sgen Cfdt:

Profession ÉDUCATION

N° 290 | Mars-avril 2023 | 2,50 €

TERRITOIRES ÉDUCATIFS : QUELS ENJEUX ?

Invitée du mois

Nayla Ajaltouni, déléguée générale du Collectif Éthique sur l'étiquette

Transition écologique

Entretien avec Sophie Szopa, chimiste, vice-présidente en charge du développement soutenable à l'université Paris-Saclay

sgen Cfdt: Profession ÉDUCATION
N° 290 | Mars-avril 2023

3 ÉDITO

Retraite, une mobilisation qui vient de loin
Depuis 1998, les syndicats CFDT le répètent : il n'est pas question d'un recul de l'âge légal de départ à la retraite.

4 ACTUALITÉ

Réforme de la voie professionnelle
Attention à la fausse route !

Transformation du collège
Quels remèdes ?

Forfait mobilités durables
Du nouveau !

7 DOSSIER

Territoires éducatifs : quels enjeux ?
Seules des alliances entre les différents acteurs peuvent aider à construire des parcours éducatifs ambitieux, notamment en secteur rural moins nanti.

12 INFOS PRO

Télétravail en établissement public local d'enseignement
Le Sgen-CFDT obtient des avancées.

13 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le·la référent·e handicap pour les personnels
Une circulaire de 2022 rappelle les missions des référent·e·s et… les obligations de nos employeurs.

14 CONDITIONS DE TRAVAIL

Conseiller·e·s principaux·ales d'éducation
Le temps de travail en question.

15 MILITANT·E·S

Journée d'accueil des élu·e·s et des mandaté·e·s
Un rassemblement dynamisant !

16 ÉGALITÉ

Sexisme en France : un rapport accablant… qui motive à agir !
Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) vient de publier son 5e rapport annuel sur l'état du sexisme en France.

17 TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Comment structurer la formation en matière de transition écologique ?
Entretien avec Sophie Szopa, chimiste, directrice de recherche au CEA et vice-présidente en charge du développement soutenable à l'université Paris-Saclay.

18-19 INVITÉE DU MOIS

Nayla Ajaltouni
Entretien avec Nayla Ajaltouni, déléguée générale du Collectif Éthique sur l'étiquette.

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, Rémi Arnaud, Sylvain Berthaud, Christophe Brin, Dominique Bruneau, Jean-Pierre Colonna, Christophe Huguel, Laurent Kaufmann, Vincent Loustau, Jean-Marc Marx, Catherine Massaloux, Catherine Nave-Bekhti, Bernadette Peignat, Delphine Roger, Cécile Rossard, 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 :** Luctheo / Pixabay.

Catherine NAVE-BEKHTI
Secrétaire générale

ÉDITO

Retraites, une mobilisation qui vient de loin

DEPUIS AU MOINS 1998, ET ENCORE À LYON EN 2022, les syndicats CFDT ont affirmé leur refus du recul de l'âge légal de départ à la retraite, disposition paramétrique la plus injuste. Dès l'été 2022, la CFDT avait prévenu le gouvernement : une réforme comptable des retraites avec comme pierre angulaire le recul de l'âge légal de départ, c'était prendre le risque de « se foutre sur la gueule ». Tout l'automne, la CFDT a essayé de faire évoluer le projet de réforme, a réussi à y faire introduire quelques amortisseurs. Pour autant, le gouvernement n'a jamais voulu discuter d'autres mesures de financement du système de retraites, il a refusé de reprendre le fil de la conférence de financement proposé en 2020 par la CFDT.

La suite, vous la connaissez : une intersyndicale interprofessionnelle unie qui organise une mobilisation sur des mots d'ordre clairs, et surtout un écho majeur dans notre société. Les manifestations sont massives, organisées dans tous les territoires ; elles rassemblent des travailleurs et travailleuses de tous métiers. Nous ne sommes pas dans une logique de grève par procuration.

La suite, c'est aussi la force de conviction : l'opposition de l'opinion publique à la réforme continue de progresser ces dernières semaines. La suite, c'est aussi le blocage d'un exécutif qui s'enferme dans un passage en force avec le recours au 49-3, le refus de suspendre la réforme. Ce faisant, le gouvernement ajoute une crise politique et démocratique à la crise sociale.

La suite surtout, ce sera de continuer de nous mobiliser sous différentes formes s'il le faut. À nous d'affirmer partout qu'il faut d'abord parler travail, améliorer le travail en lui redonnant du sens, en le reconnaissant mieux.

3 avril 2023

#SaveIranianSchoolgirl
Solidarité avec les femmes iraniennes

On la voit en noir et blanc, en plan américain. Collégienne ou lycéenne, elle porte à l'épaule l'attribut des élèves de son âge, un sac à dos avec un motif en damier. Son visage est mangé par un énorme masque à gaz qui ne révèle que ses yeux. Elle tient devant elle une feuille sur laquelle est écrit, en farsi : « Femme, vie, liberté, jusqu'à mon dernier souffle ». Les réseaux sociaux sont précieux quand ils permettent ainsi de contourner la censure.
En Iran, un millier de jeunes filles dans une soixantaine d'écoles, de lycées ou d'universités ont été victimes d'empoisonnement au gaz depuis novembre 2022, et la panique gagne la population, mobilisée depuis la mort de Mahsa Amini[1] dans un mouvement de contestation réprimé dans le sang. Le régime islamiste a promis de mener une enquête, mais cette campagne terroriste et féminicide sert évidemment ses intérêts. Cette photo porte un message universel et nous rappelle que l'École est essentielle. Malgré les discriminations sexistes, malgré l'augmentation des frais d'inscription, la scolarisation des jeunes Iraniennes est aujourd'hui massive, et l'éducation, partout dans le monde, toujours un puissant moteur d'émancipation. Le Sgen avec la CFDT, avec l'Internationale de l'éducation[2] continue à soutenir le combat symbolisé par cette jeune fille et à faire écho à son aspiration à la liberté. • **A. T.**

[1] https://vu.fr/rEDr
[2] https://cutt.ly/K4CAPZ3

Réforme de la voie professionnelle

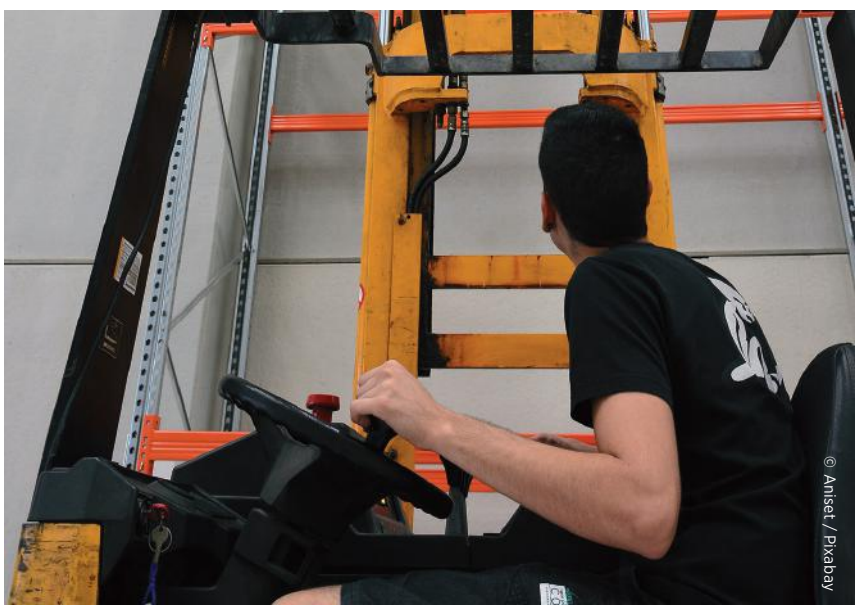
Attention à la fausse route !

Par Sylvain Berthaud

200 propositions ont été remises au ministère suite au travail de concertation sur la voie professionnelle, mais le Sgen-CFDT craint que les résultats de cet exercice de démocratie participative ne soient pas à la hauteur des enjeux annoncés.

En effet, les premiers arbitrages présentés sont particulièrement décevants. Les espoirs suscités par les déclarations de la ministre déléguée, Carole Grandjean, lors du groupe de travail conclusif, risquent d'être balayés d'un revers de la main pour revenir aux promesses électorales d'Emmanuel Macron. Pour réformer la voie professionnelle scolaire, le président a été guidé par une logique adéquationniste inspirée du modèle de l'apprentissage, mais face à la levée de boucliers des syndicats et grâce au travail particulier de la CFDT, le ministère Granjean n'a eu de cesse de chercher un compromis politique avec le président. En vain !

Les mesures aujourd'hui sur la table – allongement des périodes de formation en milieu professionnel (PFMP), même minime ; gratification des jeunes par l'État ; adéquation de la carte de formations – ajoutées au pacte pour « mieux rémunérer les enseignants qui s'engagent dans de nouvelles missions », dominent les échanges. Elles écartent toutes les réflexions sur les politiques éducatives et les conditions de travail des personnels. Si, des 200 propositions pour réformer le lycée professionnel, ne devaient rester que celles du président, ce serait un camouflet pour le dialogue social, et une nouvelle impasse pour la voie pro. Si le ministère ne rectifie pas sa trajectoire, la CFDT et le Sgen-CFDT prendront les décisions qui s'imposent.


© Aniset / Pixabay

© holdmypixels / Pixabay

Protection sociale

Premières négociations

En vue de la déclinaison de l'accord interministériel de janvier 2022, et pour une application au 1er janvier 2025, les négociations sur la protection sociale complémentaire ont commencé. Il y aura un accord unique pour les personnels de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Un accord également pour ceux de l'enseignement agricole public.
Les premières discussions entre les organisations syndicales représentatives dans les CSA et les DGRH ont porté sur la méthode, et déjà des difficultés : pour le Sgen-CFDT, négocier exige un dialogue réel et non d'imposer un projet ficelé sans les représentants des personnels. • L. A.

Retrouvez toute l'actualité sur notre site www.sgen-cfdt.fr

© Berteun Damman

Transformation du collège

Quels remèdes ?

Par Laurent Kaufmann et Cécile Rossard

Après les déclarations du ministre sur le collège, « homme malade du système scolaire », quelles annonces et éventuelle réforme ? Le ministère fait le contraire de ce que le ministre préconisait récemment [1], puisque sans se préoccuper du cadre règlementaire, il supprime une heure en technologie pour imposer un dispositif de renforcement et de soutien en mathématiques et en français, puis ajoute un accompagnement aux devoirs obligatoire en 6e. Pour ces deux nouveautés (lire ci-contre), il permet l'intervention de professeurs des écoles. Enfin, il a présenté une nouvelle architecture de la découverte professionnelle [2]. La philosophie est intéressante mais, là encore, le travail de préparation et de coordination n'est pas pris en considération.
Le Sgen-CFDT a défendu la logique du socle comme boussole pour réformer le collège. Ce n'est pas la préoccupation du ministère, qui parle de savoirs fondamentaux sans forcément les définir. Nous avons également insisté sur la nécessité de diminuer la pression programmatique et évaluative. Enfin la question du temps de travail pour se concerter, organiser, préparer les dispositifs reste l'impensé de la Dgesco.

[1] « Il faut […] cesser [d'] infantiliser [les enseignants] dans un fonctionnement uniquement descendant », « Pourquoi nous devons réformer l'École ? », *Le Monde*, 22 décembre 2022 : https://vu.fr/GKWU (réservé aux abonnés).

[2] « La découverte des métiers au collège, quoi de neuf ? », Sgen-CFDT, mars 2023, https://vu.fr/vBYM

En bref

Suppression de la technologie

Difficile de trouver une raison autre qu'un manque de ressources humaines dans la discipline pour justifier la suppression de la technologie en 6e. Outre sa brutalité, cette décision ne prend pas en compte le travail des collègues qui participent à l'appropriation des outils numériques par tous les élèves à l'entrée du collège. Les équipes de direction ont eu à présenter des dotations horaires globales (DHG) calculées avant les annonces ministérielles dans un cadre règlementaire modifié trois mois après. Le Sgen-CFDT a dénoncé la violence de la communication pour les collègues d'une discipline déjà bien malmenée. Il a également insisté sur la nécessité de pouvoir proposer aux élèves du collège d'autres manières d'apprendre. Quelle est la finalité du collège ? Trier ou former en prenant le temps nécessaire à l'adolescence ? • L. K. et C. R.

Dispositif de soutien et de remédiation

L'heure de remédiation et d'approfondissement en maths et français peut avoir un intérêt pédagogique, surtout si elle est organisée pour tous les élèves en brassant les classes. Cette organisation impose cependant une ou plusieurs mises en barrette tenant compte des disponibilités des personnels et des salles. Selon les contextes locaux, cela pourra s'avérer compliqué. La logique de groupes de compétences implique aussi nécessairement des temps de concertation, pour constituer puis faire évoluer ces groupes par période ou par trimestre. Cette concertation doit être reconnue soit par une rémunération, soit par du temps, temps justement dont manquent aujourd'hui les personnels, astreints pour un très grand nombre à assumer déjà deux heures supplémentaires, voire plus. • L. K. et C. R.

Revalorisation des enseignant·e·s et assimilé·e·s

Premier acte et après ?

Les discussions sur les mesures « socle » (qui concernent tout le monde) et « pacte » (sur volontariat) touchent à leur fin. Qu'est-il annoncé dans le cadre du budget alloué de près de 2 milliards ? Pour le socle, une revalorisation de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (Isoe) et de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (Isae) à 2 000 € brut annuels, soit environ 50 € net mensuels ; une augmentation de la prime d'attractivité pour que tout débutant perçoive 2 000 € net ; une amélioration des reclassements pour les concours externes et internes ; une augmentation du salaire des contractuels.

Pour le pacte, la création d'une partie modulable de l'Isoe et de l'Isae, qui comportera trois parts d'un montant de 1250 € chacune pour des missions sur volontariat : court remplacement dans le second degré de 20 heures par an et/ou devoirs faits ; heures en collège ou devoirs faits pour le premier degré ; projets du fonds d'innovation pédagogique ; tutorat d'élèves à besoins particuliers ; découverte des métiers (en 2D).

Le Sgen-CFDT continuera à revendiquer une programmation pluriannuelle de cette revalorisation qui ne saurait s'arrêter là. Car si les mesures « socle » correspondent pour partie à ses revendications (doublement, puis triplement de l'Isoe et de l'Isae), il s'oppose aux mesures pacte, déclinaison de « travailler plus pour gagner plus », de surcroit très déséquilibrées : définies précisément pour le second degré, beaucoup plus floues pour le premier. Ce n'est pas du tout la revalorisation promise par le discours jupitérien qu'attendaient les collègues. • **C. H.**

Du nouveau !

Forfait mobilités durables

Par Christophe Huguel

Instauré par un décret de 2020[1], ce forfait mobilités durables vise à indemniser les trajets domicile-travail effectués à vélo ou en covoiturage. Il était fixé à 200 euros non imposables à partir du moment où le fonctionnaire se déplaçait ainsi 100 jours dans l'année. Pour en bénéficier, il devait faire une déclaration sur l'honneur à son employeur.

Ce forfait, qui récompense les personnels désireux d'effectuer un geste pour l'environnement, présentait l'inconvénient d'une trop grande rigidité, et notamment n'était pas cumulable avec la prise en charge à 50 % des abonnements de transports collectifs.

Une modification règlementaire intervenue en décembre 2022 et rétroactive pour l'année porte le forfait à 300 euros, le rend compatible avec le remboursement partiel de l'abonnement et surtout instaure des « tranches » de remboursement en fonction de la durée cumulée des déplacements : 100 euros pour une utilisation comprise entre 30 et 59 jours, 200 euros de 60 à 99 jours et 300 euros à partir de 100 jours.

Les personnels ont normalement été avertis du nouveau taux et du changement de règle et ont pu saisir leur demande en janvier dernier.

[1] Décret n° 2020-541 du 9 mai 2020 relatif au « forfait mobilités durables », https://urlz.fr/lbEP

AGENDA

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

Du 15 | 02 au 21 | 06 2023

APPRENTISSAGE DE LA LECTURE

Dans le cadre de l'initiative du Collège de France, « Agir pour l'éducation – Un enjeu scientifique pour la société », dont l'ambition est de placer la recherche scientifique au service de l'École et de contribuer à faire vivre la promesse républicaine de l'éducation pour tou·te·s, est lancé un premier cycle de cinq conférences consacré à l'apprentissage de la lecture, ses méthodes, sa psychologie, sa pédagogie et aussi ses difficultés.

Pour le suivre : https://vu.fr/EGoc

© RaphaelJeanneret/ Pixabay

PRIME REP/REP+ DES ASSISTANT·E·S D'ÉDUCATION (AED) ET DES ACCOMPAGNANT·E·S DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP (AESH)

Par décret du 8 décembre 2022, AED et AESH perçoivent désormais la prime Rep/Rep+. Cependant, son taux, fixé par arrêté, est inférieur à celui que touche l'ensemble des autres personnels bénéficiaires. Le Sgen-CFDT a exprimé son désaccord en comité technique ministériel de l'Éducation nationale et déposé une requête auprès du Conseil d'État.

Pour en savoir plus : https://vu.fr/HVMy

© Image4you / Pixabay

© Jérémy Toma

DOSSIER

Territoires éducatifs : quels enjeux ?

Réalisé par Dominique Bruneau, Jean-Marc Marx et Alexis Torchet

L'enfant, le jeune évoluent dans un territoire où de nombreux·ses acteur·trice·s vont intervenir pour l'aider à construire son parcours éducatif et, ainsi, devenir un·e citoyen·ne responsable.
Pour le Sgen-CFDT, on ne peut le faire qu'en créant des alliances éducatives visant la cohérence et la co-construction. Et c'est bien au sein des territoires éducatifs que cela peut se faire.
Mais qu'entend-on par territoires éducatifs ? Quelles complémentarités ? Quels objectifs, notamment en secteur rural où l'offre est moindre ?

SELON UN DICTON AFRICAIN, IL FAUT TOUT UN VILLAGE POUR FAIRE GRANDIR UN ENFANT, un principe que notre société française aurait du mal à mettre en œuvre en dépit de nombreuses initiatives, le plus souvent locales. Que de chemins contraires parcourus depuis la signature, en 2010, de l'Appel de Bobigny qui visait l'instauration d'une véritable complémentarité des actrices et acteurs éducatifs autour du rythme de l'enfant ! Pour autant, ces partenaires – personnes physiques et morales – ont créé le mouvement Ambition Éducation [1] afin de relancer la création d'alliances éducatives pour un territoire éducatif qui accompagnera l'émergence des citoyennes et citoyens de demain. Opposé au principe de cloisonner les interventions, les personnes, les projets, le Sgen-CFDT et la CFDT croient au contraire que les passerelles sur un territoire sont nécessaires pour construire le développement éducatif de l'enfant.

LE RÉSEAU FRANÇAIS DES VILLES ÉDUCATIVES, UNE VOIE POUR LA PRISE EN CHARGE MULTIPLE

Si l'éducation de l'enfant était, depuis de nombreuses années, la propriété quasi exclusive de l'École, ce n'est plus le cas aujourd'hui du fait de la place des loisirs, des activités péri- et extrascolaires, et de la diminution du temps de classe. La prise en charge multiple de l'enfant, du jeune, de l'adolescent, qui contribue à sa construction éducative, doit se concevoir dans des projets communs. Les collectivités l'ont souvent compris, qui ont instauré un projet éducatif pouvant revêtir différentes appellations au fil du temps : projet éducatif territorial (PEdT), projet éducatif global (PEG)…
Si de nombreuses collectivités y ont renoncé depuis 2017 du fait, principalement, de l'abandon du financement lié à la mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires, ce n'est pas le cas des villes adhérentes du Réseau français des villes éducatives (RFVE). Conçu normalement en concertation avec les associations, les animateurs, les familles, les mineurs, les élus, le projet territorial de ces villes fixe des objectifs et se dote de moyens humains et financiers spécifiques. Les personnels de l'Éducation nationale, pourtant membres de la communauté éducative, ne sont pas toujours associés, mais c'est avant tout par manque de temps et parce que l'institution fixe des priorités n'allant pas dans le sens de la construction d'alliances éducatives.
Depuis 2017 et les possibles dérogations laissées aux collectivités territoriales à la semaine de neuf demi-journées dans le premier degré, l'État multiplie les dispositifs : plan mercredi, vacances apprenantes, dispositif sport-santé-culture-civisme (2S2C), cités éducatives.
Le temps scolaire ne doit pas être non plus déconnecté de ce territoire éducatif, car les besoins, y compris pendant les classes, sont réels. N'est-ce pas, par exemple, l'espace idéal pour penser l'inclusion des élèves porteurs de handicap au moyen de véritables équipes pluriprofessionnelles travaillant ensemble ?
Pour le Sgen-CFDT, il convient donc de penser le projet éducatif de l'enfant dans un pôle éducatif de territoire capable de rassembler les initiatives locales, les acteurs des différents horizons autour d'objectifs définis ensemble. Il s'agit bien de laisser la prise d'initiative à la communauté éducative [2]. Cela ne peut passer que par un pilotage local et par une autonomie décisionnelle en fonction de la définition fine d'impératifs que seule la proximité permet.
La crise énergétique, les problématiques climatiques dans un calendrier scolaire figé par les examens terminaux vont obliger les partenaires à penser autrement leur collaboration et le partage, notamment des bâtiments.
Une chose est sûre, penser nationalement une politique qui doit se décliner au niveau local sans adhésion des acteurs et actrices ne prend plus sens. C'est donc bien sur un territoire éducatif, en construisant un parcours éducatif cohérent de la maternelle à l'université, que la mise en œuvre d'une politique éducative doit se faire par des actions concrètes et visibles de toutes et tous.

[1] https://urlz.fr/l44J

[2] *cf.* Code de l'éducation, chapitre 1 - Dispositions générales : https://urlz.fr/l44t

Retrouvez l'intégralité du dossier sur notre site www.sgen-cfdt.fr

Territoires éducatifs Témoignages et expérimentations

Propos recueillis par Dominique Bruneau

DR

Fanny Dombre-Coste

EST PREMIÈRE ADJOINTE AU MAIRE DE MONTPELLIER, CHARGÉE DE L'ÉDUCATION.

Qui dit territoire éducatif, dit… des partenaires qui œuvrent ensemble à la réussite de l'enfant, à la construction de son parcours éducatif et, plus largement, de son parcours de vie. Les enfants s'élèvent sur un temps large et trop souvent les différents acteurs fonctionnent en silos, avec peu de liant ou de liens entre les temps. Notre objectif est donc de permettre une dynamique, une cohérence de ces parcours éducatifs. Ce sont les alliances éducatives qui participent à l'éducation dans une Ville et l'idée est d'en créer les conditions. La Ville a certes des compétences propres (budget des écoles, bâti scolaire, temps pédagogique en dehors du temps scolaire), mais on ne peut penser cela de façon unilatérale. Il faut au contraire de la concertation, de la co-construction avec les partenaires.

Des exemples ? La création de cours d'école dégenrées, végétalisées, pensées pour créer des agoras où les enfants peuvent se rassembler. Cela a agi sur le climat scolaire en rendant les temps de pause méridienne et de retour en classe plus calmes. Parallèlement, on a travaillé sur la restauration scolaire pour sensibiliser les enfants au changement climatique et à la nécessité de bien se nourrir en favorisant le circuit court.
Le périscolaire doit aussi proposer des projets pédagogiques qui ouvrent les horizons des enfants. Ainsi, on a développé des projets d'accès à la culture en permettant aux enfants de rencontrer des artistes dans l'école. L'école doit être pensée au-delà de ses murs. Comme le dit Francesco Tonucci [1], les enfants ont aujourd'hui disparu de l'espace public. Les villes ont très souvent été conçues pour la voiture. Nous, on a choisi de rendre la rue aux écoliers en sécurisant les abords des écoles – par exemple, en fermant les voies à leurs alentours. On a aussi créé des espaces ludiques devant l'école où les parents peuvent se rencontrer. Sécuriser le chemin de l'école, c'est favoriser l'autonomie de l'enfant.

Quels partenaires ? Sachant que l'enfant apprend par le jeu, nous avons mis en place des parcours d'émancipation avec, par exemple, la création d'un centre d'art contemporain pour les tout petits qui peuvent ainsi découvrir les gestes artistiques. Une place importante est donnée à la parole de l'enfant, notamment avec le Conseil municipal des enfants, mais on travaille aussi autour de la thématique « une ville à hauteur d'enfants ». On a ainsi un laboratoire rassemblant tous les acteurs de l'enfance (familles, parents, pédagogues, chercheurs, enfants, enseignants, directeurs d'école, animateurs) qui se déploie sur deux axes : la création artistique, avec un sculpteur au sein de l'espace public ; d'autre part, la réflexion sur le parvis d'école pour que les enfants soient à la fois sécurisés (comme on l'a vu) et acteurs de certains projets, comme le tri des déchets, la place de la voiture…

[1] Chercheur italien, Francesco Tonucci est porteur du réseau international « Ville des enfants ».

DR

Émilie Kuchel

EST AJOINTE AU MAIRE DE BREST, DÉLÉGUÉE AUX POLITIQUES ÉDUCATIVES. ELLE EST PRÉSIDENTE DU RÉSEAU FRANÇAIS DES VILLES ÉDUCATRICES.

Qui dit territoire éducatif, dit… des partenaires institutionnels et de terrain qui se retrouvent pour construire un projet commun et parler des différences. Un enseignant n'est pas un éducateur de rue qui n'est pas une collectivité. Chacun doit comprendre le rôle de chacun et nos complémentarités, et analyser ce qui fait une communauté éducative. Au centre de cela, l'enfant et sa famille. Trop souvent, la famille

doit rencontrer chaque professionnel, comprendre sa profession – et l'inverse ne se produit pas. Du coup, cela crée une inégalité forte entre les familles qui peuvent devenir expertes de la communauté éducative et celles qui ne le seront pas. Le territoire éducatif, c'est en quelque sorte la volonté de se mettre ensemble autour de la table pour répondre aux besoins des familles et des enfants – en les intégrant bien sûr.

Pour créer des synergies éducatives, il faut un maillon institutionnel, un comité réunissant les différentes organisations et pilotant l'évaluation et l'orientation du projet. À Brest, des instances régulières réunissent tous les deux mois des inspecteurs de l'Éducation nationale, des directeurs d'école, la CAF… Ces instances vont valider des projets concernant chaque quartier de la ville, fixer des priorités en fonction de la réalité territoriale (petite enfance par exemple). Un échelon par quartier. On va ensuite inviter l'ensemble des partenaires à des réunions de quartier. Très concrètement, la Ville pense un budget pour faciliter la mise en œuvre des projets coconstruits – un peu plus de 200 000 euros par an aujourd'hui. Pour avoir des subventions, on pousse au partenariat. Par exemple, une école ne peut avoir de budget « Grandir à Brest » si elle ne porte son projet qu'au sein de l'équipe enseignante. Elle va devoir aller chercher une association, des structures périscolaires non pas en tant que prestataire, mais en tant que partenaire.

L'exemple des cours de récré. Ce n'est pas la cour végétalisée ou la cour non genrée qui importe, mais la cour comme espace public participatif et co-construit. Pendant quatre à cinq mois, enseignants, parents, animateurs, service des espaces verts de la Ville vont réfléchir aux besoins de la cour et à la façon dont elle est utilisée, vécue. Dans une cour de récréation, sept services de la Ville peuvent intervenir, on croise ainsi les savoirs. Par exemple, le petit potager est très intéressant pour les enseignants, mais peut être très pénible pour le service des espaces verts. On va donc mettre tout le monde autour de la table – et à Brest, avec les enfants car ils ont un avis sur l'utilisation de la cour… C'est l'occasion d'un travail autour de la démocratie : comment on construit le vote, comment on va choisir le projet, ce qui est possible ou pas. On organise des rencontres avec les professionnels, avec des urbanistes – par exemple autour de l'acheminement de l'eau pluviale, notamment dans une école qui était régulièrement inondée. Les enfants et les partenaires se sont donc impliqués dans une politique publique. Pas de cour refaite si on ne rentre pas dans cette procédure. Ainsi, deux cours sont sorties avec cette méthode.

Salomé Berlioux,

ORIGINAIRE DE L'ALLIER, EST ENTREPRENEURE SOCIALE. FONDATRICE ET DIRECTRICE GÉNÉRALE DE CHEMINS D'AVENIRS, L'ASSOCIATION DES JEUNES DES TERRITOIRES (CHEMINSDAVENIRS.FR), ELLE EST L'AUTRICE DES ESSAIS *LES INVISIBLES DE LA RÉPUBLIQUE* (AVEC ERKKI MAILLARD, ROBERT LAFFONT, 2019) ET *NOS CAMPAGNES SUSPENDUES* (ÉDITIONS DE L'OBSERVATOIRE, 2020).

Qui dit territoire éducatif, dit… commune, région, département. Sur tout le parcours du jeune, de sa naissance à son insertion professionnelle, ce territoire éducatif doit d'une part tirer profit de ses richesses, de ses potentialités au profit de l'enfant, du jeune, et d'autre part surmonter les défis qui lui sont spécifiques pour ne pas pénaliser l'éducation et la construction de cet enfant, de ce jeune.

Une gageüre en ruralité ? Je passe mon temps à prendre des précautions sur ce sujet, car très vite quand on parle de ruralité et d'éducation, on stigmatise ces territoires en ne soulignant que les obstacles que les jeunes vont rencontrer et qui freineront leurs potentiels. Or grandir dans un territoire éducatif rural ou en petite commune, cela peut être une force ! Des familles peuvent décider d'y rester élever leurs enfants, voire même d'y venir – notamment dans cette période post-Covid – et vivre dans de bonnes conditions et parfois sans conséquences négatives à mesure que les questions d'orientation se posent. Ainsi, les résultats en primaire sont au-dessus de la moyenne, ce qui est moins vrai par la suite. C'est au moment des choix d'orientation que des questions vont se poser : accès

à l'information sur les filières et les métiers qui existent à proximité mais aussi au-delà, autocensure (ce n'est pas fait pour moi car je viens de la campagne), mobilité sociale et géographique, opportunités professionnelles, économiques et culturelles à proximité immédiate du domicile ou de l'école, rôles modèles ou absence, fragilités économiques et sociales des familles de ces jeunes. Quand on essaie de trouver des solutions via l'Éducation nationale, l'économie sociale et solidaire ou toute autre structure, le défi est avant tout géographique : le maillage est moins dense dans ces territoires que dans les métropoles. Ce sujet étant dans un angle mort, on part de loin pour y remédier.

Les défis de Chemins d'avenirs. À sa création, on a essayé de faire des arbitrages forts pour porter cette vision des territoires et la nécessité d'associer les partenaires. C'est la raison du pluriel à chemin et à avenir. On accompagne la construction du jeune tout au long de son parcours académique, préprofessionnel et citoyen. Et cela passe par l'émancipation par le sport, l'accès à la culture, la compréhension de la vie de la cité, et par l'accès à des outils concrets pour s'engager. Nous ne voulions pas non plus tenir compte des résultats scolaires : un jeune postule sur le critère de la motivation. Ce n'est pas forcément simple pour nous de la mesurer ou pour le jeune de la formuler… Parmi les jeunes qui postulent à Chemins d'avenirs, il y a environ un tiers d'élèves en réussite scolaire, un tiers d'élèves moyens et un tiers en difficulté voire en grande difficulté.

La place des familles. Sans elles, les projets d'émancipation ou de réalisation de soi de l'enfant ou du jeune sont freinés. Mais Chemins d'avenirs se heurte à la réalité : une voiture pour deux, d'autres enfants dont il faut s'occuper, le travail… Les familles ne viennent déjà pas aux réunions parents-professeurs, donc à minima on essaie d'établir un contrat d'engagement signé par le jeune, l'établissement, la famille et Chemins d'avenirs. C'est important, notamment dans la relation du jeune mineur avec son parrain ou sa marraine qui va guider ses choix professionnels et éducatifs. Ainsi, la famille est au courant. On est attentif aussi à tenir informés les parents qui ne connaitraient pas le calendrier, les procédures et enjeux de l'orientation, les filières possibles, ou qui risqueraient de passer à côté de certaines démarches administratives (bourses…). Depuis 2016, Chemins d'avenirs a permis d'accompagner environ 5 000 jeunes. C'est bien, mais cela reste faible au regard des dix millions de moins de 20 ans qui vivent en secteur rural. On travaille aussi à inscrire le territoire éducatif de ces jeunes dans un périmètre plus large. Ils représentent une force pour le pays et l'on doit pouvoir parier sur eux et développer des dispositifs auprès des pouvoirs publics, des entreprises, des partenaires associatifs, de la société civile, des médias et du grand public. Pour qu'il prenne sens dans la ruralité, le territoire éducatif doit pouvoir s'inscrire dans un ensemble plus large qui a bien compris de quoi il était question et qui va aider à faire écosystème.

QUELLES REVENDICATIONS DU SGEN-CFDT ?

- **Permettre aux acteurs, aux actrices d'un territoire éducatif de disposer de temps de concertation commun afin de construire ensemble le parcours de l'élève, du jeune.**
- **Favoriser ces alliances de proximité par des financements fléchés multipartenariaux alloués par les partenaires institutionnels, y compris l'État.**
- **Développer partout où c'est possible des équipes pluriprofessionnelles et travaillant conjointement pour prendre en charge l'enfant, le jeune, dans sa globalité et ce, quel que soit le territoire.**
- **Favoriser les formations conjointes afin de créer des dynamiques territoriales et des actions au plus près des élèves, des jeunes.**

Révision des diplômes professionnels

Il existe plus de 550 diplômes professionnels, classés du niveau 3 au 5 du cadre national des certifications professionnelles qui en comprend huit. Les diplômes doivent être revus en commission professionnelle consultative (CPC) tous les cinq ans pour réenregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), en application de la loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel [1].

Le niveau 3 (ouvriers et employés qualifiés) propose 200 spécialités de certificat d'aptitude professionnelle (CAP) et 30 mentions complémentaires ; le niveau 4 (ouvriers, employés, techniciens et artisans hautement qualifiés), environ 100 spécialités de bac professionnel, 60 de brevet professionnel, 20 de brevet des métiers d'art et 30 de mentions complémentaires ; et au niveau 5 (techniciens supérieurs), 120 spécialités de brevet de technicien supérieur et 30 de diplômes des métiers d'art.

Le contenu des diplômes professionnels évolue afin de suivre les changements technologiques et les conditions de l'emploi. Chaque année, les CPC proposent donc la création, la révision ou la suppression de diplômes et de leurs référentiels (à l'exception des modalités d'évaluation des compétences et connaissances). En 2023, 124 certifications seront ainsi examinées en CPC puis dans les instances du MENJS et/ou Mesri.

La CFDT et le Sgen-CFDT siègent dans ces instances et participent à la rédaction de ces référentiels. • R. A.

Pour en savoir plus : https://urlz.fr/kX1l

Télétravail en établissement public local d'enseignement

Le Sgen-CFDT obtient des avancées

Par Catherine Massaloux

Les discussions en vue d'un accord-cadre ont été longues – un an de débats. Retardées à plusieurs reprises (élection présidentielle, changements ministériels), elles se sont accélérées après la nomination du nouveau DGRH en janvier 2023.

UNE AVANCÉE SIGNIFICATIVE POUR LES EPLE

Un des points d'achoppement a porté sur le télétravail en établissement public local d'enseignement (EPLE). Le ministère avançait des problèmes de sécurité du fait d'un manque d'adultes encadrants. À force d'interventions argumentées, le Sgen-CFDT a obtenu qu'il soit possible en EPLE, notamment pour les personnels administratifs et de la filière sociale. Dorénavant, les administratifs pourront télétravailler certains jours fixes de la semaine et bénéficier de jours flottants selon l'activité.

© JaneMarySnyder / Pixabay

Pour les personnels de direction, d'éducation et de santé, le télétravail est envisageable exclusivement sous forme de jours flottants en l'absence des élèves (vacances scolaires, mercredis après-midi notamment…).

L'accord concerne l'ensemble des personnels de l'administration centrale, des services académiques et des rectorats, des EPLE, des centres d'information et d'orientation (CIO), des centres de ressources, d'expertise et de performance sportive (Creps) et de certains établissements publics nationaux.

Un second accord, établi sur les mêmes bases, concerne l'Enseignement supérieur et la Recherche. Le Sgen-CFDT a essayé d'obtenir l'ouverture au télétravail pour les enseignants-chercheurs, mais la formulation de l'accord ne nous convient pas, même si elle peut laisser la place à des expérimentations.

LA MAIN AUX ÉQUIPES DE TRAVAIL

Le Sgen-CFDT a aussi fortement porté la notion d'équipe de travail : choix individuel et réversible, le télétravail doit également être réfléchi au sein de chaque structure pour qu'il se passe au mieux.

Nous nous félicitons de ces différentes avancées au regard desquelles le Sgen-CFDT s'engage dans ces accords. Il reste encore du travail, mais les choses vont dans le bon sens. L'accord-cadre en cours de signature pourra s'appliquer dès sa parution au *Journal officiel*.

Référent·e VSST : un rôle important au sein des CSA

Les comités sociaux d'administration (CSA) sont installés. N'oublions pas d'y faire désigner le·la référent·e « violences sexistes et sexuelles au travail » (VSST) ! En effet, « un représentant du personnel, membre de cette instance, sera également désigné par ses membres pour exercer les fonctions de « référent » sur ces questions pour la durée du mandat » – disposition du plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, toujours d'actualité. Bénéficiant d'une formation spécifique lui permettant de mener à bien sa mission et d'« un temps spécifique… libéré», le·la référent·e doit être associé·e à la prévention et au traitement des VSST. Ses coordonnées doivent être connues des personnels. Pour le Sgen-CFDT, la prévention des VSST est un axe important de l'action syndicale et nos élu·e·s ont légitimité à s'en emparer. • D. R.

Insertion et accompagnement

Le·la référent·e handicap pour les personnels

Par Vincent Loustau

« Tout agent a le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées ». Ce nouveau droit figure aujourd'hui à l'article L. 131-9 du Code général de la fonction publique[1].

Afin de renforcer l'effectivité de ce droit, la circulaire du 17 mars 2022 relative au référent handicap dans la fonction publique de l'État[2], rappelle l'obligation de désigner un référent handicap au sein des administrations centrales, des services déconcentrés et des établissements publics, et de garantir leur identification et leur accessibilité par chacun des agents en situation de handicap.

LES MISSIONS DU·DE LA RÉFÉRENT·E

La circulaire définit cinq missions : favoriser insertion, maintien dans l'emploi et accompagnement des agents concernés durant leur carrière ; suivre, à l'échelle de leur service, les actions de l'employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap, notamment en matière de ressources humaines, de communication, voire d'élaboration et de suivi de la politique handicap ; informer et communiquer sur les handicaps, les dispositifs mobilisables et les actions de l'employeur ; contribuer à la gestion administrative et financière de la politique d'inclusion des personnes handicapées, le cas échéant dans le cadre des partenariats conclus avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ; et, favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap.

QUELLES OBLIGATIONS POUR NOS EMPLOYEURS ?

Les recteurs, directeurs académiques des services de l'Éducation nationale (Dasen), présidents d'université et les autres employeurs publics doivent veiller à ce que le référent handicap dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'exercice de ses fonctions. Une lettre de mission doit préciser ses missions, son positionnement et les moyens à sa disposition.
Le référent doit bénéficier, lors de sa prise de poste, ou, à défaut, dans l'année suivant sa désignation, d'un parcours de formation adapté à son profil, ses compétences et son expérience professionnelle.

L'ARTICULATION ENTRE « RÉFÉRENT·E » ET « CORRESPONDANT·E » HANDICAP

Le correspondant, dont la fonction est plus ancienne, serait à un niveau « au-dessus » du référent, et censé mettre en œuvre la politique ministérielle. Il anime le réseau de référents de son champ de compétence. Cette articulation est souvent mise en œuvre au niveau territorial, dans les académies ou les directions des services départementaux (DSDEN). Dans les autres champs professionnels du Sgen (université, école supérieure, jeunesse et sport, recherche, EAP…), la fonction de correspondant se confond parfois avec celle de référent — ou alors le réseau prend d'autres termes comme « ambassadeurs handicap » au Neurocampus de Bordeaux.

UNE MISE EN ŒUVRE À PLUSIEURS VITESSES ?

Notre fédération déplore de longue date le manque d'interlocuteurs de terrain pour les agents et les différences de traitement selon

© Bru-no / Pixabay

les champs professionnels et les statuts. C'est pourquoi le Sgen-CFDT salue la création de « référent handicap ». Mais des questions se posent encore quant à l'effectivité de cette mesure pour les personnels, notamment ceux des premier et second degrés pour lesquels la notion de « proximité » peut être compliquée à mettre en œuvre par rapport à des services, des écoles ou des établissements nombreux et parfois isolés.

Voir également :

Les informations complètes et la liste des correspondant·e·s handicap dans les académies : https://urlz.fr/lcnY

« Politique handicap en direction des personnels. Des ambitions pour peu de moyens… », *Profession Éducation*, n° 288, p. 14, https://urlz.fr/lcod

[1] https://urlz.fr/lcmV
[2] https://urlz.fr/lcn4

© Pixabay / Pavlofox

Conseiller·e·s principaux·ales d'éducation

Le temps de travail en question

Par Jean-Pierre Colonna

La question du temps de travail des conseiller·e·s principaux·ales d'éducation (CPE) est corrélée à celle de leurs missions[1] – thèmes pour lesquels le Sgen-CFDT est souvent sollicité. L'enquête CPE[2] relevait d'ailleurs ce temps professionnel dilaté et ses conséquences sur l'exercice du métier au quotidien.

CE QUE DIT LA LOI

Cadres A, les CPE sont chefs d'équipe : ils encadrent les personnels du service de Vie scolaire qu'ils organisent conformément au projet d'établissement, en accord avec le chef d'établissement, dans le respect du règlement intérieur. Ils sont concepteurs de leur activité qu'ils agencent comme ils l'entendent conformément à la circulaire de missions de 2015, au même titre que la liberté pédagogique des enseignants. Pour ce faire, ils disposent de 1 607 heures ramenées à 1 593 heures annuelles à répartir sur 36 semaines – soit 35 heures de travail en présentiel et quatre ne figurant pas à l'emploi du temps mais laissées sous leur responsabilité pour organiser les missions hors établissement[3]. S'ajoutent deux semaines réparties en début et fin d'année scolaire et une semaine non fractionnable de service de petites vacances.
Un CPE logé pour convenance personnelle (dit par utilité de service) accomplit, en alternance avec les autres cadres logés, une ou plusieurs nuits d'astreinte durant lesquelles il répond à toute sollicitation de la vie de l'internat – à noter qu'une heure effectuée est récupérée une heure trente[4]. Dans le cas d'un logement sans loyer occupé par nécessité absolue de service, aux nuits de permanence s'ajoutent des jours d'astreinte (une dizaine dans l'année à répartir en concertation avec les autres cadres logés).

DANS LES FAITS

Certains collègues s'en tiennent aux 35 heures hebdomadaires fixées par la règlementation. Des reproches, insinués ou explicites, tendent à les culpabiliser comme si un CPE ne faisant « que » ses heures investissait moins son métier. Il est vrai que nombreux sont celles et ceux qui dépassent allègrement les 40 heures hebdomadaires. Si le nombre croissant des missions parait légitimer cette augmentation du temps de travail, la circulaire de 2015 délimite bien leur périmètre et doit servir de référence pour savoir dire non.

LES CONSÉQUENCES

Cette frénétique course contre la montre est synonyme pour certains d'épuisement voire de burnout, avec à la clé des mois, parfois des années, à essayer de se reconstruire. Les collègues concernés nous le disent : « je me sens vidé, sans énergie pour rebondir et entreprendre ».
Pour beaucoup d'autres, la surcharge de tâches à effectuer les a conduits, outre à un état de fatigue générale, à une perte de sens de leur métier.

PERSPECTIVES

Dans de trop nombreux établissements scolaires, la sous-dotation horaire en postes de CPE affecte les conditions de travail des collègues et génère des tensions préjudiciables à tous, et d'abord aux élèves.
Dénoncées par le Sgen-CFDT, les situations de risques psychosociaux ont fortement explosé. Alors, que faire ? Sortir de la tyrannie de l'urgence, notamment en établissant des priorités en concertation avec le chef d'établissement (et s'y tenir !) ; remettre du lien dans les équipes ; mettre en œuvre des projets fédérateurs et redonner ainsi du sens au travail. Bref, prendre soin de soi !
Engagé à défendre et améliorer les conditions de travail des agents, le Sgen-CFDT continuera à œuvrer pour une dotation en personnels conforme aux besoins des établissements.

Article écrit avec le concours des membres du réseau professionnel CPE du Sgen-CFDT, intégralement publié sur www.sgen-cfdt.fr.

[1] *Cf. Profession Éducation* n° 289, p. 14.

[2] https://urlz.fr/ky7r

[3] Décret n° 2000-815 du 25 aout 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature, https://urlz.fr/laV5

[4] Circulaire n° 2015-139 du 10 aout 2015 sur les missions des conseillers principaux d'éducation, https://urlz.fr/hUGu

Journée d'accueil des élu·e·s et des mandaté·e·s

Un rassemblement dynamisant !

Par Christophe Brin

Le 27 janvier 2023 fut un temps fort pour le début de mandat d'une bonne centaine d'élu·e·s et de mandaté·e·s du Sgen-CFDT en comité social d'administration (CSA) ou formation spécialisée : il·elle·s se sont réuni·e·s dans les locaux de la CFDT, plus précisément dans la salle du Conseil national confédéral (CNC), l'une de ses trois instances statutaires.

CSA ET FORMATION SPÉCIALISÉE, KÉZAKO ?

Le CSA est la nouvelle instance de représentation du personnel dans la fonction publique, résultat de la fusion du comité technique (CT) et du comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail (CHSCT). Il existe aux niveaux local et national et dans les différents ministères des champs professionnels qui concernent le Sgen-CFDT. Les membres des CSA ont été élus pour 4 ans en décembre dernier.
Dans chaque CSA est créée une instance spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, la « formation spécialisée ».

POURQUOI CETTE JOURNÉE ?

Catherine Nave-Bekhti, secrétaire générale du Sgen-CFDT, a accueilli les participants en rappelant la volonté de la fédération : marquer fortement le début de mandat des personnes présentes et proposer une journée pour se rencontrer, se connaitre, s'identifier entre élus et mandatés, constituer un réseau pour mieux travailler ensemble et être au service des agents qui nous ont fait confiance. Cette journée a permis à chacun et chacune de se faire une idée de sa mission, mais elle n'était qu'une mise en bouche : une série de formations sera programmée dans les prochains mois.

ADN DE LA CFDT

La deuxième partie de la matinée a permis de rappeler les quatre valeurs (émancipation, solidarité, égalité et démocratie) et le principe d'action (indépendance) de la CFDT. L'occasion, également, de parler de laïcité, d'autonomie, de justice sociale et de liberté, et de mettre en avant des mots forts qui caractérisent notre méthode : critique sociale, proposition, dialogue, négociation et engagement.

DR

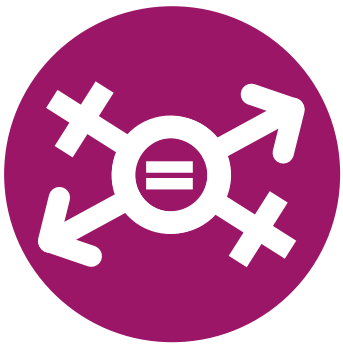
Il en fut question dans l'échange entre la salle et six élus ou mandatés nationaux : Thierry Fratti, mandaté formation spécialisée au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR) ; Jean-Marc Grimont, mandaté en formation spécialisée Jeunesse et Sport ; Raymond Rivière, élu CSA du Centre national des œuvres universitaires et scolaires (Cnous) ; Élisabeth Sioudan-Devailly, CSA et formation spécialisée du MESR ; Catherine Nave-Bekhti, CSA du ministère de l'Éducation nationale ; et Jean-François Leclanche, CSA du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire.

NÉGOCIER

L'après-midi, Mylène Jacquot, secrétaire générale de l'Uffa (CFDT Fonctions publiques) a souligné l'importance des voix CFDT aux élections professionnelles de la Fonction publique pour lui donner du poids dans les instances. Elle a montré ce qui se joue dans la négociation en vue d'un accord en partant d'un exemple, celui de la prise en charge par l'employeur d'une partie de la complémentaire santé.
Les participants ont ensuite pris le temps de se dire en petits groupes ce qu'ils avaient envie de porter et comment l'articuler avec l'action de leur syndicat.

RETOURS POSITIFS

De retour chez soi, chacun et chacune a rempli un petit questionnaire pour donner son avis sur ce temps fort.
Deux expressions parmi d'autres : « Merci pour ce moment convivial qui a fait "du bien" a tout le monde » et « La journée a été très enrichissante et inspirante car beaucoup des élus étaient présents, mais je repars avec l'impression d'avoir survolé des pans importants, donc j'attends la suite des formations avec impatience ».



Rapport 2023 du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

Sexisme en France : un rapport accablant… qui motive à agir !

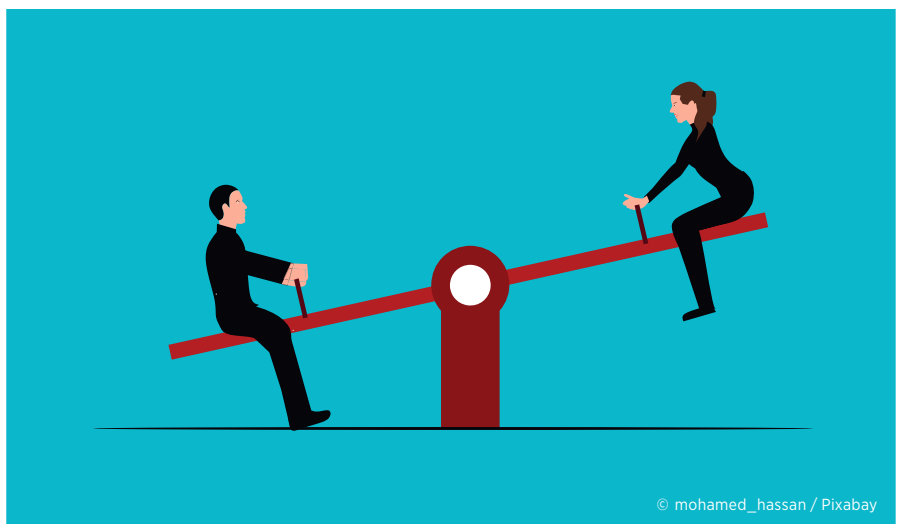
Par Delphine Roger

Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) vient de publier son 5e rapport annuel sur l'état du sexisme en France. Les constats, accablants, ont fait réagir… un peu… mais le Sgen-CFDT sera toujours mobilisé sur ce sujet.

Oui, il est plus difficile d'être une femme qu'un homme dans la société actuelle – c'est le ressenti de quatre femmes sur cinq de 15 à 24 ans. Pire, c'est chez les hommes de 25 à 34 ans que le masculinisme est le plus fort : entre 20 et 30 % d'entre eux (10 points de plus que la moyenne des hommes) considèrent devoir valoriser leurs « exploits » sexuels, garder le contrôle du barbecue, rouler vite, et parfois se montrer violents pour se faire respecter. Les infractions sexistes sont en hausse, et les minorités sexuelles ou de genre, ainsi que les femmes en situation de handicap, y sont particulièrement exposées. Et oui, dans le monde du travail aussi, il est plus difficile d'être une femme qu'un homme. D'ailleurs, les situations inégalitaires sont ressenties très tôt, dès le cadre éducatif (école, études, examens, stages, formations). Le baromètre sur le sujet chute de 9 points par rapport à l'année dernière… 37 % des femmes affirment avoir vécu des discriminations sexistes au moment de choisir leur orientation professionnelle (c'est connu, elles sont moins bonnes en maths !). Les métiers d'avenir (numériques et scientifiques) sont toujours moins ouverts aux femmes, alors qu'elles restent surreprésentées dans ceux à bas salaires, précaires et pénibles. Au quotidien, être une Française au travail, c'est s'exposer à des blagues sexistes, des gestes déplacés, des remarques sur la tenue ou le physique… « 9 femmes interrogées sur 10 affirment anticiper les actes et les propos sexistes des hommes et adoptent des conduites d'évitement pour ne pas les subir ». Ce sont des renoncements dans la vie personnelle et dans la vie professionnelle : ne pas choisir des études ou un métier « masculin » de crainte d'y être harcelée, censurer ses propos, ne pas demander de promotion ou d'augmentation (35 % des actives). Le sexisme au travail, pointe le HCE, alimente les « trappes à bas salaire » et « la persistance d'inégalités salariales ». Il a des conséquences sur les embauches, les carrières et les retraites – il serait normal que les femmes s'arrêtent de travailler pour s'occuper des enfants (pour 27 % des femmes et 40 % des hommes, en hausse de 6 points !). L'employeur qui embauche un homme plutôt qu'une femme à compétences égales ? 23 % des hommes et 16 % des femmes jugent que ce n'est pas un problème.

Le sexisme ne recule pas en France, il augmente. Biais, stéréotypes et actes quotidiens alimentent un sexisme dit « ordinaire » qui peut conduire aux manifestations les plus extrêmes de violences sexuelles et sexistes. Et les femmes interrogées ne font confiance ni aux pouvoirs publics, ni à la justice, ni à l'école ou à l'université pour les soutenir. Le HCE propose un plan d'urgence global sur le sujet. À nous aussi d'agir : nos valeurs, nos statuts et notre charte interne nous y engagent. La CFDT est « une organisation féministe ». Que faire ? Contribuer à la construction d'une culture égalitaire solide par nos actions dans le cadre éducatif. Faire respecter les obligations de l'employeur en matière de prévention et de sanction. Exiger une obligation de résultat pour les politiques d'égalité et systématiser l'élaboration de budgets genrés. Nous devons aussi accompagner les victimes et faire reconnaitre les représentant·e·s du personnel comme des actrices et acteurs fiables sur ce sujet. Faisons de la lutte contre le sexisme un axe majeur de l'action sur nos lieux de travail.

[1] « Rapport annuel 2023 sur l'état des lieux du sexisme en France », janvier 2023, https://bit.ly/3GXWell. Tous les chiffres cités dans ce texte sont issus de ce rapport.



© mohamed_hassan / Pixabay

Entretien avec Sophie Szopa

Comment structurer la formation en matière de transition écologique ?

Sophie Szopa est chimiste, directrice de recherche au Commissariat à l'énergie atomique (CEA) et vice-présidente en charge du développement soutenable à l'université Paris-Saclay.

© Sophie Szopa

Quel est l'intérêt de relier formation et transition écologique ?

Il y a aujourd'hui deux grands enjeux : faire comprendre à l'ensemble de la population la gravité des impacts induits par nos activités et mettre en œuvre la transition, ce qui demande des savoir-faire très précis. Ceux-ci concernent des métiers très techniques, nécessaires, par exemple, au déploiement des énergies renouvelables ou à la restauration d'espaces naturels, mais également la manière d'exercer de la gestion, de l'expertise, de l'accompagnement de politiques publiques… Les deux axes exigent de faire évoluer la formation tant initiale que continue.

Comment sensibiliser les générations de demain ?

La transition repose sur la génération actuelle plus encore que sur celle de demain et c'est tout l'enjeu de la formation continue. Les rapports scientifiques internationaux du Giec sur le changement climatique et de l'Intergovernmental Science-Policy Platform on Biodiversity and Ecosystem Services (IPBES) sur l'érosion de la biodiversité démontrent clairement que les modes actuels de production de l'énergie, des biens, de l'alimentation actuels causent des dommages irréversibles sur l'environnement, avec des conséquences lourdes pour l'ensemble du vivant mais aussi pour nos sociétés (pertes de récoltes, d'infrastructures, déplacements de population…).
Ces dernières années, les programmes scolaires ont évolué pour faire une place croissante à ces enjeux. Certains établissements d'enseignement supérieur ont également pris l'initiative de développer des formations (pluridisciplinaires et diffusées très largement en premier cycle ou plus spécifiques à certains enjeux s'agissant des deuxièmes cycles). Ces formations de premier cycle vont être rendues obligatoires à la rentrée 2025 pour tous les étudiants. Néanmoins, les actions en faveur de la transition écologique doivent dès aujourd'hui se renforcer pour permettre à la France d'être sur la trajectoire des engagements de l'Europe. C'est donc bien la génération de décideurs actuels et l'ensemble des citoyens qui doivent comprendre les enjeux et leviers d'action à leur niveau.

Pouvez-vous évoquer votre expérience et votre engagement ?

J'ai eu la chance de participer à l'élaboration du rapport du Giec évaluant les connaissances sur la physique du climat (sorti en aout 2021) et d'en défendre les conclusions principales en séance d'approbation intergouvernementale, c'est-à-dire en présence de délégations des 195 pays membres du Giec – expérience extrêmement enrichissante quand on est chercheuse en environnement, qui permet d'appréhender les différentes sensibilités et lignes de tension entre les pays sur le sujet. Depuis, j'ai eu l'opportunité d'expliquer régulièrement auprès de publics variés (lycéens, citoyens, députés, hauts fonctionnaires) ce que sont ces évaluations scientifiques et ce qu'elles disent de la gravité de la situation et de l'urgence à agir. Ce travail de médiation scientifique est indispensable pour bien comprendre les points de blocage dans la compréhension des enjeux ou les freins à agir. Cela nourrit forcément ma façon de voir l'enseignement autour de ces enjeux. Je participe en ce sens depuis trois ans à une formation que nous avons montée à l'université Paris-Saclay sur les enjeux de la transition à destination de tous les étudiants en deuxième année de licence. Elle a donné lieu à un ouvrage en accès libre (https://urlz.fr/l4ul). Cette formation a déjà permis de former plus de 5 000 étudiants. Ce type de démarche a vocation à se déployer dans l'ensemble de l'enseignement supérieur et devrait devenir obligatoire à partir de la rentrée 2025.

Quelles expériences vous semblent pertinentes ou porteuses d'avenir ?

Les expériences qui impliquent les citoyens dans les prises de décision sont extrêmement intéressantes, dès lors qu'elles débutent par une solide formation de ceux-ci. J'ai ainsi pu suivre l'expérience du Grand Défi qui a permis l'émergence de 100 propositions pour les entreprises proposées par des salariés. Au-delà des propositions elles-mêmes, le processus a été véritablement transformant pour les salariés impliqués dans l'exercice. Cela ne signifie pas que tout doit venir des citoyens, ne serait-ce que parce qu'une partie des solutions sont bien identifiées et/ou demandent une certaine technicité pour être mises en œuvre, mais l'implication de la population dans la prise de décision est indispensable à l'acceptabilité des solutions et à la mise en œuvre de politiques qui ne soient pas pénalisantes et trouvent une véritable adhésion une fois déployée.
• **Propos recueillis par Philippe Antoine.**

NAYLA AJALTOUNI

Propos recueillis par Bernadette Peignat

Nayla Ajaltouni est déléguée générale du Collectif Éthique sur l'étiquette, une association membre du réseau européen Clean Clothes Campaign qui agit en faveur du respect des droits humains au travail dans le monde.

DR

Le 24 avril 2023, nous allons célébrer le dixième et triste anniversaire de l'effondrement du Rana Plaza, à Dacca (Bangladesh), qui a fait 1138 morts, des ouvriers textiles, plus précisément des ouvrières travaillant pour de grandes marques de *fast fashion*. Peu après cette tragédie, tu étais partie sur place. Quels souvenirs gardes-tu de ce voyage filmé et diffusé sur Arte ?

Je me suis effectivement rendue à Dacca six mois après l'effondrement du Rana Plaza, où une journaliste, Anne Gintzburger, tournait *Les Damnées du low cost* [1], documentaire sur les conséquences de cette catastrophe. Ce qui m'a marqué, c'est d'abord cet immeuble de huit étages qui n'existait plus, complètement rasé, ce tas de débris et de vêtements entremêlés, et un trou béant, dans cette zone d'immeubles dédiés à la production textile de la banlieue de Dacca. Ensuite, ce fut l'ampleur de la tâche des ONG et des syndicats, qui se sont consacrés à la gestion humanitaire d'urgence, dans un pays où l'incurie règne. Devoir distribuer de la nourriture, ce n'est pas habituellement le rôle des syndicats. Enfin, avec ces organisations partenaires, on a travaillé pour obtenir réparation. Comment faire pour qu'un tel drame ne se répète plus et pour que les victimes soient indemnisées ? Ce fut notre long travail de plaidoyer vers la loi sur le devoir de vigilance [2].

Cet évènement illustre de manière dramatique le cout humain de l'industrie de l'habillement obnubilée par la course aux profits. Il a fallu malheureusement un millier de morts pour que les lois évoluent et que les consciences se réveillent. Depuis 10 ans, quelles sont les avancées et quelles ont été les actions du collectif ?

En France, la loi sur le devoir de vigilance est une des avancées les plus concrètes suite à l'effondrement du Rana Plaza. La stratégie du Collectif Éthique sur l'étiquette a été – au-delà de l'indemnisation des victimes et de la signature d'un accord sur la sécurisation des usines –, de mener un plaidoyer plus global pour rendre les multinationales responsables. Le Collectif Éthique sur l'étiquette est le membre français du réseau international Clean Clothes Campaign avec lequel on s'est mobilisé pendant les mois qui ont suivi le drame. On a collaboré avec IndustriALL, la Fédération syndicale internationale de l'industrie. Il y a eu une mobilisation, au niveau international, sans précédent (notre pétition a réussi à recueillir un million de signatures en quelques semaines). On a mené une énorme pression citoyenne, médiatique et politique. Les grandes multinationales de l'habillement ont ainsi été contraintes de signer l'Accord sur la sécurisation des usines et la lutte contre les incendies au Bangladesh. Cet accord est contraignant, indépendant, transparent et sous l'égide de l'Organisation internationale du travail (OIT). Il oblige à financer un système d'inspection des usines et de les rénover.

Le Rana Plaza est l'illustration de l'échec de la responsabilité sociale des entreprises (RSE), c'est-à-dire des initiatives volontaires des entreprises. C'est aussi l'échec de la mondialisation libérale, non régulée. C'est le résultat de l'impunité. C'est pourquoi nous avons mené ce travail collectif pour une loi en France sur le devoir de vigilance. Pendant quatre ans, nous nous sommes mobilisés

après avoir identifié des députés qui pouvaient être d'accord pour porter cette proposition de loi avec nous. On a construit des argumentaires, mobilisé des juristes, des économistes, on a vraiment fait ce travail d'argumentation et de création d'une loi. On a mené une mobilisation citoyenne, je pense, sans précédent. Avec une coalition large et inédite d'acteurs en se confrontant au lobby économique, et aux grands groupes, on a réussi à faire adopter la loi le 17 mars 2017. C'est la première loi au monde qui permet d'introduire une obligation et d'engager la responsabilité des multinationales devant les tribunaux lorsqu'elles violent les droits fondamentaux ou qu'elles font des dégâts irréversibles à l'environnement tout au long de leur chaine de valeur. Et pas seulement en France car c'est une avancée mondiale qui a permis d'avoir un point d'ancrage vers une régulation européenne.

IL Y A DAVANTAGE D'INSCRIPTIONS DANS LES PROGRAMMES SCOLAIRES DE SUJETS AUTOUR DU MODÈLE DE SURPRODUCTION…

Agir et se mobiliser contre un modèle économique néfaste, est-ce de la responsabilité du citoyen ? Y a-t-il un mode d'emploi de bonnes résolutions ? Comment choisir des produits plus respectueux de la santé, des humains et de la planète ?

C'est important de modifier son mode de consommation, mais la mode responsable n'est pas forcément ce qui est le plus accessible à tous. On peut évidemment se diriger vers la seconde main, réduire ses achats de vêtements, privilégier plutôt la qualité et la durabilité. Mais surtout se mobiliser avec le Collectif Éthique sur l'étiquette pour faire pression sur les décideurs – évidemment pas tout seul, on est là pour donner les outils.

Le public – notamment les jeunes – se trouve face aux incitations à surconsommer comme lors du Black Friday et pendant la période des soldes. Comment nos adhérent·e·s, lecteurs de *Profession Éducation*, peuvent-ils sensibiliser leurs élèves à cette problématique ?

J'ai remarqué qu'il y avait davantage d'inscriptions dans les programmes scolaires de sujets autour du modèle de surproduction de vêtements, mais aussi de la responsabilité des multinationales. Très récemment par exemple, j'ai envoyé plusieurs contributions aux éditeurs pour des manuels scolaires qui traitent de ces sujets. Cette progression marquante dans le domaine pédagogique est encourageante. Le Collectif Éthique sur l'étiquette a aussi un maillage territorial avec des collectifs locaux qui vont dans les établissements scolaires et font un gros travail de sensibilisation. Les actions des collectifs locaux se traduisent aussi par de la mobilisation citoyenne, auprès du grand public par des soirées-débats, des actions de rue, des happenings, des appels à signatures de pétitions, des envois de courriers aux élus et des interpellations des marques sur les réseaux sociaux.
Alors, autour du 24 avril, moment de commémoration très fort pour le Collectif Éthique sur l'étiquette, aura lieu à Paris à la Maison des Métallos, un évènement national avec plusieurs prises de parole et un moment médiatique. En région, les collectifs locaux préparent plusieurs évènements : des *die-in* (le fait de tomber, de s'effondrer au sol) pour rappeler les morts du Rana Plaza, les morts de la mondialisation économique non régulée. Ensuite, il y aura une semaine d'action autour de la directive européenne sur le devoir de vigilance, qui entrera dans un moment crucial de négociation.

[1] « Les Damnés du low cost », 1er avril 2014, site de la CFDT, https://urlz.fr/l5E7

[2] Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, https://urlz.fr/dUDt

NAYLA AJALTOUNI BIOGRAPHIE

Diplômée en économie du développement, Nayla Ajaltouni travaille depuis une vingtaine d'années dans le secteur de la solidarité internationale, au service du plaidoyer d'ONG de développement ou de défense des droits humains et de pilotage stratégique de campagnes nationales. Elle est depuis 2007 déléguée générale du Collectif Éthique sur l'étiquette.

2003-2005
Chargée de campagne à Plateforme Dette et Développement.

2005
Coordinatrice de « 2005 : plus d'excuses », branche française de la campagne internationale Make Poverty History.

2006-2007
Chargée d'action culturelle à la mairie des Mureaux. Chargée de campagne à Plateforme Dette et Développement.

Depuis octobre 2007
Déléguée générale du collectif Éthique sur l'étiquette.

ÉTHIQUE SUR L'ÉTIQUETTE

Membre du réseau européen Clean Clothes Campaign, le Collectif Éthique sur l'étiquette regroupe 17 ONG, syndicats (dont la CFDT), associations de défense des consommateurs et d'éducation populaire. Il défend les droits humains au travail dans les chaines de sous-traitance mondialisées du textile-habillement et un encadrement contraignant de l'activité des multinationales. Il a été l'un des artisans de la loi française sur le devoir de vigilance des multinationales.

1995
Création du collectif.

Depuis 2007
Constitution en association (loi 1901).

Depuis 2012
Membre actif du Forum citoyen pour la responsabilité sociale des entreprises (FCRSE).

2013
Il rejoint le comité de pilotage du Festival des solidarités.

2016
Il rejoint le réseau international Goodelectronics pour la défense des bonnes conditions sociales et environnementales au travail dans le secteur électronique.

Pour suivre son actualité : https://ethique-sur-etiquette.org/

L'ADHÉSION c'est SERVICES compris !

Être adhérent·e à la CFDT, c'est aussi avoir accès à tous les services inclus dans le prix de mon adhésion...

RÉPONSES À LA CARTE
SERVICE À L'ADHÉRENT

Une question ? Parce que je suis adhérent, je peux à tout moment avoir une réponse, y compris sur les sujets qui concernent ma vie privée (logement, allocations, etc).

JOB à la carte

La plateforme d'aide à la recherche d'**emploi**, de **stage** et de **reconversion** professionnelle.

PETITES ANNONCES

Bénéficiez gratuitement du service de **petites annonces** en ligne sur l'**Espace adhérents CFDT** ou dans ***Cfdt Magazine***.

Avantages & moi

La **billetterie loisirs et culture** à tarifs réduits pour les salariés adhérents des petites entreprises et du particulier employeur.

MaFormation Cfdt : en 1 clic !

Notre **plateforme multimodale d'e-learning** est accessible via l'espace adhérent.
Tout adhérent dispose d'un droit à la formation syndicale de 12 jours/an.

CNAS
CAISSE NATIONALE D'ACTION SYNDICALE

SOUTIEN JURIDIQUE Vous n'êtes plus seul face à votre employeur, un défenseur syndical agréé ou un avocat vous représente.

LA PRESTATION GRÈVE
La CFDT est la seule à proposer à ses adhérents une caisse de grève qui indemnise leur perte de revenus en cas de grève*.

L'ASSURANCE "VIE SYNDICALE"
Couvre les adhérents en cas de dommage corporel à l'occasion de leur activité syndicale.

L'ASSURANCE "VIE PROFESSIONNELLE"
Prend en charge les frais de défense en cas de mise en cause par un tiers dans l'exercice de sa profession, si l'employeur refuse d'assurer la défense de son salarié*.

*Services actifs à partir de 6 mois de cotisation.

Cfdt : PARTAGE DE TOIT

Pour **louer une chambre chez l'habitant** à un coût inférieur au marché immobilier local.

CFDT - Service Information Communication - Illustrations : iStock - Tous droits réservés - Août 2021.

... et encore d'autres services, publications, accès internet réservés à découvrir dans votre livret d'accueil CFDT ! (www.CFDT.fr/bienvenue)

CFDT.FR

En plus, ma cotisation bénéficie d'un crédit d'impôt de 66% ou est déductible de mes frais réels !