



Profession ÉDUCATION

N° 289 | Janvier-février 2023 | 2,50 €



#64ANSCESTNON

Dossier :
voie professionnelle,
quelles perspectives ?

Rendre la transition écologique
désirable : entretien avec
Paul Magnette

3 ÉDITO

Pour la CFDT, parler retraites, c'est parler travail

le Président de la République et le Gouvernement ont fait le choix d'une réforme injuste et brutale qui fait porter tout l'effort aux travailleur-se-s...

4 ACTUALITÉ

Élections professionnelles

Les équipes Sgen-CFDT se sont mobilisées.

Retraites

Pour toute la CFDT, 64 ans c'est non !

Augmentation du budget ministériel

Vers une revalorisation des enseignant-e-s et assimilé-e-s ?

7 DOSSIER

Voie professionnelle : quelles perspectives ?

Il est urgent de redonner du sens au travail de celles et ceux qui exercent en lycée professionnel. Ce dossier propose des solutions pour donner à la voie professionnelle toute sa place dans le système éducatif.

Interview d'Isabelle Recotillet

La chercheuse interroge les enjeux visibles et invisibles de la voie professionnelle.

Réforme de la voie professionnelle

Les revendications de la CFDT.



13 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les nouvelles formations spécialisées Santé, sécurité et conditions de travail

Douze ans après leur apparition dans la Fonction publique d'État, les CHSCT tirent leur révérence.

14 CONDITIONS DE TRAVAIL

Conseiller-e-s principaux-aes d'éducation

Missions propres et autres missions.

15 PÉDAGOGIE

Cnesco : l'évaluation en classe

« Évaluer » est une opération commune à la plupart de nos métiers... et elle fait couler beaucoup d'encre.

16 TRANSITION ÉCOLOGIQUE

On fresque à Bolivar !

Une initiative en faveur du climat a été organisée dans l'immeuble des fédérations de la CFDT.

17 EUROPE

Quelle attractivité du métier enseignant au Portugal ?

Entretien avec Manuela Mendonça, enseignante et syndicaliste.

18 L'INVITÉ DU MOIS

Paul Magnette

Enseignant et homme politique belge, Paul Magnette questionne l'écologie politique.



Catherine NAVE-BEKHTI
Secrétaire générale

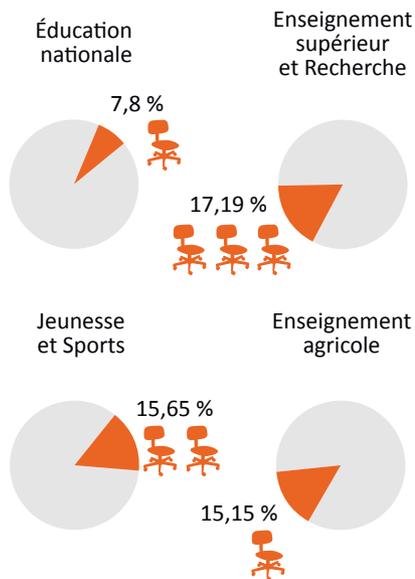
ÉDITO

Pour la CFDT, parler retraites, c'est parler travail

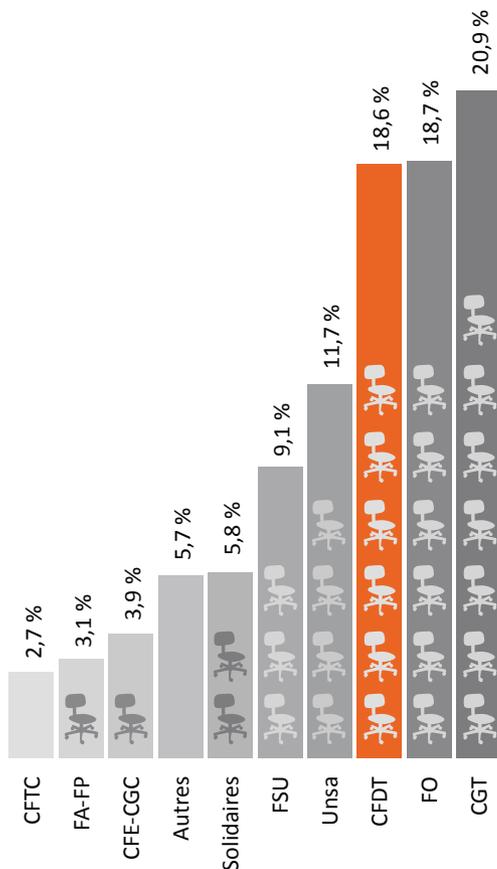
ALLONGEMENT DE L'ÂGE LÉGAL DE DÉPART À LA RETRAITE, FORTE ACCÉLÉRATION DE LA LOI TOURAINE, ET MISE EN ŒUVRE À PARTIR DU 1^{er} SEPTEMBRE 2023 : le Président de la République et le Gouvernement ont fait le choix d'une réforme injuste et brutale qui fait porter tout l'effort aux travailleur·se·s. La CFDT, fidèle aux orientations adoptées au fil des congrès, affirme sans relâche son opposition aux mesures paramétriques et budgétaires du Gouvernement. Fidèle aussi à ses orientations, la confédération a porté ses revendications tout au long de la concertation, argumentant sur le fond les raisons du refus du report de l'âge légal de départ à la retraite, imposant de parler travail, conditions de travail, pénibilité, aménagement des fins de carrière et amélioration du minimum contributif. Sur certains points, la CFDT a obtenu gain de cause, mais a toujours dit clairement que cela ne compensait pas le recul de l'âge légal de départ. C'est la raison de notre engagement clair, résolu dans la mobilisation par la grève et la manifestation contre le projet de réforme des retraites. Cela se double de la poursuite du travail de conviction auprès du Gouvernement et des parlementaires. Le rapport de force s'exerce par l'articulation de différentes formes de l'action syndicale. Chacun·e avec son syndicat peut y contribuer.

6 février 2023

Pourcentages du Sgen-CFDT aux quatre CSA ministériels de nos champs syndicaux.



Pourcentages dans l'ensemble de la Fonction publique et nombre de sièges au Conseil commun de la Fonction publique.



Sources ministérielles



Élections professionnelles

Des équipes Sgen-CFDT mobilisées

Par Élisabeth Ritzenthaler

Cette campagne était l'occasion pour les équipes de faire la démonstration d'un syndicalisme utile, proche et à l'écoute des personnels, capables d'accompagner leur action sur leur lieu de travail. Elles ont porté avec fierté ce que la CFDT a fait avancer et a obtenu, et ce sur quoi elle continue de s'engager pour des personnels respectés et reconnus.

À l'issue de ces élections, la CFDT est toujours la première organisation syndicale tous secteurs confondus. Parce qu'elle pèse dans la Fonction publique, elle a pu négocier des avancées en matière de rémunération et de nouveaux droits pour les agents (comme la protection sociale complémentaire).

Dans nos champs professionnels, le Sgen-CFDT est présent dans toutes les instances nationales, et ce, malgré une abstention en augmentation. Cela se traduit aussi par une présence marquée d'élus dans les comités sociaux d'administration (CSA) académiques, départementaux et dans les formations spécialisées. Ils pourront ainsi agir pour alerter sur le mal-être des agents, dénoncer ce qui ne va pas et peser pour obtenir de meilleures conditions de travail.

Les militants vont bénéficier de formations CFDT pour pratiquer un syndicalisme de dialogue et de proposition. Pour redonner des perspectives aux personnels dans leur travail, obtenir des améliorations concrètes et des droits, ils auront une nouvelle responsabilité, celle de parvenir à des accords locaux et nationaux.

Exercer à l'étranger ?

Depuis le décret n° 2022-896 du 16 juin 2022, les personnels fonctionnaires de l'Éducation nationale en détachement auprès de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE) dans des établissements en gestion directe ou conventionnés, sont détachés sur des missions d'encadrement ou de formation (avec une indemnité géographique et de fonctions spécifiques correspondant à une indemnité d'expatriation, et le cas échéant des majorations familiales) ou sur des missions d'enseignement, d'éducation ou d'administration (avec une indemnité compensatrice des conditions de vie locales, et le cas échéant un avantage familial). Le recrutement différé de résidents, qui contraignait à une mise en disponibilité de trois mois avant le début d'un contrat de « résident » pour les « faux résidents », est enfin supprimé. Les frais de voyage et de changement de résidence sont désormais pris en charge pour tous les détachés. Les candidatures se déposent respectivement en septembre et en janvier précédant la prise de poste (hors recrutements complémentaires), mais depuis 2017, la durée possible de détachement est limitée à deux postes consécutifs au maximum. Dans les établissements homologués partenaires de l'AEFE non conventionnés, les personnels recrutés sur des contrats de droit privé peuvent solliciter un détachement direct de leur administration d'origine. En revanche, dans les établissements en gestion directe et les établissements conventionnés, les fonctionnaires recrutés localement doivent solliciter une mise en disponibilité et leur carrière est interrompue. • A. S.

Pour en savoir plus : <https://etranger.sgen-cfdt.fr/dossier/partir-a-letranger/>



Retraites

Toute la CFDT mobilisée

Par Catherine Nave-Bekhti

Les 19 et 31 janvier 2023 – d'autres manifestations sont d'ores et déjà prévues –, toute la CFDT s'est mobilisée dans un cadre intersyndical contre le recul de l'âge légal de départ à la retraite. Cet engagement des adhérents CFDT résulte d'orientations répétées de la CFDT depuis 1998 contre cette mesure. Constance revendicative contre une mesure injuste, car aveugle aux réalités de carrière, et avant tout au détriment de celles et ceux qui ont débuté tôt leur carrière professionnelle. Dès le congrès de Lyon (juin 2022), la CFDT a présenté son analyse, ses propositions sur les retraites. Elle les a portées tout au long de la concertation avec le Gouvernement. Et elle continue de le faire auprès des parlementaires.

La CFDT Fonction publique et le Sgen-CFDT prennent leur part à ces différentes actions syndicales : grève et manifestation, travail de conviction auprès des agents, de l'État employeur et des parlementaires. La réforme du Gouvernement, paramétrique et budgétaire, maintient le régime de retraite de la Fonction publique. Les fonctionnaires subissent comme les autres les mesures d'âge (report de l'âge légal de départ et accélération de la loi Touraine) injustes et brutales car applicables dès la fin de l'été 2023. Comme dans les autres secteurs, des collègues voient reculer leur date pourtant proche de départ à la retraite, sauf à subir une décote qu'ils n'avaient pas prévue. Pas de réforme systémique, c'est aussi l'absence d'avancée pour les polypensionnés, sur la prise en compte de la pénibilité et de l'usure professionnelle, ou la prévention et la compensation de l'invalidité pour les agents publics. Sur ces sujets, sur les aménagements de fin de carrière, sur l'abrogation de l'interdiction pour les professeurs des écoles de partir à la retraite à la date anniversaire, le Sgen-CFDT et la CFDT Fonction publique continuent d'intervenir auprès des ministres concernés pour obtenir des avancées pour les agents.



Invitez SOS Méditerranée dans votre établissement scolaire

Depuis 2016, l'association civile européenne de sauvetage en mer SOS MÉDITERRANÉE enchaîne les missions au large des côtes libyennes avec ses navires, l'Aquarius, puis l'Ocean Viking.

Plus de 20 000 hommes, femmes, enfants sont officiellement recensés noyés et disparus depuis une décennie sans que l'Europe intervienne. Sauver, protéger et témoigner constituent les trois missions de l'association.

Bénéficiant d'un agrément de l'Éducation nationale depuis 2018, l'association forme spécialement des bénévoles. Ils et elles interviennent principalement dans les collèges et lycées, et ponctuellement dans les classes de CM1 et CM2 et dans les établissements du Supérieur. Ils et elles s'appuient principalement sur des témoignages et outils adaptés à l'âge des élèves. Dans certaines classes, ces sensibilisations correspondent au programme étudié (4^e, 1^{re} option géopolitique) ou s'inscrivent dans le cadre de projets pédagogiques ou solidaires. Comme d'autres acteurs de la société civile, la CFDT et le Sgen partagent leurs valeurs et soutiennent leur action. • V. L.

Pour contacter l'antenne la plus proche : <https://sosmediterranee.fr/le-reseau-benevole-sos-mediterranee/#antennes>

Le site : <https://sosmediterranee.fr/>

Augmentation du budget ministériel

Revalorisation des enseignant-e-s et assimilé-e-s

Par Christophe Huguel

Le ministère a obtenu un budget supplémentaire de 600 millions d'euros au titre de la loi de finances 2023 et pour la période septembre-décembre – soit 2 milliards d'euros en année pleine. Ce chiffre, qui représente une augmentation de près de 4 % du budget du ministère, constitue une revalorisation en volume qui n'est pas anodine. Reste à distribuer cette enveloppe. L'annonce de la revalorisation aiguise les appétits et surtout suscite de très fortes attentes. Le ministère a d'abord réuni les organisations syndicales à la fin de l'année 2022 afin de procéder à un constat partagé et a proposé des scénarios de revalorisation pour début 2023. Lors de ces réunions, le Sgen-CFDT a exprimé son accord sur les constats mais affirmé qu'il n'était pas question de demander des tâches supplémentaires aux collègues, car celles qui sont effectuées ne sont pas rémunérées à la hauteur de la quantité de travail fournie. Par ailleurs, il a demandé que la revalorisation concerne l'ensemble des personnels et revendiqué un doublement des indemnités de suivi et d'orientation ou d'accompagnement des élèves (Isoe et Isae) pour 2023 et leur triplement pour 2024. Cette mesure, lisible, égalitaire et compréhensible par tous, a été soutenue par d'autres syndicats.



innovation et technologies pour l'égalité des sexes». Rendez-vous sur le site de la CFDT pour prendre connaissance de son développement syndical.

Réforme des retraites

MOBILISONS-NOUS!

La CFDT et l'intersyndicale appellent les travailleur-se-s et l'ensemble des citoyen-ne-s à signer la pétition contre le projet de réforme injuste et brutal du gouvernement : <https://urlz.fr/koYD>
Déjà près d'un million de signataires!

#Mieux s'informer

Les résultats de la consultation citoyenne menée par De Facto et ses partenaires du 27 juin au 30 septembre 2022 sont consultables ici : <https://urlz.fr/kyjR>.

08 | 03 2023

JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

L'édition de cette année a pour thème « Pour un monde digital inclusif »

Du 27 | 03 au 01 | 04 2023

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

La 34^e édition de l'opération invite enseignant-e-s et élèves à travailler autour de la nouvelle thématique « L'info sur tous les fronts ». www.clemi.fr/fr/semaine-presse-medias.html

24 | 04 2023

RANA PLAZA, 10 ANS APRÈS

Le 24 avril prochain marquera la commémoration des 10 ans de l'effondrement du Rana Plaza au Bangladesh qui a tué 1138 ouvrier-e-s du textile. Tout au long du mois, à travers la France, le Collectif Éthique sur l'étiquette organisera des événements, avec une grande conférence nationale à Paris.

Calendrier : www.ethique-sur-etiquette.org et <https://twitter.com/Collectif>



DOSSIER

Voie professionnelle : quelles perspectives ?

Réalisé par Rémi Arnaud, Sylvain Berthaud, Jean-Luc Evrard, Jean-François Le Clanche.

Le lycée professionnel est en passe de subir sa troisième réforme en moins de 15 ans.

Le président Macron avait décidé de poursuivre la transformation de la voie professionnelle avec, comme source d'inspiration, le modèle de l'apprentissage. Le Sgen-CFDT, opposé à cette vision étroite, a réussi à infléchir la situation.

Alors qu'il est urgent de redonner du sens au travail de celles et ceux qui exercent en lycée professionnel, ce dossier propose des solutions pour donner à la voie professionnelle toute sa place dans le système éducatif.

Quel dialogue social pour la réforme ?



La Fonction publique souffre d'un dialogue social altéré, ce qui n'a pas empêché le ministre de déclarer au Sgen-CFDT, en septembre dernier, qu'il voulait s'appuyer sur un accord de méthode pour conduire la réforme de la voie pro... Mais comment parler d'accord de méthode quand, par définition, ce terme s'applique à des accords préalablement négociés qui aboutissent, à la fin du processus, à une signature avec les organisations syndicales ? En réalité, la méthode proposée par le ministère le conduit à planifier les modalités de la réforme au fil de l'eau avec une mise en œuvre progressive.

À l'issue d'une longue séquence de concertation de deux mois, le Sgen-CFDT s'est félicité d'avoir été entendu sur deux points majeurs permettant de garantir la sincérité et la transparence des échanges : obtenir des relevés de décisions au fur et à mesure des concertations et organiser une réunion de synthèse avant l'arbitrage du ministère.

Par contre, la suite du processus demeure très imprécise. Quelles mesures seront réellement retenues et avec quelles temporalités dans leurs mises en œuvre ? Des mesures simples pourraient être appliquées dès 2023, alors que d'autres exigent une certaine progressivité pour une conclusion de la réforme en 2024.

L'expérimentation comme principe méthodologique ressurgit mais, cette fois, avec la volonté d'en apprécier les effets. Pour le Sgen-CFDT, il est indispensable que ces expérimentations soient suivies d'une évaluation et d'une validation par un comité de suivi. Les modifications réglementaires, statutaires et financières touchant les personnels devront, elles, être clairement identifiées et concertées avec les différents partenaires sociaux. • S. B.

LE LYCÉE PROFESSIONNEL FORME UN TIERS DES LYCÉENS, SOIT 626 700 ÉLÈVES QUI PASSENT UN CAP EN DEUX ANS (ouvriers ou employés qualifiés) ou un bac pro en trois ans (techniciens ou artisans qualifiés).

La spécificité de la formation en lycée professionnel est qu'elle repose sur trois piliers articulant enseignements professionnels et généraux, ainsi que des périodes de formation en milieu professionnel (PFMP).

Alors que plus de 80 % des élèves de la voie professionnelle obtiennent leur diplôme, force est de constater que le décrochage scolaire, l'insertion professionnelle et le taux de réussite en BTS restent préoccupants.

Pour le Sgen-CFDT, cette situation interroge la vocation du lycée professionnel, sa place par rapport aux deux autres voies (générale et technologique) du lycée, et questionne l'écart qui existe aujourd'hui entre un diplôme professionnalisant et la qualification professionnelle réellement atteinte par les élèves.

FORMATION ET EMPLOI : QUELLE ARTICULATION ?

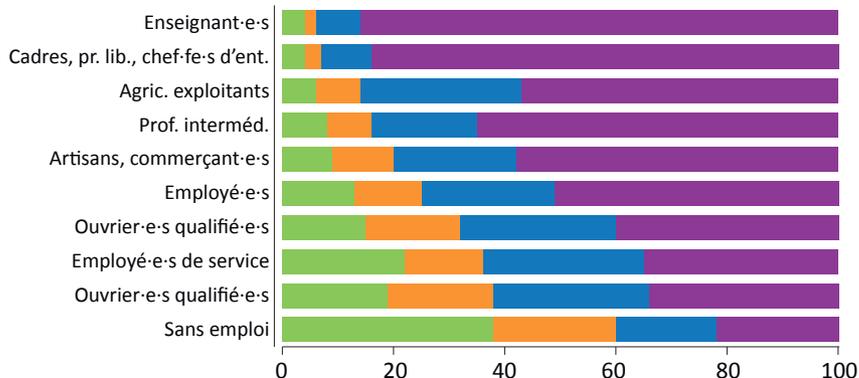
La campagne présidentielle de 2022 a fait ressurgir le vieux serpent de mer du démantèlement de la voie pro et du risque d'un transfert de la filière professionnelle à la région ou à un autre ministère.

Emmanuel Macron, réélu, a décidé de maintenir les lycées professionnels dans le giron de l'Éducation nationale et a annoncé les mesures d'une nouvelle réforme inspirée du modèle de l'apprentissage : augmenter de 50 % les PFMP, rémunérer les élèves (gratification payée par l'État) et fermer les formations qui n'insèrent pas. Pour mettre cette réforme en œuvre, il a nommé une ministre déléguée sous la double tutelle des ministres du Travail et de l'Éducation nationale.

Le Sgen-CFDT s'oppose fermement à cette vision étroite qui s'inscrit dans une logique adéquationniste entre la formation initiale et les besoins en emplois. Une telle orientation politique serait en rupture avec les précédentes réformes et en décalage avec les aspirations des jeunes. Elle renforcerait par ailleurs les déterminismes sociaux

Niveau de diplôme dix ans après l'entrée en sixième selon le milieu social (en %).

En vert, brevet ou sans diplôme ; en orange, CAP/BEP ; en bleu, bac pro ; en mauve, bac gén. ou tech.



Source : Depp, SIES-MESR, panel d'élèves de France métr. entré-e-s en 6^e en 2007



© Pixabay / Rodrigo_SalomonHC

LES DERNIÈRES RÉFORMES N'ONT PAS AMÉLIORÉ LA SITUATION DES ÉLÈVES

et genres très prégnants dans cette voie de formation.

UNE VOIE PRO EN CONSTANTE ÉVOLUTION

Depuis la création du bac pro en 1985, du bac pro en 3 ans en 2009 et la transformation de la voie professionnelle (TVP) en 2018, la voie pro s'est doucement rapprochée de l'esprit des voies générale et technologique (spécialisation progressive, mêmes horaires élèves, introduction d'ateliers philosophiques). En trois décennies, les classes de CAP et de bac

pro ont été confrontées à des évolutions qui ont lourdement affecté le travail des personnels et le sens de leurs missions. Les réformes successives de la voie professionnelle continuent à entretenir un malentendu et à créer beaucoup de désillusions.

Ainsi, comment former en moins de temps des élèves de plus en plus jeunes (65 % ont 15 ans ou moins en seconde professionnelle) et le plus souvent à besoins particuliers? En effet, le lycée professionnel d'aujourd'hui accueille une grande majorité d'élèves en difficulté scolaire, sociale ou en situation de handicap. Malheureusement, les dernières réformes n'ont pas permis d'améliorer la situation des élèves. Pour avoir sous-estimé les moyens qu'exigeaient de tels changements et l'accélération de la politique d'inclusion, notamment en CAP, ces évolutions ont contribué à dégrader les conditions de travail des enseignants. Les dédoublements promis par les heures complémentaires n'ont pas été affectés. Aucun temps n'a été

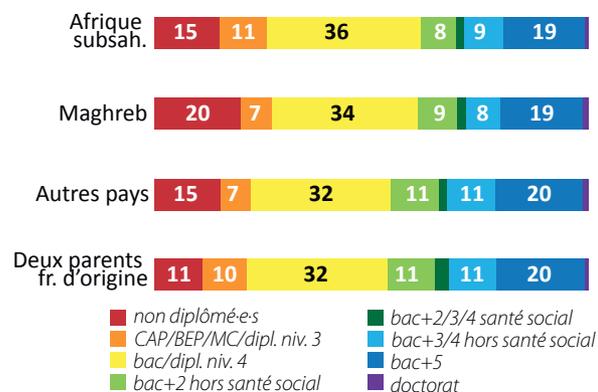
prévu pour permettre de construire l'ingénierie pédagogique exigée par une nouvelle organisation du travail.

Comment faire plus et mieux avec moins de temps en face à face avec les élèves, et aucun moyen humain adapté pour prendre en charge l'ensemble des missions attendues?

La problématique reste la différence entre le niveau de qualification exigée par les diplômés professionnels, le niveau des élèves accueillis et les moyens donnés aux personnels pour atteindre les objectifs fixés.

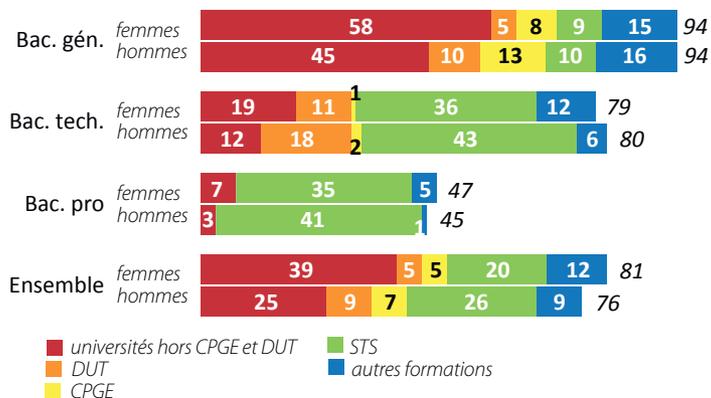
Pour le Sgen-CFDT, les trois voies du lycée doivent continuer à tendre vers une offre pédagogique polyvalente qui valorise des compétences différentes en offrant des modalités d'apprentissage adaptées à chaque jeune. Pour sa part, la voie pro doit affirmer son identité professionnelle, davantage comme un levier pour murir une logique de formation tout au long de la vie, plutôt que de former à un seul métier. L'apprentissage, quant à lui, n'est qu'une modalité au service d'un parcours. Pour redonner du sens au travail des personnels, il faut redéfinir les référentiels d'activités professionnelles, leurs priorités et la finalité des diplômes en accord avec la réalité des élèves.

Plus haut niveau de formation des jeunes issu-e-s de l'immigration selon l'origine des parents (en %).



Source : Céreq

Taux d'inscription immédiat des bachelier-e-s 2020 dans les différentes filières de l'enseignement supérieur (en %).



Source : Traitement SIES-MESR

Isabelle Recotillet*

"les orientations subies restent trop importantes à la fin de la troisième, contraintes par l'offre de formation locale"

* ISABELLE RECOTILLET EST CONSULTANTE « ÉVALUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES EMPLOI FORMATION PRO », ELLE EST MEMBRE ASSOCIÉE AU LABORATOIRE D'ÉCONOMIE ET DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL (LEST) AU CNRS.



© Isabelle Recotillet

Quelle est la place de la voie pro dans le système éducatif ?

Il n'y a pas une voie pro, mais une hétérogénéité de diplômes (CAP et bac pro) et des voies différentes d'accès aux diplômes reposant plus ou moins sur l'apprentissage et la voie scolaire – et autant de représentations. Ainsi, les domaines industriels sont relativement valorisés socialement par rapport à ceux des services. Mais la voie pro souffre d'une perte d'attractivité et l'apprentissage est un pari pour son avenir.

Je pense que l'enjeu est de relever le niveau en français et maths pour de meilleures conditions de formation tout au long de la vie – un enjeu

commun aux pays de l'OCDE et un des objectifs de la Stratégie européenne 2030¹. Dans les pays de l'OCDE, l'orientation vers l'enseignement professionnel (EP) se fait en moyenne à 14 ans. Certains pays (Suède, Pologne, Espagne...) proposent aussi des orientations dites tardives ou progressives. En Suède, des options dans l'EP renforcent les compétences générales, donnent accès à l'enseignement supérieur, et des voies passerelles après le premier cycle de l'enseignement secondaire permettent aux élèves d'entrer dans le second cycle du secondaire. Crédits et blocs de compétences sont un autre moyen, utilisé en Espagne, pour pouvoir se réorienter dans le système éducatif.

La voie pro reçoit majoritairement des élèves abimés ou en difficulté. Attend-on qu'elle répare les maux que le système scolaire a provoqués ou n'a pas su résoudre ?

Sa mission initiale était de former des ouvriers qualifiés pour répondre aux besoins du système productif. La bonne réforme du bac pro en 3 ans a amélioré l'image de la voie pro. Beaucoup d'innovations pédagogiques ont permis à des jeunes

en difficulté dans la voie générale d'apprendre autrement et de poursuivre des études de niveau supérieur ; et si toutes les portes ne sont pas ouvertes, des passerelles existent.

Mais, même réduite ces dernières années, la multiplicité de spécialités existantes pénalise la valorisation de la voie pro, parce que les orientations sont très pointues alors qu'on pourrait imaginer des domaines de formation élargis, avec une année de tronc commun et une spécialisation progressive. De plus, les orientations subies restent trop importantes à la fin de la troisième, contraintes par l'offre de formation locale.

Les parcours à la carte, comme en Angleterre où la voie pro est très modularisée, sont-ils une voie pertinente pour une France attachée au diplôme tel qu'historiquement construit ? La certification de blocs de compétences est déjà un pas en ce sens...

La nouvelle réforme voudrait s'inspirer du modèle de l'apprentissage pour corriger les difficultés à insérer professionnellement les élèves après le CAP ou le bac pro. N'est-ce pas un retour en arrière ?

Pour moi, les véritables enjeux sont orienter et assumer la spécificité de la voie professionnelle, notamment en valorisant et contrôlant davantage les périodes de stages en entreprise pour les élèves en voie scolaire. La reproduction sociale y est très forte, sans qu'on interroge les principes de l'orientation. Les défis des territoires devraient également être articulés avec leurs besoins en compétences, l'offre de formation existante et les aspirations des futurs élèves. Que mettent en place les acteurs publics du territoire pour une offre de formation pertinente, éventuellement modularisée, pour rendre la voie professionnelle plus attractive et choisie par les familles ? • **Propos recueillis par Sylvain Berthaud et Jean-Luc Evrard.**

¹ La Stratégie européenne 2030 est un ensemble d'ambitions de la Commission européenne pour la période 2021-2027 qui se traduisent notamment par des choix budgétaires (NDR).

Réforme de la voie professionnelle

Les revendications de la CFDT

Par Rémi Arnaud

Depuis le 7 novembre 2022, quatre groupes de travail proposent un ensemble de solutions au décrochage scolaire, à l'insertion professionnelle, à la poursuite d'études, et aux marges de manœuvre des établissements. Les délégations CFDT (Sgen-CFDT, FEP CFDT et confédération CFDT) portent leurs revendications. En voici quelques-unes.

LES RÉFÉRENTIELS, LES PROGRAMMES, L'ÉVALUATION

Actuellement, les contenus pédagogiques sont définis dans des référentiels (enseignement professionnel) et dans des programmes (disciplines d'enseignement général). Nous demandons une co-construction des référentiels avec une approche par compétences pour favoriser un meilleur accueil des élèves en période de formation en milieu professionnel (PFMP).

Contrairement à ce qu'évoquait Emmanuel Macron, ce n'est pas une augmentation de 50 % de la durée des PFMP qui améliorera l'insertion professionnelle de nos élèves, mais de meilleures périodes d'accueil en entreprise et donc une certification des tuteurs d'entreprise accompagnée d'une reconnaissance de cette mission.

Afin de faciliter le travail en équipe, nous réclamons une articulation lisible des enseignements généraux et professionnels¹, avec des compétences transversales. L'évaluation des élèves, les notes, les compétences, les bulletins, les épreuves d'examen en contrôle en cours de formation (CCF), le livret scolaire unique... génèrent une lourdeur et des doublons bien inutiles. Nous demandons à sortir de la double évaluation compétences/notes, et la simplification des tâches administratives liées à l'évaluation.

LA SÉCURISATION DES PARCOURS DES ÉLÈVES

Articuler enseignement général, enseignement professionnel et PFMP pour faire du lien et donner du sens à la formation, sécurise aussi les parcours et évite les décrochages. Parmi les autres pistes évoquées par les délégations CFDT, figure la prise en compte réelle des difficultés des élèves accueillis dans la voie professionnelle. Cela passe d'abord par des moyens pour gérer la diversité des publics accueillis² : formation des personnels, moyens humains supplémentaires, reconnaissance...

Ensuite, tenir compte de la diversité des territoires et des publics accueillis pour l'attribution des moyens. Avec le passage à trois ans du bac pro en 2009 et la quasi-disparition des redoublements, les élèves obtiennent de plus en plus jeunes leur diplôme : la piste d'une année post-diplôme en lycée professionnel pour préparer l'insertion professionnelle ou la poursuite d'études, tout en facilitant l'accès à la formation tout au long de la vie, doit être explorée.

Certes, les dispositifs de CAP 3 ans ou les certifications complémentaires qui prolongent un diplôme (mention complémentaire, formation complémentaire d'initiative locale, titre du ministère du Travail, CAP 1 an...) existent, mais ils sont victimes de lourdeurs administratives trop contraignantes.

LES COLLECTIFS DE TRAVAIL

La transformation de la voie professionnelle en 2018 a instauré de nouvelles modalités pédagogiques : chef d'œuvre, co-intervention, module de remédiation et d'accompagnement personnalisé et d'insertion ou de poursuite d'études. Ces dispositifs pluridisciplinaires pèsent sur les conditions de travail des personnels. L'ingénierie pédagogique doit être reconnue et rémunérée³. Du temps de concertation doit être intégré aux obligations de service et/ou une pondération pour ces heures. L'accueil de publics en grandes difficultés (sociales, scolaires, linguistiques...) nécessite un travail en équipes pluriprofessionnelles (enseignants, CPE, AESH, médecin scolaire, infirmière, psy-EN, assistante sociale...) et donc une reconnaissance de ces missions « invisibles » et de ces temps de concertation, notamment par l'attribution de la même pondération que celle des collègues de collègues en éducation prioritaire.

LA RECONNAISSANCE DES PERSONNELS

La reconnaissance des missions des personnels doit être en phase avec la réalité des publics accueillis dans la voie professionnelle. Cette reconnaissance, d'abord financière (pondération, augmentation de l'indemnité de professeur principal, accès à la classe exceptionnelle, décharge...) doit s'accompagner de formations (à l'inclusion, à l'accueil d'apprentis, à la relation école-entreprise...), de temps de travail collectif (au sein de l'établissement mais aussi en réseaux), et de perspectives d'évolution de carrières. La synthèse des propositions, le 27 janvier 2023, sera suivie d'une étape de concertation. La mise en œuvre des propositions retenues et le calendrier seront discutés avec les organisations syndicales. Les délégations CFDT continueront d'y défendre de meilleures conditions de travail pour les personnels et les élèves.

¹ « Référentiels et programmes dans la voie professionnelle » : <https://urlz.fr/kylG>

² « Inclusion et publics accueillis dans la voie professionnelle » : <https://urlz.fr/jiDf>

³ « Des enseignements pluridisciplinaires dégradés ! » : <https://urlz.fr/jj5I>

QUELLES REVENDICATIONS DU SGEN-CFDT ?

- ▶ **retravailler les exigences certificatives pour permettre aux personnels de mieux accompagner et sécuriser le parcours des élèves ;**
- ▶ **une année post-diplôme pour permettre aux élèves qui le souhaitent de se professionnaliser ;**
- ▶ **du temps pour les personnels à travers l'attribution d'une pondération – mesure qui permet aux personnels de se concerter et garantit la liberté éducative et pédagogique en matière d'organisation du travail ;**
- ▶ **d'avantage de collègues spécialisés et la désignation de professeurs référents pour couvrir la prise en charge des élèves et assurer les relations école-entreprises. Ces référents doivent bénéficier d'une indemnité pour mission particulière privilégiant de la décharge, assortie d'une bonification s'ils ou elles détiennent une certification.**

Rénovation du bac pro dans l'enseignement agricole

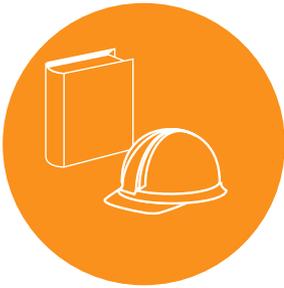
En septembre 2023, le tronc commun rénové des bacs pros de l'enseignement agricole sera mis en œuvre. Les modules professionnels suivront en fonction des spécialités.

Cette rénovation permet aux enseignants de renforcer les coopérations entre disciplines et vise à rapprocher les modules généraux des modules professionnels – une attente forte des enseignants. Ces ponts jetés entre disciplines peuvent donner plus de sens aux apprentissages et favoriser la réussite des apprenants. Parmi les autres points forts notables, notons : le renforcement de la démarche de projet ; le maintien du stage collectif et des séquences pluridisciplinaires ; l'enseignement des enjeux liés à la santé et à la sécurité au travail, à l'agroécologie, au développement durable, et à la citoyenneté ; davantage de contrôle continu en cours de formation (CCF) qui est un mode d'évaluation en cohérence avec la pédagogie de projet ; la possibilité d'oraux communs à plusieurs enseignants pour évaluer des compétences différentes au sein d'une même épreuve.

Le référentiel est rédigé dans une approche capacitaire et met en avant les compétences transversales (*soft skills*), mais la maîtrise de cette approche par les enseignants est encore inégale.

Pour le Sgen-CFDT, il faut accompagner les enseignants sur ce volet pour renforcer leurs compétences, ce d'autant qu'ils sont fatigués par d'incessantes réformes. Pour autant, ce référentiel va-t-il permettre aux jeunes d'affronter des métiers du vivant appelés à évoluer compte tenu du changement de modèle de développement et des transitions écologiques¹ ? • **J.-F. L. C.**

¹ Voir la tribune publiée le 22 novembre 2022 dans *Le Monde* « Enseignement agricole et transition écologique : "Ne nous confisquez pas le débat!" », <https://urlz.fr/knjik>



Éducation nationale et Jeunesse et Sports (MENJS), Enseignement agricole (MASA), Enseignement supérieur et Recherche (MESRI)

Les nouvelles formations spécialisées Santé, sécurité et conditions de travail

Par Vincent Loustau

Douze ans après leur apparition dans la Fonction publique d'État, les CHSCT¹ viennent d'être remplacés par les formations spécialisées Santé, sécurité et conditions de travail (FS-SSCT). Élu-e-s et mandaté-e-s du Sgen-CFDT y seront des ressources sur les problématiques de conditions de travail et de santé au travail.

Placées auprès des nouveaux comités sociaux d'administration (CSA), ces FS-SSCT reprennent en grande partie les missions et les attributions des CHSCT : suivi des signalements des registres de santé et de sécurité au travail (RSST) ; visite des services, établissements et laboratoires ; participation aux enquêtes (accidents du travail) ; exercice des droits d'alerte ; consultation sur les projets de l'administration dans son champ de compétence (handicap, organisation du travail, télétravail, nouvelles technologies...). Les élus peuvent également y faire entendre des experts.

Le Sgen-CFDT souhaite pouvoir discuter et négocier avec l'administration pour faire respecter les droits et améliorer les conditions de travail des agents, mais pour que cette instance soit efficace, il faudra cependant obtenir qu'elle se réunisse plus d'une fois par an, comme le prévoit l'obligation réglementaire minimum.

LA FORMATION SPÉCIALISÉE, UN ESPACE POUR AGIR

Comme le prévoit le décret de 2020², les FS-SSCT doivent contribuer à l'analyse et à la prévention des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents, notamment les femmes enceintes. Leurs attributions comprennent également la prévention des harcèlements et des violences sexistes et sexuelles. La formation spécialisée devra s'assurer de la mise en place d'actions

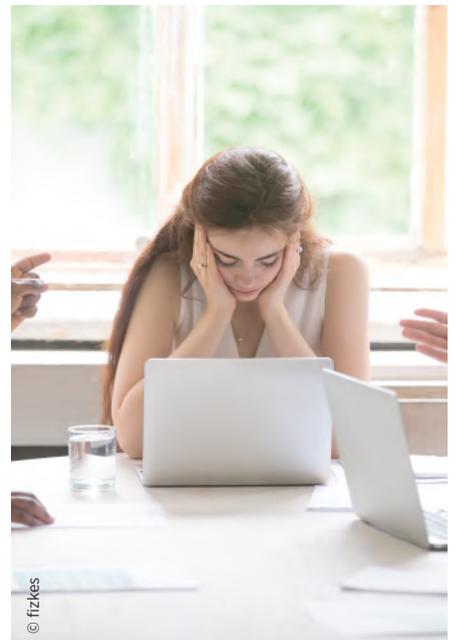
de prévention, de plan de formation et de sensibilisation, d'information sur le dispositif de signalement obligatoire.

La prévention représente un véritable combat syndical à mener en formation spécialisée tant l'inertie de nos employeurs est grande, ainsi que le Sgen-CFDT vient encore de le constater après l'absence de réponse des ministères de l'Éducation nationale et du Supérieur suite à nos interpellations sur la prévention de l'endométriose au travail...

QUEL RÔLE POUR LES ÉLU-E-S ET MANDATÉ-E-S DU SGEN-CFDT ?

Chaque agent peut s'adresser à la formation spécialisée (ou au CSA exerçant ses missions³). Les élections de décembre 2022 ont permis d'augmenter significativement notre nombre de représentants Sgen-CFDT, notamment dans l'Éducation nationale dont relèvent près de deux agents sur trois dans nos champs professionnels.

Ces élus et mandatés Sgen-CFDT pourront notamment interpeller les chefs de service sur les signalements RSST, faire respecter l'accès aux droits et procédures (médecine du travail, droit de retrait, Duerp⁴, protection fonctionnelle...), proposer des visites, informer... mais ils et elles seront face à des employeurs parfois maltraitants ou négligents comme le montre la quasi-absence de médecine du travail, en particulier dans l'Éducation nationale. À défaut d'avancées, élus et mandatés pourront toutefois s'appuyer sur un cadre réglementaire que les juridictions administratives n'hésitent pas à faire respecter comme l'a rappelé récemment le Conseil d'État : « Les autorités administratives ont l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de leurs agents. Il leur appartient



à ce titre, sauf à commettre une faute de service, d'assurer la bonne exécution des dispositions législatives et réglementaires qui ont cet objet⁵ ».

¹ Comité Hygiène, sécurité et conditions de travail.

² Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration.

³ La formation spécialisée est instituée à partir de 200 agents relevant du CSA. En dessous, le CSA exerce seul les prérogatives de la formation spécialisée.

⁴ Document unique d'évaluation des risques professionnels (texte de référence : décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020).

⁵ Conseil d'État, 3^e-8^e chambres réunies, 24 juin 2022.

Conseiller-e-s principaux-ales d'éducation

Missions propres et autres missions

Par Jean-Pierre Colonna

Parmi les questions régulièrement posées par les adhérent-e-s, celle des missions est récurrente. Notre « Enquête nationale CPE¹ » avait déjà pointé l'écart entre travail prescrit et travail réel. Quatre ans après, et malgré nos alertes auprès de l'administration centrale, rien n'a changé...



Que doit faire un CPE dans son exercice quotidien ? Répondre à toutes les demandes du chef d'établissement au motif qu'il exerce sous son autorité ou faire valoir sa liberté d'initiative car concepteur de son activité ?

MISSIONS STATUTAIRES²

« Je fais parfois le boulot pour lequel je suis payé³ ! »

La politique éducative : le CPE est un éducateur référent qui participe en équipe à l'accompagnement des élèves dans le souci de leur bien-être, pour qu'ils s'approprient les règles de vie collectives en leur donnant du sens ; s'exercent à la citoyenneté sous toutes ses formes ; acquièrent de l'autonomie et prennent des initiatives en s'investissant dans des activités scolaires et périscolaires ; s'engagent dans la dynamique associative et s'impliquent activement dans la construction de leur projet scolaire personnel.

Afin de garantir la réalisation effective de ces objectifs, le CPE travaille avec l'équipe d'assistants d'éducation (AED) et de concert avec l'équipe éducative.

Le suivi des élèves : déjà mis en exergue dans notre enquête, le suivi individuel et collectif des élèves est la mission préférée des collègues – le cœur de leur métier. Les entretiens individuels et le suivi de classe garantissent un accompagnement au plus près de la réussite des élèves.

L'organisation de la vie scolaire : le CPE met en œuvre le projet d'organisation du service de Vie scolaire. Notre enquête faisait déjà apparaître un manque de formation pour encadrer les équipes d'AED. Or, avec l'arrivée d'AED en CDI, ce besoin se pose avec encore plus d'acuité. Le CPE va devoir se professionnaliser comme chef d'équipe. À ce jour, le cadre de gestion des AED cédés n'est pas encore publié (le Sgen-CFDT attend de pouvoir participer aux réunions bilatérales avec la DGRH du ministère). En attendant, les CPE naviguent à vue et appréhendent ces nouvelles missions ajoutées à leur quotidien : l'entretien d'embauche en CDI, l'administration du dossier de candidature et le suivi de ces agents contractuels.

MISSIONS PARTICULIÈRES

« Travailler plus ! pour gagner quoi ? »

Certaines missions complémentaires peuvent être confiées aux CPE qui s'y investissent spontanément, par exemple les missions de référent « décrochage scolaire », « vie lycéenne », ou encore « égalité filles-garçons » qui répondent à des enjeux éducatifs et permettent de s'impliquer dans la politique éducative de l'établissement.

Le paradoxe est de leur refuser l'attribution de l'indemnité pour mission particulière à l'issue de ces missions au motif qu'elles font partie de leurs

missions « ordinaires ». Ce constat s'effectue dans l'ignorance délibérée de la circulaire de missions, laquelle prévoit la rémunération des CPE sur lesdites missions.

ALERTE À LA SURCHARGE !

« J'ai tout fait sauf mon travail, ça tombe de partout et en plus il faudrait que je dise merci avec le sourire ! »

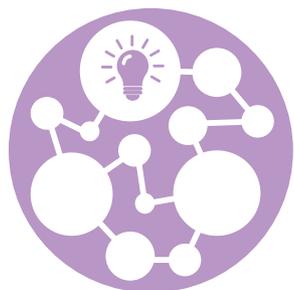
De nombreuses tâches aboutissent sur le bureau du CPE souvent sans l'avoir consulté, par exemple la gestion des sanctions (la rédaction des actes administratifs et l'accueil des parents) ; l'externalisation des services de secrétariat comme l'inscription des élèves ; le renseignement d'enquêtes et statistiques ; l'animation du site internet ; l'accueil des élèves malades ; la distribution des livres scolaires et la récupération des livres non restitués au CDI...

Le Sgen-CFDT continuera d'agir pour faire respecter le texte réglementaire et les missions complémentaires qui donnent du sens au métier, et de dénoncer l'empilement de missions masquant le manque global de personnels. • Cet article a été réalisé avec le concours des membres du réseau professionnel CPE du Sgen-CFDT.

¹ <https://urlz.fr/ky7r>

² Circulaire du 10 août 2015 : <https://urlz.fr/hUGu>

³ Les citations sont extraites d'entretiens avec des collègues CPE lors de rencontres syndicales.



Cnesco : l'évaluation en classe

Par Tristan Brams

« Évaluer » est une opération commune à la plupart de nos métiers. De la maternelle à la recherche, des performances des sportifs à celles des établissements, qu'il s'agisse d'évaluer des processus, des apprenant-e-s ou des personnels, cette activité fait couler beaucoup d'encre.

L'évaluation en classe est au cœur du métier d'enseignant. Évaluer comporte de nombreuses finalités, mais on entend surtout parler des évaluations pilotées par la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp), des examens, des bilans et autres livrets.

On évalue tout le temps, de manière formelle ou informelle, choisie ou imposée. Cette évaluation pose souvent problème aux collègues. Travail répétitif, toujours à recommencer, parfois sous la pression des élèves, des parents ou de la hiérarchie, la correction des travaux et épreuves est souvent décrite comme l'une des tâches difficiles du métier d'enseignant.

La 7^e conférence de consensus du Cnesco (cf. encadré), qui a porté sur « L'évaluation en classe, au service de l'apprentissage des élèves », rendra ses préconisations en mars 2023. Chercheurs et chercheuses ont présenté leurs travaux et répondu aux questions d'un jury ad hoc. L'inspection générale a aussi formulé ses observations (toutes ces interventions sont à suivre ici : <https://urlz.fr/kDzi>).

Il ressort de tous ces échanges un écart considérable entre les pratiques habituellement observées et les propositions issues de la recherche – écart qu'il semble indispensable d'interroger. Quel rôle jouent les injonctions contradictoires dans l'explication de cet écart ? Quel sens donner à l'évaluation ? Une réflexion collective est plus que jamais nécessaire. Et qui dit « collectif », pour nous, dit « syndical » ! Comment se saisir, dans nos écoles, collèges et lycées de cette question ? Comment donner plus de sens et d'intérêt à nos pratiques ? Tous sujets qui seront à retrouver sur notre site : <https://www.sgen-cfdt.fr>

Rattaché au Conservatoire national des arts et métiers depuis 2019, le Centre national d'études des systèmes scolaires (Cnesco) poursuit des activités scientifiques et participatives pour améliorer la connaissance des systèmes scolaires et favoriser le changement au profit de la réussite de tous les élèves. Les conférences de consensus constituent une méthode originale. En amont de la conférence, un appel à contributions scientifiques est lancé et un jury d'acteurs de la communauté éducative constitué. La conférence permet au jury et au public d'interroger les auteurs de ces contributions, puis le jury délibère et rédige des recommandations, accompagnées de ressources, qui sont publiées. Le Cnesco propose aussi des rapports scientifiques (dont un sur l'évaluation en 2014) et des conférences de comparaisons internationales. Tous ces travaux sont à retrouver sur son site : <https://www.cnesco.fr/>

Le Cnesco prévoit de travailler sur les réussites paradoxales en collège dans la suite de son état des lieux des inégalités territoriales de 2018 (note d'analyse en avril 2023). En novembre, une conférence de comparaison internationale portera sur le bien-être à l'école et la qualité de vie des élèves et des personnels.



Digital cleanup day 2023

La généralisation des usages numériques sur nos lieux de travail interroge quant à leur empreinte écologique. Après une entrée surtout axée sur les données (stockage en ligne – en particulier dans les boîtes mail, les nuages ou les drives), l'édition 2023 de la Journée mondiale du nettoyage numérique propose de viser une société de la sobriété numérique. L'empreinte du numérique provient principalement des matériels, d'où l'accent mis sur les conditions de leur fabrication, leur obsolescence, leur réemploi et leur recyclage. Mais le Digital Cleanup Day propose aussi des outils pour comprendre et agir. Une prise de conscience est nécessaire sur nos lieux de travail, ainsi qu'une réflexion sur nos usages, que l'on soit professionnels, élèves ou étudiants. Pourquoi ne pas organiser un événement sur notre lieu de travail, sur notre territoire ou dans notre réseau privé le 23 mars, point d'orgue de l'initiative ?

Pour en savoir plus, se former, voire organiser un « cleanup », ça se passe ici : <https://digital-cleanup-day.fr/> N'hésitez pas à nous faire part de vos initiatives et propositions en écrivant à transitions@sgen.cfdt.fr • T. B.

Le Digital Cleanup Day est une initiative de deux organisations, l'Institut du numérique responsable (INR) et le World Cleanup Day. Né pendant le confinement, il est le pendant numérique d'une initiative qui se poursuit (en 2023, ce sera le 16 septembre) et qui vise à ramasser les déchets.

Pour plus d'information : <https://www.worldcleanupday.fr/>

Une initiative en faveur du climat

On fresque à Bolivar!

Par Tristan Brams

Le 30 novembre 2022 a été organisée dans l'immeuble des fédérations CFDT une grande « Fresque du climat ». Aux côtés de Laurent Berger et de Catherine Nave-Bekhti, 180 militant·e-s de toutes les fédérations ont participé à des ateliers créatifs animés par des militant·e-s de toutes les fédérations. Une réussite du point de vue des participant·e-s !

Les fortes chaleurs estivales et la crise énergétique ont alarmé la population et fait irruption sur nos lieux de travail et dans nos instances internes. On peut cependant regretter que leur lien avec le changement climatique ait été établi de manière trop floue.



© InfoCom_CFDT

Les rapports du Giec de 2022 ont mis l'accent sur l'urgence de l'adaptation de nos modes de vie au changement climatique en cours et sur la nécessité d'une forte réduction de nos émissions de gaz à effet de serre. Nous disposons des moyens – pourvu que nous nous en saisissons rapidement –, de limiter les conséquences du réchauffement climatique. D'ailleurs, nous avons pu constater que chacun et chacune devenait plus disponible pour agir à ce sujet.

Sur le plan syndical, des initiatives de plus en plus nombreuses nous encouragent à poursuivre dans cette direction. Le travail du Pacte du pouvoir de vivre a montré que l'amélioration des conditions de vie des travailleurs passait aussi par leur logement, leurs déplacements, leur alimentation...

Il nous engageait à agir pour une transition écologique juste. Les résolutions du congrès de Dijon en 2021 et du congrès confédéral de Lyon en 2022 ont mis l'accent sur l'importance de ces sujets.

Les Sentinelles vertes, réseau principalement composé de collègues de la Fédération de la communication, du conseil et de la culture (F3C), proposent des actions syndicales pour une transition juste, et notamment des outils destinés aux collectifs sur les lieux de travail. La réussite de la grande fresque de Bolivar appelle, du point de vue du comité fédéral « Transitions », un travail sur le prolongement de cet atelier dans le cadre de l'action syndicale. Nous voulons proposer aux collègues militants, adhérents et agents, de se mettre au travail pour une transition juste !

La visio, mauvaise pour le climat ?

L'Agence de la transition écologique (Ademe) propose un calculateur de l'empreinte carbone de nos usages numériques. Une réunion en visio, un courrier électronique à une liste de destinataires, une

émission en streaming... ce n'est pas neutre. L'empreinte carbone de deux heures de visio, par exemple, selon que vous la suiviez en audio ou en haute résolution, en wifi ou en 4G, sur un téléphone ou sur un ordinateur fixe, équivaut à un trajet en voiture de 0,9 à 36 km. À l'échelle nationale, l'empreinte carbone du numérique est modérée (2 %), mais quelques

conseils permettent de la réduire encore. À consulter également, « En route vers la sobriété numérique » ou « Écoresponsable au bureau » sur le site de l'Ademe (<https://www.ademe.fr/>). De quoi alimenter la réflexion des collectifs de travail pour faire entrer nos habitudes de travail dans la transition écologique. • T. B.

Le calculateur : <https://urlz.fr/kzsl>



Manuela Mendonça, enseignante portugaise, syndicaliste à la Federação Nacional dos Professores (Fenprof) et membre du comité exécutif de l'Internationale de l'Éducation, montre que les problèmes d'attractivité dans son pays sont liés à la rémunération et aussi à la reconnaissance du métier d'enseignant.

Quelle est la situation du vivier enseignant au Portugal ?

À la rentrée 2022, plus de 80 000 élèves sur 3,5 millions étaient concernés par le manque d'enseignants dans au moins une discipline du programme scolaire. La situation va s'aggraver avec les départs en retraite de presque la moitié des enseignants actuels d'ici 2030. Comme le métier n'est plus attractif, le nombre de jeunes inscrits dans les formations est très en deçà des besoins. Les conséquences sont dramatiques : les élèves sont privés du droit à une éducation de qualité et les écoles essaient de trouver des solutions de secours en embauchant des enseignants non formés...

Pourquoi le métier n'attire-t-il plus ?

Depuis quinze ans, les gouvernements portugais successifs ont pris des mesures qui ont dévalorisé le travail et le rôle des enseignants, avec une attaque sans précédent de leur professionnalisme et de leur dignité. En outre, pendant la « troïka¹ », l'enseignement représentait une dépense à limiter. Aussi des mesures (davantage d'élèves par classe, baisse des salaires et gel des carrières) ont réduit de plusieurs

Enseignement

Quelle attractivité au Portugal ?

Entretien réalisé par Dominique Bruneau

millions d'euros le budget de l'éducation. De nombreux enseignants précaires ont quitté la profession et les autres ont vu leurs conditions de travail se dégrader. En 2018, la Fenprof a enquêté sur les conditions de vie et de travail dans l'éducation au Portugal, en partenariat avec l'Universidade Nova de Lisboa. Les résultats prouvent la gravité de la situation : 76 % des enseignants montrent des signes d'épuisement émotionnel ; 43 % ne se sentent pas épanouis professionnellement ; 84 % aspirent à une retraite anticipée.

Comment agit le Gouvernement ?

Malgré les avertissements de la Fenprof, le ministère de l'Éducation n'a que récemment assumé publiquement la nécessité de répondre à la pénurie d'enseignants – hélas, par des mesures correctives à courte vue qui ne s'attaquent pas aux causes du problème et risquent de produire l'effet inverse. Pour exemples : le changement de la législation pour permettre l'embauche d'enseignants diplômés dans divers domaines scientifiques, mais sans formation en pédagogie et en didactique – un principe que la Fenprof n'admet que dans des situations extrêmes et à titre transitoire ; la proposition de changer le régime de recrutement des enseignants en en confiant la responsabilité au directeur de chaque école – la Fenprof s'y oppose fermement et défend le concours national actuel, pour des raisons de transparence et d'équité. Disqualifier la profession ou la soumettre à des « petits pouvoirs » au niveau de chaque école n'est certainement pas le moyen de la rendre plus attrayante...

Que faudrait-il faire pour rajeunir la population enseignante et rendre ce métier attractif dans votre pays ?

Il faudrait améliorer les conditions d'exercice de la profession pour un retour



© Manuela Mendonça

des milliers d'enseignants qualifiés qui ont quitté la profession au cours de la dernière décennie faute de perspectives d'avenir. Cela implique de mettre fin à la précarité, de valoriser les carrières, de revaloriser les salaires évidemment, mais aussi de mettre fin à la surcharge de travail et à la bureaucratie. Dans le même temps, il est nécessaire de garantir une retraite digne. La Fenprof milite pour que les enseignants ayant 40 ans de service puissent prendre leur retraite sans pénalité avant l'âge actuellement requis (66 ans et 4 mois), créant ainsi les conditions d'un renouvellement générationnel. Il est tout aussi urgent d'augmenter le nombre de jeunes qui suivent les cours de formation initiale pour devenir enseignants.

Pour lire l'intégralité de l'entretien :

<https://urlz.fr/kH6u>

¹ La « troïka » désigne l'action conjointe de la Banque centrale européenne, de la Commission européenne et du Fonds monétaire international sur les économies grecque, portugaise, irlandaise et chypriote (NDR).

PAUL MAGNETTE

Entretien réalisé par Aline Noël

Enseignant et homme politique belge, Paul Magnette propose dans son livre *La Vie large* une réflexion pour rendre efficiente et juste l'écologie politique. Nous connaissons les périls, nous avons les moyens de les atténuer, alors pourquoi tardons-nous autant à agir ?



© La Découverte

Votre livre s'intitule *La Vie large*. Manifeste écosocialiste. Pourquoi un manifeste ?

🔴 L'actuelle social-démocratie a besoin d'un aggiornamento. Son modèle est le productivisme et la répartition des gains de la croissance, mais il faut aujourd'hui pleinement tenir compte des limites physiques naturelles, y compris humaines (le besoin de repos, d'alimentation, la pénibilité du travail...), ce qui suppose d'interroger notre lien à la croissance et à la productivité. J'avance des propositions pour susciter le débat sur des éléments doctrinaux essentiels de notre identité socialiste.

Pensez-vous qu'une utopie puisse faire changer les choses en une génération ?

🔴 L'écologie politique a été jusqu'ici formalisée sous l'angle du danger et des restrictions, en sorte que ce n'était pas l'aspiration à un autre monde mais la peur de la catastrophe qui devait guider l'action. Or la peur, ou bien tétanise, ou bien provoque l'écoanxiété, et conduit à une forme de repli sur soi, de préparation à un effondrement jugé inéluctable, voire à l'autoritarisme vert. L'histoire du mouvement

ouvrier montre bien qu'à côté de la colère qui mobilise, on a besoin d'espoir. C'est le rôle d'une utopie concrète de dépeindre un monde désirable, non pas de manière abstraite mais pratique. Pour rendre l'écologie désirable, en particulier auprès des milieux populaires, il faut répondre aux questions sociales. Je le vois dans ma fonction de maire : au lieu d'ajouter des restrictions à leur vie déjà difficile, il faut leur assurer « la vie large » comme le préconisait Jaurès, en expliquant qu'en contrepartie d'une baisse de la consommation d'énergie fossile, leur logement sera isolé, l'offre de transports en commun sera renforcée et gratuite, les cantines scolaires seront gratuites et approvisionnées avec des aliments produits à proximité, la nature s'étendra en ville... Le génie de Jaurès était de dessiner un horizon désirable articulé à des mesures concrètes. C'est donc toute une pédagogie politique de ce « réformisme révolutionnaire », comme il l'appelait, qui doit être réinventé dans le cadre de la transition climatique.

Pourquoi la transition écologique ne peut-elle se faire sans transition sociale ?

🔴 Il y a une profonde inégalité sociale au cœur des questions écologiques : en France, la population appartenant à la moitié la moins riche émet 6 tonnes de CO₂ quand le 1 % le plus riche en émet 110 ! Pour atteindre l'objectif de 2 tonnes de CO₂ par habitant, l'effort devra venir des plus riches. Ensuite, pas de transition climatique possible sans un vaste plan d'investissement, notamment public, pour mener à bien les mesures concrètes massives que j'évoquais (isolation du bâti, développement des transports en commun, etc.). Or ce n'est pas dans la taxation, déjà élevée, des revenus du travail ou de la consommation qu'on trouvera l'argent, mais dans celle du capital et des revenus du capital : une taxation d'1 à 2,5 % peut générer le 1 à 1,5 % de PIB nécessaire pour financer ce plan d'investissement. Enfin, il y a une question d'équité : tout le monde va devoir changer son mode de vie, mais beaucoup moins les milieux populaires car non seulement leur bilan carbone est assez faible mais il est aussi souvent contraint, par exemple du fait de logements qui sont des passoires énergétiques. Aussi, avant de demander aux retraités, anciens ouvriers qui ont travaillé dur toute

leur vie, de faire moins de *citytrips* et de privilégier le tourisme local, encore faut-il interdire les jets privés, sinon on ne peut pas créer l'indispensable sentiment d'équité...

IL Y A UNE PROFONDE INÉGALITÉ SOCIALE AU CŒUR DES QUESTIONS ÉCOLOGIQUES

Pour réussir la transition, vous défendez la démocratisation, notamment de l'économie. En quoi la démocratie est-elle plus efficace ?

Les citoyens acceptent difficilement l'autoritarisme en matière de politique publique. Le budget climatique doit être débattu au parlement en associant le Comité économique, social et environnemental (donc les partenaires sociaux), mais aussi des panels citoyens pour faire remonter les initiatives locales. Par ailleurs, l'économie et les entreprises doivent être plus démocratiques. Décider de ce que l'on produit et comment, est politique, or sur les choix stratégiques, les plans d'investissement, la politique de rémunération – des éléments cruciaux orientant la production et donc l'organisation de la société –, les salariés et les syndicats ne sont pas ou sont peu consultés. Un dernier pilier est la démocratisation de la consommation : des normes publiques, telles que l'interdiction de l'obsolescence programmée ou le suremballage, doivent être démocratiquement délibérées.

Aujourd'hui, de nombreux politiques considèrent les fonctions publiques comme un coût...

Les services publics ont toujours été fondamentaux dans le développement des sociétés et de leur économie, et le sont encore plus dans la perspective de la transition climatique. Prenons la question, essentielle, du bâti. Si l'on veut réduire les

émissions de gaz à effet de serre, la méthode la plus efficace consiste à isoler massivement les bâtiments publics, les logements et à créer des régies publiques d'isolation, même pour les logements privés. On a vu que laisser le marché s'en occuper ne fonctionnait pas. Je ne dis pas que tout doit être nationalisé, mais les services publics doivent offrir des solutions plus justes et plus efficaces. Par exemple, si chacun prépare son repas à la maison ou l'achète sous emballage plastique, le bilan énergétique et en matières premières est très mauvais ; au contraire, développer la restauration collective améliore le coût énergétique des repas et la gestion des matières premières (en privilégiant les circuits courts). Autres vertus : on économise du temps – notamment celui des femmes qui, majoritairement, cuisinent les repas – et on crée de l'emploi ! Des solutions collectives et publiques peuvent se révéler meilleures que des réponses strictement privées.

Les exemples sont multiples dans d'autres secteurs comme les transports ou, dans un moindre mesure, la production des biens et services de consommation, qui sont avec le bâti et l'alimentation les grands secteurs dans lesquels nous devons limiter les émissions de gaz à effet de serre tout en proposant un modèle de société à la fois plus efficace, juste et équilibré.

Quelle place à l'action syndicale dans la transition écologique ?

Son rôle est crucial car la transition environnementale va détruire et créer des millions d'emplois. Des secteurs de l'économie grise vont disparaître, des actifs être déclassés, et malheureusement aussi des travailleurs. Seules des politiques de reconversion professionnelle permettront d'éviter des catastrophes humaines et sociales. L'économie et les entreprises doivent être plus démocratiques : il faut repenser les comités d'entreprise, les comités d'entreprise européens, s'attaquer aux procédures de licenciement, de reclassement ; enfin, favoriser la participation des salariés à la stratégie d'investissement de leur entreprise. Toutes ces questions sont fondamentalement syndicales.

PARCOURS

Président du Parti socialiste belge et bourgmestre de Charleroi, **Paul Magnette** est professeur d'université en science politique. Il a été ministre, notamment, du Climat et de l'Énergie. Il est membre de l'Académie royale de Belgique.

1971

Naissance à Louvain.

1999-2000

Professeur invité à l'IEP de Paris.

Depuis 2001

Professeur de science politique à l'Université libre de Belgique (ULB).

2001-2007

Directeur de l'Institut d'études européennes de l'ULB.

2007-2011

Ministre fédéral du Climat et de l'Énergie.

Depuis 2012

Bourgmestre de Charleroi (réélu en 2018).

2014-2017

Ministre-président de Wallonie.

Depuis 2019

Président du Parti socialiste belge.

BIBLIO SÉLECTIVE

LA VIE LARGE. MANIFESTE ÉCOSOCIALISTE

Éditions La Découverte, octobre 2022.

LE CHANT DU PAIN. PETIT TRAITÉ DE L'ART BOULANGER

Photographies de Jean-Pierre Gabriel, Renaissance du Livre, septembre 2019.

CEJA. QUAND L'EUROPE DÉRAILLE

Luc Pire, mars 2017.

AU NOM DES PEUPLES. LE MALENTENDU CONSTITUTIONNEL EUROPÉEN

Éditions du Cerf, avril 2006.

VERS UN RENOUVEAU DU PARLEMENTARISME EN EUROPE ?

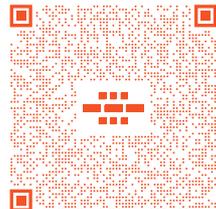
Coédité avec Olivier Costa et Éric Kerrouche, collectif, éditions de l'Université de Bruxelles, janvier 2004.



RÉPONDEZ À CE SOS

SOS
MEDITERRANEE

Votre don est vital
pour sauver des vies.
don.sosmediterranee.org



© Laurin Schmid / SOS MEDITERRANEE