sgen Cfdt:

Profession ÉDUCATION

N° 291 | Mai-juin-juillet 2023 | **2,50 €**

ENGAGÉ-E-S DANS LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE JUSTE

Entretien avec Franck Aggeri

Le spécialiste de l'économie circulaire et des enjeux de la transition écologique vient de publier *L'Innovation, mais pour quoi faire ?*

sgen Cfdt: Profession ÉDUCATION
N° 291 | Mai-juin-juillet 2023

3 ÉDITO

Avec le départ de Laurent Berger, une page se tourne…
Laurent Berger a porté auprès des journalistes, décideurs politiques et patronaux, les positions d'une CFDT devenue première force syndicale en 2017.

4 ACTUALITÉ

Manifestations, grèves, concertations, négociations
Le Sgen-CFDT dans l'action en 2022-2023.

Socle et pacte
De « peut mieux faire » à « non acceptable ».

Première session du « bac Blanquer »
Chronique d'un désastre annoncé

Enseignant·e·s du secondaire affecté·e·s dans le Supérieur
La coupe est pleine

9 DOSSIER

Engagé·e·s dans la transition écologique juste
Avec les canicules et la crise énergétique, les enjeux climatiques ont désormais pris une place centrale dans nos vies.

16 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Réchauffement climatique et conditions de travail
Les conseils du Sgen-CFDT aux agent·e·s.

17 CROUS

Transition écologique dans les Crous
En mai dernier, une commission a planché sur la fin des matériels à usage unique.

18-19 INVITÉ DU MOIS

Franck Aggeri
Le professeur de management à l'École des mines de Paris a publié *L'Innovation, mais pour quoi faire ?* Entretien autour de son livre.

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

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

DIRECTRICE DE LA PUBLICATION : Catherine Nave-Bekhti. **RÉDACTEUR·TRICE EN CHEF :** Alexis Torchet et Aline Noël. **SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, MAQUETTE :** Christophe Caulier. **RÉDACTION :** Sylvain Berthaud, Tristan Brams, Christophe Bonnet, Dominique Bruneau, Christophe Huguel, Laurent Kaufmann, Jean-François Le Clanche, Vincent Loustau, Claire Marion, Odile Nave, Catherine Nave-Bekhti, Aline Noël, Raymond Rivière, Sophie Santraud, Alain Schneider, 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 :** NicoElNino.

Catherine NAVE-BEKHTI
Secrétaire générale

ÉDITO

Avec le départ de Laurent Berger, une page se tourne…

AU CONGRÈS DE LYON EN JUIN 2022, LAURENT BERGER annonçait qu'il quitterait le secrétariat général de la CFDT en cours de mandat. Le 21 juin 2023, une page de l'histoire de notre organisation va donc se tourner.

Laurent Berger a impulsé le travail confédéral et porté auprès des journalistes, décideurs politiques et patronaux, les positions d'une CFDT devenue première force syndicale en 2017, avec plus de 600 000 adhérent·e·s. Il a marqué le débat public, imposant que travail et conditions de vie soient au cœur, que l'on parle moins de macroéconomie et de moyennes pour penser à hauteur de femmes et d'hommes.

Les militant·e·s CFDT le savent : le syndicalisme, c'est faire collectif. Laurent Berger aussi, qui rappelle que la ligne de la CFDT « n'est jamais le fait d'un seul homme ou d'une seule femme », que priment le travail en équipe et les débats avec les militant·e·s de la confédération et des fédérations, unions régionales interprofessionnelles (Uri) et syndicats.

Marylise Léon sera la deuxième femme secrétaire générale de la CFDT. Elle construira et impulsera notre action syndicale en s'appuyant sur une organisation collective solide, qui débat et pense les réalités sociales, les réalités des travailleur·se·s et le progrès social.

« Pas de changement de ligne mais un changement de style ! » disait déjà François Chérèque.

7 juin 2023

© Christophe Caulier

Manifestations, grèves, concertations, négociations : le Sgen-CFDT dans l'action en 2022-2023

Par Alexis Torchet

Au cours de l'année scolaire écoulée, le Sgen-CFDT a utilisé tout le répertoire de l'action syndicale pour défendre ses positions et faire avancer ses propositions.

La mobilisation la plus visible a bien entendu concerné la réforme des retraites, dans un cadre interprofessionnel, avec toute la CFDT. Les militants et adhérents du Sgen ont fait grève et ont manifesté lors de quatorze journées d'action, de janvier à juin, exprimant la dignité du monde du travail, son besoin de reconnaissance et l'opposition aux 64 ans.

La grève a aussi été utilisée avec la FEP le 18 octobre 2022 pour peser sur les conditions d'entrée en discussion concernant la réforme de la voie professionnelle. Ici, le Sgen-CFDT a joué le jeu de la concertation : dans les groupes de travail ministériels, nos représentants ont avancé des propositions élaborées au sein du réseau des militants de la voie pro. C'est encore dans le cadre d'une concertation que s'est discutée la répartition des presque 3 milliards d'euros d'augmentation des rémunérations des enseignants et assimilés. Dans les deux cas, le Sgen-CFDT a acté les avancées, même limitées : pour la concertation sur la voie pro, c'est l'augmentation de places en mention complémentaire ou l'abandon du projet d'augmentation de 50 % de la durée des périodes de formation en milieu professionnel (PFMP) sur le cycle du lycée professionnel ; pour celle sur les rémunérations, c'est le doublement des indemnités socle des enseignants des premier et second degrés : les indemnités de suivi et d'accompagnement ou d'orientation des élèves (Isae et Isoe). Le Sgen-CFDT a aussi dénoncé les points de désaccord, ainsi le pacte dans sa version 1er et 2nd degré comme dans sa version lycée pro, parce qu'il morcèle le travail et repose sur une logique de « travailler plus pour gagner plus ».

L'année, enfin, a été marquée par de véritables négociations, rendues possibles par la loi de transformation de la Fonction publique. Des accords majoritaires ont été obtenus sur le télétravail auprès des ministères de l'Éducation nationale, de la Jeunesse (MENJ), des Sports, des Jeux olympiques et paralympiques, et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Le télétravail est le premier accord négocié au MENJ. Ces accords sont un pas en avant dans la construction du dialogue social. D'autres négociations portent sur la protection sociale complémentaire qui conduira l'employeur à prendre en charge 50 % de la mutuelle.

Socle et pacte

De « peut mieux faire » à « non acceptable »

Par Christophe Huguel et Claire Marion

Le ministère a livré ses décisions concernant la revalorisation des enseignants. Le Sgen-CFDT a obtenu un doublement de l'indemnité de suivi et d'orientation (ou d'accompagnement) des élèves (Isoe et Isae) dès septembre prochain et une augmentation de même ampleur pour les CPE et les professeurs-documentalistes. Combinée à d'autres mesures (augmentation des promotions à la hors classe et à la classe exceptionnelle, meilleur reclassement pour les secondes carrières), le cout global est de 1,9 milliard d'euros. Augmentation non négligeable, mais qui ne comblera pas le déficit accumulé depuis vingt ans, et surtout déjà consommée par la hausse de l'inflation.

Le Sgen-CFDT continuera de revendiquer une loi pluriannuelle de revalorisation car les mesures annoncées ne sauraient constituer un solde de tout compte.

Quant au pacte, le Sgen-CFDT a d'emblée rejeté la logique du « travailler plus, gagner plus » mais accepte toute mesure rémunérant ce que les collègues font déjà. Car la logique du pacte est bien un engagement à effectuer des tâches supplémentaires, ce qui explique son rejet unanime par les syndicats. D'autant que le ministère reconnait que la moitié des collègues effectuent 42 heures par semaine.

Le summum est atteint avec le pacte lycée pro, rémunéré 7 500 € annuels, par lequel les PLP s'engagent à effectuer toute une série de missions et dont le ministère, sur injonction élyséenne, a refusé toute possibilité de modulation.

© Bru-nO / Pixabay

Accompagnant·e·s des élèves en situation de handicap

Le ministère s'est engagé à augmenter les primes des enseignants (y compris contractuels). Le budget prévu entre socle et pacte s'élève à près de 3 milliards d'euros. Pour les AESH, la revalorisation de 10 % annoncée se fera uniquement sous forme de prime. Une révision de la grille de rémunération est également à l'ordre du jour.

Avec les revalorisations du Smic, les quatre premiers échelons sont rémunérés au minimum de traitement de la Fonction publique. Même si la grille est légèrement revalorisée, la ou les prochaines augmentations provoqueront un phénomène identique (lire ci-contre). C'est pourquoi le Sgen-CFDT revendique toujours la création d'un corps de fonctionnaires de catégorie B avec une grille correspondante qui les éloignerait du Smic en plus de constituer une reconnaissance de leur professionnalité.

Le Sgen-CFDT voudrait également obtenir la subrogation[1] pour les congés maladie afin d'éviter aux AESH de devoir reverser les indemnités journalières perçues avec le maintien du salaire qui fragilise les personnels. Sans parler de l'accès à la formation, des conditions de travail… Même si la situation juridique des AESH s'est améliorée en dix ans, de nombreux chantiers sont encore à mener. • **C. H. et C. M.**

[1] La direction des services départementaux de l'Éducation nationale (DSDEN) encaisse les indemnités journalières et verse le salaire à l'agent pour éviter de verser les deux simultanément et de devoir récupérer les indemnités journalières ensuite.

Réforme de la voie professionnelle

Sauver la rentrée 2024 pour sauver la voie pro scolaire

Le Sgen-CFDT ne se satisfait pas de la prochaine réforme de la voie professionnelle et s'inquiète fortement de l'esprit et des conditions de sa mise en œuvre.
Les douze mesures présentées le 4 mai sont impropres à améliorer les conditions de travail des agents et la réussite des élèves. L'épuisement professionnel exprimé par de nombreux collègues et l'avenir incertain de nombreuses formations créent un climat anxiogène insoutenable pour une profession dont le sens du métier s'effiloche réforme après réforme.
Le « super pacte » PLP, source d'inégalités entre les agents, vient percuter la réforme avec la menace d'une nouvelle intensification du travail, déjà existante pour compenser la pénurie de personnels.
Trop de mesures de cette réforme de la voie pro font l'impasse sur les questions pédagogiques et les conditions de travail des personnels.
Pour le Sgen-CFDT, cette version précipitée, menée sans concertation depuis le 27 janvier, risque encore d'être une occasion manquée qui pourrait, à terme, mettre la voie pro scolaire en danger.
Une grande partie des mesures envisagées ne seront pleinement opérationnelles qu'en 2024. Le Sgen-CFDT exige, dans l'intérêt des personnels et de la jeunesse, la mise en place rapide des conditions d'un dialogue social structurant pour sauver la rentrée 2024.
Sans plus attendre, il appelle les personnels de la voie pro à remplir massivement le registre de santé et de sécurité au travail (RSST) pour exprimer individuellement leur malêtre. Cette action doit permettre de rappeler qu'aucune réforme ne peut se faire contre les personnels.
• **S. B.**

© Gerhalt / Pixabay

Première session du « bac Blanquer »

Chronique d'un désastre annoncé

Par Sophie Santraud

Désorganisation massive, stress, perte de sens, fatigue, colère sont les retours des personnels confrontés à la nouvelle mouture des bacs général et technologique, caractérisée par la passation des épreuves de spécialité en mars.
Ce nouveau découpage de l'année a produit une cascade de problèmes, pour les enseignements de spécialité et pour ceux de tronc commun.
Le Sgen-CFDT avait alerté sur les impensés de cette organisation et sur l'impossibilité d'accompagner des changements profonds (poids des épreuves, rythmes d'apprentissage, philosophie des échéances de fin de cycle) par simple circulaire. Élèves et enseignants de terminale ont été soumis à une première période intense, focalisée quasi exclusivement sur les notes de bulletin (pour alimenter Parcoursup) et sur les épreuves de spécialité. Puis une deuxième période s'est ouverte, avec les difficultés habituelles : contraintes engendrées par le bac lui-même (corrections, oraux, évaluations des compétences expérimentales…) ; projets ou sorties scolaires décalés vers la fin d'année ; mois de mai mité par les jours fériés ; échéances des conseils de classe fin mai et début juin. De façon très prévisible, le système peine à basculer dans un autre type de fonctionnement.

La loi Rilhac a ses décrets !

Promulguée en décembre 2021, la loi Rilhac sera mise en œuvre en septembre 2023. Trois décrets d'application ont en effet été votés au Comité social d'administration du ministère de l'Éducation nationale et au Conseil supérieur de l'éducation. L'autorité fonctionnelle est diluée dans différents articles au point parfois de se demander ce qui va changer dans le fonctionnement des écoles. L'introduction du métier de directeur dans le Code de l'éducation est une première reconnaissance pour ces personnels. Le positif dans ces décrets : un avancement accéléré de trois mois par année d'exercice que l'on soit titulaire ou faisant fonction, un entretien professionnel (et non une évaluation) après trois d'exercice puis tous les cinq ans, une formation avant l'entretien pour entrer sur la liste d'aptitude, une clarification du rôle de pilote du directeur.
Nous attendons les circulaires qui préciseront les éléments concrets de mise en œuvre.
Pour le Sgen-CFDT, c'est une première marche pour donner du pouvoir d'agir aux équipes au plus près du terrain. Il faudra sans doute aller plus loin en reconnaissant un statut à l'école.
• **D. B.**

Réveil tardif

Mixité scolaire

Après des années d'abandon, le ministère reprend le dossier de la mixité scolaire. Le geste est salué par le Sgen-CFDT, mais difficile de cacher la déception face aux manques d'ambition des annonces en mai dernier. Charge aux acteurs locaux – recteurs, directeurs académiques des services de l'Éducation nationale – de mobiliser les établissements publics et privés pour renforcer la mixité.
Une note du Conseil scientifique de l'Éducation nationale[1] montre que les expérimentations menées du temps de Najat Vallaud-Belkacem ont porté leurs fruits. Preuve que le volontarisme politique paye. Les effets positifs se mesurent surtout sur l'amélioration du climat scolaire et, hélas, pas significativement sur les apprentissages. Les élèves d'origines différentes nouent des relations amicales de qualité et coopèrent plus volontiers. Et pas de fuite vers le privé dans les établissements publics qui ont modifié leur carte scolaire.
• L. K.

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

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

©gustavorezende / Pixabay

Enseignant·e·s du secondaire affecté·e·s dans le Sup (Esas)

La coupe est pleine

Par Christophe Bonnet

L'actualité revendicative dans l'enseignement supérieur est marquée par la situation des personnels, titulaires de l'Éducation nationale, affectés dans le Supérieur – les Esas, principalement des enseignants certifiés et agrégés, mais aussi des professeurs des écoles ou des conseillers principaux d'éducation. Contrairement aux enseignants-chercheurs, ils consacrent (sauf aménagements spécifiques) la totalité de leur temps de travail à l'enseignement, et doivent donc accomplir un service annuel de 384 heures de travaux dirigés. Majoritairement en poste dans les IUT et les Inspé, ils occupent une place majeure dans de nombreux enseignements de premier cycle. Lors de la négociation du protocole « Carrière et rémunérations », signé en octobre 2020, le Sgen-CFDT avait, en vain, demandé que ces collègues bénéficient des primes obtenues pour les chercheurs et enseignants-chercheurs. Il a toutefois décroché une « revoyure » de leur situation en 2023. Cette inégalité de traitement a créé un mouvement de colère massif chez ces collègues qui voient passer les trains de revalorisation (dans le scolaire comme dans le Sup) sans jamais pouvoir y embarquer. Un collectif dédié, le Collectif 384, soutient très activement leurs revendications. Le résultat, aux élections du Conseil national de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (Cneser), de la liste présentée par le Collectif devrait illustrer le niveau de mobilisation de ces collègues. Il est donc urgent que le Gouvernement satisfasse les revendications qui sont celles du Sgen-CFDT depuis 2020 : l'adhésion immédiate des Esas au régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (Ripec) – ou, a minima et en attendant cette adhésion, que la prime d'enseignement supérieur (prime statutaire touchée par tous les Esas) soit portée au niveau de l'indemnité statutaire des enseignants-chercheurs. Le Sgen-CFDT demande de surcroit que les obligations réglementaires de services des Esas soient revues pour tenir compte de l'ensemble de leur missions. Au-delà, c'est d'un plan d'urgence pour l'emploi dont l'Enseignement supérieur et la Recherche ont besoin.

Enseignement agricole : quoi de neuf ?

Lors du dernier comité social d'administration (CSA) ministériel, la CFDT a rappelé la position confédérale sur les retraites, le pouvoir d'achat et la qualité de vie au travail, privilégiant l'augmentation de l'indiciaire plutôt que l'indemnitaire.
Nouveaux conseils médicaux. Les représentants du personnel sont élus parmi les fonctionnaires du corps électoral du CSA dont dépend l'agent. Le Sgen-CFDT a obtenu que la note de service sur les modalités d'organisation de ces élections intègre la dimension de la parité femmes-hommes.
Transformation de la voie professionnelle. Le Sgen-CFDT a défendu les singularités de l'enseignement agricole et obtenu des adaptations de calendrier et de contenus tout en intégrant la partie gratification des apprenants.
Frais de déplacement des correcteurs aux examens. Le Sgen-CFDT a obtenu qu'une avance sur frais soit possible (https://vu.fr/Ngpe).
Enseignement supérieur agricole. L'organisation licence-master-doctorat permet d'uniformiser les cycles, d'organiser la reconnaissance des diplômes entre pays et facilite la mobilité étudiante. Le Sgen-CFDT a proposé d'étudier une évolution des brevets de technicien supérieur agricole vers un bachelor en trois ans, chantier que va engager la direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER).
Commission nationale de suivi des conditions d'emploi des personnels contractuels sur budget (ACB) des CFA et CFPPA des Eplefpa. Ses objectifs sont établir un état des lieux et identifier les enjeux et contraintes ; proposer des voies de progrès ; observer l'évolution de l'activité des centres et les conditions d'emploi ; signaler les situations difficiles. Le Sgen-CFDT a proposé la déclinaison de cette commission pour les ACB de l'enseignement supérieur au ministère de l'Agriculture. La DGER, prudente, s'est déclarée « prête » à recevoir une délégation intersyndicale. • **J.-F. L. C.**

S'informer sur la transition écologique

« LIRE LES RAPPORTS DU GIEC POUR COMPRENDRE LE MONDE QUI S'ANNONCE »

Ce cycle de cinq lectures pédagogiques, de deux heures chacune, organisées par le Collège de France du 29 mars au 1er juin 2023, portent sur les méthodes, les modèles et les valeurs sous-jacents à l'œuvre du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (Giec).

À retrouver en replay : https://vu.fr/tzru

« B.A.-BA CLIMAT ET BIODIVERSITÉ »

Le Cned propose une nouvelle formation, gratuite et accessible en ligne, pour acquérir les connaissances fondamentales sur le changement climatique et la biodiversité.

https://climat.cned.fr/

© Terranaut / Pixabay

Réforme des retraites

QUELLES DISPOSITIONS TRANSITOIRES JUSQUE FIN 2023 ?

Si vous avez demandé votre retraite dès l'âge légal d'ouverture des droits à 62 ans (fonctionnaires sédentaires et contractuels, à 57 ans pour ceux de catégorie active – anciens instituteurs), vous pouvez annuler votre demande de pension à compter du 5 juin 2023 et jusqu'au 31 octobre 2023.

Fonctionnaires et contractuels nés entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1963, pour savoir si vous êtes concernés par les dispositions transitoires relatives au départ pour carrière longue, utilisez ce simulateur : https://suisjeconcerne.info-retraite.fr/

Et en attendant la parution des nombreux décrets à venir et la mise à jour des outils pour accéder à votre compte personnel sur les différents sites : Info Retraite, Ensap, l'Assurance retraite.

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

Proposition de poste en décharge syndicale pour le Sgen-CFDT

SECTEUR ORGANISATION

Vous souhaitez participer, à Paris, à l'activité quotidienne de la fédération des Sgen-CFDT, valoriser et développer vos qualités d'organisation et de gestion, votre sens de l'écoute au service d'un collectif ?

Nous proposons un poste de secrétaire fédéral·e pour exercer des fonctions supports essentielles à l'activité de notre syndicat, comprenant notamment la gestion des matériels (bureautique, communication, évènementiel…) et du parc immobilier, l'administration et le suivi des stocks, le conseil et l'accompagnement dans l'organisation d'évènements.

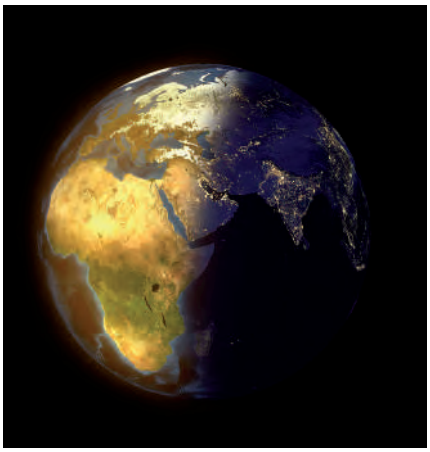
Le poste est à pourvoir à mi-temps au 1er septembre 2023 et évolutif à plein-temps à la rentrée 2024. Pour en savoir plus, contacter Pierre-Marie Rochard à organisation@sgen.cfdt.fr

Français à l'étranger

L'AVENIR DU RÉSEAU

Le 25e congrès du Sgen-CFDT de l'étranger se réunit début juillet 2023. Le syndicat a pris part avec vigilance, mais sans illusion à la « consultation » organisée par le ministère des Affaires étrangères depuis avril. L'enjeu est que la croissance des effectifs d'élèves scolarisés dans le réseau décidée par le président de la République ne consacre pas la multiplication d'établissements privés éloignés de la conception de l'École française, régis seulement par des logiques marchandes, avec des personnels aux conditions de travail de plus en plus éloignées de celles du service public. Les détachements de l'Éducation nationale doivent être plus nombreux, moins aléatoires et sans conditions dégradées. La place centrale de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE) comme opérateur public doit être défendue face aux menaces de marginalisation défendues par certains tenants d'un libéralisme effréné.

https://etranger.sgen-cfdt.fr/



© qimono / Pixabay

La Maison des journalistes

COMMENT LA SOUTENIR ?

Créée en 2002, la Maison des journalistes est une structure unique au monde. Elle accueille des professionnels des médias contraints à l'exil car empêchés de faire librement leur métier dans leur pays, du fait de conflits ou de régimes non démocratiques.

Le 3 mai dernier, Journée mondiale de la liberté d'expression, les dix-sept nouveaux·elles résident·e·s de la MDJ ont reçu leur carte citoyenne de la Ville de Paris, partenaire de l'association. Élise Lucet, la marraine de cette promotion 2023 a rappelé combien le respect de l'ensemble des droits humains dépendait d'une presse engagée et libre.

Pour assurer la pérennité de la MDJ, soutenir ses actions (lire p. 20), chaque don compte : https://www.maisondesjournalistes.org/nous-soutenir/

© Aline Noël

© Siala / Pixabay

DOSSIER

Engagé-e-s dans la transition écologique juste

Réalisé par Tristan Brams, Aline Noël et Alexis Torchet

Avec les canicules et la crise énergétique, les enjeux climatiques ont désormais pris une place centrale dans nos vies. Présente dans les réflexions et les pratiques, professionnelles comme syndicales depuis longtemps, il nous faut aujourd'hui nous engager pleinement dans la transition écologique juste.

Ce dossier fait le point sur les enjeux qui concernent nos systèmes d'éducation et de formation, avec leurs dimensions à la fois pédagogiques et syndicales.

L'UNESCO A PUBLIÉ EN NOVEMBRE 2022 « Les futurs de l'éducation », un rapport qui redéfinit de façon ambitieuse les finalités de l'École : « Au XXe siècle, dans les politiques publiques, l'éducation avait pour objectif principal de soutenir les efforts nationaux en matière de citoyenneté et de développement, sous la forme d'une scolarité obligatoire pour les enfants et les jeunes. Néanmoins, aujourd'hui, les risques majeurs qui menacent l'humanité et la planète nous obligent à réinventer de toute urgence l'éducation afin de mieux nous préparer aux défis qui se profilent à l'horizon. Cette réinvention suppose de travailler ensemble à la création de futurs solidaires et communs. Le nouveau contrat social pour l'éducation doit nous réunir autour d'initiatives collectives. Les savoirs et les solutions qu'il permettra de produire assureront à tous des futurs durables et pacifiques, marqués par la justice sociale, économique et environnementale. Ce contrat doit enfin, comme le fait ce rapport, défendre le rôle des enseignants [1]. »

QUELLE ÉCOLE POUR DEMAIN ?

Dans le contexte du changement climatique, la question de la finalité, de l'objectif, de l'utilité de l'École est fondamentale. De quel bagage de compétences et de connaissances faut-il doter les élèves qui entreront en petite section de maternelle en septembre prochain ? Ils sortiront en effet du système de formation initiale au début des années 2040, dans un monde qui aura déjà été profondément bouleversé par le changement climatique. En d'autres termes, quel curriculum scolaire pour les futur·e·s citoyen·ne·s acteur·trice·s de la transition écologique ? Ce sujet n'a pas trouvé sa place dans ce qu'aurait dû être la campagne présidentielle, à savoir une grande conversation démocratique[2]. Faute d'orientation claire, le système éducatif navigue à la godille, sans perspective de long ni même de moyen terme. Faute de sens, c'est le pilotage par les procédures qui s'impose, avec des effets toxiques sur le travail.

CE QUI SE PRATIQUE AUJOURD'HUI

Il ne s'agit pas de dire que rien ne se fait en matière d'éducation au développement durable : sa place a été affirmée et réaffirmée dans la Charte de l'environnement de 2004 [3], la loi dite de refondation de 2013 [4], la loi pour une École de la confiance de 2019 [5] et la loi dite climat et résilience de 2021 [6]. On élit désormais des écodélégués, le Comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté a gagné un E (CESCE) pour intégrer l'environnement. Souvent portées par des collègues convaincu·e·s, de nombreuses initiatives se développent, que ce soit sur le plan pédagogique ou dans la vie de nos écoles et établissements, souvent en lien avec des labellisations Éducation au développement durable (EDD) et les collectivités territoriales de rattachement. Les programmes ont été amendés pour davantage tenir compte de la nécessité d'éduquer au développement durable.
Le Conseil supérieur des programmes a même publié un « référentiel de compétences au service de l'EDD dans le cadre scolaire » (téléchargeable sur le site du MEN). Particulièrement intéressant, il s'inspire du référentiel *GreenComp* de l'Union européenne (lire p. 11), du guide « Développement durable et responsabilité sociétale » et des objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU en matière d'apprentissage.

CE QU'IL FAUT CHANGER

Mais cette « éducation à » reste un supplément d'âme à un système éducatif qui continue à être structuré sur une double logique. D'une part, une organisation sur le principe « une classe, un enseignant, un programme académique, une année » ; d'autre part, une écriture des programmes qui se préoccupe davantage de ce qui doit être enseigné plutôt que de ce qui est effectivement appris – le nouveau programme de sciences et techniques du cycle 3 en est un exemple patent.
Le Sgen-CFDT a réaffirmé lors de son dernier congrès la nécessité – pour éduquer et former pour un monde en transition écologique – de passer clairement à « une approche curriculaire des savoirs qui prenne en compte les compétences pour vivre, ou *Life skills*, et qui facilite l'ancrage de nos actions d'éducation et de formation dans les territoires. » Une telle évolution nécessite un préalable, celui de faire confiance aux personnels. Le chemin est encore long.

[1] https://urlz.fr/m6Ed

[2] *Cf.* « La grande conversation 2022, entretien avec Thierry Pech » : https://urlz.fr/migP

[3] https://urlz.fr/fMl8

[4] Loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République, https://urlz.fr/m6Eh

[5] Loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance, https://urlz.fr/m6El

[6] Loi n° 2021-1104 du 22 aout 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, https://urlz.fr/glio

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

Pour réagir à ce dossier transitions@sgen.cfdt.fr

3 questions à Tremeur Denigot

Depuis 2020, **TREMEUR DENIGOT** est expert en éducation auprès du Centre commun de recherche (Joint Research Centre) de la Commission européenne.

Dans quel contexte a été lancée la Coalition « Éducation pour le climat » ?

Le cadre stratégique s'inscrit dans le contexte du Pacte vert[1] dont l'objectif politique négocié par les États membres de la Commission européenne est d'atteindre la neutralité climatique d'ici 2050. Pour réussir la transition écologique, l'impasse ne peut être faite sur la nécessité de développer des compétences – au sens de connaissances, d'attitudes et d'aptitudes (*skills*) – pour former les citoyens et les professionnels responsables de demain. Si l'apport de l'éducation est indispensable, rappelons qu'elle reste la compétence propre de chaque État membre. L'Union européenne s'est aussi demandé quel soutien elle pouvait leur apporter.

L'étape cardinale a été l'adoption en juin 2022 d'une recommandation sur l'apprentissage au service de la transition écologique et du développement durable[2], texte par lequel les États membres s'accordent sur la priorité de ces sujets. Incitatif sans être obligatoire, il stimule l'inspiration par l'ampleur des idées partagées, encourage l'investissement et facilite la coopération. L'esprit général est de favoriser les approches expérientielles de l'apprentissage et de décloisonner les pratiques en ouvrant l'École sur son environnement (notamment les mondes scientifique et professionnel) et en privilégiant la transdisciplinarité. L'éducation au développement durable étant par nature transversale, elle doit être la préoccupation de tous les acteurs éducatifs qui doivent la faire percoler au travers de tous les apprentissages. Tout comme l'école doit se numériser, elle doit se durabiliser !

Un référentiel de compétences sur la durabilité[3] accompagne la recommandation – travail essentiel car la notion de compétences vertes restait floue et erratique. Cet outil pratique, très bien reçu par la communauté éducative, est une source d'inspiration comme pour le système éducatif français qui a produit son propre référentiel sur cette base.

Quel est le rôle de la Coalition ?

La Coalition est une action phare de l'Espace éducatif européen. Elle travaille à rapprocher dans une communauté de pratiques les apprenants et enseignants engagés dans l'éducation au climat et les partenaires tels que les ONG, associations, syndicats, administrations, centres de recherche, tous engagés autour de l'objectif commun de renforcer les capacités au niveau européen en termes d'apprentissage au service de la transition écologique… Elle vise aussi, ce faisant, à dynamiser les politiques publiques pour transformer l'École en permettant la cocréation entre ceux qui inspirent, décident ou déploient les politiques éducatives et ceux qui agissent sur le terrain. La communauté repose sur une plateforme collaborative[4], publique et institutionnelle, que les membres sont invités à s'approprier : l'inscription est individuelle et chacun est libre de partager tout ce qu'il souhaite en relation avec l'éducation verte. Nul besoin de parler anglais (au sein des groupes pays, les membres utilisent leur langue native) ni d'appartenir à l'Union européenne pour participer. Au niveau transnational, toutes les initiatives sont en anglais mais des coordonnateurs bénévoles font le lien avec les groupes pays. D'ailleurs, les volontaires (qui bénéficient d'une reconnaissance pour cet investissement) sont bienvenus. Tout se fait en totale transparence : pas de tchat pour des raisons de sécurité, les mineurs ayant accès à la plateforme. Chaque année, ont lieu deux grands évènements : les Journées de l'éducation pour le climat (dont la troisième édition portera sur les compétences vertes) et un forum politique (occasion de faire dialoguer les acteurs des politiques publiques qui œuvrent aux niveaux européen et national).

Un premier bilan ?

La prise de conscience des États membres concernant l'urgence à faire la transition écologique ouvre une fenêtre d'opportunité pour œuvrer en s'appuyant sur l'intelligence collective. La tendance est bonne, mais il reste toutefois fort à faire. La communauté est forte de 6 000 membres et des acteurs clés de l'éducation au développement durable participent aux Journées et au forum politique. La Coalition pour l'éducation au climat est une plus-value au niveau transnational dans un écosystème de plus en plus riche. Nous devons poursuivre cette dynamique en assurant une large communication autour des initiatives menées pour inciter de plus en plus de monde à participer afin d'atteindre une masse critique et contribuer à l'accélération des changements pour rendre nos systèmes éducatifs et de formation plus durables.

• Propos recueillis par Aline Noël

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

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

[3] « GreenComp, Le cadre européen des compétences en matière de durabilité » : https://urlz.fr/jJku (version française à télécharger dans la page).

[4] https://education-for-climate.ec.europa.eu/community/

Au travail pour le climat : formation des militant-e-s et personnels

Par Tristan Brams

Climat, biodiversité, eau, déchets, plastiques… les enjeux écologiques sont nombreux, complexes et imbriqués. S'ils ne sont pas récents, ils sont aujourd'hui urgents du fait de leur prise en compte insuffisante dans le passé. Bien les appréhender est nécessaire pour adopter de bonnes décisions. Il ne s'agit pas de devenir des spécialistes de ces questions, mais de pouvoir se reposer sur le consensus scientifique pour ne pas être victimes des fausses informations propagées par ceux qui ont intérêt à nous orienter dans de mauvaises directions – un peu comme l'ont fait les fabricants de cigarettes ou les compagnies pétrolières.

Mais ce besoin de formation ne vient pas seulement satisfaire notre curiosité intellectuelle. À la suite de l'Organisation internationale du travail, la CFDT promeut une transition juste, laquelle fait des citoyens, et plus encore des salariés et de leurs syndicats, des acteurs clés pour définir une trajectoire de transition. L'objectif est de prendre des décisions appropriées pour atténuer les crises et nous adapter aux effets qu'elles produisent. La transition juste, ce n'est pas celle décidée unilatéralement par les employeurs (publics ou privés) et les pouvoirs publics. La transition juste doit préserver les possibilités d'emploi, réduire les inégalités et faire reculer la pauvreté.

Pour ces motifs, la formation des collègues, et en premier lieu des adhérents engagés au Sgen-CFDT, est cruciale. Après avoir pris la mesure des enjeux, il s'agit donc de nous mettre au travail pour réaliser cette transition juste.

Le modèle de formation que nous mettons en œuvre concerne d'abord le dérèglement climatique. Il comporte une première phase de sensibilisation au moyen de la Fresque du Climat, afin d'acquérir des bases fortes sur les mécanismes de ce dérèglement en lien avec les activités humaines. Une fois cette base posée, il s'agit pour nous de permettre aux collègues de définir un projet propre à leur lieu de travail, à ses spécificités, en utilisant les leviers de l'action syndicale.

Concrètement, nous identifions trois problématiques principales en lien avec les émissions de gaz à effet de serre en France : les bâtiments, la restauration collective, les déplacements. Nous y ajoutons le numérique, au cœur de nos pratiques professionnelles et des interrogations sur notre travail. Cela ouvre aussi sur d'autres enjeux écologiques que ceux du climat. Il nous faut identifier des ressources et des partenaires sur lesquels s'appuyer afin de proposer des actions collectives pour améliorer les conditions de travail et redonner du pouvoir de vivre, pour également réduire les émissions de gaz à effet de serre des activités que nous réalisons.

Si ces formations ne durent pour l'instant qu'une journée, nous réfléchissons à leur donner plus d'ampleur afin d'outiller encore mieux les collègues. Nous constituons également un réseau interne au Sgen-CFDT et au sein de la CFDT pour mutualiser les ressources et les expériences. Pour accéder à ces formations, contactez votre syndicat Sgen-CFDT.

Les questions pédagogiques ne sont pas éludées, mais elles relèvent davantage de la formation professionnelle. Nous orientons donc les collègues vers la formation continue ou vers des organisations comme le Cercle de Recherche et d'action pédagogique (Crap), éditeur des *Cahiers pédagogiques* ou l'Office for Climate Education (OCE) et, pour ne pas rester isolés, la plateforme européenne d'Éducation pour le climat (lire p. 11). Bien sûr, nous portons ces enjeux au niveau national pour que la transition entre davantage dans les programmes et le fonctionnement des établissements.

Retours de professeur·e·s des écoles sur la formation Sgen-CFDT

« Très sensible aux modifications climatiques et à l'environnement, j'avais envie d'en parler dans le cadre professionnel. Cela donne plus de profondeur, et c'est vraiment agréable de pouvoir en discuter au-delà de la famille.

C'est une formation très riche. J'étais soulagée de voir qu'autant de personnes étaient concernées par ces enjeux climatiques. La Fresque du Climat a été un atelier intéressant, évidemment, qui nous a conduit à l'empreinte carbone et aux moyens de la diminuer.

Je suis très sensible à l'utilisation des objets et au recyclage des déchets, mais avant de les recycler, j'aime l'idée de ne pas les acheter. J'envisage l'année prochaine de faire une liste de fournitures scolaires vertes : demander le moins de choses possible, utiliser les colles rechargeables, des feutres effaçables en bois ou privilégier le papier recyclé. »

Jane (Bouches du Rhône)

« Je me sens concerné par la problématique du réchauffement climatique et de son impact depuis de nombreuses années et je suis éco-anxieux.

J'ai découvert la Fresque du Climat que je ne connaissais pas du tout. J'ai été "rassuré" de constater que la problématique du réchauffement climatique était appréhendée par d'autres collègues et surtout était sérieusement reprise par un grand syndicat tel que la CFDT qui peut actionner des leviers sur le plan politique.

Je me suis ensuite formé à l'animation de la Fresque pour à mon tour animer cet atelier dans un cadre professionnel ou privé. Muté dans une nouvelle école à la rentrée, je vais essayer de la faire entrer dans une démarche de labellisation E3D comme mon école actuelle. J'estime être un prof "en transition" et je réfléchis avec d'autres pour rendre notre métier plus écoresponsable dans les pratiques de classe, le choix du matériel... »

Fabien (Bouches du Rhône)

« "Fresque sur le climat et orange verte", le titre de la formation m'avait interpelée et j'y ai embarqué deux personnes avec moi.

Le contenu de la journée m'a surprise. C'était une formation "Éducation nationale" mais elle allait bien au delà, du fait de l'apport des connaissances et de la présentation des ressources du site CFDT – site qu'on ne connait pas en tant que "syndiqué·e·s de base".

Mon établissement est un très vieux collège, il y a beaucoup de travail à y faire. La première chose à laquelle nous avons un peu réfléchi, c'est l'aménagement de la cour : des pistes nous ont été données, ainsi que des ressources. »

Emmanuelle (Moselle)

NOUS VIVRONS CE QUE NOUS CHANGERONS !

Ce slogan de la CFDT s'applique particulièrement bien à la démarche que nous voulons adopter face aux crises écologiques et, singulièrement, au dérèglement climatique. Le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (Giec) ne cesse de le dire : nous avons les moyens de respecter l'Accord de Paris. Et chaque pas accompli dans cette direction compte. En 2012, lors de notre congrès de Décines, nous écrivions déjà que la fédération et les syndicats devaient intégrer un Agenda 21, privilégier les outils écologiques et adopter une démarche durable (art. 1.1.8.8). Voici nos engagements pour 2023.

Sensibiliser pour agir

Nous sommes convaincu·e·s que pour construire le monde que nous voulons, il faut d'abord le comprendre. Ce que nous voulons pour les adhérent·e·s, nous le voulons d'abord pour nous, militant·e·s. La commission exécutive de la fédération et l'appareil fédéral recevront cette formation de base avec la Fresque du Climat lors du secrétariat fédéral de juillet 2023. S'approprier les enjeux du dérèglement climatique et revoir nos fonctionnements et nos revendications à l'aune de la transition écologique, cela commence par là. Nous proposerons au nouveau conseil fédéral élu à l'issue du congrès de Lorient et aux militant·e·s des syndicats de suivre la même formation.

Bilan carbone

Nous allons dresser le bilan carbone de notre fédération. L'article L229-25 du Code de l'environnement rend obligatoires les bilans d'émission de gaz à effet de serre pour de nombreuses organisations. Il s'agit de définir les mesures de réduction de nos émissions pour progresser vers la neutralité carbone en 2050. La fédération choisit d'avoir recours à cet outil pour identifier les thématiques dont nous devons nous saisir en priorité et mettre en place une feuille de route pour réussir notre transformation. Nous proposerons ensuite à chaque syndicat Sgen-CFDT de mener son propre bilan carbone en suivant la même méthodologie.

CFDT Occitanie

Entretien avec Joachim Dendievel
"On ne mène pas des projets dans un lieu de travail sans que cela soit collectif"

* JOACHIM DENDIEVEL EST SECRÉTAIRE RÉGIONAL DE L'UNION RÉGIONALE INTERPROFESSIONNELLE CFDT-OCCITANIE.

Quelle a été l'origine de ton engagement pour la transition écologique juste ?

Professeur d'histoire-géographie, syndiqué au Sgen-CFDT et préoccupé par la question du développement durable, je suis arrivé en 2005 dans l'académie de Montpellier, après un passage par celle de Créteil. Le lycée Montaury – devenu Albert Camus – venait de changer de proviseur et nous définissions un nouveau projet d'établissement. Au même moment, la région Languedoc-Roussillon lançait un projet intitulé « Lycée 21 » avec une méthodologie dont nous nous sommes emparés avec quelques collègues. Nous avons mis en place un Agenda 21 (en référence au texte du sommet de Rio de 1992) et un groupe de pilotage, le Conseil 21, qui réunissait des personnels et des élèves. La première année, dans le cadre de l'éducation civique, juridique et sociale, nous avons fait travailler trois classes de Seconde et publié, à la fin de l'année, un Agenda 21 de quarante pages qui établissait un diagnostic sur des thématiques comme l'eau, l'énergie, les transports, le papier, l'information et la sensibilisation, la cantine et la cafétéria, les achats et les déchets, les espaces verts et la biodiversité. Pour ce diagnostic, les élèves avaient mené des recherches et interrogé les services du lycée. Ils ont aussi proposé des solutions et des actions. Ce fut le point de départ d'un projet qui a duré huit ans et a touché annuellement près de 80 % des élèves.

Être syndiqué au Sgen-CFDT a-t-il compté dans tes projets ?

Étant représentant CFDT dans l'établissement, j'étais présent au conseil d'administration. Ainsi, j'ai pu soutenir pas mal d'initiatives et apporter des propositions quand nous évoquions le budget, les consommations, la cantine scolaire. Parmi les collègues investis, certains ont adhéré à la CFDT. Par ailleurs, au sein du Sgen-CFDT Languedoc-Roussillon, nous étions plusieurs militants engagés à peu près en même temps sur ce type d'initiatives et il était intéressant de pouvoir échanger sur nos pratiques. Au niveau du syndicat régional ou de la fédération Sgen, cela a créé un cadre d'échange qui a pu être très riche.

Peux-tu nous parler de la suite de ton engagement au sein de l'Union régionale interprofessionnelle (Uri) CFDT-Occitanie ?

Cette expérience m'a beaucoup appris, notamment sur le fait qu'on ne mène pas des projets dans un lieu de travail sans que cela soit collectif. Quand je suis devenu secrétaire général (SG) de l'Uri Languedoc-Roussillon en 2015, l'une des thématiques de son action portait sur la transition écologique. Avec Grégory Martin, alors SG de l'Uri Midi-Pyrénées (puis SG de l'Uri Occitanie en 2017), nous avons participé à la Cop 21 dans la délégation CFDT qui faisait partie de la délégation du syndicalisme international.

Quel rôle joue pour toi la formation dans la mobilisation sur la transition ?

En 2019, en Uri Occitanie, nous avons proposé une formation – j'en avais rédigé le cahier des charges et Christine Millet, qui vient également du Sgen, s'était chargée de la réalisation pédagogique – dont l'idée était de délivrer un premier niveau d'une formation quand même assez complète pour agir dans son entreprise ou son administration, essayer de comprendre les grands enjeux et de déterminer des leviers d'actions accessibles qui, toujours, mettent en jeu le collectif… tout ceci pour pouvoir préparer un plan d'action. Par la suite, cette formation dispensée a été complètement revue dans le cadre confédéré et elle est maintenant proposée à l'ensemble des militants CFDT. Elle constitue l'un des leviers essentiels pour engager l'éducation dans la transition. On n'imagine pas le nombre de choses que l'on peut faire, avec une vraie plus-value, car dans un établissement scolaire, on peut associer les élèves et cela donne un sens encore plus intéressant si, en même temps qu'on mène un travail pédagogique avec eux, on arrive à montrer aux futurs citoyens qu'il est possible d'agir et d'avoir des résultats • **Propos recueillis par Tristan Brams**

Fabien Guimbretière
Secrétaire national CFDT

Propos recueillis par Tristan Brams

Comment la CFDT envisage-t-elle la transition écologique juste ?

Pour la CFDT, les transitions écologiques, les enjeux climatiques et environnementaux ne sont pas un sujet en plus. C'est un sujet central qui renvoie à plein d'autres choses. La force de la CFDT est de ne pas dissocier l'environnemental du social et de l'économique, de ne pas raisonner en silos. La CFDT veut que cette transition écologique soit juste et socialement responsable. Et pour cela, il faut une coconstruction. C'est une condition de son acceptabilité qui passe par le dialogue social, que ce soit dans le public ou dans le privé. Les espaces pour en discuter sont différents, mais la coconstruction est la condition *sine qua non* pour que la transition écologique soit acceptée et pour faire face à des enjeux énormes qui ne seront pas faciles à surmonter.
Cette transition n'impactera pas tout le monde de la même manière, suivant l'endroit où l'on vit, suivant sa catégorie socioprofessionnelle, ses revenus… La CFDT travaille en prenant en compte, dans un premier temps, les intérêts particuliers des secteurs d'activité. Sa force, cependant, est de faire émerger un revendicatif capable de prendre en compte l'intérêt général. Dans ce domaine, les solutions des uns sont parfois les problèmes des autres – des conflits d'usage, d'intérêt peuvent commencer à s'exprimer et à la CFDT, nous pensons qu'il faut tout mettre sur la table afin de faire émerger un revendicatif commun pour aborder au mieux les enjeux de cette transition.

Comment la CFDT agit-elle ?

Tout d'abord sur le revendicatif, en faisant travailler ensemble dans les structures fédératives nos mandatés « Transition écologique juste », mais aussi dans les comités stratégiques de filières et dans des institutions tels le Comité national de la transition écologique, le Comité national de la biodiversité… Toutes celles et ceux qui, dans notre réseau, ont une expertise sur le sujet, travaillent à faire émerger ce revendicatif commun.
Mais il faut ensuite que nos militantes et militants puissent s'en saisir. Il y a un travail d'acculturation à faire sur ce sujet qui touche de plus en plus les gens et est de plus en plus au centre des débats. La CFDT a donc lancé « Au travail pour le climat[1] » pour proposer des ressources à nos militants qui agissent dans les entreprises et dans les administrations, des fiches ARC (Accompagnement, Ressources, Conseil[2]), des formations… Ainsi, chacun et chacune peut se saisir du sujet. Nous venons de renouveler notre détermination en signant l'Accord national interprofessionnel sur les transitions écologiques et le dialogue social (pour le secteur privé). Tous ces éléments doivent nous permettre d'influer dans les administrations publiques comme dans les entreprises, donc de faire émerger un revendicatif pour construire la transition écologique.

Et dans l'enseignement, y a-t-il des enjeux particuliers ?

Les enjeux de la transition écologique sont aussi dans les administrations un enjeu de développement et de représentativité. Je pense que dans l'enseignement, de plus en plus de collègues, notamment chez les jeunes, ont une vraie appétence pour ce sujet, tout en étant peut-être assez éloignés du syndicalisme. Il y a donc là un vrai levier de syndicalisation, de représentativité dont il faut se saisir car les organisations syndicales, et donc la CFDT, sont les mieux placées pour faire avancer ces sujets par le dialogue social.
Le rôle des enseignants est aussi primordial dans la transmission aux élèves parce que l'acculturation en matière de transition écologique pour les plus jeunes passe par la famille, par leurs relations sociales mais aussi beaucoup par l'École.

Quel rôle le Pacte du pouvoir de vivre joue-t-il dans la transition écologique juste ?

Parmi les propositions du Pacte du pouvoir de vivre[3], beaucoup concernent, plus ou moins directement, les transitions écologiques. Par exemple, la rénovation écologique des bâtiments est une préoccupation très fortement portée par le Pacte qui a permis, par la connexion d'ONG, d'organisations syndicales, d'associations, de faire émerger un revendicatif commun. Y parvenir avec autant de parties réunies, cela donne du crédit aux propositions faites. Avancer des propositions, c'est obliger nos interlocuteurs à y répondre, cela compte dans le rapport de force, et c'est là toute la culture CFDT et de l'ensemble des organisations membres du Pacte de pouvoir de vivre.

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

[2] Pour accéder aux ressources sur la transition écologique juste de la CFDT : https://urlz.fr/miG0 (accès réservé via le numéro d'adhérent·e)

[3] https://www.pactedupouvoirdevivre.fr/engagez-vous

DR

Réchauffement climatique et conditions de travail

Les conseils du Sgen-CFDT aux agent·e·s

Par Vincent Loustau

Le réchauffement climatique est une réalité. Ses conséquences impactent déjà la santé au travail, la sécurité et les conditions de travail des agent·e·s. L'absence de leur prise en compte et le manque d'anticipation de nos employeurs constituent de graves manquements à leurs obligations légales.

« Plus le climat se réchauffera, plus les épisodes de chaleur extrêmes reviendront fréquemment, et les vagues de chaleur seront plus longues et plus intenses », indiquait en aout dernier Valérie Masson-Delmotte, vice-présidente du groupe de travail n° 1 du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (Giec).

DES CANICULES PLUS FRÉQUENTES

Ces épisodes pourront survenir de plus en plus tôt (vers la fin du printemps) ou de plus en plus tard (en début d'automne). Dans l'hexagone, les canicules des mois de juin 2019 et 2022 ont entrainé des fermetures d'établissements d'enseignement et perturbé les examens. Si le bâti scolaire ou la sécurité des élèves font l'objet de mesures ou de consignes spécifiques, les questions de santé et de conditions de travail des personnels ont été négligées.

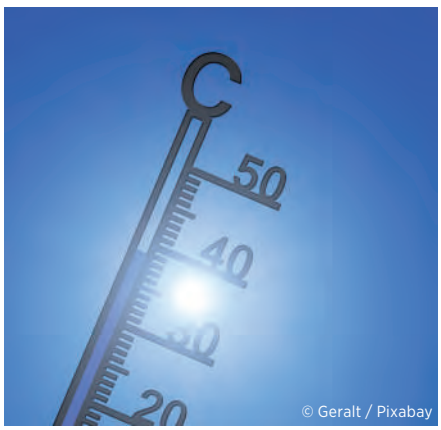
DES ATTEINTES À LA SANTÉ DES PERSONNELS…

Si aucune limite règlementaire de température ne permet de cesser le travail, l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) considère qu'au-delà de 30 °C, la chaleur peut constituer un risque pour un salarié sédentaire. Or ce niveau est largement dépassé lors des épisodes de canicule et, en tant qu'employeurs, nos chefs de service ont l'obligation de prendre « toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé de leurs agents » (art. L. 4121-1 du Code du travail [1]). Le Sgen-CFDT déplore qu'aucune action de prévention, d'information ou d'organisation du travail ne leur soit proposée. Des dispositions simples et de bon sens pourraient pourtant être prises : télétravail, autorisation spéciale d'absence, travail uniquement le matin, etc. Plus grave, aucune mesure spécifique n'a été prise envers les agents pour lesquels l'employeur doit exercer une surveillance médicale particulière (art. 24 du décret n° 82-453 [2]) : personnes en situation de handicap, femmes enceintes ou allaitantes, agents réintégrés après un congé de longue maladie ou souffrant de pathologies particulières… Nos employeurs ne les identifient généralement pas en raison des carences de la médecine du travail dans nos champs professionnels…

COMMENT AGIR, RÉAGIR ?

Un ou des personnels confrontés à une situation ressentie comme « intenable » doit la signaler aux chefs de service et à leurs représentants : inspecteur de l'Éducation nationale (IEN), chef d'établissement, directeur académique des services de l'Éducation nationale (Dasen), recteur, président d'université, directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (Draaf) ou son responsable du service régional de la formation et du développement (SRFD)… Ce signalement peut s'effectuer via les registres de santé et sécurité au travail (RSST) et l'agent peut aussi demander à un représentant du Sgen-CFDT de la formation spécialisée de son conseil social d'administration (CSA) d'exercer un droit d'alerte signalé dans le registre des dangers graves imminents (RDGI) – art. 67 du décret n° 2020-1427 [3].

La fermeture d'un établissement peut être demandée aux autorités compétentes (maire, préfet dans le scolaire). L'exercice du droit



© Geralt / Pixabay

de retrait peut trouver des motifs légitimes de mise en œuvre (température au-delà de 30 °C, personnes à risques…). L'employeur doit recenser le risque signalé dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) et l'intégrer dans son plan de prévention.

PRÉVENIR LES RISQUES

Comme le prévoit le Code du travail, c'est à l'employeur de prévenir les risques. Ces épisodes sont généralement annoncés. Pour le Sgen-CFDT, l'absence d'anticipation constitue une faute susceptible de suites judiciaires. L'article L. 4161-1 du Code du travail [4] mentionne clairement « les températures extrêmes » comme un des risques professionnels pour lesquels la formation spécialisée doit procéder à l'analyse (art. 64 du décret n° 82-453). Les mandatés du Sgen-CFDT dans ces instances entendent bien rappeler leurs obligations aux employeurs et agir concrètement pour une véritable prévention.

[1] https://urlz.fr/kGvk
[2] https://urlz.fr/mfvC
[3] https://urlz.fr/mfvM
[4] https://urlz.fr/mfvU

Anticiper

Transition écologique dans les Crous

Par Raymond Rivière

En mai dernier, le Sgen-CFDT a participé à la commission Restauration du réseau des œuvres universitaires, issue du conseil d'administration du Centre national des œuvres universitaires et scolaires (Cnous). À l'ordre du jour, la loi dite anti-gaspillage pour l'économie circulaire (Agec) [1] qui, entre autres actions pour favoriser la transition écologique, prévoit la fin des matériels à usage unique dans le secteur de la restauration.

ANTICIPER ET EXPÉRIMENTER

La disparition des matériels à usage unique aura un impact sur le fonctionnement des structures de restauration et des répercussions quant à l'organisation du travail et les couts en matière d'investissement. Le Cnous ne l'ignore pas, aussi entend-il analyser l'ensemble des incidences en mettant en place des expérimentations pour faire émerger de nouvelles organisations du travail.
Pour le Sgen-CFDT, il importe que les agents soient parties prenantes dans les évolutions qui s'imposent, et leur expertise professionnelle mise à profit pour mettre en œuvre les changements et développer de nouvelles compétences.
La restauration rapide de type cafétéria sera sans doute l'activité des Centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (Crous) la plus touchée par ces évolutions législatives. En effet, la loi dite Agec interdit depuis le 1er janvier 2023 l'usage unique pour les consommations sur place, un interdit qui s'étendra aux consommations à emporter à compter du 1er janvier 2025.

© RosZie / Pixabay

QUELS NOUVEAUX COUTS ?

Le véritable défi est donc d'offrir aux étudiants les mêmes prestations dans ses 450 points de restauration – ce qui représente 45 % de son activité globale – tout en adoptant de nouvelles pratiques. Ainsi les matériaux à usage unique (plastique essentiellement, mais aussi papier et carton) doivent être remplacés par de nouveaux, biodégradables, légers et utilisables au micro-onde, ce qui pose le problème de leur stockage et de lavage. Or tout ceci constitue un cout inédit pour les Crous. Car, outre leur achat, il faudra financer l'investissement en matériel de plonge et dédier une partie du temps de travail des agents à cette tâche. Les Crous auront-ils les moyens d'assurer cette activité ou devront-ils la confier à une entreprise extérieure ?
Compte tenu de ces impacts financiers et organisationnels qui vont peser sur les Crous, l'État devra se réengager via une contribution financière supplémentaire sans quoi la diminution de la masse salariale sera inéluctable pour équilibrer les finances des Crous – à moins qu'une contribution supplémentaire soit imposée aux étudiants, une piste très lourde de conséquences en cette période de grande fragilité sociale.
Pour le Sgen-CFDT, la seule voie possible pour le maintien de l'équilibre budgétaire des Crous est donc celle d'une participation conséquente de l'État dans la subvention pour charge de service public (SCSP). Rappelons que celle-ci n'a fait que diminuer (à l'exception de la période Covid), abandonnant aux Crous la lourde charge de trouver chaque année des recettes pour combler ce désengagement de l'État. D'où l'accroissement du diversifié dans les œuvres universitaires avec la recherche de prestations de type traiteur, ayant aussi pour conséquence de mobiliser beaucoup d'emplois à temps plein !

LA RESTAURATION TRADITIONNELLE À PRIVILÉGIER ?

Plus que jamais le financement de la restauration traditionnelle doit être une priorité si nous voulons une transition écologique réussie. L'augmentation de la fréquentation des restaurants universitaires montre qu'ils ont la préférence des étudiants. Mais la durée de la pause méridienne étudiante est aujourd'hui insuffisante. Elle doit donc faire l'objet d'une véritable concertation entre les établissements d'enseignement supérieur et les Crous. Le Sgen-CFDT demande donc une heure minimum de pause méridienne pour que les étudiants puissent se restaurer sereinement et les Crous retrouver des effectifs conséquents. La réussite de la transition écologique ne pourra passer que par une restauration traditionnelle retrouvée et acceptée.

[1] Loi n° 2020-105 du 10 février 2020 relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire, https://urlz.fr/i8AB

FRANCK AGGERI

Entretien réalisé par Aline Noël

Que révèle l'incantation contemporaine à innover ? Dans *L'Innovation, mais pour quoi faire ?*, Franck Aggeri, à travers une démarche généalogique qui s'intéresse aux prescripteurs d'innovations, interroge cette notion protéiforme et pose l'enjeu qu'il y a, pour notre planète menacée, à responsabiliser les innovateurs.

©Emmanuelle Marchadour

Partout (politique, entreprises, universités, médias…), on parle d'innovation. Comment la définir ?

De façon générale, innover, c'est introduire une nouveauté dans un domaine concret, mais son appropriation par divers publics à partir d'objectifs variés en a tellement multiplié les sens qu'on ne sait plus vraiment de quoi on parle. On va parler d'innovations technologique, managériale, financière, mais aussi d'innovations publique, sociale, pédagogique, écologique… or ces catégories renvoient à des représentations différentes, voire antagonistes ! L'innovation est devenue un élément culturel, plus ou moins synonyme de changement, de transformation, et empreint d'une connotation positive dont plus personne n'interroge les fondements ou les conséquences.

Vous parlez de mythe de l'innovation…

L'innovation a d'abord été associée aux progrès technologiques réalisés, notamment, par des grandes entreprises à partir de leurs capacités de recherche et développement. Dans les années 1950, on pensait – selon la conception de l'économiste Schumpeter – que les innovations technologiques étaient le moteur de la croissance économique. Premier mythe, économique. D'autres ont suivi, tel le mythe managérial : pour être performante, une entreprise doit adopter les dernières innovations managériales. Ou encore le mythe social : l'innovation véhicule la promesse d'une émancipation sociale des individus où ils pourront libérer leur créativité. L'attrait pour la notion est de venir du bas. Chacun se projette comme un entrepreneur économique ou social qui, par ses initiatives, peut transformer la société. La Silicon Valley incarne cet imaginaire de l'innovation dans le domaine de la Tech. L'innovation publique renvoie à ces différents imaginaires de la start-up, du design et de la créativité. Le message est que le public doit lui aussi se réinventer, et que les agents, par leurs innovations, peuvent contribuer à moderniser l'État. Au fond, les différentes formes de l'innovation contemporaine recouvrent toujours un mythe – économique, social ou managérial.

Pourquoi l'innovation a-t-elle détrôné le progrès ?

L'idée de progrès, héritée des Lumières, est qu'une élite éclairée peut indiquer le sens de l'Histoire. Le monde est aujourd'hui devenu tellement complexe et instable qu'aucun dirigeant responsable (politique ou entrepreneurial) ne peut prétendre désigner les voies d'un futur soutenable. Les idéologies, dont celle du progrès, s'étant effondrées ou étant en crise, l'innovation, réputée plus souple et malléable, est venue combler le vide. L'idée d'innovation plaît parce que c'est la société en mouvement qui fabrique elle-même sa propre dynamique.

Cela remet l'individu au cœur de l'action, mais n'est-ce pas pesant ?

Alors qu'au départ l'innovation était vue comme un moyen, elle est devenue une fin en soi. Soyez innovant, innovez de plus en plus. Telle est l'injonction qui s'impose à tous. Mais pour quoi

faire ? On peine à définir les finalités et cela à tous les niveaux (dans les entreprises, les administrations…). Par ailleurs, les innovations génèrent souvent des effets indésirables qui sont d'autant plus difficiles à repérer qu'ils sont en général imprévisibles et ne se manifestent que des années, voire des décennies, après leur introduction : c'est le problème du décalage temporel et des effets d'échelle. Par exemple, en matière d'innovation technologique, une ville avec des voitures électriques en circulation aurait des effets bénéfiques sur la qualité de l'air, mais quelles seraient les conséquences d'une électrification de l'ensemble du parc automobile mondial ? Y aura-t-il suffisamment de métaux rares pour fabriquer les batteries ? La production d'électricité sera-t-elle décarbonée ? Continuer à miser sur la voiture individuelle, n'est-ce pas continuer à favoriser l'étalement urbain et l'artificialisation des sols ? Le problème est que l'on ne raisonne jamais de manière systémique, y compris pour les innovations dites « vertes » dont la plupart sont conçues autour du seul objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre. On regarde le climat, et pas les autres impacts sur la biodiversité, les ressources, la consommation en eau…

L'ENJEU D'UNE SOCIÉTÉ VÉRITABLEMENT SOUTENABLE EST DE TOURNER LE DOS AU SOLUTIONNISME TECHNOLOGIQUE.

Comment sortir de la course aux innovations ?
Dans *Le Principe responsabilité*, paru en 1979, le philosophe allemand Hans Jonas critique la responsabilité juridique traditionnelle, rétrospective, qui consiste à imputer des responsabilités pour des dommages déjà causés. Il préconise d'adopter une responsabilité projective, tournée vers le futur, qui oblige à anticiper les impacts négatifs des innovations. On lui doit en partie l'idée de développement durable, ainsi que le principe de précaution inscrit dans la Constitution. L'innovation étant une promesse de progrès à venir, de nouveaux dispositifs de responsabilisation doivent être développés. L'enjeu d'une telle responsabilité projective est de remplacer une logique de réparation par une logique de prévention, voire d'interdire des innovations dangereuses pour la santé et la planète ou encore de limiter l'accès à certaines ressources devenues critiques. L'écoconception consiste précisément à concevoir des produits, des services, des infrastructures, des technologies qui ont le moins d'impact possible sur l'environnement en s'appuyant sur la technique de l'analyse de cycle de vie (ACV). L'enjeu d'une société véritablement soutenable est de tourner le dos au solutionnisme technologique. Pour cela, il faut s'engager plus résolument dans une logique de sobriété pour modérer la consommation et imaginer des offres de produits-services plus sobres en ressources. Mais la sobriété n'est pas seulement une démarche volontaire individuelle. Elle nécessite des démarches collectives et des politiques publiques résolues dans le domaine de l'éducation, de l'investissement dans des équipements collectifs et dans des règlementations incitatives, voire contraignantes. La loi dite Anti-gaspillage pour une économie circulaire, promulguée en 2020, a adopté des dispositions qui vont dans le bon sens. Allonger la durée de vie des produits, des infrastructures et intensifier leurs usages en les concevant dès l'origine résistants et réparables permet également de développer des services (location, maintenance, reconditionnement). Enfin, l'économie de fonctionnalité – vendre un usage plutôt que le produit – contribue aussi à développer des services, à créer des emplois tout en limitant l'empreinte environnementale des activités générées. Ce sont quelques pistes parmi d'autres qui invitent à des formes d'innovation sobres et responsables. Toutefois, l'urgence environnementale et sociale exige d'accélérer le mouvement. L'heure n'est plus seulement aux expérimentations mais à organiser un changement de modèle pour sortir de la logique mortifère de la croissance économique intensive en ressources.

PARCOURS

Franck Aggeri est professeur de management à Mines Paris - PSL et codirecteur de l'école doctorale « Sciences de la décision, des organisations, de la société et des échanges » (ED SDOSE).
Ses enseignements et travaux de recherche portent notamment sur l'économie circulaire (il codirige la chaire Paris Tech-EcoSystèmes « Mines urbaines »), les enjeux de transition écologique et d'innovation responsable.
Il est chroniqueur sur le management et l'entreprise pour le site web d'*Alternatives Économiques*.

BIBLIO SÉLECTIVE

« Quand les juges se saisissent de la performativité du discours managérial ».
Co-écrit avec Blanche Segrestin, *Revue de droit du travail*, 2020, 3, p. 161-165.

Économie circulaire, de la réduction des déchets à la création de valeur.
S/d Karen Delchet-Cochet, vol. 3, Iste Éditions, janvier 2021.

« France 2030 : le retour du colbertisme high-tech ».
Revue Esprit, 2022, n° 481-482 (1), p. 16-20.

L'Économie circulaire.
Co-écrit avec Rémi Beulque et Helen Micheaux, collection « Repères », La Découverte, mars 2023.

L'innovation, mais pour quoi faire ? Essai sur un mythe économique, social et managérial.
Éditions du Seuil, mars 2023.

APPEL AUX DONS

Depuis plus de 20 ans, la Maison des journalistes accueille, soutient et accompagne des journalistes exilés venus des quatre coins du monde. Plus de 500 professionnels des médias, originaires de plus de **75 pays**, ont trouvé un refuge et un nouveau départ pour leur vie en France, entre les murs de la MDJ.

Partagez notre combat. Soutenez-nous.

Faire un don à la Maison des journalistes (MDJ), c'est s'engager pour le respect de la liberté de la presse et d'expression en France et dans le monde, et concrètement c'est :

→ garantir l'accueil et l'hébergement d'au moins **14 hommes et femmes journalistes** dans les locaux de la Maison des journalistes à Paris pour une durée moyenne de 10 mois.

→ encourager l'accompagnement social et administratif de ces professionnels des médias durant toutes les étapes **nécessaires à la demande d'asile politique en France.**

→ permettre l'organisation de **Renvoyé Spécial**, programme **d'éducation aux médias et à l'information de la MDJ**, qui permet **la rencontre entre les journalistes de la MDJ et différents publics**, notamment **scolaires et étudiants, partout en France et à l'international.**

→ renforcer les activités culturelles, professionnelles et linguistiques organisées qui rythment **la vie des résidents de la MDJ et favorisent leur intégration dans la société française** pour une nouvelle vie (cours de français gratuits, découverte du patrimoine et des institutions françaises, visites de médias partenaires, stages en rédaction, etc.).

→ soutenir des projets de grande envergure permettant de sensibiliser le grand public à **la liberté de la presse et d'expression sous toutes ses formes.**

→ ouvrir **L'Oeil de la MDJ**, journal en ligne de l'association, **qui offre aux anciens et actuels résidents un espace d'expression libre** pour exercer leur liberté d'informer.

Merci !

MON SOUTIEN A LA MAISON DES JOURNALISTES

Mes coordonnées

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code postal : ☐☐☐☐☐ Ville : .....

MANDAT DE PRELEVEMENT SEPA

Les coordonnées de ma banque

Nom de l'agence: .....

Adresse : .....

Code postal : ☐☐☐☐☐ Ville : .....

☐ **J'autorise l'établissement teneur de mon compte à prélever**

☐ **Chaque mois**, la somme de :

☐ 5 € ☐ 10 € ☐ 15 € ☐ 20 € ☐ Autre montant ..... €

☐ **Je demande d'augmenter mon montant mensuel / trimestriel d'un montant de** ..... €

Date : ..... Signature

Association bénéficiaire
La Maison des journalistes
35 rue Cauchy
75015 - Paris

N'oubliez pas de joindre **un relevé d'Identité bancaire (RIB)** en renvoyant ce coupon

* Les dons réalisés au profit d'une association ouvrent droit à une réduction d'impôt sur le revenu de 66%. Un reçu fiscal vous sera transmis à réception de votre don.

FAIRE UN DON EN LIGNE

Par Paypal ou HelloAsso, via notre site d'internet :

www.maisondesjournalistes.org

CHEQUE

☐ **Je soutiens la MDJ par un chèque**

d'un montant de

.....€

VIREMENT BANCAIRE

☐ **Je soutiens la MDJ par un virement**

d'un montant de

.....€