÊTRE (CEPREMAP) ET MEMBRE DU COMITÉ D'EXPERTS CFDT / FONDATION JEAN-JAURÈS.

© Claudia Senik

Qu'entend-on par « bienêtre au travail » ?

La recherche portant sur le bienêtre subjectif analyse, par le biais d'enquêtes assez standardisées, ce que les gens disent de leur satisfaction. Outre une première question synthétique, « Êtes-vous satisfait·e de votre travail en général ? », et des questions sur les conditions de travail et les risques psychosociaux, on examine des facteurs de bienêtre regroupés en quatre leviers. L'autonomie interroge la latitude décisionnelle dont on dispose — le *double-bind* (fixer au travailleur un objectif ambitieux sans lui donner les moyens de s'organiser pour l'atteindre) étant le pire scénario possible. On note que les salariés sont plus heureux dans les organisations de petite taille, avec une chaine hiérarchique courte. Jouent aussi les perspectives de progression dans la carrière : peut-on espérer évoluer en matière de compétences, de responsabilités, de salaire ? Le capital social, lui, caractérise les relations avec les collègues, le management, et les motifs de reconnaissance, de confiance, d'inclusion, de coopération. Enfin, du fait du réchauffement climatique et des tensions géopolitiques, le sens du travail devient un levier de plus en plus important : le travail permet-il de progresser à titre personnel ? Mais aussi, plus globalement, est-il aussi utile à la société ? À ces quatre leviers, il faut ajouter la question de la rémunération qui détermine le pouvoir d'achat du travailleur, et symboliquement, reflète la valeur accordée par la société au travail et aux compétences.
Ces questionnaires sur le bienêtre subjectif au travail permettent d'évaluer le degré de satisfaction tiré de son travail, et le poids des facteurs. Mais le diagnostic porte sur l'organisation (ses points forts et ses points faibles), et non sur la personne même du travailleur.

Cet indicateur ne se substitue donc pas aux autres…

Il n'est pas question de s'émanciper totalement des mesures objectives (exposition au bruit, aux substances toxiques…) sur les conditions de travail dont on sait si elles sont bonnes ou

© wal_172619/ Pixabay

mauvaises pour les salariés. En revanche, il est intéressant de voir, organisation par organisation, ce qui compte ou non en matière de bienêtre au travail : ici, la hiérarchie est trop rigide ; ailleurs, les demandes d'un certain type de salariés ne sont pas assez prises en compte… Cela permet d'écouter, de réaliser des études précises plutôt que de mesurer des catégories générales partout de la même manière. Dans chaque organisation, il y a des problèmes spécifiques et une culture propre liée notamment à des habitudes communes de travail qu'on ne peut mesurer qu'avec des questions subjectives : ainsi, dans le sondage Gallup sur l'engagement des salariés [1], la réponse à la question « Avez-vous au moins un·e très bon·ne ami·e au travail ? » dit beaucoup sur le climat de travail !

Comment est reçue la notion de bienêtre au travail selon les secteurs public et privé ?

Un salarié heureux au travail va rester, être plus motivé et plus productif. Les entreprises privées s'intéressent d'autant plus à la question du bienêtre au travail que le problème de rotation de la main-d'œuvre s'est accru et que certains secteurs d'activités peinent à recruter. Dans le secteur public, qui rencontre aussi des problèmes de recrutement, où l'embauche de contractuels pose la question de l'insécurité de l'emploi que connaissait davantage le secteur privé, c'est une approche nouvelle mais qui commence à entrer dans les mœurs. Pour exemple, l'enquête lancée cette année par le ministère de l'Éducation nationale pour établir un baromètre du bienêtre des personnels [2]. La démarche d'évaluer le bienêtre au travail peut éveiller la méfiance par peur d'une opération de communication, d'une sorte de *well-being-washing* ; c'est peut-être parfois le cas, mais s'engager en publiant les résultats des analyses collectées a un effet disciplinant pour l'employeur.

Depuis quand la sphère politique s'intéresse-t-elle à cet indicateur ?

En 2009, la France a largement contribué à le populariser avec le rapport sur les nouveaux indicateurs de richesse commandé par le président Sarkozy aux économistes Joseph Stiglitz, Amartya Sen et Jean-Paul Fitoussi [3]. Depuis les années 2010, l'idée que pour évaluer l'impact des politiques publiques, il faut aussi mesurer le bienêtre des gens est devenue complètement légitime, y compris pour le monde politique.

Quel est le lien entre santé au travail et bienêtre ?

Pour l'OMS, la santé est « un état complet de bienêtre physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». Quand on place la santé parmi les variables explicatives du degré de satisfaction dans la vie ou au travail, on voit que c'est étroitement corrélé. Dans les deux sens d'ailleurs : une mauvaise santé va diminuer le sentiment de bienêtre, et une insatisfaction au travail avoir des répercussions sur la santé. Les études longitudinales montrent que moins de satisfaction au travail induit un malêtre, des problèmes de santé et un départ de l'entreprise. C'est une alerte. Le bienêtre au travail est un peu le versant positif de la santé mentale négative (stress, anxiété, dépression…) : il donne la capacité d'agir, de s'engager, de trouver du sens à ce qu'on fait… **• Propos recueillis par Aline Noël.**

[1] Comment mesurer l'engagement des employés selon 12 critères : https://urlz.fr/j1Pr

[2] Fruit d'une collaboration scientifique entre la Depp, le Cepremap et le CSEN, le baromètre du bienêtre interroge 200 000 personnels de l'Éducation nationale : https://urlz.fr/j1Pw

[3] Rapport de la Commission sur la mesure des performances économiques et du progrès social : https://urlz.fr/j1PA

Pour aller plus loin :

L'Observatoire du Bien-être : https://urlz.fr/j1Tu

« Le bien-être en France. Rapport 2020 », sous la dir. de Mathieu Perona et Claudia Senik. Cepremap, février 2021.

Bien-être au travail. Ce qui compte, Claudia Senik, Presses de Sciences Po, 2020.

Lutter contre les discriminations LGBT

« Bénéficier d'un accueil et d'une carrière équitables est indispensable pour se sentir bien au travail. Dans les établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST), nous travaillons depuis de nombreuses années sur les questions d'égalité entre femmes et hommes, et nous luttons contre toutes les formes de discriminations. Aujourd'hui, nous avons réussi à faire inscrire dans les plans d'actions pluriannuels des établissements un certain nombre de mesures en ce sens.

Notre objectif est de faire en sorte que chacune et chacun puisse, entre autres : bénéficier d'une équité salariale ; être évalué sans biais de genre ; accéder à des postes à responsabilités ; évoquer sa famille avec ses collègues, quelle qu'en soit la composition, sans peur de stigmatisation ; obtenir le maintien dans l'emploi et un réel accompagnement de carrière lié à une situation de handicap ; bénéficier de l'ensemble des dispositifs d'action sociale sans autocensure (pour les couples de même sexe, demander un congé mariage revient à faire un *coming out*) ; être identifié·e par les collègues et l'administration avec les prénoms et pronoms choisis mais aussi être respecté·e dans sa civilité ; utiliser les sanitaires qui correspondent à son identité de genre…

Le respect de ces mesures rend la présence au travail beaucoup plus facile et permet à nos collègues de se sentir reconnu·e·s et considéré·e·s. »

Laetitia Grimaldi, élue Sgen-CFDT.

© Winterseiter / Pixabay

Il fait trop chaud dans mon lycée !

Avec la succession d'épisodes caniculaires, la chaleur dans les salles de travail est de plus en plus préoccupante, mais des actions syndicales peuvent être menées pour des solutions adaptées à la situation locale.

À Cournon (Puy-de-Dôme), c'est la volonté de la Région de réinstaller les mêmes stores qui a fait réagir. Une vingtaine de collègues – enseignants et agents de laboratoire principalement –, mènent des relevés systématiques de température et consultent les parents d'élèves pour des solutions alternatives. L'accueil de la direction de l'établissement est d'abord bienveillant, en lien avec la labellisation « éducation au développement durable » (EDD), puis plus ambigu au fil des actions du groupe.

Marc Meissonnier, Sgen-CFDT, travaille de concert avec sa collègue de l'Unsa, fédérant au-delà des appartenances syndicales. La chaleur dans les salles est de la responsabilité de notre employeur mais aussi de celle de la collectivité territoriale compétente. Le conseil régional est saisi avec insistance, en particulier au sein du conseil d'administration, et finit par donner suite – au moins en partie – aux demandes. Programmé en 2023, un changement des fenêtres devrait permettre une meilleure ventilation et l'évacuation de la chaleur accumulée pendant la journée.

Un point à prendre en compte alors que se profilent les élections professionnelles de décembre 2022, et début octobre celles qui ont lieu dans chaque établissement scolaire du second degré. • T. B.

Des stagiaires et des services civiques en renfort ?

« Située en REP+, notre école maternelle a accueilli l'an passé 14 élèves à besoin éducatifs particuliers (Ebep), soit 11 % de l'effectif total. En septembre, seuls trois d'entre eux bénéficiaient de la présence totale ou partielle d'un accompagnant d'élèves en situation de handicap (AESH). Sept ont fait l'objet d'une reconnaissance de handicap au cours de l'année. L'accueil quotidien de ces élèves sans aide appropriée est devenu l'une des principales sources de souffrance au travail et d'épuisement des personnels en maternelle. Le ministère a ainsi publié en 2018 un guide sur la prévention des risques professionnels et l'accompagnement des personnels confrontés à des situations difficiles avec des Ebep (https://urlz.fr/j4ct).

Pour prévenir cette situation, nous avons obtenu deux postes de service civique avec pour mission de « contribuer à l'inclusion des élèves en situation de handicap ». Toute l'équipe – enseignants, Atsem, AESH – a contribué à leur accueil et accompagnement. Ils sont prioritairement intervenus auprès des Ebep qui ne bénéficiaient pas, ou étaient en attente, d'AESH. Tous deux, à l'issue de leur contrat, ont postulé pour être AESH.

Ces renforts sont complétés par l'accueil de stagiaires (CAP petite enfance et bac pro Accompagnement, soins et services à la personne) permettant aux collègues de mieux prendre en compte tous les élèves et aux Ebep de bénéficier de l'attention dont ils ont besoin. »

Vincent Loustau, directeur d'école maternelle REP+, élu Sgen-CFDT

© Engin_Akyurt / Pixabay

© Styles66 / Pixabay

Le rôle du collectif

« Les personnels de direction doivent organiser la vie quotidienne de l'ensemble de la communauté éducative : élèves, enseignants, personnels administratifs et techniques, parents.

Pour favoriser le bienêtre au travail de toutes et tous, il faut développer la capacité du collectif à exposer et résoudre les problèmes qui se posent à lui. S'appuyer sur les instances (conseil d'administration, commission d'hygiène et de sécurité-CHS, conseil pédagogique, conseils de vie collégienne ou lycéenne...) permet d'impliquer et de responsabiliser les acteurs.

Bien s'occuper des adultes pour qu'ils s'occupent bien des élèves passe par un accueil personnalisé des nouveaux collègues (visite des locaux, présentation des personnels) pour développer le sentiment d'appartenance ; par la création de moments réguliers d'émergence et de résolution des difficultés ; par le soutien du dialogue syndical en s'appuyant sur les représentants pour connaitre les problèmes.

Favoriser l'expression des élèves et leur rendre intelligibles les sujets qui concernent la collectivité (le budget, la dotation horaire globale) est tout aussi nécessaire.

Enfin, se doter d'outils collectifs de résolution des difficultés, par exemple en ouvrant une ligne de crédit Prévention des risques psychosociaux sur le budget et en valider l'utilisation avec les membres de la CHS, c'est utiliser les instances pour favoriser collectivement la qualité de vie au travail. »

Laurent Kaufmann, principal de collège à Montreuil (Seine-Saint-Denis).

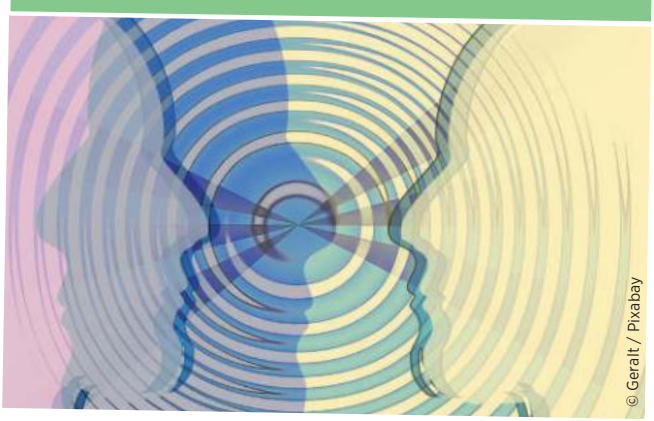
Je suis une richesse. Santé et travail à Aix-Marseille Université.

« J'ai contribué aux discussions de la section syndicale Sgen-CFDT d'Aix-Marseille Université (AMU) lors d'une mission à leurs côtés. L'idée a émergé de développer une action dans la durée sur la santé au travail. La CFDT est sensible à la réalité des conditions de travail, et c'est aussi le cas de notre collectif syndical à travers la diversité des profils individuels, avec un important travail d'accompagnement des agents au sein d'AMU. Nous avons une expertise dans l'écoute et l'analyse des situations difficiles, ainsi qu'un savoir-faire en matière de prévention.

En mai 2022 a été lancé un feuilleton hebdomadaire adressé à tous les agents, scandé par des rencontres-débats mensuelles. Chaque épisode fait part, à la première personne, d'une façon anonyme et fictionnalisée, d'une situation vécue où il est question de bienêtre ou de malêtre au travail. Une perspective collective et organisationnelle étaye toujours les éléments contextuels — une situation problématique étant le fruit de causes multiples, souvent liées à l'organisation du travail. Nous souhaitons montrer la complexité et l'ambivalence de chaque cas. Nous suscitons des réactions, positives comme négatives ! Notre objectif est de rompre l'isolement, créer la discussion, favoriser l'expression collective et la délibération. »

Spécialiste des enjeux de communication et relations de travail, Olivia Foli est sociologue et maitresse de conférence à Sorbonne Université. Elle est militante Sgen-CFDT chargée d'une mission de santé au travail.

Pour en savoir plus : https://bit.ly/3RUTIQI



© Geralt / Pixabay

©nasiklababan / Pixabay

Mise en œuvre du télétravail à l'université Paris-Saclay

« Comme partout du fait du travail à distance imposé par le confinement, le télétravail a été massivement mis en place dans l'urgence, en mars 2020, à l'université Paris-Saclay. Les agents ont eu tout d'abord un temps un peu rude d'adaptation puis ont reçu un équipement idoine. Les mandatés Sgen-CFDT au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de l'établissement se sont emparés de la question en matière de qualité de vie au travail et ont porté des revendications précises. Un dialogue a pu avoir lieu pour encadrer ce nouvel environnement de travail : quel temps de travail, quid du weekend ou des heures tardives ? Quelle qualité de connexion pour les agents ? Les échanges en instance concernant l'encadrement des activités ont permis d'élaborer une Charte relative au télétravail qui est toujours en vigueur.

Aujourd'hui, nos mandatés restent vigilants et revendiquent, pour protéger la santé des agents, la mise à disposition d'un écran de taille équivalente à celle de leur poste de travail et la fourniture d'un fauteuil, mais aussi la mise en paiement de l'indemnité forfaitaire de 2,50 € par jour de télétravail, prévue par décret le 26 aout 2021, qui aurait dû être versée à tous les agents de façon rétroactive à partir du 1er septembre 2021… Ils réclament également un dialogue social local de qualité en présentiel. »

Ghislaine Stern, membre du bureau de la section Sgen Université Paris Saclay.

Des risques majorés lors des changements d'échelle

« Pour moi, le bienêtre au travail, ce sont des agents bien dans leur tête et dans la réalisation de leurs missions, ce qui implique d'avoir tous les outils pour y parvenir et la confiance de son n+1 et de ses collègues. Le bienêtre est physique et moral. C'est un sujet au cœur de nos préoccupations militantes depuis plusieurs années car nous rencontrons de plus en plus de collègues en souffrance. Les risques psycho-sociaux (RPS) ont émergé avec l'augmentation de la taille de notre établissement. Il y a eu perte d'identité, de sens, et une augmentation de la charge de travail pour moins d'agents. Ils sont fragilisés. Leur épuisement monte en puissance et, désormais, ils l'expriment.

Plusieurs travaux ont été engagés dans mon école. Deux enquêtes « Qualité de vie au travail » récentes font état de nombreuses difficultés, avec des problèmes semblables. La direction les identifie mais peine à les traiter, et reste éloignée, ce qui nous donne l'impression de tourner en rond. C'est le combat du militant de la convaincre d'agir.

Le bienêtre au travail, ce n'est pas seulement mesurer ce qui ne va pas. Il faut trouver des solutions rapides pour aider les agents exposés aux RPS : projets, reconnaissance, cohésion et davantage de bienveillance. »

Carole Gomez, ingénieure d'étude à Bordeaux Sciences Agro en charge de la gestion administrative et financière des dossiers relevant de l'enseignement et de la recherche, et élue Sgen-CFDT.

© lukasbieri / Pixabay

La détérioration du climat de travail

« Au rectorat, une dégradation des conditions de travail affecte toute la chaine de travail : il ne s'agit plus de périodes avec des pics d'activité, mais d'une charge de travail toujours plus lourde. Le malêtre s'exprime à travers une image dépréciée de soi et de son travail, des arrêts maladie, du turn-over. Nous sommes ainsi confrontés à des problématiques de souffrance au travail, avec notamment le sentiment de qualité empêchée. Des ateliers Qualité de vie au travail (QVT) ont été installés. Face à l'isolement des cadres, un atelier sur les risques psycho-sociaux (RPS) a conduit à l'élaboration d'un guide. Alors que les conditions matérielles (hygiène, ergonomie, ambiance thermique et phonique…) sont parfois mal vécues, le plus pénible est la détérioration du climat de travail : ne pas pouvoir s'appuyer sur quelqu'un (les effectifs diminuant, chacun court après le temps), l'absence de convivialité, de culture commune, de communication… Quand les gens vont mal, ils s'adressent aux syndicats et c'est un atout s'ils avancent ensemble. Je dirais que le bienêtre au travail pour les agents du rectorat, c'est pouvoir bien faire son travail. Dans les instances, des constats et alertes sont posés, des analyses et propositions avancées, mais les moyens matériels et humains ne suivent pas. La tentative de suicide d'un collègue a précipité la réalisation d'un audit externe sur les conditions de travail. Les résultats pourront fournir des pistes de réflexion. »

Laurence Lebon travaille à la division des personnels de l'administration du rectorat de Grenoble et est élue au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des services déconcentrés.

Quand l'action collective n'a pas suffi, quand l'action individuelle est nécessaire, pour faire reconnaitre et traiter une situation de souffrance : renseigner le registre santé et sécurité au travail (RSST) quand survient un risque matériel, physique ou psychologique pour la santé ; demander la protection fonctionnelle quand la situation l'exige (menaces, agression, harcèlement…).

Stagiaires enseignant·e·s et conseiller·e·s principaux·ales d'éducation (CPE)

Accompagnement dans le métier

Par Christophe Brin

Tous les ans, fin aout, le Sgen-CFDT est sur le pont pour accueillir les enseignant·e·s et conseiller·e·s principaux·ales d'éducation (CPE) stagiaires. C'est le moment pour les militantes et les militants de leur souhaiter la bienvenue dans le département ou l'académie et de présenter l'action du Sgen-CFDT qui, toute l'année, sera là pour les accompagner sur des sujets aussi variés que les droits, la pédagogie, les relations avec les collègues ou la hiérarchie…

UNE DIVERSITÉ DE STATUTS

Les nouveaux collègues rencontrés lors de ces journées d'accueil présentent une variété de statuts inédite : stagiaires enseignants et CPE (ayant réussi le concours) à plein temps (titulaires d'un master Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation-Meef) ou à mi-temps (titulaires d'un autre master, l'autre mi-temps étant consacré à la formation en institut national supérieur du professorat et de l'éducation-Inspé), contractuels alternants (étudiants en deuxième année de master Meef à tiers-temps en poste et le reste du temps à l'Inspé) et assistants d'éducation en préprofessionnalisation (étudiants en première ou deuxième année de master Meef à tiers-temps en poste et le reste du temps à l'Inspé).

© Sgen Aquitaine

COMMENT AIDER VOS NOUVEAUX·ELLES COLLÈGUES AU QUOTIDIEN

Bien accueillir les nouveaux collègues dans votre école, votre collège, votre lycée est indispensable pour la qualité de vie au travail. Vous pouvez bien sûr être des intermédiaires avec le syndicat (transmettre leurs coordonnées en leur expliquant qu'ils recevront régulièrement des informations utiles). Mais aussi, tout au long de l'année, être à leur écoute et relayer leurs questions à votre syndicat Sgen-CFDT. C'est particulièrement important dans le cas des stagiaires à plein temps, car la journée d'accueil fut la seule occasion de les rencontrer tous ensemble. En cette année d'élections professionnelles, savoir qu'on peut, sur place, compter sur quelqu'un du Sgen-CFDT peut faire la différence.

© Sgen Aquitaine

© Sgen de Versailles

D'autres actions sont à mettre en œuvre le reste du temps. Communiquer collectivement avec les collègues stagiaires peut prendre la forme, selon les académies, de permanences régulières à l'Inspé afin d'appréhender l'année scolaire et de fournir des informations pratiques. De plus en plus de Sgen académiques animent également des groupes Facebook, lieu à la fois d'échanges entre stagiaires et de contact avec les militantes et militants Sgen-CFDT qui apportent des informations, répondent aux questions. Enfin, plusieurs de nos syndicats organisent maintenant des réunions en visio pour donner la parole aux stagiaires sur la façon dont se déroule l'année (en particulier dans les semaines qui suivent la rentrée) ou pour donner des informations utiles (sur les mutations par exemple).

PUBLICITÉ

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 réseaux 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.

17 %
des enseignants ont déjà été victimes de violences et 40 % en ont été témoins*.

#ChaqueActeCompte

MAIF
assureur militant

* 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.
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.

Élections professionnelles : les détaché·e·s à l'étranger votent également

Du 1er au 8 décembre 2022, les fonctionnaires détachés dans l'enseignement français à l'étranger sont appelés à voter en ligne pour élire leurs représentants. Ils participeront au scrutin dans la commission consultative paritaire ministérielle (départementale pour les enseignants du premier degré) correspondant à leur corps de fonctionnaire, mais aussi, s'ils sont détachés auprès de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (Aefe), pour le comité social d'administration (où votent aussi les recrutés locaux des établissements en gestion directe), et pour leur commission paritaire consultative centrale et le cas échéant locale relevant de l'Aefe. Ils doivent avoir activé pour ce faire leur messagerie @aefe.fr et leur compte numérique sur l'Internet collaboratif du réseau à l'étranger Orion. • **A. S.**

Élections professionnelles dans l'enseignement agricole public

Pour les élections professionnelles de décembre prochain, le ministère de l'Agriculture inaugure la procédure par vote électronique. Le contrôle en revient à un organisme indépendant qui produira un rapport transmis à la Cnil et aux organisations syndicales. Il garantit la sincérité du scrutin. La société Neovote assure la gestion de la chaine informatique. Pour voter, il faudra s'identifier à l'aide de trois données personnelles de connexion (adresse mail, code secret, Iban partiel de 5 chiffres) communiquées soit par mail ou courrier postal, soit par téléphone. En cas de perte, ces données seront accessibles via un numéro d'appel dédié. Enfin, la démocratie sociale ne s'abime que si l'on ne s'en sert pas… En décembre, votez ! • **J.-F. L. C.**

Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire

L'emploi des personnes en situation de handicap

Par Jean-François Le Clanche

Le ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (Masa), comme tout employeur public d'au moins 20 agent·e·s, se doit d'employer 6 % de personnes en situation de handicap – par rapport à l'effectif total des personnels. Or, ce taux d'emploi était, en 2020, de 4,06 % (soit 1220 bénéficiaires). Le non-respect de cette obligation entraine le versement d'une contribution annuelle au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (300 000 € en 2021). Le Masa n'est donc pas exemplaire et ce constat, hélas, est récurrent.

DES RECRUTEMENTS EN HAUSSE ?

Malgré la volonté affichée de l'administration centrale de recruter plus d'agents, dans les faits et sur le terrain, ce recrutement est difficile et bute souvent sur la réticence des manageurs locaux à intégrer ces agents dans leur équipe. L'administration souhaite améliorer les modalités d'embauche, avec pour objectif 50 agents recrutés en 2022. Pour le Sgen-CFDT, cette ambition doit se concrétiser.

La révision de la note de service sur le recrutement d'initiative locale et nationale de travailleurs handicapés [1] vise à faciliter le recrutement dans le bassin d'emploi, pour ainsi limiter les difficultés rencontrées par certains agents dans l'obligation de déménager ou de ne pouvoir réintégrer le domicile familial qu'en fin de semaine. Cette procédure, en place depuis 2013, est satisfaisante, les recrutements débouchant en général sur une titularisation.

UN « RÉSEAU HANDICAP » À FAIRE VIVRE

Il existait au niveau national un réseau des ambassadeurs et compétences handicap [2]. La crise sanitaire l'a mis en sommeil. Pour le Sgen-CFDT, ce réseau est un atout à valoriser. Les agents volontaires qui y adhèrent doivent bénéficier de l'appui du ministère (formation) et d'une reconnaissance (lettre de mission) de leur engagement (entretien professionnel). Ne décourageons pas les bonnes volontés, animons ce réseau et communiquons sur son intérêt. La question du handicap est l'affaire de toutes et de tous. Beaucoup reste à faire, au Masa et ailleurs.

[1] https://cutt.ly/cXZUMh7
[2] https://cutt.ly/mXZUqpf

© Antranias / Pixabay

Prof des écoles, enseignant·e·s en lycée pro : du nouveau

Le décret du 20 juin 2022 [1] ouvre la possibilité aux professeurs des écoles d'exercer leurs fonctions dans un établissement d'enseignement supérieur. Ce texte met fin à une gestion de carrière complexe pour ceux qui enseignaient déjà à l'université (pour en savoir plus : https://urlz.fr/j2xC). Il permet également aux enseignants en lycée professionnel de travailler en lycée d'enseignement général et technologique, en collège, et d'assurer certains enseignements dans des établissements d'enseignement supérieur. Une avancée, mais des questions restent en suspens (https://urlz.fr/j2xz). Le Sgen-CFDT a voté ce texte qui va dans le sens de la proposition de création du corps unique qu'il porte depuis longtemps. Néanmoins, il en soutient les évolutions à condition que ces affectations relèvent du volontariat. • R. A.

[1] https://urlz.fr/j2xs

AED : le Sgen-CFDT revendique de nouveaux droits

La loi du 2 mars 2022 sur le harcèlement scolaire donne la possibilité à certains assistants d'éducation (AED) d'obtenir un CDI après 6 ans d'exercice. Après consultation des équipes, le Sgen-CFDT a élaboré un argumentaire revendicatif centré sur la formation, l'accompagnement et la reconnaissance.

Accompagner des adolescents ne s'improvise pas. Les AED ont besoin d'être formés afin d'exercer correctement leurs missions et d'acquérir des compétences en matière de relation éducative à l'élève, d'accompagnement pédagogique, de travail en équipe et de conduite de projet. Le Sgen-CFDT revendique donc l'accès à un véritable plan de formation mis en place par le ministère.

Les AED ne bénéficient d'aucun suivi de leur projet personnel. De fait, ils sont nombreux à ne pas voir aboutir leur projet d'études. Aussi le Sgen-CFDT propose-t-il la mise en place systématique d'un tutorat pour les AED.

Les AED ayant obtenu un CDI auront préalablement acquis des connaissances, de l'expérience et des compétences. Ce capital doit être davantage reconnu et valorisé. Le Sgen-CFDT revendique donc la possibilité qu'ils puissent bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) ou des acquis professionnels (VAP), ou encore d'un diplôme qui viendrait compléter un parcours professionnalisant dans les métiers de l'enseignement, de l'éducation ou de l'animation.

Fidèle à son engagement pour les personnels contractuels, le Sgen-CFDT demande la mise en place d'un cadre de gestion favorable aux AED, personnels essentiels au bon fonctionnement des établissements scolaires. • **J.-P. C.**

Pour en savoir plus : https://www.sgen-cfdt.fr/actu/decret-cdisation-des-aed-synthese-et-decryptage

© QuinceCreative / Pixabay

Action sociale

Préau, une chance pour notre pouvoir d'achat ?

Par Jeannette Kouta-Begnaken

Le ministère s'est doté en juin 2021 d'une structure associative nationale : Préau. Sa vocation est de proposer aux agent·e·s (actif·ve·s et retraité·e·s) des prestations culturelles, sportives, touristiques, de loisirs, et des avantages commerciaux, en complément des offres d'action sociale académique (Asia) et de de la fonction publique (sections régionales interministérielles d'action sociale-Srias).

En décembre 2021, le site internet de Préau a été lancé avec un appel à adhésion. Le Sgen-CFDT a défendu le principe de gratuité – l'action sociale étant une obligation de l'employeur et un droit des personnels –, mais le ministère a fixé une cotisation à 10 euros. L'accueil mitigé fait par les personnels (environ 19 000 adhésions selon le ministère, pour un vivier de plus d'un million d'agents) a sans doute pesé sur la décision d'appliquer la gratuité en mai 2022.

Le Sgen-CFDT salue cette évolution et la restitution des 10 euros aux premiers adhérents. Cependant, le Sgen-CFDT continue de s'interroger sur le choix de créer une association qui n'intègre pas les représentants des personnels, et plus globalement sur la viabilité du modèle économique au regard des couts de fonctionnement induits : selon le ministère, 1,5 million d'euros en 2021. Le DGRH répond qu'il fallait activer la mise en œuvre du cinquième engagement du Grenelle de l'éducation, et que le statut associatif présente l'avantage de la simplicité et de l'agilité. Nous jugerons donc à l'usage et vous invitons à faire de même en créant gratuitement votre compte [1].

La création de Préau a été l'occasion de doter le ministère d'un portail pour accéder à l'offre de prestations d'action sociale ministérielle et interministérielle, portail dont la structuration pourrait laisser penser que l'association Préau gère cette action sociale alors qu'il n'en est rien. Toutefois elle vise aussi à améliorer l'accès aux droits des personnels, les crédits d'action sociale étant chroniquement sous-consommés, aussi bien au niveau ministériel qu'interministériel parce que les agents éligibles par exemple aux chèques vacances, chèques emploi service universel (Cesu), aide à l'installation, n'en font pas la demande. De ce point de vue, la plateforme est peut-être une chance pour améliorer le pouvoir d'achat de nombreux personnels, l'avenir nous le dira.

[1] https://www.preau.education.fr/com

Le livret de parcours inclusif

Au cours de cette rentrée sera déployé, de la maternelle à l'Université, le livret de parcours inclusif (LPI), application simplifiant l'accompagnement des élèves porteurs de handicap. Regroupant les documents relatifs à leur inclusion, elle vise à faire gagner du temps aux professionnels et aux familles qui n'auront plus à remplir chaque année les mêmes dossiers. Mais qui sera chargé du suivi du LPI dans l'équipe pédagogique ? Après quelle formation ? Quel temps libéré pour créer le dossier d'un enfant déjà inclus ?

Enfin, quel niveau d'accès aux informations pour les professionnels ? Médecins scolaires, psychologues, familles, enseignants auront-ils les mêmes accès ?

Pour le Sgen-CFDT, l'idée est intéressante, mais encore une fois, l'administration n'a pas informé les personnels en amont et nombre de réponses manquent. • **D. B.**

Polémique autour du recrutement

Les enseignant·e·s contractuel·le·s ne doivent pas être stigmatisé·e·s

Par Jean-Luc Evrard

Le manque de professeur·e·s titulaires, conséquence du manque d'attractivité du métier, a conduit le ministère à recruter de nombreux·ses agent·e·s contractuel·le·s dans les premier et second degrés.

Confondant causes et conséquences, omettant de rappeler que les contractuels sont engagés parce que des titulaires manquent, certaines organisations syndicales ont livré, avec la bienveillance de certains médias, des discours méprisants et dévalorisants à l'encontre de ces personnels (« dans les écoles, il y aura des adultes, pas des enseignants », « les contractuels sont mieux payés que les jeunes titulaires »…).
Sans nier certaines réalités (effectivement, le salaire de certains contractuels est plus élevé que celui des stagiaires dans certaines disciplines en tension et dans des zones géographiques non demandées par les titulaires), celles-ci ne peuvent pas être généralisées. Il faut interroger les causes de ce manque d'attrait pour le métier d'enseignant, reconnaitre les carences en formation – qui ne sont pas le propre des agents contractuels – et valoriser le parcours de nos collègues non titulaires qui, majoritairement, connaissent des conditions de travail très précarisées.

DES COMPÉTENTES ET DES EXPÉRIENCES SOUS-ESTIMÉES

Le témoignage publié dans *Profession Éducation* de mai 2022 devrait les conduire à se poser les bonnes questions : « Certains (…) 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. »
Les jugements négatifs de certains, qui garantissent sans doute le buzz, sont potentiellement porteurs de malêtre au travail dans la mesure où des parents ou des élèves se sentiront autorisés à dévaloriser d'emblée l'activité de ces collègues.
Le procès en incompétence n'est pas compatible avec les valeurs de la CFDT ! Si nous demandons que l'emploi

permanent soit occupé par des agents fonctionnaires, nous considérons que, quel que soit le statut des agents (titulaires ou contractuels), leur emploi génère des obligations pour l'employeur en ce qui concerne leur reconnaissance, leur protection, leur formation et leur rémunération. Les droits des contractuels ne s'opposent pas à ceux des titulaires, et les uns et les autres ne doivent pas être opposés.

REVENDIQUER D'AUTRES VOIES DE TITULARISATION

Dans ce contexte, les parcours des contractuels diplômés et expérimentés doivent être reconnus comme une modalité d'accès à la titularisation.
Le Sgen-CFDT a remis récemment au ministre de l'Éducation nationale la pétition signée par 8 500 agents pour une titularisation sans concours, sous condition d'ancienneté. Et dans cette perspective, le Sgen-CFDT a regretté que le concours exceptionnel envisagé par le ministère de l'Éducation nationale ne concerne, pour le moment, que le 1er degré… Nous continuerons à agir pour améliorer les conditions d'exercice de tous les agents.

Endométriose au travail

Le Sgen-CFDT écrit aux ministres

Par Vincent Loustau

L'endométriose touche 10 % des femmes. Dans nos champs professionnels (où elles représentent 50 à 90 % des personnels), ce sont près de 100 000 agentes qui sont donc concernées. Le Sgen demande une réelle prise en compte de leur situation au travail.

Maladie complexe, l'endométriose est responsable de douleurs pelviennes parfois très aigües pouvant avoir des conséquences sur la fertilité. Longtemps ignorée ou négligée, elle est aujourd'hui mieux connue et diagnostiquée grâce à l'action d'associations comme Endofrance, la pionnière, ou Endomind.

DES SYMPTÔMES INVALIDANTS

Au travail, les symptômes peuvent être très invalidants : douleurs pelviennes et lombaires empêchant la station debout ; fatigue ; troubles intestinaux et urinaires nécessitant un accès rapide aux toilettes – situation difficile quand on est en classe ou selon la configuration des locaux. Première conséquence : l'absentéisme lié aux symptômes, au diagnostic et au parcours de soins.
Cela peut générer un sentiment de culpabilité chez nos collègues concernées, une déconnexion lorsque le collectif de travail manque d'empathie voire est critique. Cette pathologie creuse encore plus les inégalités professionnelles en empêchant les femmes atteintes d'accéder aux promotions et postes à responsabilité. Et la surreprésentation masculine dans les métiers d'encadrement ne favorise ni la compréhension ni l'accompagnement.

Blausen.com staff (2014). "Medical gallery of Blausen Medical 2014". *WikiJournal of Medicine* 1 (2). DOI:10.15347/wjm/2014.010. ISSN 2002-4436. - Own work

DES EMPLOYEURS DÉFAILLANTS

Malgré le nombre d'agentes concernées et les obligations légales des employeurs, rien d'efficient n'a été mis en place par nos ministères : ni prévention, ni information, ni formation.
Si le MENJS s'associe à la stratégie nationale de lutte contre l'endométriose lancée cette année, les actions ne concernent que les lycéennes. La docteure Anne-Marie Casanque, médecin conseillère technique au MENJS, nous a cependant précisé que « les médecins du travail sont amenés à préconiser des aménagements de poste, […] une priorité médicale pour l'affectation dans le cadre des mouvements, afin de diminuer les causes de fatigue, et à informer sur les droits, en particulier demander une reconnaissance de la qualité de travailleuse handicapée (RQTH) auprès de la Maison départementale pour les personnes handicapées, demander une activité à temps partiel thérapeutique ».
Mais le très faible effectif des médecins du travail ne leur permet même pas d'assurer la visite quinquennale obligatoire pour chaque agent.

L'ACTION SYNDICALE : INFORMER, CONSEILLER, ACCOMPAGNER

Rappelons préalablement l'absence d'obligation de parler de sa maladie à son employeur.
La première action à mener sur le lieu de travail est l'information, celle des collègues directement concernées, mais aussi de l'entourage professionnel. Les associations comme Endofrance fournissent gratuitement flyers et affichettes, elles conseillent sur l'accès – déterminant – au diagnostic en recourant à un médecin expert de la maladie. Une collègue diagnostiquée doit pouvoir être orientée, voire accompagnée vers la médecine de prévention, car y accéder s'avère parfois compliqué. Des solutions d'aménagement du travail existent selon les niveaux de gravité : mi-temps thérapeutique, RQTH, télétravail, priorité médicale pour les affectations, reconversion…
Les militantes et militants du Sgen-CFDT peuvent vous conseiller et vous accompagner.
Notre fédération a écrit aux ministres de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur pour demander une campagne d'information auprès des agents et de réelles actions de formation auprès de la médecine du travail et de l'encadrement.

Principales associations :
EndoFrance : https://www.endofrance.org/
Endomind : https://www.endomind.org/
Info-endométriose : https://www.info-endometriose.fr/

Pour aller plus loin :
« Endométriose et emploi » : https://urlz.fr/el1Q
Sur santé.fr, « Travailler avec l'endométriose » : https://urlz.fr/j44P
« Stratégie nationale de lutte contre l'endométriose » : https://cutt.ly/BX6vzzZ

« Frédéric portait haut l'exigence morale… »

Par Catherine Nave-Bekhti

© Cyril Entzmann

La nouvelle du décès soudain de Frédéric Sève cet été nous a plongés dans la sidération et la tristesse. Il avait été élu secrétaire général du Sgen-CFDT en 2012, après des années d'engagement syndical dans son établissement, avec et pour ses collègues, responsable dans son syndicat de l'académie de Lyon et au conseil fédéral.

Au sein du Sgen-CFDT, il a rencontré, débattu, agi avec de nombreux militantes et militants. Celles et ceux qui l'ont alors rencontré, adhérents ou militants CFDT, mais aussi acteurs associatifs, syndicalistes de tous horizons, journalistes, politiques, m'ont écrit, ont écrit à des secrétaires nationaux de la fédération, nous chargeant d'adresser à sa famille et à ses proches leurs condoléances, leur soutien dans l'épreuve.

Frédéric portait haut l'exigence morale, la rigueur intellectuelle, la vision d'un syndicalisme qu'il voulait mener plus loin encore. Son exigence morale refusait la confusion, souvent facile dans le monde de l'éducation, entre égalité de traitement et justice sociale. Il réclamait des politiques publiques bénéficiant davantage et prioritairement aux plus fragiles de notre société. C'est le sens de ce qu'il a insufflé dans les négociations sur la réforme du collège. Il voulait une attention portée à tous les agents, et c'était le sens du travail du Sgen-CFDT sur les carrières et les rémunérations, sur la fonctionnarisation des agents des Crous, sur la refonte des obligations de service… À cette exigence morale s'ajoutait l'honnêteté et la rigueur intellectuelle : les faits sont têtus et c'est avec eux, sur eux qu'il faut travailler pour transformer le réel. C'est ainsi que, déjà dans le cadre fédéral, Frédéric orientait réflexions et actions sur la protection sociale, notamment dans les discussions avec les responsables de la MGEN. Frédéric, à la suite de ses prédécesseurs, nous a poussés à mieux identifier le Sgen-CFDT, par l'affutage des orientations, de la stratégie, de l'action de la fédération quand il en était secrétaire général. Et à la suite de Thierry Cadart, à imprégner toute la réflexion collective au sein de la fédération de notre appartenance à la CFDT, comme une évidence, et de manière très claire et résolue.

Frédéric avait aussi beaucoup d'humour, de l'élégance, une disponibilité et une attention délicate portée à chacun et chacune. D'un regard, d'un mot, d'une attitude, il manifestait son attention, sa reconnaissance. Il s'est également attaché à faire grandir les collectifs militants, à ouvrir davantage l'action de la fédération aux membres du conseil fédéral, à des militantes et militants d'équipes locales.

Dans le militantisme se nouent des relations interpersonnelles fortes, de l'amitié. Pour celles et ceux de la commission exécutive, il était un camarade, un ami parfois très proche qui partageait volontiers son gout pour la gastronomie, la course à pied, la randonnée en montagne, et sa grande curiosité intellectuelle et culturelle. La douleur éprouvée par ses camarades est à la hauteur des bons souvenirs, des moments forts autant que du choc qu'a provoqué la nouvelle de sa disparition brutale.

Nos pensées accompagnent celles et ceux qui étaient ses plus proches parents, amis, celles et ceux qui ont partagé de près avec lui les responsabilités syndicales, régionales, fédérales et confédérales.

© Emmanuelle Marchadour

Souvenirs de Lyon…

Par Alain Mège

Frédéric a pris son adhésion au Sgen-CFDT en 2000. Il était alors professeur de sciences économiques et sociales au lycée Albert-Camus à Rillieux-la-Pape (Rhône). Il ne pouvait pas se contenter d'être un simple adhérent : il s'est investi dans son lycée, puis au syndicat, d'abord pour les personnels du second degré. Puis son intelligence remarquable, sa capacité de synthèse, son sens politique – au sens le plus noble du terme – l'ont vite conduit à la coordination académique des trois syndicats, qui étaient alors départementaux, et dont il a mené à bien la fusion. Comme secrétaire académique, il a su constamment négocier avec le rectorat, avec les organisations syndicales. Il n'oubliait pas le militantisme de base, puisque le lycée Albert-Camus était devenu une des plus grosses sections de notre syndicat. Dès 2004-2005, il a représenté l'académie de Lyon au conseil fédéral, l'organe directeur de la fédération des Sgen-CFDT. À partir de là, nous avons suivi son ascension fédérale puis confédérale, étonnés et admiratifs. Frédéric, toujours profondément humain, ne nous avait pas oubliés. Il a su trouver le temps de bavarder et plaisanter avec ses camarades lyonnais pendant les pauses du congrès. Plusieurs d'entre nous se souviendront de la dernière conversation qu'ils ont eue avec lui.

Laurent Berger @CfdtBerger · 26 juil.

Avec une infinie tristesse, nous annonçons le décès brutal de Frédéric Sève, secrétaire national et trésorier de la CFDT. Militant engagé, immense responsable qui savait allier réflexion, ambition et action, Frédéric était un homme merveilleux et un ami. La @CFDT est en deuil

Salut, Guy

Par Thierry Cadart

Coll. Archives CFDT

Guy nous a quittés en juin dernier, le Sgen-CFDT a perdu un militant exceptionnel.
De 1989 à 2007, Guy fut le secrétaire général du Sgen-CFDT Basse-Normandie, à l'époque un des rares syndicats à dimension académique – responsabilité qu'il avait acceptée dans des circonstances dramatiques : Jacques Debarre, son prédécesseur, à qui il était très lié, était décédé dans un accident de la route peu avant le congrès fédéral de Marseille. Très vite, Guy a montré ses capacités à mener l'action syndicale et il est devenu une référence de par la qualité de ses interventions au conseil fédéral.
Cet engagement s'est naturellement prolongé au congrès de Mons quand il a rejoint la commission exécutive fédérale pour animer le secteur de la politique éducative de 2007 à 2012. Il y a toujours fait vivre le débat, prôné le partage des responsabilités, recherché les solutions pratiques pour inscrire les valeurs du Sgen et de la CFDT dans la réalité de l'École et de la vie syndicale.
Cette volonté de défendre concrètement les idées auxquelles il tenait, il l'a mise en œuvre dans le suivi de ses nombreux dossiers. En réaction à une actualité déjà dense sur le front de la politique éducative (les années Sarkozy…), il a pris en charge le suivi de l'éducation prioritaire régulièrement remise en cause – surtout dans sa dimension territoriale ; il a combattu le projet de suppression de la carte scolaire déjà dans l'air ; il a œuvré, enfin, pour les liens école-collège et la mise en place de bassins d'éducation, ainsi que pour la réforme qui ouvrait la porte au lycée modulaire voulu par le Sgen-CFDT mais dont la mise en œuvre fut encore une fois chaotique.
Sur tous ces dossiers, il a dû batailler ferme, entre autres au Conseil supérieur de l'éducation où sa voix était très écoutée. Il fallait contrer les projets très libéraux portés par la majorité de l'époque sans s'enfermer dans la posture de l'immobilisme et du corporatisme qui, à terme, condamne le service public d'éducation.
Son combat et ses engagements étaient portés par les convictions fortes de toute une vie : la nécessité d'une École qui, dans son organisation, lutte contre les inégalités sociales au lieu de les aggraver, et d'une pédagogie au service de ce projet social ; la nécessité, aussi, de faire vivre la démocratie par le débat, le respect des différences, l'échange, mais aussi la volonté de décider, de mettre en œuvre, d'agir avec et pour les autres. Guy faisait preuve d'une grande rigueur intellectuelle, sans doute le fruit de sa formation scientifique. Une rigueur fort utile pour déconstruire les discours, mettre à jour les motivations cachées et rejeter les fausses évidences… Et pour interroger aussi, parfois, certains présupposés sur lesquels nous pouvons bâtir notre action. Par exemple, Guy ne perdait jamais de vue l'amélioration des conditions de travail des personnels derrière nos interrogations sur l'organisation de l'École et les innovations pédagogiques : pour transformer l'École et la société, il avait choisi la voie de l'engagement syndical et il savait s'y tenir.
Toutes celles et tous ceux qui ont eu la chance de vivre cet engagement syndical au côté de Guy peuvent témoigner de ses remarquables qualités humaines en accord si profond avec ses convictions. Certes, il avait horreur des tire-au-flanc et des raisonnements bêtes et paresseux, mais il savait être particulièrement attentif et respectueux des autres, sa générosité et sa fidélité en amitié n'étaient jamais prises en défaut pour qui savait regarder au-delà de sa pudeur naturelle.
Guy était mon ami. Cette générosité, cette fidélité sans ostentation étaient les composantes de l'élégance qui le caractérisait et que je garde en mémoire avec quelques-uns de ses traits d'humour dont les audacieux, au sens d'Audiard, firent parfois les frais.

BIOGRAPHIE SYNDICALE DE GUY VAUCHEL

1989-2007 Secrétaire général du Sgen-CFDT de Basse-Normandie.

2007-2012 Secrétaire national du Sgen-CFDT, en charge de la politique éducative, chef de file de la représentation Sgen-CFDT au Conseil supérieur de l'éducation (CSE).

Mai 2012-Janvier 2013 Chargé de mission pour la coordination Sgen-CFDT sur la refondation de l'École, la loi d'orientation et de programmation.

© Isabelle Lacaton

Migrations

Quelles solidarités envers les exilé·e·s ?

L'agression de l'Ukraine par la Russie en février dernier a jeté sur le chemin de l'exil des milliers de personnes, en majorité des femmes, des adolescent·e·s et des enfants. Pour celles et ceux arrivé·e·s en France, comment s'est passé leur accueil et intégration ? Quels échos de la scolarisation de ces nouveaux·elles arrivant·e·s ? Et des conditions de vie et de travail de collègues russes, opposé·e·s à la guerre en Ukraine ? *Profession Éducation* vous livre quelques témoignages.

© Route 55

L'accueil des enfants et des jeunes ukrainiens

Interview de Conception Mousseau-Fernandez, directrice régionale France Horizon

DR

Comment se passe la scolarité des élèves ukrainien·ne·s ?

À leur arrivée dans nos sas collectifs d'hébergement, on les a laissés se reposer jusqu'à la fin des vacances de printemps. Nous préférions, en effet, attendre le transfert des familles dans un logement pérenne, lequel est parfois dans une autre ville, pour ne pas déraciner une nouvelle fois les enfants. Cependant, ils ont été inscrits dans des centres de loisirs, une première expérience d'intégration et de contact avec des jeunes de leur âge. L'inscription dans les écoles a pris, au maximum, 48 heures. Les mairies ont facilité les choses, tout comme les équipes scolaires, et les enfants ont pu bénéficier de l'aide des enseignants de français langue étrangère (FLE). Les choses ont été plus compliquées pour les adolescents, car la temporalité scolaire n'étant pas la même en Ukraine et en France, beaucoup de jeunes ont donc continué à suivre en visio les cours de professeurs ukrainiens pour préparer et passer leur examen à distance – mais sans doute ces collégiens et lycéens intègreront-ils les établissements scolaires français à la rentrée. Comme il n'y a pas de places dans les crèches, l'accueil des moins de trois ans a été un peu plus compliqué à leur arrivée dans les sas collectifs, mais la solidarité a fonctionné, les femmes qui ne travaillaient pas gardant les enfants de celles et ceux qui avaient un emploi. Et maintenant que les familles sont logées, elles doivent pouvoir bénéficier des structures locales d'accueil des enfants en bas âge.

Qu'en est-il des étudiant·e·s ukrainien·ne·s ?

Si les jeunes filles ukrainiennes de 18-20 ans sont souvent venues avec leur mère, la plupart des étudiants ukrainiens sont restés au pays pour combattre. En fait, les étudiants arrivés en France sont, pour la plupart, des étudiants africains boursiers en Ukraine pour y suivre des études. Quand ils ont fui les combats et sont arrivés en France, l'Europe a considéré qu'ils n'étaient exposés à aucun risque dans leur pays d'origine et les y a donc reconduits en attendant que la situation en Ukraine s'apaise et qu'ils puissent reprendre leur cursus universitaire. Mais la gestion de cette situation a été forcément compliquée. • **Propos recueillis par Dominique Bruneau**

Pour en savoir plus :
https://www.france-horizon.fr/article/presentation

Tiziana Jacoponi *

“Les arrivées se font à tout moment de l’année, d’où la grande hétérogénéité du public”

* PROFESSEURE DE LETTRES MODERNES À L’ORIGINE, TIZIANA JACOPONI EST DEVENUE ENSEIGNANTE EN UNITÉS PÉDAGOGIQUES POUR ÉLÈVES ALLOPHONES ARRIVANTS (UPE2A) DANS LES ACADÉMIES DE CRÉTEIL, PUIS DE NICE. ELLE EST ACTUELLEMENT COORDINATRICE AU CENTRE ACADÉMIQUE POUR LA SCOLARISATION DES ÉLÈVES ALLOPHONES NOUVELLEMENT ARRIVÉS ET DES ENFANTS ISSUS DE FAMILLES ITINÉRANTES ET DE VOYAGEURS (CASNAV) DES ALPES-MARITIMES.

Quels sont les principes du dispositif d’inclusion des élèves allophones ?

En 2012, le gouvernement publie une circulaire [1] qui va profondément bouleverser les habitudes et comportements des équipes pédagogiques des « classes d’accueil ». Le cadre est défini dans son titre (« Organisation de la scolarité des élèves allophones nouvellement arrivés ») et quatre principes sont énoncés : l’inclusion des élèves en classe ordinaire comme finalité ; la priorité donnée à l’apprentissage du français enseigné, langue de scolarisation ; l’accompagnement de l’élève au-delà d’une première année de fréquentation de l’Upe2a ; la nécessaire implication de l’ensemble de l’équipe pédagogique. Elle souligne la notion de dispositif qui remplace celle de classe.

Quelles conséquences pour l’organisation scolaire ?

L’organisation de la scolarité repose en grande partie sur les épaules du professeur d’Upe2a : création des emplois du temps de chaque élève, décision d’inclusion et choix des matières d’inclusion, orientation, suivi psycho-social (cantine ; lien avec les assistantes sociales, associations, familles, foyers…). Les arrivées se font à tout moment de l’année, d’où la grande hétérogénéité du public avec un mélange de niveaux et de classes d’âge, et des élèves parfois pas ou peu scolarisés antérieurement.

© Tiziana Jacoponi

Que s’est-il passé dans le département des Alpes-Maritimes ?

À Nice et à Cannes, il y a une communauté ukrainienne, plutôt discrète. Les deux villes ont immédiatement mis en place d’importants dispositifs d’accueil. Tout a été fait pour rendre plus fluide et efficace le parcours citoyen et de santé. Dès mars 2022, au moment où le conflit explosait en Ukraine, le maire de Cannes est parti avec un des premiers convois humanitaires. Au niveau du logement, il y a eu un véritable élan de solidarité – par exemple, des logements de fonction vides ont été mis à disposition des déplacés ukrainiens. Nice a logé une troupe ukrainienne de 24 jeunes qui avaient participé au Carnaval. De notre côté, nous avons découvert que l’association Francophonia avait un partenariat avec l’Ukraine pour former des professeurs de français langue étrangère (FLE).

Et les élèves ?

Au total, nous avons accueilli et scolarisé 1 182 élèves, de la maternelle au lycée. L’académie de Nice a été exemplaire. Du mois de mars au mois d’avril, quatorze structures temporaires n’accueillant que des Ukrainiens ont été créées pour gérer les flux des élèves dans le second degré. Ceux-ci, forts en maths et souvent anglophones, avaient globalement un bon niveau.

Quel enseignement pouvez-vous tirer de tout cela ?

Il faut apprendre à réagir face à une situation de crise. Savoir toujours garder un temps pour l’écoute de l’autre et chercher à comprendre quelle est la priorité. C’est un apprentissage de la rigueur et de la méthode. • **Propos recueillis par Xavier Boutrelle**

[1] https://cutt.ly/hCYM2vn

Le Sgen-CFDT en appui

Le nombre d’élèves ukrainiens en France à la rentrée n’est pas encore connu. Ils étaient plus de 20 000 en juin, répartis sur tout le territoire. Ils sont victimes des traumatismes de la guerre et de la fuite, et sont confrontés à une langue inconnue. Le gouvernement ukrainien propose des supports pour rester en contact avec le pays, et le Cned [1] des classes virtuelles quotidiennes de langue et culture ukrainiennes. Le Sgen-CFDT est très impliqué dans la solidarité et nos sites [2] offrent de nombreuses ressources. Les personnels rencontrant des difficultés, nous maintenons nos revendications : du temps pour la formation et l’accompagnement des équipes, des moyens pour les établissements d’enseignement supérieur et de recherche qui accueillent scientifiques, enseignants et étudiants ukrainiens… • D. R.

[1] https://apps.education.fr/

[2] Mots clés : élèves ukrainiens sgen

© Sinenkiy

Elena Gordienko *
"Tout le monde en Russie n'était pas inféodé à la propagande."

* RUSSE D'ORIGINE UKRAINIENNE, ELENA GORDIENKO EST CHERCHEUSE EN THÉÂTRE CONTEMPORAIN. SON TRAVAIL ET SES PRISES DE POSITION L'EXPOSANT DEPUIS LE DÉCLENCHEMENT DE LA GUERRE EN UKRAINE, ELLE A PU QUITTER LA RUSSIE EN MARS DERNIER GRÂCE AU PROGRAMME D'ACCUEIL EN URGENCE DES SCIENTIFIQUES EN EXIL (PAUSE).

Vous êtes enseignante-chercheuse en études théâtrales. Sur quoi travaillez-vous ?

Mes recherches portent sur le théâtre dans l'espace public. Je m'intéresse particulièrement à l'herméneutique et à la sociologie du théâtre. Travailler hors les murs d'un théâtre n'est pas une pratique évidente pour les artistes. Le théâtre de rue en France a émergé il y a plus de quarante ans, alors qu'il est à la mode en Russie depuis une dizaine d'années seulement. J'ai pu comparer ces deux traditions lors d'un séjour de recherche en France, en 2019, et valoriser les thèmes dont se sont emparés les metteurs en scène russes : l'histoire nationale du XXe siècle avec ses répressions, ses déportations est souvent représentée – sujets sensibles, aujourd'hui censurés.

© Natalie Glebkina

Comment exerciez-vous votre métier en Russie ?

Dès avant la guerre, la situation s'était détériorée. En décembre 2021, la dissolution de l'ONG Memorial International qui a documenté les répressions soviétiques, a été un signal fort. On a pris conscience de l'arbitraire étatique. Jusqu'alors, le cercle universitaire et artistique était plutôt préservé. Notre direction a toujours respecté notre liberté académique. Mais après l'adoption de la loi qui punit la désinformation sur l'armée d'une peine de prison pouvant aller jusqu'à quinze ans, l'administration centrale de mon université a appelé les étudiants à dénoncer les enseignants qui démentiraient la version officielle du régime. Il a été demandé à l'un de mes collègues de démissionner après qu'il a comparé dans les réseaux sociaux le régime de Poutine avec celui de Hitler.
C'est une ambiance qui n'est pas favorable à l'éducation. Comment s'autocensurer quand on enseigne le théâtre contemporain russe qui compte nombre de spectacles très engagés ? Dans ce milieu, beaucoup de personnes opposées à la guerre ont été licenciées ou ont dû démissionner et quitter la Russie. Des spectacles ont été censurés ou annulés en sorte que le programme de mes étudiants était devenu très restreint !

Comment PAUSE vous a-t-il aidée ?

J'ai découvert ce programme en contactant la Sorbonne Nouvelle qui avait organisé plusieurs colloques auxquels j'ai participé. Elle m'a beaucoup aidé pour candidater et déterminer un sujet de recherche. Avec PAUSE, il a été convenu que je fasse un inventaire des spectacles in situ créés ou diffusés par des compagnies originaires de l'Est (Russie et ex-URSS) en France et en Europe. Je prépare aussi un article sur les artistes russes opposés à la guerre. Enfin, parmi les travaux dirigés dont j'aurai la charge à la rentrée, l'un portera sur l'esthétique des théâtres contemporains russe, biélorusse et ukrainien. C'est un sujet qui me tient à cœur…

Quel message serait le vôtre depuis l'exil ?

Au début de la guerre en Ukraine, nous avons été nombreux à culpabiliser. Étant d'origine ukrainienne, il était fondamental pour moi et ma famille en Ukraine que j'exprime mon soutien à la paix et aussi à la liberté en Russie. Je crois qu'il faut regarder vers l'avenir, être solidaire et construire.
Tout le monde en Russie n'était pas inféodé à la propagande. Il y a eu, il y a encore de la résistance ! • **Propos recueillis par Aline Noël**

PAUSE

Le fonds d'urgence, à destination des scientifiques et artistes touchés par le conflit en Ukraine, déployé par PAUSE (dont le Sgen-CFDT soutient les actions) a permis de mettre à l'abri en France près de 185 scientifiques, artistes et professionnels de la culture, ainsi que leur famille.

Pour soutenir le programme : https://cutt.ly/hCU1KaV

Pour en savoir plus : https://cutt.ly/dCU15bg

Cfdt:

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

VOTRE VOIX NOTRE ACTION

jusqu'au 8 décembre 2022

ÉLECTIONS FONCTIONS PUBLIQUES

VOTEZ CFDT

VISUEL : ©STWILLIAMSON