sgen Cfdt:

Profession ÉDUCATION

N° 288 | Novembre-décembre 2022 | **2,50 €**

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DU 1er AU 8 DÉCEMBRE 2022

Faites le choix d'un syndicat utile, proche des personnels et force de propositions

VOTEZ ET FAITES VOTER SGEN-CFDT

sgen Cfdt: Profession ÉDUCATION
N° 288 | Novembre-décembre 2022

3 ÉDITO

Voter et faire voter Sgen-CFDT
Pour faire le choix de candidat·e·s qui s'engagent au quotidien pour être utiles aux agent·e·s…

4 ACTUALITÉ

Voie professionnelle
Retour sur la manifestation du 18 octobre.

Éducation nationale : budget 2023
Le budget prévoit 59 milliards d'euros.

Transformation de l'Éducation
L'ONU s'engage et développe cinq grandes pistes d'actions.

7 DOSSIER

L'urgence : des métiers attractifs !
Le brusque intérêt de l'opinion pour le recrutement de contractuel·le·s a mis le projecteur médiatique sur une crise déjà ancienne…

Interview de Catherine Nave-Bekhti
La secrétaire générale du Sgen-CFDT trace les contours des combats syndicaux à venir.

14 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Politique handicap en direction des personnels
Des ambitions pour peu de moyens…

Inclusion dans l'Enseignement supérieur et la Recherche
Rencontre avec Mahmoud Kékouche, militant Sgen-CFDT et responsable du pôle Handicaps et accessibilités à l'université de Paris-Nanterre.

Agent·e·s victimes d'agression ou de menaces
Quels bons réflexes adopter ?

17 RETRAITES

Retraite des femmes : de l'égalité professionnelle à l'égalité à la retraite
Quelles sont les inégalités qui perdurent ?

20 ADHÉRENT·E·S CFDT

Indemnisation
Pour les adhérent·e·s CFDT, chaque jour de grève est à présent indemnisé.

21 ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Paroles de candidat·e·s
Des militant·e·s du Sgen-CFDT évoquent leurs engagements syndicaux et les combats qui leur tiennent plus particulièrement à cœur.

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

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

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, Christophe Bonnet, Tristan Brams, Caroline Brisedoux, Dominique Bruneau, Florence Dubonnet, Jean-Luc Évrard, Laurent Gomez, Antonio Gonçalves, Gilles Graber, Gwenael Le Guevel, Vincent Loustau, Odile Nave, Catherine Nave-Bekhti, Aline Noël, Élisabeth Ritzenthaler, Pierre-Marie Rochard, Anaïs Ropiteau, Jean-Louis Sève, Marielle Spenle, 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. : 01 56 41 51 00. Fax : 01 56 41 51 11. Mél : fede@sgen.cfdt.fr — http://www.sgen.cfdt.fr. **PHOTO DE COUVERTURE :** smartboy10

Élisabeth RITZENTHALER
Secrétaire nationale

ÉDITO

Voter et faire voter Sgen-CFDT

VOTER ET FAIRE VOTER SGEN-CFDT, C'EST FAIRE LE CHOIX DE CANDIDAT·E·S qui s'engagent au quotidien pour être utiles aux agent·e·s. Il·elle·s les rencontrent, accueillent, répondent à leurs questions et les accompagnent.

Plus que jamais, nos collègues ont besoin que l'on s'exprime au nom des collectifs de travail, qu'on parle de leur métier, de leur travail au quotidien ; qu'on leur donne la parole pour dire ce qui ne va pas, mais aussi ce qu'ils envisagent comme pistes d'amélioration pour les élèves et étudiant·e·s, et pour les conditions de travail.

Voter et faire voter Sgen-CFDT, c'est faire le choix d'un syndicalisme ancré dans le vécu professionnel des agent·e·s et qui veut les faire entendre au plus près du travail comme dans les ministères. Le Sgen-CFDT est force de propositions pour obtenir des avancées pour les collègues : une plus juste rémunération, du temps pour la concertation et le travail d'équipe…

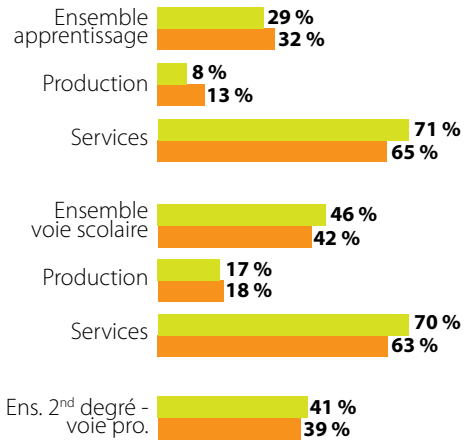
Chaque voix compte pour faire progresser le Sgen-CFDT et la CFDT. Celle de chaque adhérent et adhérente. Mais aussi les voix de celles et ceux qui nous entourent.

Alors, du 1er au 8 décembre, à nous de choisir par notre vote un projet fédérateur, riche en idées et propositions pour un système d'éducation, de formation et de recherche plus solidaire et juste. Un projet où chaque personnel est reconnu et respecté.

Pour faire de cette ambition une réalité, c'est à nous tous et toutes de convaincre de voter Sgen-CFDT.

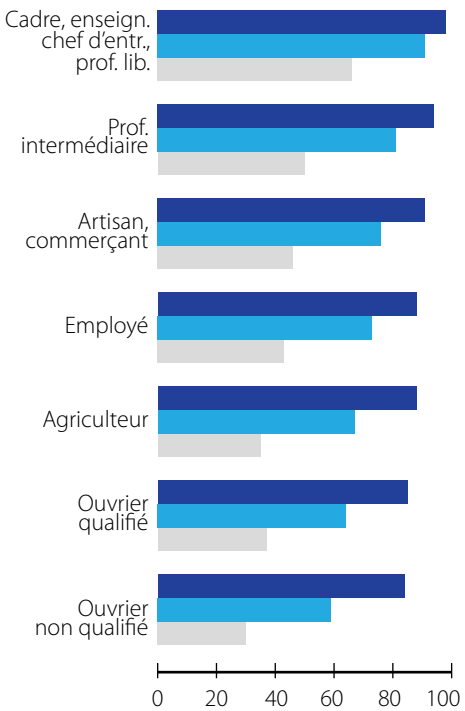
Novembre 2022

Part des filles selon les formations et le secteur de spécialité en 2011 (en vert) et en 2021 (en orange).



Source : Depp, SI Scolarité, enquête n° 16 auprès des établ. privés hors contrat, Sifa ; ministère chargé de l'Agriculture, SI Safran.

Souhait d'une orientation en seconde GT selon le milieu scolaire et les notes obtenues au contrôle continu du brevet (en bleu foncé, de 12 à < 15 ; en bleu clair, de 10 à < 12 ; en gris, de 8 à < 10).



Source : Depp, enquête n° 16 auprès des établ. privés hors contrat et Depp, Sies-MESR, panel d'élèves entrés en 6e en 1995.

© Philippe Antoine

Voie professionnelle

Retour sur la grève du 18 octobre

Par Jean-Luc Évrard

À l'appel de nombreuses organisations syndicales, dont le Sgen-CFDT, les agents mobilisés ont exprimé leur refus du projet de réforme de la voie professionnelle [1] qui dégrade les conditions de travail des agents sans améliorer la formation des élèves (baisse des heures d'enseignement, augmentation de la durée de formation en entreprise...).

À l'issue de la manifestation parisienne, Sylvain Berthaud, secrétaire national Sgen-CFDT en charge de la voie professionnelle, a déclaré : « le signal renvoyé ce jour au Gouvernement est fort, la mobilisation sans précédent. La réforme propose des solutions simplistes et inadaptées, et ne répond pas aux enjeux de la voie professionnelle. Le Sgen-CFDT et la Fep-CFDT ne cautionnent pas la logique adéquationniste portée par le président Macron (qui souhaite transformer la voie professionnelle pour l'aligner sur le modèle de l'apprentissage en adéquation avec le marché de l'emploi) – logique qui va renforcer les déterminismes sociaux et genrés – et s'opposeront à l'augmentation de la durée des périodes de formation en milieu professionnel (PFMP). Le Sgen-CFDT revendique auprès du ministère qu'il donne aux personnels de la voie pro les moyens pour qu'elle puisse mener ses missions et une véritable reconnaissance de la réalité du travail des agents. Il attend du Gouvernement qu'il infléchisse ses positions, car rien ne pourra se faire sans les agents ni contre eux. La CFDT utilisera toutes les voies possibles, dont celle du dialogue, pour défendre les intérêts des personnels et des élèves. »

Depuis, grâce à la détermination de la CFDT et sa constance, le ministère a infléchi ses positions et a enfin instauré les conditions d'un véritable dialogue social. À suivre...

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

© Arthur Weidmann / Wikimedia

Éducation nationale et Jeunesse

Budget 2023

Par Tristan Brams

Le projet de loi de finances prévoit un budget de 59 milliards d'euros. Près de 95 % du budget de la mission enseignement scolaire sont consacrés à la masse salariale (de la maternelle au lycée, public comme privé, y compris l'enseignement technique agricole), une part importante des autres dépenses étant à la charge des collectivités territoriales.

En 2023, 2 000 emplois (ETP) en plus sont budgétés – deux fois moins qu'en 2022. En regard du million d'emplois actuel (la moitié des agents de l'État), c'est évidemment bien peu (0,2 % d'emplois en plus). Avec 4 000 nouveaux emplois d'accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH), on a donc une baisse de 1 985 emplois dans le champ de l'enseignement scolaire et une stabilité dans le champ sports, jeunesse et vie associative.

L'augmentation des rémunérations de 2,6 milliards d'euros est la mesure phare. L'augmentation de 3,5 % du point d'indice (qui a eu lieu) et les mesures engagées depuis 2021 ne laissent plus que 0,935 milliard d'euros pour augmenter les salaires des enseignants à la rentrée scolaire 2023, dont une partie (0,3 milliard) serait conditionnelle. C'est l'addition de toutes ces mesures qui doit permettre d'atteindre deux objectifs fixés par le Gouvernement : une hausse moyenne de 10 %, et un début de carrière à 2 000 € net. Pour les autres personnels, des augmentations sont envisagées, mais nettement plus faibles.

D'autres mesures vont compter : « l'école du futur » (le fond d'innovation pédagogique), l'extension aux élèves de 6e et de 5e de la part collective du pass Culture, la préparation des Jeux olympiques…

Des raisons en plus pour renforcer notre action syndicale !

GreenComp, un outil pour faire entrer la transition écologique dans notre enseignement

Dans le cadre du Pacte vert pour l'Europe, la Commission européenne a proposé une démarche aux pays membres en matière d'éducation à la durabilité environnementale[1]. De son côté, le Conseil de l'Union européenne a adopté, le 16 juin 2022, une recommandation visant à encourager l'apprentissage au service de la transition écologique et du développement durable[2], argüant que « les éducateurs ont besoin de davantage de soutien ciblé, d'expertise et de possibilités de formation pour intégrer les principes de la transition écologique et du développement durable dans leurs pratiques d'enseignement et de formation ». Parmi les recommandations, celle de s'appuyer sur le nouveau cadre européen de compétences en matière de durabilité, GreenComp[3], avec pour finalité que « l'activité humaine ne dépasse pas les limites planétaires ».
Élaboré à partir des contributions et des délibérations de nombreux experts et acteurs de la société civile, ce cadre de compétences est appelé à se déployer pour tous les âges et dans tous les contextes d'apprentissage. L'objectif est de développer des connaissances, des aptitudes et des attitudes nécessaires pour penser, planifier et agir avec empathie, responsabilité et égard pour notre planète. Douze compétences organisées en quatre domaines sont détaillées et illustrées par des exemples.
L'éducation à la durabilité est cruciale pour atteindre les objectifs de développement durable, même si l'éducation n'est qu'une partie de la solution. GreenComp permet de transformer nos pratiques sur une base commune, de renforcer nos revendications pour une transformation des contenus d'enseignement, des méthodes et de la formation des personnels. Il contribue aussi à créer du commun entre les apprenants et les personnels d'éducation de toute l'Union européenne. • **T. B.**

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

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

[3] Version française téléchargeable sur cette page : https://urlz.fr/jJku

En bref

Les oublié·e·s du Ségur

Depuis l'an dernier, la prime Ségur (49 points d'indice, soit 183 euros net par mois) est versée à certains assistants de service social relevant du corps interministériel à gestion ministérielle (Cigem). Mais la filière sociale du MEN est exclue, ce qui est incompréhensible : cela crée une inégalité de traitement et néglige l'essence même de notre travail qui contribue, lui aussi, à la protection de l'enfance et des mineurs.
Le Sgen-CFDT a multiplié les actions : grève nationale le 15 mars, déclarations dans les instances, audience avec le ministre.
Conjointement avec l'Uffa, le Sgen-CFDT prépare également un livre blanc, enrichi des témoignages de collègues, qui sera prochainement remis au ministre. • **M. S.**

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

Violences sexistes et sexuelles : nous devons être exemplaires !

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

Pour en savoir plus :
« Le Sgen-CFDT s'engage contre les VSS » :
https://urlz.fr/jKyH

Transformation de l'Éducation

L'ONU s'engage

Par Dominique Bruneau

Le 19 septembre dernier, au siège de l'ONU, 150 chefs d'État ont participé au sommet pour la transformation de l'Éducation et se sont engagés sur cinq grandes pistes d'actions. Premièrement, investir massivement dans une éducation de qualité, une base solide de développement et d'éducation des jeunes enfants. Deuxièmement, doter les apprenants des connaissances, compétences, valeurs et attitudes nécessaires pour pouvoir faire preuve de résilience, s'adapter et se préparer à un avenir incertain, tout en œuvrant pour le bienêtre de l'humanité et de la planète et pour le développement durable. Ensuite, disposer d'un nombre suffisant d'enseignants pour répondre aux besoins des apprenants – les enseignants devant être formés, motivés et donc être soutenus et reconnus, à l'instar de l'ensemble du personnel éducatif. Par ailleurs, mieux préparer les générations futures à la transformation numérique en la rendant plus inclusive, équitable, efficace, pertinente et durable. Enfin, augmenter le budget consacré à l'éducation au sein des États pour le porter à 8 % du PIB à l'horizon 2030.

Le Sgen-CFDT considère que les États doivent à présent passer aux actes en commençant par instaurer un véritable dialogue social, seule voie possible pour construire avec les personnels l'École de demain.

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

Du 01 au 08 | 12 2022

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Les représentant·e·s des organisations syndicales seront élu·e·s pour un mandat de quatre ans au sein des instances de dialogue social : comités sociaux d'administration, commissions administratives paritaires et commissions consultatives paritaires.

À partir du 05 | 01 2023

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

La 34e édition de cette opération aura lieu du 27 mars au 1er avril 2023 sur le thème « L'info sur tous les fronts ». Les inscriptions pour les écoles et établissements scolaires souhaitant participer se dérouleront du 5 janvier au 4 février.

www.clemi.fr/fr/semaine-presse-medias.html

Jusqu'au 31 | 03 2023

11e CONCOURS VIDÉO SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL : DE L'ÉCOLE AU TRAVAIL

Organisé par l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), sous le parrainage des ministères de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, et de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, ce concours s'adresse aux apprenti·e·s et aux élèves des lycées professionnels, avec pour objectif de sensibiliser les futur·e·s salarié·e·s aux risques professionnels auxquels il·elle·s sont exposé·e·s lors de leur entrée dans le monde du travail.
Les vidéos sont à poster avant le 31 mars.

Pour s'inscrire : https://www.inrs.fr/services/formation/concours-video-2023.html

©Pixabay / Thomas Breher

DOSSIER

L'urgence : des métiers attractifs !

Réalisé par Lætitia Aresu, Christophe Bonnet, Catherine Nave-Bekhti, Pierre-Marie Rochard et Alexis Torchet.

Le brusque intérêt de l'opinion pour le recrutement de contractuel·le·s à la rentrée a enfin mis le projecteur médiatique sur une crise déjà ancienne, celle de l'attractivité des métiers de l'éducation et de l'enseignement.
Ce dossier fait le point sur les analyses et les propositions du Sgen-CFDT à ce sujet, et plus généralement sur la question des parcours professionnels et des fins de carrière.

Enseignement supérieur : contrastes et trompe-l'œil de l'attractivité

©Pixabay / Fotoshoptofs

En comparaison avec l'enseignement scolaire, l'enseignement supérieur semble conserver une certaine attractivité. Les concours de recrutement de maitres de conférences restent très compétitifs et de nombreux candidats de très haut niveau ne trouvent pas de poste. Mais c'est essentiellement dû à la rareté des postes : les difficultés budgétaires des établissements les incitent à « geler » de nombreux postes. Alors que la population étudiante continue à augmenter, le nombre total de postes d'enseignants-chercheurs baisse encore ! Ceci entraine une vive compétition pour les rares postes d'enseignants-chercheurs ou de chercheurs, malgré l'aggravation constante des conditions de travail. Cette attractivité est cependant fragile : dans certaines disciplines (informatique par exemple), les recrutements infructueux se multiplient… Il est donc urgent de consolider les mesures de revalorisation de ces carrières, d'autant que les départs à la retraite vont s'accélérer dans les prochaines années.

L'enseignement supérieur peine également à recruter les personnels non enseignants, notamment dans les métiers « en tension » : systèmes d'information, services immobiliers… En cause : les conditions de travail, mais surtout les rémunérations : absence de perspectives salariales pour les contractuels et, pour les fonctionnaires, une politique indemnitaire aussi insuffisante qu'illisible.

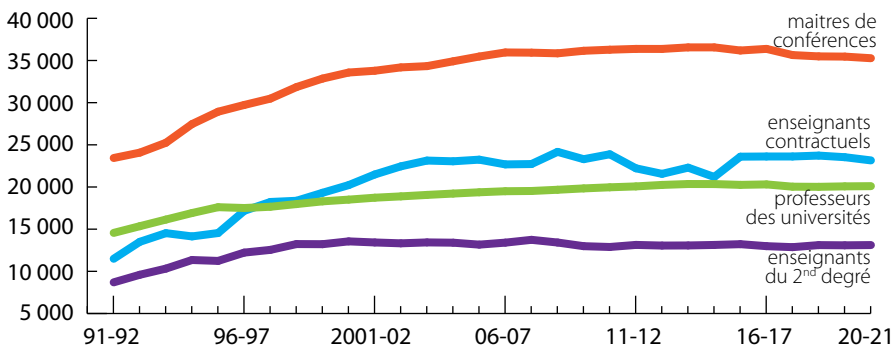
Il est grand temps pour l'enseignement supérieur de ne plus considérer son attractivité comme acquise et de se préoccuper dès maintenant de sa future force de travail ! • **C. B.**

IL Y A SIX ANS, *Profession Éducation* consacrait un dossier à la question de l'attractivité[1]. Nous écrivions alors : « Depuis 2012, avec le retour des créations de postes, nous avons découvert qu'il pouvait être difficile de pourvoir tous les postes ouverts aux concours. Des métiers proposés dans le monde de l'éducation au sens large ne font plus recette. Dans le même temps, des postes dans les services, les écoles et les établissements, souvent concentrés sur quelques territoires, restent vacants ou sont pourvus par des non-titulaires ». Dans l'intervalle, la situation ne s'est pas du tout améliorée, loin de là, et la question posée à l'époque (« Comment résoudre cette double problématique, professionnelle et territoriale, de l'attractivité ? ») est plus que jamais d'actualité.

QUEL AVENIR POUR LE « PACTE » STATUTAIRE ?

Force est de constater que le « pacte » implicite entre les agents publics et leur institution, institué par le statut, s'est dénoué. Il reposait sur quatre piliers. Premièrement, la sécurité de l'emploi, un fonctionnaire ayant vocation à faire toute sa carrière dans le même ministère ; une vision faussement protectrice du statut, ce qui a d'ailleurs dispensé pendant longtemps le ministère de toute politique de ressources humaines (RH). Autre pilier, une rémunération médiocre en début de carrière tendant à s'améliorer en toute fin de carrière pour les enseignants, les psychologues de l'Éducation nationale (psy-EN) et les conseillers principaux d'éducation (CPE) – beaucoup moins pour les personnels de catégorie B ou C –, ce qui avait tendance à maintenir les personnels dans leur emploi et supposait de leur garantir une retraite acceptable. Troisième pilier, une affectation plus ou moins subie, plus ou moins loin de chez soi, tendant aussi à s'améliorer avec le temps, soit par rapprochement, soit par stabilisation.
Enfin, une certaine autonomie dans le travail et dans l'organisation de son temps, au moins pour les enseignants et les personnels de direction, avec des débats parfois vifs sur l'équilibre entre la part individuelle et la part collective de cette autonomie.
Ces quatre piliers sont aujourd'hui largement remis en question. Tout d'abord, l'évolution du marché du

Évolution des effectifs enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur entre 1991-92 et 2020-21.



Sources : MENJS-Mesri-DGRH.

© Pixabay / Rudy et Peter Skitterians

LA REVALORISATION DES MÉTIERS EST UN AXE REVENDICATIF MAJEUR DU SGEN-CFDT.

travail et des aspirations professionnelles rendent moins désirables la sécurité de l'emploi et la perspective d'une carrière complète dans la Fonction publique, ce d'autant que les conditions de sortie des métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation restent un impensé du ministère de l'Éducation nationale. Le recours aux personnels contractuels a aussi été longtemps occulté alors que ceux-ci représentent aujourd'hui 22 % des effectifs de l'Éducation nationale. Leur cdisation n'est possible que depuis 2012, les assistants d'éducation (AED) étant la dernière catégorie en date a y avoir eu accès.

De la même manière, la prise en compte des deuxièmes carrières (28 % des lauréats du CRPE, 16 % des lauréats du Capes en 2019) ne date que de cette année : grâce à l'action du Sgen-CFDT, une reprise d'ancienneté significative est possible pour les lauréats du 3e concours. Et l'affectation des professeurs des écoles stagiaires continue à se faire sur le rang au concours, sans prise en compte des priorités légales relatives aux situations personnelles, ce qui peut conduire des lauréats chargés de famille à démissionner. Quant à la gestion RH, elle est victime, depuis des années, d'un manque de personnels dans les services déconcentrés, ce qui pèse sur tous les acteurs – agents gestionnaires comme agents gérés.

REVALORISATION ET ATTRACTIVITÉ

La revalorisation des métiers est un axe revendicatif majeur du Sgen-CFDT : les travaux de Bernard Schwengler[2] ont montré que le décrochage des salaires des métiers de l'enseignement et de l'éducation est lié au gel du point d'indice sans compensation indemnitaire.

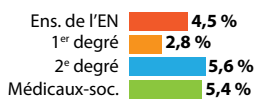
Les personnels aspirent à voir leur travail reconnu et à être donc mieux payés tout au long de leur carrière. La retraite ne peut pas être la compensation d'une carrière dégradée, ce d'autant que les agents sont de plus en plus souvent polypensionnés (près de 3/4 des professeurs de lycée professionnel par exemple).

Des avancées ont certes été obtenues en matière de revalorisation. Ainsi, les enseignants, les CPE et les psy-EN peuvent percevoir une prime d'attractivité pour les débuts de carrière ; les professeurs des écoles ont accès à l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (Isae) et le nombre de promus à la hors-classe a augmenté (de 5 000 en 2 012 à 19 000 en 2022).

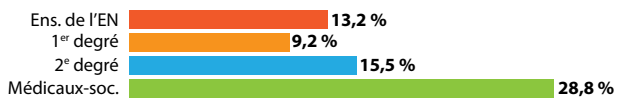
Autre exemple, le repyramidage de la filière administrative pour une meilleure reconnaissance des fonctions réellement exercées, mais qui reste à ce stade encore trop peu ambitieux. Si un effort budgétaire important a bien été fait pour 2023, cette hausse ne peut constituer qu'une marche de

Déclarations des personnels sur la satisfaction vis-à-vis de leurs conditions de travail.

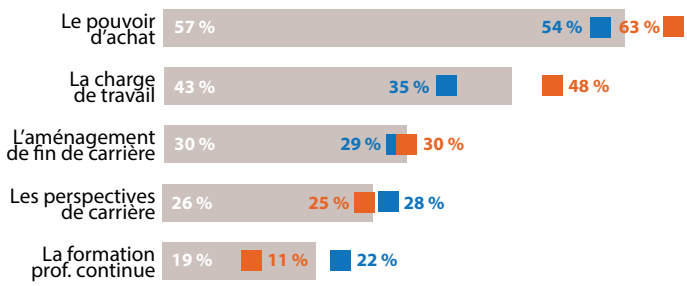
Les possibilités de carrière hors de votre métier actuel qui vous sont offertes au sein de la Fonction publique sont attractives ou très attractives.



Les possibilités de carrière hors de la Fonction publique sont attractives ou très attractives.



Les domaines à améliorer prioritairement pour l'exercice du métier (en %). En gris, l'ensemble des personnels de l'EN, en orange, les personnels insatisfaits de leur travail ; en bleu, les personnels satisfaits.



Sources : Depp, baromètre du bienêtre au travail des personnels de l'Éducation nationale, 2022.

revalorisation supplémentaire et non un solde de tout compte.
Pour espérer rattraper le retard accumulé, il faudra bien davantage. C'est pourquoi le Sgen-CFDT demande depuis plusieurs années une loi de programmation pluriannuelle qui permettrait de garantir un processus réel de revalorisation important sur plusieurs années.
La couverture médiatique de la rentrée a mis en évidence un phénomène sur lequel le Sgen-CFDT alerte depuis longtemps : les procédures d'affectation actuelles ne permettent plus de résoudre la difficile équation entre la règle républicaine d'un juste équilibre des personnels titulaires sur l'ensemble du territoire national et les aspirations des personnels. Le résultat est un déficit marqué de titulaires dans certains territoires, soit du fait du cout de la vie (Ile-de-France notamment), soit du fait de leur accessibilité (recours à des « titulaires sur zone de remplacement numériques » dans l'académie de Nancy-Metz). Pour faire face à ces déséquilibres, les académies ont eu recours, comme on le sait, à des contractuels, avec en perspective un nouveau cycle de titularisation initié par le concours exceptionnel pour les professeurs des écoles contractuels des académies de Créteil, Versailles et Guyane au printemps 2023.
Enfin, le rapport au travail a changé sous l'effet conjugué de nouvelles attentes sociales (comme l'inclusion scolaire) et de la numérisation de toutes les procédures dans le cadre d'obligations de service inchangées. Ces évolutions se sont conjuguées avec un recours aux heures supplémentaires et un émiettement du travail. L'ensemble a bousculé l'image des métiers et leurs attentes en termes de sens. Il a aussi entrainé une intensification du travail, aggravée par un isolement professionnel déjà présent chez les enseignants. La reconnaissance institutionnelle de la réalité des métiers, tels qu'ils sont déjà, est bien une des revendications majeures du Sgen-CFDT dans le cycle de discussions qui s'ouvre.

[1] Dossier « Attractivité », *Profession Éducation* n° 246, mai-juin 2016, https://urlz.fr/jLNB

[2] Bernard Schwengler, *Salaires des enseignants. La Chute.* L'Harmattan, coll. « Questions contemporaines », 2021.

© Pixabay / Angela

Catherine Nave-Bekhti*

"Nous revendiquons des mesures qui bénéficient à toutes et tous, et qui n'accroissent pas les inégalités entre femmes et hommes, ou entre les différents corps"

* CATHERINE NAVE-BEKHTI EST SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DU SGEN-CFDT.

Quel est le cadre des discussions ouvertes au ministère de l'Éducation nationale sur les rémunérations ?

Le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse a ouvert des discussions sur l'attractivité et la revalorisation de la filière enseignante, et la loi de finances 2023 prévoit un budget de 935 millions d'euros pour augmenter les enseignants – parmi lesquels 635 millions d'euros destinés à une revalorisation sans condition et 300 millions d'euros dédiés à des missions complémentaires à la mission d'enseignement. Les mesures s'appliquant à partir de septembre 2023, cela revient à près de 2 milliards d'euros de revalorisation inconditionnelle à partir de 2024. Ce budget et sa répartition font suite aux deux premières « marches » discutées pendant le premier quinquennat du président Emmanuel Macron.

Des discussions ont également cours sur la rémunération des personnels des filières de la santé, du social, administrative, ainsi que de l'encadrement. D'autres s'annoncent pour les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) après l'intégration d'un amendement qui débloque 80 millions d'euros pour leur rémunération et leur formation. Ce n'est pas négligeable, mais le Sgen-CFDT continue de contester le renoncement du Gouvernement à une loi de programmation pluriannuelle. Les enjeux de rémunération sont tels qu'il faut donner des perspectives sur plusieurs années. C'est en tout cas ce que nous affirmons fortement depuis plus de 5 ans.

Quelles sont les revendications du Sgen-CFDT dans ce cadre ?

Pour le Sgen-CFDT, c'est le temps de la reconnaissance qui est venu, pas celui d'un alourdissement de la charge de travail ou du retour à une forme de « travailler plus pour gagner plus ». Le travail des enseignants s'est intensifié et complexifié au fil des années sans aucune reconnaissance en matière de rémunération. S'ajoutent désormais les effets de l'inflation. Le Sgen-CFDT pèse dans les discussions pour que les 300 millions d'euros destinés aux missions complémentaires soient en fait alloués à la rémunération d'un travail déjà fait et non reconnu.

Il y aura certainement encore des mesures, légitimes, pour les débuts de carrière. Le Sgen-CFDT revendique la restauration et le maintien d'un écart significatif entre le Smic et la rémunération en début de carrière. Nous revendiquons aussi des mesures qui bénéficient à toutes et tous, et qui n'accroissent pas les inégalités entre femmes et hommes, ou entre les différents corps, mais également sans alourdissement de la charge de travail. Nous proposons depuis plusieurs années le remplacement des indemnités telles que l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (Isoe), l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (Isae), l'indemnité pour fonctions d'intérêt collectif (Ific) et les indemnités pour mission particulière (IMP) par un système indemnitaire comportant, pour toutes et tous, une part fixe équivalente à deux fois la part fixe de l'Isoe à la rentrée 2023 et trois fois à la rentrée 2024, et une part liée à l'exercice volontaire de missions complémentaires. Le développement de l'école inclusive, le renforcement des enjeux d'accompagnement pour rendre l'École plus juste, pour contribuer à la réflexion des élèves sur leur orientation… tout cela suppose de travailler en équipe pluriprofessionnelle, et cela a enrichi, complexifié et intensifié le travail enseignant. Il est donc temps de revoir la reconnaissance en temps et en rémunérations de ces dimensions du travail enseignant. L'Isae, l'Isoe et les IMP, qui doivent reconnaitre ce travail, ne sont pas à la hauteur de l'engagement des personnels. En augmentant de manière forte la part fixe, que toutes et tous touchent, à la fois on assure une revalorisation générale et on évite les risques d'inégalités entre femmes et hommes, ou entre corps.

Pour ne pas nourrir les inégalités entre premier et second degrés, les missions complémentaires réalisées par les professeurs des écoles doivent être mieux

© Pixabay / Pasja

reconnues : il faut les décrire, définir et circonscrire davantage, et les rémunérer. Pour ne pas en rester à une distribution inégalitaire des IMP selon le sexe, il faut une stratégie volontariste d'égalité entre femmes et hommes dans l'attribution de ces missions (professeur principal ou référent, participation aux équipes éducatives…) qui doivent par ailleurs pouvoir se faire en décharge de service d'enseignement.
Dans tous les métiers, nous revendiquons la juste reconnaissance du travail réel. Nos attentes en matière de repyramidage pour les personnels administratifs en témoignent : nous agissons pour que la requalification des postes bénéficie aux personnels qui les occupent afin que leurs compétences, leurs responsabilités soient reconnues. Nous voulons une grille plus dynamique pour les AESH afin que la rémunération progresse davantage au fil des années, et ne soit plus rattrapée, rognée, à chaque hausse du Smic. Nous continuons de revendiquer le bénéfice du complément indiciaire de traitement pour les assistants sociaux de l'Éducation nationale pour le moment injustement exclus de cette mesure du Ségur. Ils et elles contribuent grandement à la mission de protection de l'enfance, qui a justifié l'attribution de 49 points d'indice majorés. Nous nous sommes adressé au ministre de la Fonction publique à ce sujet.

Dans le cadre des concertations sur les retraites, il y a aussi des discussions avec le ministre de la Transformation et de la Fonction publique et la question des fins de carrière est mise en avant par la CFDT. Quel lien avec les discussions à l'Éducation nationale ?

La CFDT rappelle avec fermeté son opposition à tout recul de l'âge légal de départ à la retraite. En plus des discussions au niveau interprofessionnel, le Gouvernement a ouvert des concertations dans la Fonction publique. Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT Fonction publique, travaille avec toutes les fédérations concernées pour conduire ces discussions, qui portent notamment sur les fins de carrière.
Pour la CFDT, parler retraites, c'est avant tout parler travail. Nous avons ainsi pu attirer l'attention des ministres sur plusieurs éléments importants à nos yeux. Par exemple, les professeurs des écoles sont les seuls à ne pas pouvoir partir à la retraite à la date de leur anniversaire et à devoir patienter jusqu'à l'issue de l'année scolaire. Cette injustice n'est pas acceptable. Nous observons par ailleurs qu'un nombre significatif de professeurs des écoles « choisissent » de partir avec décote. C'est pour nous le signe que l'usure professionnelle ne leur parait plus soutenable en fin de carrière. Aussi, nous revendiquons un travail de fond sur les conditions de travail, mais aussi le rétablissement de dispositifs permettant un départ progressif à la retraite, ouvrant le droit à la retraite progressive comme dans le secteur privé.
Enfin, de plus en plus de personnels de l'Éducation nationale ont de nombreux trimestres cotisés dans d'autres régimes de retraite et pas uniquement auprès de celui de la Fonction publique. Ils en subissent les conséquences, avec des pensions nettement plus faibles. Pour le Sgen-CFDT, il est donc indispensable de continuer à améliorer leur reclassement.

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.

Politique handicap en direction des personnels

Des ambitions, peu de moyens

Par Vincent Loustau

Le 5e plan ministériel (2023-2025) pour favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap au sein des ministères de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, a été présenté aux organisations syndicales représentatives le 4 octobre dernier lors du comité de suivi. Le Sgen-CFDT y a porté ses propositions alors que de nouveaux textes et de nouvelles contraintes obligent nos employeurs.

Communs aux ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, les résultats de ces plans successifs sont très décevants : 3,4 % d'agents en situation de handicap, loin des 6 % d'obligation d'emploi fixés par la loi. Le pilotage en est confié à la Mission à l'intégration des personnels handicapés (MIPH) dont le faible nombre d'agents, six au total, est en décalage avec les ambitions affichées.

QUELS INTERLOCUTEUR·TRICE·S POUR LES AGENT·E·S ?

Qu'il s'agisse de reconnaissance du handicap ou de travail en situation de handicap, le Sgen-CFDT déplore de longue date le manque d'interlocuteurs et les différences de traitement selon les champs professionnels et les statuts. Ainsi, dans l'Éducation nationale, au déficit de personnels dédiés s'ajoute souvent leur éloignement géographique comme c'est le cas pour les médecins du travail. Les « correspondants handicap » – en théorie, un nommé par académie – sont chargés de mettre en œuvre la politique d'intégration de ces personnels. La MIPH peine à animer et pérenniser ce réseau dont le turn-over est important du fait de l'isolement et des conditions de travail des agents : pas d'articulation claire avec les politiques académiques RH, temps insuffisant consacré à cette mission, manque de reconnaissance et de relai sur le terrain… Le Sgen-CFDT demande que ces correspondants soient nommés selon un ratio par agent et qu'ils consacrent 100 % de leur temps de travail à cette mission.

DES « RÉFÉRENT·E·S HANDICAPS » PLUS PROCHES DU TERRAIN ?

La circulaire Fonction publique du 17 mars 2022[1] demande aux administrations de nommer des « référents handicap » dont la mission consistera notamment à l'accompagnement de proximité des personnels. Ces référents pourraient s'organiser comme un réseau de terrain animé par le correspondant académique. Le Sgen-CFDT salue cette volonté de créer des interlocuteurs au plus près des personnels mais s'inquiète de sa mise en œuvre, notamment dans les académies. À qui reviendra cette mission ? Aux chefs d'établissement, directeurs d'école, inspecteurs de l'Éducation nationale, assistants de prévention… déjà surchargés ?

ACCOMPAGNER LA RECONNAISSANCE DU HANDICAP : UN IMPÉRATIF

Jusque-là exonéré, le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse a dû régler cette année 33 millions d'euros de pénalités faute d'avoir atteint l'objectif des 6 % d'emploi de personnels en situation de handicap. Bousculés, les ministères et la MIPH souhaitent inciter les agents potentiellement concernés à faire reconnaitre leur handicap. Des campagnes de communication et un travail avec plusieurs associations vont être initiés, à l'instar de l'initiative qu'a prise le Sgen-CFDT concernant l'endométriose au travail[2].
La reconnaissance d'un handicap est un droit mais n'est pas sans conséquences. Elle peut notamment entrainer une obligation de reclassement par l'employeur. Or celle-ci fonctionne très mal dans certaines

© Pixabay / Myriams-Fotos

académies et peut mettre des collègues en difficulté. Il est donc important de se faire conseiller et accompagner par les équipes et les militants Sgen-CFDT.

[1] Circulaire du 17 mars 2022 relative à la mise en place de la fonction de référent handicap dans la Fonction publique de l'État, https://urlz.fr/is8n

[2] « Endométriose au travail : le Sgen-CFDT écrit aux ministres », 21 septembre 2022, https://urlz.fr/jK5n

Pour aller plus loin :
« Accompagner le reclassement des personnels en situation de handicap dans la Fonction publique », Guide de la FIGHFP, mars 2022, https://urlz.fr/jK5f

Inclusion dans l'Enseignement supérieur et la Recherche

Agir et changer de regard

Entretien réalisé par Philippe Antoine

© Philippe Antoine

Rencontre avec Mahmoud Kékouche, militant Sgen-CFDT et responsable du pôle Handicaps et accessibilités au service Orientation et insertion professionnelle (SCUIOIP) de l'université de Paris-Nanterre.

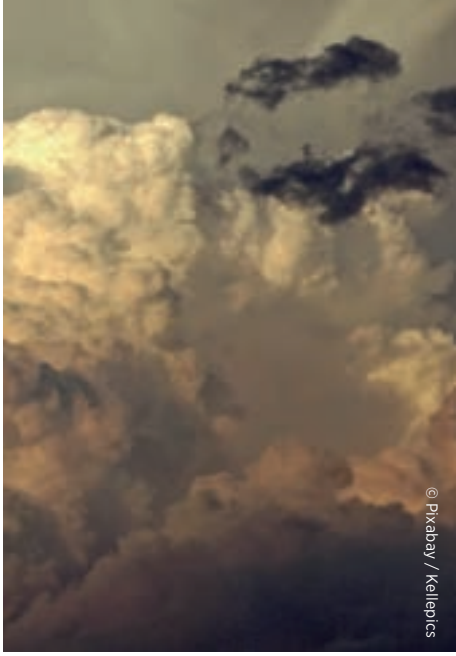
Peux-tu évoquer ton engagement syndical en lien avec les situations de handicap ?

Au pôle Handicaps, je suis en charge du suivi des étudiants, mais c'est dans ma posture syndicale que je suis en relation avec des collègues sur les questions de reconnaissance et de prise en charge.
En 4 ans, j'ai pu accompagner une vingtaine de collègues de l'établissement et leur faire connaitre leurs droits qui souvent ne sont pas respectés – par exemple, bénéficier d'un travail à distance (TAD) adapté à une situation de vulnérabilité. Ces collègues arrivent jusqu'à moi par le « bouche-à-oreille ». Il y a aussi un effet miroir : étant moi-même en situation de handicap, on me sollicite pour des démarches en interne ou pour faire prévaloir un droit à l'autonomie et à la compensation du handicap auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Je pense à une collègue qui voulait un mi-temps thérapeutique : sa situation illustrait bien la souffrance au travail qui émane d'une mauvaise organisation dans un service avec des transferts de charge. On lui avait fait comprendre qu'elle n'aurait pas droit au télétravail, tout en déniant son droit au TAD [1] et à un temps thérapeutique : il a fallu agir auprès de l'administration et de sa direction pour qu'elle soit moins exposée et qu'elle recouvre ses droits. Reconnue en situation de handicap par la MDPH, elle ne savait pas qu'elle était éligible à un temps thérapeutique et à un temps partiel : nous avons obtenu une régularisation. Il s'agit de redonner confiance à des collègues exposés aux risques psychosociaux (RPS) et qui finissent par se sentir inutiles, faute de reconnaissance professionnelle.
Je suis identifié comme une personne ressource. Nous essayons de déployer avec les collègues une démarche CFDT : sceller une relation de confiance, mais aussi proposer un engagement ou une implication qui peut permettre de se sentir utile, c'est crucial pour l'estime de soi. Agir pour ne plus subir.
À l'université Paris-Nanterre, il y a environ 70 agents en situation de handicap (soit un peu plus de 3 % du nombre total d'agents), alors que selon la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, nous devrions accueillir 120 agents bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Le principe d'insertion professionnelle est généralisé à la Fonction publique qui doit montrer l'exemple. De fait, nous progressons localement, même si cela va lentement.

Et du côté des étudiant·e·s ?

On ne peut que se réjouir de l'inclusion et de la médecine préventive : nous avons à ce jour 972 étudiants à besoins spécifiques (sur 34 000) avec une tendance à l'augmentation. Nous identifions mieux une population qui n'hésite plus à se faire connaitre. Avec un bémol : nous accueillons plus d'étudiants, mais à moyens constants, ce qui expose les agents aux risques psychosociaux (RPS). Nous sommes quatre au pôle Handicaps pour faire face à cette augmentation et proposer un accompagnement personnalisé. L'établissement est volontariste, avec des logements adaptés sur le campus, des opérations comme la Semaine d'emploi des personnes handicapées pendant laquelle des étudiants sont accueillis dans des services, avec des profils proposés via une plateforme (Duoday) et l'idée de sensibiliser, de faire tomber les barrières psychologiques et les réticences pour le recrutement. Enfin, *Objectif Emploi* est un dispositif de parrainage avec la participation d'une vingtaine d'entreprises, la mairie de Suresnes et le conseil régional : cinquante jeunes bénéficient d'un accompagnement d'une année pour découvrir des métiers et construire un projet professionnel compatible avec leurs attentes et leurs facultés qui restent intactes pour s'émanciper par-delà leur handicap.

[1] Sur la différence entre travail à distance et télétravail, voir notamment https://urlz.fr/jJkJ (note de la rédaction).


© Pixabay / Kellepics

Agent·e·s victimes d'agression ou de menaces

Les bons réflexes

Par Vincent Loustau

Les enquêtes montrent que de nombreux·ses collègues confronté·e·s à des menaces ou à des agressions préfèrent s'autocensurer par peur des conséquences ou par défiance vis-à-vis de la capacité de leur hiérarchie à les protéger. Comment agir ?

LE DROIT D'ALERTE

Les menaces liées au fanatisme religieux ou politique doivent être traitées avec la plus grande vigilance. Outre l'appel des services de secours en cas d'urgence, les personnels concernés doivent immédiatement alerter l'employeur ou son représentant (chef d'établissement, IEN…), lequel doit prendre les mesures immédiates. C'est le « droit d'alerte[1] ». Ultérieurement, une fiche rédigée sera transmise à l'employeur et consignée dans le registre des dangers graves et imminents (RDGI).

De son côté, l'autorité administrative ou son représentant doit procéder sur-le-champ à une enquête.

En fonction des circonstances, le ou les agents concernés ont aussi la possibilité de rédiger une fiche de signalement dans le registre santé et sécurité au travail (RSST) qui mettra également en responsabilité l'employeur. Celui-ci devra l'intégrer dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) de l'établissement ou du service annuellement mis à jour.

Rappelons qu'en dehors des menaces ou des agressions, les atteintes à la laïcité font l'objet d'une procédure de signalement et de traitement spécifiques : un formulaire de signalement est accessible en ligne[2] ; et dans chaque académie, une équipe « Laïcité et fait religieux » doit apporter aux équipes pédagogiques et éducatives une réponse concrète en cas d'atteinte au principe de laïcité. Elle forme et aide les établissements à réagir de manière appropriée.

LA PROTECTION FONCTIONNELLE

Les agents publics bénéficient d'une protection spéciale prévue par les textes et mise en œuvre par l'employeur : la protection fonctionnelle. Elle concerne les atteintes volontaires, dans l'exercice de leurs fonctions, à leur intégrité physique, et les violences, harcèlements, menaces, injures, diffamations ou outrages. L'administration doit prévenir ou prendre les mesures adéquates pour faire cesser les attaques dont sont victimes ou pourraient être victimes un agent ou ses proches.

Le choc créé par l'assassinat de Samuel Paty a conduit le Gouvernement à rappeler et préciser cette obligation dans une circulaire[3] qui évoque les nouvelles problématiques liées aux réseaux sociaux. Un délit spécifique a également été créé par le législateur[4] : en cas d'urgence, la protection fonctionnelle peut être accordée à titre conservatoire et les responsables hiérarchiques (chef d'établissement, IEN, Dasen, recteur…) qui feraient preuve de négligence dans sa mise en œuvre peuvent subir une procédure disciplinaire.

Pour autant, la protection fonctionnelle n'est pas de droit. L'agent en fait la demande par écrit à son chef de service (Dasen, recteur) par la voie hiérarchique. Accordée, elle doit prendre des formes adaptées à la nature de la menace ou de l'attaque. Des mesures insuffisantes ou inadaptées à la situation peuvent être sanctionnées par le juge et engager la responsabilité de l'employeur.

Précision importante : même s'il est souvent conseillé de le faire, il n'est pas nécessaire de porter plainte pour bénéficier de la protection fonctionnelle. Si la protection fonctionnelle est accordée, l'agent peut bénéficier d'une assistance juridique (avocat) et de la prise en charge des frais de procédure dans le cadre d'une convention spécifique.

PORTER PLAINTE

Le Sgen-CFDT conseille de porter plainte dans un commissariat ou une gendarmerie, et non de se limiter à une main courante qui ne laisse qu'une trace et n'a aucune suite. Il arrive que l'agent victime essuie un refus, celui-ci est illégal. Dans ce cas, il est possible d'adresser sa plainte directement au procureur de la République territorialement compétent et de lui signaler le refus de prendre la plainte. Déposer une préplainte en ligne est également possible[5]. L'agent est convoqué dans les jours suivants au commissariat ou à la gendarmerie compétente pour finaliser sa plainte.

AUTRES DÉMARCHES INDIVIDUELLES EN CAS D'AGRESSION

Ce genre de situation a un fort impact sur la santé physique et psychologique, aussi est-il important de ne pas rester seul et de rencontrer le médecin du travail qui constatera les effets de ce que vous avez subi et vous conseillera pour d'éventuelles suites. Vous pouvez également contacter les psychologues du réseau Pas[6].

Les militants et équipes du Sgen-CFDT sont aussi là pour vous accompagner dans vos démarches et procédures. Pour cela, rapprochez-vous de nos équipes académiques.

[1] Le droit d'alerte est prévu à l'article 5-6 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 : « L'agent alerte immédiatement l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé… », https://urlz.fr/jHb2

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

[3] Circulaire du 2 novembre 2020 visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions, https://urlz.fr/f8sK

[4] Loi n° 2021-1109 du 24 aout 2021 confortant le respect des principes de la République, https://urlz.fr/jH9P

[5] https://www.pre-plainte-en-ligne.gouv.fr

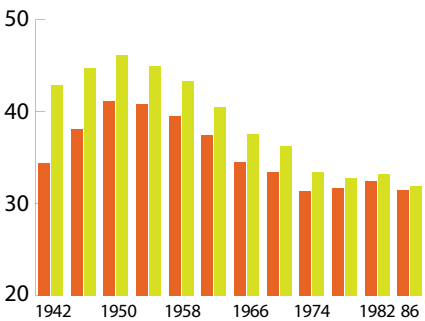
[6] Les réseaux Prévention, aide et suivi (PAS) ont été créés par un accord-cadre signé par le ministère et la MGEN. Vous pouvez les contacter au 0 805 500 005.

Retraite des femmes : de l'égalité professionnelle à l'égalité à la retraite

Par Odile Nave

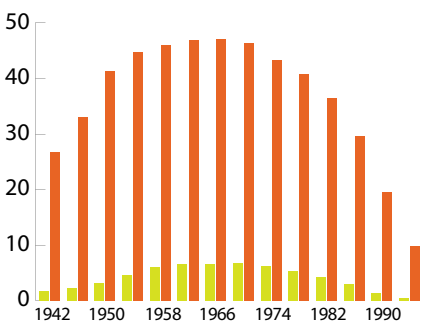
Les pensions de retraite sont le miroir grossissant des inégalités professionnelles, et plus particulièrement des inégalités entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi la CFDT a demandé l'intégration, dans la concertation sur la réforme des retraites, de la question de l'égalité femmes-hommes, absente des thèmes proposés par le Gouvernement.

Nombre moyen de trimestres validés à 30 ans par génération (en orange, les femmes ; en vert, les hommes).



Sources : Drees, EIC 2013 et 2017.

Nombre de trimestres d'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF) utiles par génération (en orange, les femmes ; en vert, les hommes).



Sources : Drees, EIC 2013 et 2017.

Rappelons d'emblée quelques chiffres. Fin 2016, 37 % des retraités résidant en France (54 % des femmes et 16 % des hommes) percevaient une pension de droit direct[1] (majoration pour trois enfants ou plus comprise) inférieure ou égale à 1000 euros brut par mois. 7 % des retraités (2 % des femmes et 12 % des hommes) recevaient plus de 3000 euros brut par mois. Parmi les retraités ayant effectué une carrière complète, 18 % touchaient moins de 1000 euros brut par mois et 9 % plus de 3000 euros brut par mois[2].

LES INÉGALITÉS À LA RETRAITE

Tous régimes de retraite confondus, les femmes résidant en France perçoivent un montant de retraite de droit direct, après prise en compte de l'éventuelle majoration pour trois enfants ou plus, inférieur de 40 % à celui des hommes en 2020 (contre 50 % en 2004). En tenant compte de la pension de réversion (dite aussi pension de droit dérivé), cet écart se réduit à 28 %, les femmes percevant un montant mensuel de droits dérivés supérieur à celui des hommes. Les veuves sont par ailleurs plus nombreuses que les veufs à bénéficier d'une pension de réversion.
Autre injustice, les femmes sont plus nombreuses à toucher une faible retraite, et au contraire peu nombreuses, dans l'ensemble des retraités, à toucher une pension brute supérieure à 3000 euros.

VERS UNE RÉDUCTION DES INÉGALITÉS DE CARRIÈRES ?

Le titre d'une étude publiée en aout 2022 « Retraite : entre 35 et 44 ans, les femmes des générations 1970 valident autant de trimestres que les hommes[3] » pourrait laisser croire que la partie est gagnée pour ces générations qui, si rien ne change, devront valider 171 puis 172 trimestres pour avoir une retraite sans décote à 62 ans. Pourtant, la lecture complète de l'article dissipe le malentendu : un même nombre de trimestres validés ne signifie pas *ipso facto* égalité de carrière. En effet, la comparaison du nombre de trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF) entre femmes et hommes prouve que, pour ces générations ayant commencé à avoir des enfants au plus tôt dans les années 90, ce sont encore majoritairement les femmes qui interrompent ou réduisent leur activité à la naissance des enfants.
Pour les trimestres d'AVPF, la Caisse d'allocation familiale (CAF) cotise sur la base d'un salaire au Smic. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel, lequel peut être « choisi » ou imposé – cas particulièrement fréquent dans la fonction publique, surtout chez les contractuelles.
Dans le régime général, dont relèvent salariés du privé et contractuels de la fonction publique, la rémunération à temps partiel peut entrainer une baisse du salaire

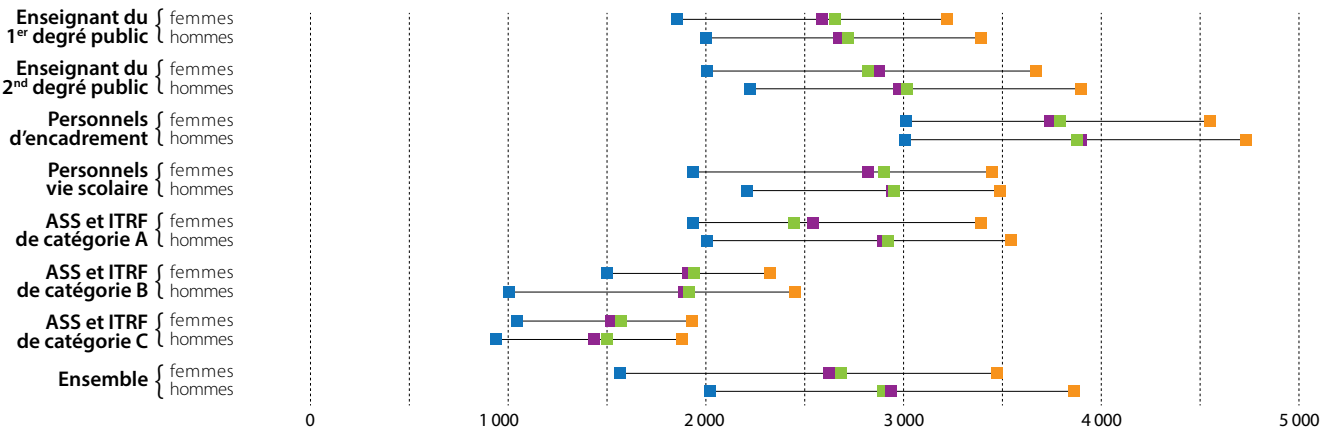
© Andres Victorero

annuel moyen (calculé sur les vingt-cinq meilleures années) qui, multiplié par le nombre de trimestres de durée d'assurance, donne le montant annuel de la pension de retraite – situation plus fréquente chez les polypensionnés dont seule la partie de la carrière relevant du régime général est prise en compte.
La part des fonctionnaires partis à la retraite en 2020 et ayant validé plus de douze trimestres dans un autre régime de retraite est en moyenne de 40 %, toutes catégories confondues. Les écarts chez les hommes sont importants, avec un minimum pour les enseignants du premier degré et un maximum dans les filières ASS (administratifs, sociaux et de santé) et ITRF (ingénieurs, techniciens de recherche et de formation) de catégorie B (68 %) et de catégorie C (73 %). Plus de la moitié de l'ensemble des ASS et ITRF (des catégories A, B et C) et des personnels d'éducation et d'orientation valident plus de douze trimestres, tandis que c'est le cas de 43 % des enseignants du second degré, de 33 % des personnels de direction et d'inspection, et de 27 % des enseignants du premier degré.
Dans la Fonction publique, le temps partiel compte comme le temps plein pour la durée d'assurance, mais au prorata pour le taux de liquidation (où une année à mi-temps donne deux trimestres).
Les parents d'enfants nés à partir de 2004, qui ont pris un congé parental ou un temps partiel de droit, voient ces périodes prises en compte gratuitement pour le taux de liquidation dans la limite d'un nombre maximum de trimestres [4]. Mais contrairement à ceux nés avant 2004, ces enfants n'ouvrent pas droit à la bonification d'un an par enfant pour le parent qui a interrompu au moins deux mois son activité à la naissance ou lors de l'adoption [5]. Seule la mère a droit à 6 mois de majoration d'assurance, qui n'est pas prise en compte pour la liquidation de la pension et qui ne se cumule pas avec la prise en compte gratuite de deux trimestres en liquidation.
Les effets du temps partiel sont également significatifs dans le calcul des retraites complémentaires (Agirc-Arrco pour les salariés du privé, Ircantec pour les contractuels de la Fonction publique).

LES DISPOSITIFS DE SOLIDARITÉ

Sans ces dispositifs qui représentent 22 % des pensions versées aux femmes et 12 % de celles versées aux hommes, l'écart entre femmes et hommes serait plus important encore. Pour autant, les droits familiaux et conjugaux ne profitent pas assez aux femmes. L'écart en faveur des femmes résulte essentiellement des majorations de durée d'assurance ou des bonifications pour les enfants, des trimestres d'AVPF et surtout des pensions portées au minimum. La majoration aux parents de trois enfants bénéficie davantage aux hommes dont les pensions sont plus élevées : 3,1 % de leurs droits propres contre 2,8 % de ceux des femmes, pourtant plus faibles.
Ajoutons que l'évolution de la conjugalité prive des femmes non mariées, et surtout celles ayant eu des enfants, de la pension de

Distribution du montant de pensions mensuelles brut (en euros) pour les retraités anciennement titulaires mono-pensionnés du public partis en 2020 (en bleu, 1er décile ; en vert, médiane ; en orange, 9e décile ; en violet, moyenne).



Sources : DGFiP, service des retraites de l'État, Depp.

réversion qui s'ajoute à la pension de droits propres de la femme, ou qui lui apporte des droits dérivés en l'absence de pension. L'accroissement du nombre des divorces et remariages, qui entraine un partage des droits entre les conjoints, a pour effet de réduire les droits à pension de réversion qui sont alors partagés. Sans cette réversion, l'écart avec les hommes serait encore plus important puisqu'avec une espérance de vie plus élevée, les femmes se retrouvent souvent seules pendant une période assez longue et à un âge très avancé.

QUELLES REVENDICATIONS POUR UN SYSTÈME DE RETRAITE JUSTE, SOLIDAIRE ET UNIVERSEL ?

En février 2020, alors que le projet de loi réformant les retraites était à l'étude à l'Assemblée et que commençait la conférence de financement, la CFDT a réaffirmé ses positions et précisé ses revendications[6].
Elle exige de maintenir ou d'améliorer les dispositifs de solidarité dont les femmes sont encore les principales bénéficiaires sans que cela compense pour autant les inégalités professionnelles : soit, porter à 100 % du Smic le minimum de pension pour une carrière complète ; créer un système solidaire au sein d'une même génération pour compenser les aléas de carrière et de vie en améliorant les droits à la retraite pendant les périodes de chômage.
Comme aujourd'hui, la CFDT réaffirmait qu'il n'y a pas de justice sociale sans égalité femmes-hommes à la retraite et réagissait à plusieurs dispositions du projet de loi.
S'agissant de celle d'adapter les droits familiaux en instaurant une bonification non calculée sur la rémunération, qui remplacerait la majoration de trois enfants et plus : le projet de loi prévoyait une bonification de 5 % dès le premier enfant, et de 17 % au troisième qui pouvait être partagée avec le père.
Considérant « que cette option serait sans doute la plus juste dans un monde de coparentalité et d'égalité de rémunération », la CFDT demandait que la bonification soit forfaitaire, non calculée sur la rémunération, et majorée si l'enfant a un handicap lourd – proposition qui réduit le risque que cette bonification soit affectée au père (dont la rémunération est souvent plus élevée).
En outre, la CFDT revendiquait d'adapter et de renforcer les droits familiaux, en refusant la suppression pure et simple des majorations de durée d'assurance[7] qui était prévue dans le projet ; d'adapter les droits conjugaux en sécurisant et en étendant les pensions de réversion à toutes les formes de couple ; enfin, d'adapter les droits conjugaux en partageant les droits à la retraite au moment du divorce.
À l'heure où nous écrivons, la concertation concernant l'égalité femmes-hommes ne fait que commencer et l'actualisation de l'argumentaire de 2020 n'a pas encore été diffusée par la CFDT.
Mais le 3 novembre 2022, jour à partir duquel les femmes travaillaient bénévolement en 2021, la CFDT Santé Sociaux a organisé un évènement pour comprendre les causes de cette inégalité, au premier rang desquelles la parentalité. Une inégalité dont il a été rappelé qu'elle se prolongeait à la retraite[8].

[1] « Les pensions de retraite de droit direct sont versées aux personnes qui ont acquis des droits ; les pensions de droit dérivé aux survivants de personnes qui avaient acquis des droits propres », Insee, https://urlz.fr/jLPj.

[2] Voir notamment « 5. Le niveau des pensions », *Les retraités et les retraites*, Drees, 2022, https://urlz.fr/jKja

[3] « Retraite : entre 35 et 44 ans, les femmes des générations 1970 valident autant de trimestres que les hommes – Premiers résultats de l'EIC 2017 », Drees, 2022, https://urlz.fr/jI8S

[4] « Fiche 48 – Attribution de trimestres et durée de service, bonifications, majorations… », CFDT Retraités, https://urlz.fr/jIpJ

[5] « Fiche 47 – Ouverture des droits à la retraite et âge limite », CFDT Retraités, https://urlz.fr/jKjA et « Fiche 48 – Attribution de trimestres et durée de service, bonifications, majorations… », déjà citée.

[6] « Réforme des retraites : la conférence de financement sur les rails », *Syndicalisme Hebdo*, 5 février 2020, https://urlz.fr/jKjS

[7] Dans le régime général, majoration de durée d'assurance de 8 trimestres prise en compte pour la durée d'assurance et le calcul de la pension. Voir « Fiche 19 – Modalites d'attribution des trimestres cotisés assimilés par majoration », https://urlz.fr/jMwi

[8] « La parentalité, écueil de l'égalité hommes-femmes », Syndicalisme hebdo, nº 3848, 4 novembre 2022, https://urlz.fr/jKjV

Durée de cotisation au régime de retraite de l'État et pensions moyennes brutes pour les retraités anciennement titulaires du public partis en 2020.

		Pension moyenne, ensemble des monopensionnés et polypensionnés	Pension moyenne monopensionnés	Répartition des durées validées dans un autre régime de retraite			
				Aucun trimestre	De 1 à 11 trimestres	De 12 à 39 trimestres	40 trimestres ou plus
ASS et ITRF de catégorie A	Femmes	2111	2535	16,36 %	29,01 %	25,63 %	29,01 %
	Hommes	2520	2888	14,79 %	36,62 %	23,94 %	24,65 %
ASS et ITRF de catégorie B	Femmes	1603	1887	18,11 %	31,42 %	22,92 %	27,54 %
	Hommes	1507	1854	10,14 %	21,74 %	17,39 %	50,72 %
ASS et ITRF de catégorie C	Femmes	1175	1532	13,67 %	20,31 %	21,04 %	44,99 %
	Hommes	1187	1444	12,77 %	14,59 %	24,01 %	48,63 %
Enseignants des 1er et 2nd degrés publics, direction et inspection, éducation et orientation, ASS et ITRF	Ensemble	2454	2730	27,11 %	33,06 %	23,09 %	16,75 %
	Femmes	2340	2626	28,00 %	31,69 %	22,31 %	18,01 %
	Hommes	2678	2932	25,34 %	35,76 %	24,63 %	14,26 %

Sources : DGFip, service des retraites de l'État, Depp.

Chaque jour de grève indemnisé !

Par Jean-Louis Sève

La CFDT indemnisera dorénavant ses adhérent·e·s à partir du premier jour de grève. Jusqu'à présent, le jour de carence impliquait que le versement de l'indemnité ne commence qu'au deuxième jour de cessation de travail sur le même appel.

Faute de pouvoir tout indemniser, l'idée était de réserver la dépense à des actions plus longues, et donc plus pénalisantes pour les salariés. Or, les grèves de plus d'un jour sont exceptionnelles dans notre champ professionnel, aussi l'indemnité avait-elle très rarement l'occasion d'être versée. Désormais, un adhérent recevra 51,10 euros pour chaque jour de grève effectuée (dans le cas des temps partiels, le calcul se fera au prorata) ; un avantage qui sera, donc, utilisable plus souvent.

POURQUOI CE CHANGEMENT ?

La CFDT possède une caisse de solidarité, alimentée par une partie des cotisations, pour indemniser les adhérents en cas d'action en justice, mais aussi en cas de grève ; elle est d'ailleurs la seule organisation syndicale en France à faire cet effort. Or, cette caisse a nettement grossi au fil des années. La CFDT a donc décidé, lors de son congrès de Lyon en juin 2022, d'augmenter les dépenses en reversant plus facilement l'indemnité de grève. Un plus pour l'action collective, et un plus pour l'adhérent.

À QUELLES CONDITIONS ?

Attention, il ne s'agit que des cas où un préavis de grève (pour parler médiatiquement : « un appel à la grève ») a été déposé par la CFDT (ou le Sgen-CFDT pour l'Éducation nationale, le supérieur, la Jeunesse et les Sports ou l'enseignement agricole public).
D'autre part, l'adhérent doit cotiser depuis au moins six mois à la CFDT. S'il a adhéré avant la grève, mais depuis moins de six mois, il touche une demi-indemnité ; et rien bien sûr s'il a adhéré après l'appel à la grève. Pourquoi cette limite ? Afin d'éviter un effet d'aubaine pour des collègues peu scrupuleux, adhérant pour recevoir la prestation. La solidarité syndicale ne consiste pas seulement à recevoir de l'aide quand on en a besoin, il faut aussi contribuer à aider les autres sans en avoir soi-même besoin pour que cela fonctionne. L'adhérent devra communiquer à son syndicat local une copie du ou des bulletins de salaire où apparait une retenue pour fait de grève. L'indemnité pourra prendre un peu de temps à être versée, car il faut que les militants puissent traiter l'ensemble des demandes, mais elle le sera.

© Philippe Antoine

PAROLES DE CANDIDAT·E·S

« L'égalité femmes-hommes a beaucoup motivé mon engagement syndical. J'ai souvent été confrontée à des inégalités en matière salariale, mais aussi au niveau sociétal : des propos sexistes, des remises en question de choix vestimentaires qui sous-entendent que, les garçons ne pouvant pas se contrôler, c'est donc aux filles de faire attention.

Retrouver cette mentalité dans l'Éducation nationale, dont l'une des missions est précisément d'éduquer les élèves à l'égalité filles-garçons, est choquant. J'ai pu voir dans différents établissements que relativiser les petites remarques sexistes ouvre la voie aux violences sexuelles. Il faut exercer une vigilance quotidienne, sans se décourager.

Si #MeToo a libéré la parole des victimes, l'enjeu est aussi qu'on les entende. Leur réflexe n'est pas de se tourner vers les syndicats qui pourtant ont toute leur place pour accompagner les victimes dans le milieu professionnel. Et il y a des victoires, comme réussir à faire entendre à l'institution que c'est l'auteur d'actes sexistes ou de violences sexuelles qui doit quitter l'établissement – et non sa victime ! Pour elle, cela n'effacera pas ce qui s'est passé, mais continuer à évoluer dans le cadre professionnel qu'elle a choisi est une reconnaissance de son droit et, pour toutes les victimes, le signe d'une écoute et d'une prise en charge. Pour nous, militantes et militants, c'est gratifiant d'obtenir une telle avancée. Cela montre que nous sommes utiles aux personnels. »

ANAÏS ROPITEAU est enseignante en collège, militante au Sgen-CFDT Auvergne.

« J'exerce dans les Yvelines, dans l'académie de Versailles, plus grande académie de France. En matière de ressources humaines et d'encadrement, l'administration peine à répondre aux personnels alors que le Sgen-CFDT parvient à débrouiller les situations en quelques jours.
L'accompagnement individuel des collègues est de ce fait le domaine où je me sens le plus utile : informer, décrypter les textes administratifs, conseiller et soutenir les démarches pour obtenir, directement ou en recours, un temps partiel, une disponibilité, une mutation…

Ce n'est pas un travail spectaculaire, mais cela demande de l'expertise et de la persévérance ! Ainsi, que ce soit pour changer de poste ou d'académie, oublier une pièce peut faire perdre des points et parfois sa place dans l'opération de mutation. Accompagner les recours et obtenir gain de cause témoigne aussi de la qualité de notre travail militant. Les remerciements des collègues et, grâce au bouche-à-oreille, l'afflux de sollicitations de notre syndicat qui, en quatre ans, a doublé son nombre d'adhérents sont des éléments terriblement gratifiants. Voter Sgen-CFDT lors de ces élections professionnelles, c'est donc nous permettre de continuer à faire vivre un syndicalisme qui ne soit pas de postures mais concret, utile, ancré dans la réalité de terrain des personnels que nous représentons. »

ANTONIO GONÇALVES est professeur des écoles spécialisé, militant au Sgen-CFDT Versailles.

« Ce qui me tient le plus à cœur aujourd'hui est la question du télétravail, en cours de négociation avec le ministère. Il peut renforcer le dialogue professionnel et redonner aux agents du pouvoir sur leur travail. Nous évoluons dans un ministère très hiérarchisé, aussi, l'un des enjeux de la discussion est de mettre les équipes au cœur des organisations du télétravail.

La réflexion sur celui-ci dégage un ensemble de problématiques liées au temps de travail, à la charge de travail et au droit à la déconnexion. Pendant la période de confinement, du fait du travail en sous-effectif dû aux difficultés de recrutement, les agents des rectorats ont éprouvé une pression immense pour réussir à faire bien leur travail – c'est toujours le cas.

En tant que représentante syndicale, ce qui me motive, c'est la rencontre avec les personnels qui permet de défendre leur vision du travail à partir de ce qu'ils disent de ses différentes réalités, du sens qu'ils lui donnent et de la façon dont ils voudraient le faire évoluer.

Parce que le Sgen-CFDT est un syndicat général, en réunissant des clés de lecture multiples grâce à l'échange avec les collègues d'autres métiers, d'autres catégories d'emploi, on parvient à croiser les regards et à faire progresser les conditions de travail. Enfin, pour tous ces personnels des services déconcentrés qui font fonctionner le ministère sans qu'on les entende ni les voie vraiment, il y a un enjeu fort de reconnaissance qui passe par la valorisation de leur carrière et de leur rémunération, et par l'amélioration de leur qualité de vie au travail. »

FLORENCE DUBONNET est ingénieure d'étude développement au rectorat de Grenoble, secrétaire nationale Sgen-CFDT.

« L'école inclusive me tient particulièrement à cœur. J'ai commencé à enseigner en section d'enseignement général et professionnel adapté (Segpa) – j'y suis resté 20 ans – et, entretemps, j'ai eu une fille en situation de handicap qui a maintenant 13 ans.

En France, nous avons une culture de l'externalisation : pour scolariser les enfants porteurs d'un handicap, il faut souvent trouver des solutions hors l'École dite ordinaire. Comment passer à une culture de l'inclusion ? Les dispositifs en place ne suffiront pas à changer les mentalités si les gens ne sont pas disposés à accueillir la différence.

Au Sgen-CFDT, on sait que les intérêts peuvent diverger en fonction des parties prenantes : profs, AESH, élèves, parents. À un moment, il faut bien se rencontrer pour s'entendre et quoi de mieux qu'un syndicat général pour construire ensemble ?

On a progressé en quinze ans : aujourd'hui, quand le Sgen-CFDT défend en conseil d'administration l'ouverture d'une unité localisée pour l'inclusion scolaire (Ulis), cela ne parait plus incongru.

Dans certains collèges, les élèves sont inclus dans presque tous les cours ; dans d'autres, ils restent la majeure partie du temps en Ulis. C'est vrai qu'avec 28 élèves par classe, en accueillir deux de plus en situation de handicap, auxquels il va falloir s'adapter, est parfois difficile. Décréter d'inclure tout le monde sans donner les moyens de le faire est une injonction paradoxale, surtout que l'École inclusive bouscule les habitudes scolaires : l'évaluation, l'hétérogénéité, le format « une heure, une classe, un prof »... Cela peut être un atout si l'on repense la forme scolaire dans son ensemble. Aussi, l'École inclusive sera réussie quand on n'en parlera plus, c'est-à-dire quand on parlera de l'École tout court. »

GWENAEL LE GUEVEL est professeur des écoles spécialisé, militant au Sgen-CFDT Pays de Loire.

« Au Sgen-CFDT, nous essayons de construire du sens et de changer le sens des choses. J'aime bien la polysémie de ce mot. Parmi les enjeux, il y a celui d'adapter l'École aux nouveaux défis qui s'annoncent.

Je travaille à Marseille, dans un collège qui est du pur béton. À partir du 15 mai, nous avons des salles de cours surchauffées. Nous vivons vraiment l'évolution du changement climatique, la façon dont il influe sur nos conditions de travail et les conditions d'apprentissage des élèves. Cela nous alerte sur la nécessité de réorganiser l'année scolaire. Est-ce pertinent de finir aussi tard quand on habite des régions où il fait aussi chaud ? Cela donne du sens, dans les deux acceptions du terme, d'alerter sur ce problème. »

GILLES GRABER est enseignant en collège, militant au Sgen-CFDT Provence-Alpes.

« Prêter attention à tous les personnels a construit mon militantisme. Concrètement, cela implique de porter une revendication, sans imputer la faute ni reporter le problème sur aucun autre corps professionnel. Par exemple, le retard de mise en paiement de salaires de contractuels ou de bourses aux familles va alerter le Sgen-CFDT sur les conditions de travail des personnels administratifs en charge de ces opérations : y a-t-il pénurie d'agents, obstacles techniques, besoins de formation… ?

Militer au Sgen-CFDT, c'est ne pas oublier que des problèmes localisés peuvent perturber tout le système d'éducation et de formation, et au final la réussite des élèves et étudiants qui est la finalité de nos métiers.

Le « G » de général marque notre identité syndicale et permet de penser un projet cohérent pour l'ensemble du système. Dans le champ syndical, faire vivre un collectif constitué de métiers et de statuts différents est un défi et une nécessité pour porter la voix des « petits personnels ». Je pense notamment aux accompagnants des élèves en situation de handicap – agents essentiels que l'institution maltraite : contractuels, temps de travail incomplet imposé, prime Rep au rabais, une semaine de présence pour un salaire d'environ 800 euros mensuels. C'est une des raisons de mon engagement au Sgen-CFDT : aider tous les collègues et permettre que la reconnaissance soit à la hauteur des missions qui nous sont confiées. »

CAROLINE BRISEDOUX est professeure des écoles, militante au Sgen-CFDT Bourgogne.

« Je suis devenu enseignant, puis militant syndical, par attachement à l'égalité des chances. Aujourd'hui, l'École ne fait pas suffisamment pour les gamins qui ont le plus besoin d'elle. Et mon moteur est d'agir pour ces élèves-là.

Cela passe bien sûr par la pédagogie, mais aussi par les moyens : j'ai choisi le Sgen-CFDT parce qu'il a porté le projet d'éducation prioritaire, c'est-à-dire l'idée qu'il fallait donner plus à ceux qui ont moins.

Notre bureau syndical en Alsace se trouve dans le quartier le plus populaire de Mulhouse, ville qui concentre les catégories sociales les plus fragiles. Tous ses établissements scolaires sont en éducation prioritaire avec des collèges, notamment, dont les effectifs explosent, au contraire de ceux de la banlieue où se sont installées les classes moyennes. Le conseil départemental avait décidé d'envoyer des enfants du centre-ville dans les collèges alentour : des 6e qui auraient dû être 24 se sont retrouvés à 30 par classe. Nous avons obtenu des moyens supplémentaires pour que ces élèves bénéficient de dédoublements, de cours de soutien – en bref, d'une meilleure scolarité. Cet acquis pour nous a été une fierté.

L'égalité des chances, c'est permettre à chacun de pouvoir se construire librement, quelle que soit son origine sociale. C'est le contrat républicain, et l'une des missions principales de l'École aujourd'hui est de remettre en marche l'ascenseur social. Pour moi, c'est essentiel. »

LAURENT GOMEZ est enseignant en lycée, militant au Sgen-CFDT Alsace.

DR

sgen Cfdt:

VOTRE VOIX NOTRE ACTION

Du 1er au 8 décembre 2022

VOTEZ ET FAITES VOTER

Sgen-CFDT