

Conférence de presse

6 septembre 2022



Revaloriser l'École et ses personnels pour conforter et renforcer le système éducatif

Le recours aux contractuel·le·s impose de les accompagner professionnellement et vers l'emploi titulaire

Formation initiale des enseignant·le·s : notre analyse, nos propositions

Pédagogie et pilotage du système éducatif

La transition environnementale du système éducatif ne peut attendre

Fiche d'identité du Sgen-CFDT

Le secrétariat national



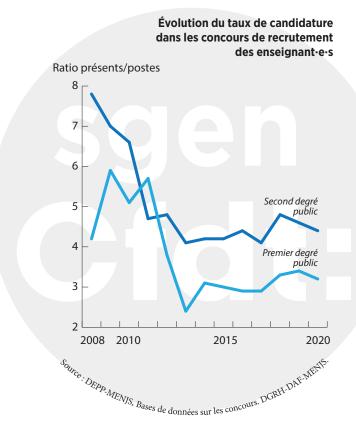
Revaloriser l'École et ses personnels pour conforter et renforcer le système éducatif

Depuis plusieurs années, le métier d'enseignant attire de moins en moins, ce dont témoigne la diminution du nombre de candidat·e·s par poste ouvert aux concours de recrutement.

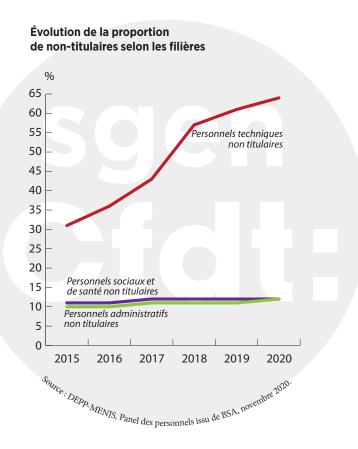
In fine, les rectorats ont des difficultés à pourvoir les postes dans les écoles, collèges et lycées. Dans certains territoires, cet enjeu est prégnant depuis longtemps. Avec l'approfondissement du déficit d'attractivité au fil des années, auquel s'ajoutent les conséquences de la pandémie de covid-19, ce sont de plus en plus d'académies qui sont directement concernées dans les deux degrés.

Les conséquences sont lourdes pour les personnels et pour les élèves :

■ pour les **enseignant-e-s**, c'est l'intensification du travail : heures supplémentaires et classes chargées dans le 2nd degré; remplacements non assurés empêchant l'accès à la formation continue et contraignant à répartir les enfants dans d'autres classes quand un-e collègue absent-e n'est pas remplacé-e dans le 1^{er} degré:



- pour les personnels administratifs, de direction et d'inspection, c'est une tension permanente pour assurer la continuité du service public;
- pour les **élèves**, ce sont des heures de cours non assurées, des professeur·e·s qui ont moins de temps à consacrer à l'accompagnement, au suivi, et ce sont donc des conditions d'apprentissage dégradées.



La même problématique existe pour d'autres métiers que l'enseignement : manque de postes et difficultés à les pourvoir se cumulent dans la **filière santé**, dans la **filière sociale**, dans la **filière administrative**. Les personnels subissent l'intensification et la perte de sens de leur travail. Cela nuit à la réalisation même du service public d'éducation.

En octobre 2021, constatant les difficultés majeures de fonctionnement dans plusieurs territoires, le Sgen-CFDT publiait une tribune hélas toujours d'actualité, « L'état inquiétant de l'école publique en France : quand la pénurie dégrade le service public », https://vu.fr/dfUj

Ces alertes, nous les avons transmises au ministère, à Matignon, à l'Élysée. Trop d'élèves sont restés sans enseignant e pendant plusieurs mois. Trop de collègues ont essayé de compenser avec des heures supplémentaires.

Nous avons obtenu que le ministère donne consigne aux rectorats de ne plus laisser partir des enseignant·e·s contractuel·le·s expérimenté·e·s pendant l'été 2022 en prolongeant les CDD en juillet et aout.

Nous avons aussi obtenu que des autorisations de dépassement de plafond d'emplois soient données dans l'été 2022 (en septembre 2021, des collègues nous indiquaient qu'ils ne pouvaient recruter du fait de contraintes budgétaires) : 1 600 équivalents temps plein dans le 1^{er} degré et 1 300 dans le 2nd degré.

En cette rentrée, le ministère de l'Éducation nationale organise des réunions de suivi de rentrée. Le Sgen-CFDT y participe sur la base des observations de nos syndicats. Nous avons demandé que les travaux se poursuivent jusqu'à la fin du mois de septembre, et que le travail concerne l'ensemble des métiers et porte aussi sur les remplacements de longue durée.

Ce que le Sgen-CFDT propose

 Une revalorisation significative pour rendre attractifs les carrières et les métiers, pour mieux considérer les personnels et leur travail, pour améliorer le pouvoir d'achat tout en réduisant les inégalités.



- L'amélioration de la réforme de la formation initiale voir la fiche « Formation initiale des enseignant·e·s : notre analyse, nos propositions ».
- L'amélioration des conditions d'entrée dans le métier : le Sgen-CFDT revendique une entrée progressive dans le métier.
- L'amélioration des conditions de travail.
- Le **développement du télétravail** : un accord est attendu par les personnels.
- Une trajectoire pluriannuelle sur les postes, la revalorisation, l'accompagnement des parcours.

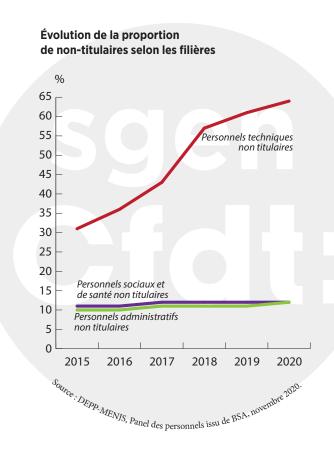


Le recours
aux contractuel·le·s
impose
de les accompagner
professionnellement
et vers l'emploi
titulaire

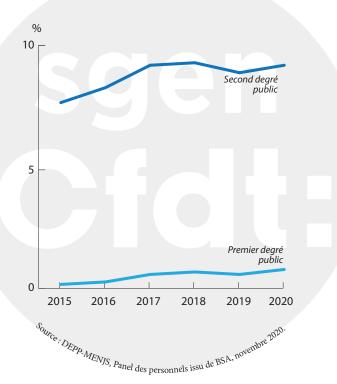
Le recours à des personnels non titulaires dans tous les métiers de l'Éducation nationale n'est pas nouveau : enseignement, administration, services sociaux et de santé...

Maitres et maitresses auxiliaires, enseignant·e·s contractuel·le·s désormais, il·elle·s sont recruté·e·s à chaque fois que le nombre de titulaires disponibles ne suffit pas à couvrir les besoins d'enseignement. Pour certains métiers, il n'existe pas de corps de fonctionnaires (AED, AESH) et donc tous les personnels sont contractuels.

Nos élu·e·s académiques savent combien, dans certains établissements — et en particulier les plus défavorisés —, cela fait des années que des postes ne sont pas occupés par des fonctionnaires titulaires ou stagiaires! Jusque récemment, cela ne concernait que le second degré, et surtout les académies les moins attractives. Alors que la perte d'attractivité des concours de recrutement d'enseignant·e·s s'est aggravée ces



Évolution de la part des non-titulaires parmi les enseignant∙e∙s entre 2015 et 2020



soient prolongés jusqu'au 31 aout et que les renouvèlements soient annoncés le plus tôt possible afin de réduire l'incertitude pour les collègues, et les vacances de postes dans les établissements. C'est ce que le ministère a recommandé aux rectorats.

Le ministre vient d'annoncer que 3000 nouveaux personnels enseignants non titulaires ont été recrutés. Pour le Sgen-CFDT, il convient de les former non seulement avant la prise de poste, mais tout au long de l'année pour les sécuriser, les rassurer, améliorer leurs compétences, dans leur intérêt et dans celui des élèves.

Les équipes du Sgen-CFDT accueillent et accompagnent tous les collègues, qu'ils et elles soient stagiaires, titulaires ou contractuels.

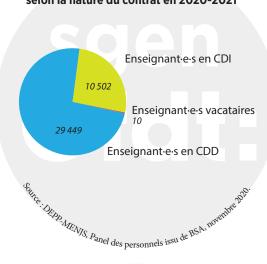
Le Sgen-CFDT revendique la titularisation de tous les contractuel·le·s sans concours sous condition de durée d'exercice (au cours duquel il·elle·s sont évalué·e·s régulièrement), et avec une formation structurée et adaptée à leur parcours professionnel (voir «Contractuels : pour la titularisation sans concours des personnels », https://vu.fr/NQfh).

dernières années, le recours à des enseignant·e·s contractuel·le·s atteint en cette rentrée un nombre et une proportion sans doute inédits, même si nous ne les connaissons pas encore avec précision.

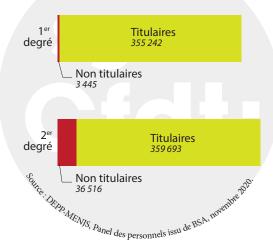
Nos collègues contractuel·le·s exercent parfois depuis plusieurs années, il·elle·s ont eu ou ont des formations, il·elle·s sont évalué·e·s régulièrement par des inspecteur·trice·s. Le Sgen-CFDT avait alerté dès octobre 2021 sur le fait qu'à la rentrée dernière, dans certaines académies, le retard au renouvèlement des contrats avait amené plusieurs d'entre elles et eux à chercher du travail ailleurs, et *in fine*, des classes se sont retrouvées sans professeur·e (voir «L'état inquiétant de l'école publique en France : quand la pénurie dégrade le service public», https://vu.fr/yknn). Nous avions demandé que les contrats des

non-titulaires

Répartition des enseignant·e·s non titulaires selon la nature du contrat en 2020-2021



Titulaires et non-titulaires parmi les enseignant·e·s en 2020-2021



Le ministre vient d'annoncer qu'un concours exceptionnel de titularisation sera organisé en 2023. Pour le Sgen-CFDT, la voie du concours ne doit pas être la seule. Il convient aussi de définir les modalités de classement et reclassement des contractuel·le·s qui seront titularisé·e·s afin que leur parcours antérieur ne soit pas nié. Par ailleurs, cette problématique ne concerne pas que les enseignant·e·s mais les non-titulaires dans tous les métiers de l'Éducation nationale.

Nous demandons aussi des négociations :

- pour améliorer :
 - la formation (adaptation à l'emploi, formation continue...);
 - la **prise en compte des parcours antérieurs**, le reclassement;
 - la mobilité;
 - l'accès à l'**indemnitaire** pour les contractuels des filières Biatss;
 - les conditions d'accès au contrat à durée indéterminée;
- pour obtenir un cadre de gestion national des contractuel·le·s, à l'instar de ce qui existe pour les enseignant·e·s (voir «Le Sgen-CFDT demande un cadre national pour la rémunération des contractuels », https://vu.fr/nQoB);
- pour aboutir à la création d'un corps de fonctionnaires de catégorie B pour les AESH.



Formation initiale des enseignant-e-s: notre analyse, nos propositions

Constat / La dernière réforme de la formation des enseignant-e-s n'a pas atteint ses objectifs

- Elle n'a pas mis fin aux problèmes de recrutement d'enseignant·e·s et d'attractivité du métier : 4000 postes non pourvus à la session 2022, et le recours massif aux contractuels ne stoppe plus l'hémorragie.
- Elle n'a pas stabilisé le dispositif de formation : accumulation de parcours et de profils d'étudiant·e·s dans les Inspé en fonction de la nature des stages (Sopa, SR, AED pré-pro), disparités de plus en plus marquées entre les stagiaires temps plein et mi-temps en fonction de la formation d'origine.
- Elle n'a pas permis la construction d'un continuum de formation indispensable entre FI et FC : succession de ruptures entre les différentes étapes du cursus licence-master, et la création des écoles académiques de formation continue (EAFC) est venue ajouter un peu plus de confusion (et de concurrence?) dans un paysage déjà extrêmement complexe entre MEN et MESR.
- Elle n'a pas donné lieu à une réforme significative des épreuves de recrutement : des concours aux épreuves encore trop nombreuses et trop académiques qui ne mettent pas en valeur les étudiant·e·s issu·e·s du master MEEF, voire qui les desservent. Le déplacement du concours en fin de M2 n'a pas donné lieu au changement de paradigme nécessaire et indispensable dans les modalités de recrutement.



Conséquence

La rentrée 2022 est surement une des rentrées les plus difficiles que les rectorats (et les Inspé) ont eu à affronter depuis longtemps. À l'instar du réchauffement climatique, la crise était malheureusement prévisible, et dès 2020, le Sgen-CFDT avait alerté la DGRH sur les conséquences de deux sessions successives de recrutement avec le même vivier de candidat·e·s dans un contexte sous tension depuis déjà plusieurs années (des académies déficitaires pour le premier degré et des disciplines en difficulté dans le second degré). Mais la crise n'est pas que conjoncturelle (année de transition avec le déplacement du concours), elle est surtout structurelle, et ceci pour des raisons :

- **sociologiques** : grave crise de l'École et du métier d'enseignant·e qui n'attire plus suffisamment (la France n'est pas le seul pays touché par ce problème et qui ne concerne pas que l'École le secteur de la santé est aussi en crise).
- **économiques :** le salaire des enseignant·e·s n'a pas été suffisamment revalorisé avec l'élévation du niveau d'études (début de carrière à 1500 euros à un niveau bac+5) et l'annonce du salaire à 2000 euros est une étape importante mais qui arrive très tardivement.
- **idéologiques:** le modèle de formation initiale ne fait pas consensus et continue à opposer différentes conceptions du métier (modèle académique *versus* modèle professionnel).
- politiques: les tensions entre les trois directions (DGRH, DGESCO, DGESIP) depuis 2017 ont fragilisé un dispositif encore balbutiant (les Éspé) et le MESR n'a pas été en mesure de s'opposer à la reprise en main par le MEN du dispositif de formation initiale (suppression des Éspé et création des Inspé, nomination du directeur en dehors des instances universitaires...).

Les 10 propositions du Sgen-CFDT

- Les raisons sociologiques prendront du temps pour être correctement traitées, mais elles trouveront une issue favorable quand les raisons économiques, idéologiques et politiques seront définitivement réglées.
- Les raisons économiques sont surement les plus simples à résoudre :
 - 1. Revalorisation du salaire des fonctionnaires stagiaires et des néotitulaires : c'est en cours.
 - 2. Revalorisation du salaire des contractuels-alternants en master MEEF : c'est indispensable. Contrat de 18 à 24 mois en lieu et place du contrat actuel de 12 mois consécutifs + salaire mensuel à hauteur de celui des AED pré-pro = 1219 € brut contre 869 € actuellement.
 - 3. Redéfinition du rôle du stage : il est un élément de formation à part entière. Les étudiant·e·s et les stagiaires ne peuvent plus être considéré·e·s par les rectorats comme des moyens d'enseignement.

- Le règlement de la question idéologique nécessiterait un consensus sur les évidences suivantes :
 - 4. Un concours en fin de M2 signifie que la formation l'emporte sur le recrutement.
 - 5. Les épreuves sont nécessairement professionnelles, en nombre limité et ne concurrencent pas l'évaluation du master, MEEF de préférence.
 - 6. Le concours ne marque plus l'entrée dans le métier mais l'entrée dans la fonction publique : l'université forme aux contenus disciplinaires et didactiques, et l'État employeur s'assure que le·la candidat·e remplit toutes les conditions pour être un·e agent·e du service public d'éducation (peu d'épreuves suffisent).
 - Les étudiant·e·s issu·e·s d'un master MEEF devraient avoir un concours réservé avec des épreuves uniquement professionnelles (une estimation de compétences professionnelles) alors que les candidat·e·s issu·e·s d'autres masters ou en réorientation professionnelle pourraient subir davantage d'épreuves (modèle actuel).
 - 8. Il est impératif de permettre aux étudiant·e·s post-bac qui veulent se préparer au métier de professeur des écoles de trouver une formation adaptée dès la L1. Le «PPPE» est un non-sens universitaire et la licence en sciences de l'éducation ne prend pas suffisamment en compte la polyvalence du métier de professeur des écoles. Un schéma du type des « licences accès santé (LAS) » avec majeure et mineure «Professorat des écoles» peut constituer une trame possible, au moins sur la première année de la licence.
- Enfin, le règlement de la question **politique** pourrait dépasser les enjeux de pouvoir :
 - 9. Le rapprochement des services (DGRH, DGESCO, DGESIP) est indispensable : le processus d'universitarisation de la formation initiale, avec la création des Éspé et du master MEEF en 2013, a fait de la formation des enseignant·e·s et des CPE un sujet partagé entre le MEN et le MESR.
 - 10. Les personnels des Inspé (ex-IUFM, ex-Éspé) ne peuvent plus continuer à subir avec les étudiant·e·s et les stagiaires les conséquences dévastatrices d'une succession de réformes inabouties.



Pédagogie et pilotage du système éducatif

Force est de constater que le sujet de **la justice sociale et scolaire**, qui avait disparu du discours institutionnel, **revient au premier plan cette rentrée**. Le Sgen-CFDT ne peut que s'en satisfaire, car il avait plaidé dans ce sens. Nous avons notamment salué l'annonce de l'augmentation de 50 % des fonds sociaux (en 2019, le Sgen-CFDT avait dénoncé leur baisse conjointement avec la CFDT et ATD Quart Monde). Pour notre organisation, il faut relancer les démarches conjointes avec les collectivités territoriales visant à améliorer la mixité sociale et scolaire des établissements et des écoles.

De même, le Sgen-CFDT demande pour l'éducation prioritaire une politique à la hauteur des enjeux.

Pour le collège, le **rôle charnière de la classe de 6**° a été énoncé dans le discours du président aux recteurs et rectrices. Pour le Sgen-CFDT, c'est dans le cadre du cycle 3, mis sous le boisseau depuis cinq ans, que ce rôle doit être réaffirmé.

La découverte des métiers à partir de la 5° semble s'inscrire pleinement dans l'esprit du **parcours Avenir** initié en 2015. Minientreprises, DP3, stages : il faut repartir de ce qui existe et qui a existé dans les établissements pour mener ce chantier.

L'extension du **Pass culture** va quant à lui dans le bon sens, et doit s'accompagner du renforcement du rôle et de la reconnaissance du référent culture.

L'annonce de deux heures de sport par semaine dans 140 collèges confirme la **confusion entretenue dans le discours institutionnel entre sport et EPS**. Le Sgen-CFDT tient évidemment à rappeler la priorité qui doit être faite à l'EPS, l'USEP et l'AS.

Pour le Sgen-CFDT, si l'on veut que le système éducatif contribue plus et mieux à la réduction des inégalités, il faut **investir dans** l'accompagnement des élèves tout au long de leur scolarité : dans leurs apprentissages, pour leur santé, leur orientation, leur situation



sociale. Cela suppose des **équipes pluriprofessionnelles complètes et la reconnaissance du travail de concertation entre les professionnels**. On est encore loin du compte sur ces questions. Le quinquennat précédent est finalement resté silencieux sur l'orientation et le rôle des psy-EN conseiller·e·s d'orientation après la délégation aux régions de la compétence d'information à l'orientation, sur la médecine scolaire et la santé scolaire, sur les services sociaux au service des élèves. Il manque d'une vision politique claire, assumée, il manque des professionnel·le·s et une organisation adaptée à ces missions essentielles.

Dans la **voie professionnelle**, le président de la République souhaite développer l'apprentissage et augmenter la durée des périodes de formation en milieu professionnel pour les élèves sous statuts scolaires. Une réforme de la réforme s'annonce donc. Pour le Sgen-CFDT, une négociation franche est nécessaire. Il faut prendre le temps de partager des constats, des analyses, et d'expliciter les objectifs. C'est indispensable pour redonner du sens au travail des personnels.

Pour le Sgen-CFDT, penser l'avenir de la voie professionnelle et donc des élèves qui y sont scolarisés ne passe pas par un adéquationnisme étroit. Leur formation doit permettre l'insertion professionnelle pour celles et ceux qui le souhaitent, la poursuite d'études pour d'autres, et pour tou·te·s l'émancipation, la capacité à continuer à se former tout au long de leur vie professionnelle. Cela suppose de bien articuler les enseignements généraux et professionnels, et la formation par la pratique professionnelle.

Développer la voie professionnelle, améliorer la formation des élèves et leur insertion professionnelle ne repose pas que sur l'Éducation nationale. Les employeurs doivent assumer plus fortement leur responsabilité sociale sur ce volet : il y a encore trop de discrimination dans l'accès à des stages, pour trouver un contrat d'apprentissage. La double tutelle Éducation nationale et Travail de la ministre déléguée à l'enseignement et à la formation professionnels doit permettre d'avancer sur ces questions (voir « Double tutelle Éducation nationale – Travail sur l'enseignement et la formation professionnelle : qu'en pense le Sgen-CFDT? », https://vu.fr/Oebz).

Le ministre a notamment évoqué dans son interview à *Libération* la question de **la place des maths dans le tronc commun du cycle terminal du lycée général** (pour rappel, ce que propose le Sgen-CFDT : «Maths dans le tronc commun : répondre aux besoins de chacun par des modules », https://vu.fr/Gtdb).

La question des **épreuves de spécialité** est également posée en cette rentrée. Pour le Sgen-CFDT, il est peut-être enfin temps de s'interroger sur leur rôle dans le parcours des élèves plutôt que sur leur place dans le calendrier de l'année. En effet, c'est le sens, le rôle et l'objectif de ces épreuves qu'il est urgent de clarifier, car placer les épreuves en mars, en mai ou en juin pose des problèmes, mais différents, et de fait en change la fonction.

Le président de la République et le ministre veulent susciter et financer des projets dans les écoles, collèges et lycées. Si l'on sort de la logique de projets dictés par le ministère, qui ont parfois été imposés aux équipes, cela peut être intéressant. Cependant, **il faut impérativement que le ministre précise le sens du mot « projet », sous peine de malentendus** : « projet » dans le sens de projet d'établissement, de projet pédagogique ou d'appel à projet?

Autre impératif, se préoccuper de ce qui se passe dans la classe : si l'on déverrouille ce qui se passe à l'extérieur sans toucher aux contraintes imposées à l'intérieur, on risque de passer à côté de l'essentiel (voir «Des débats : oui, mais comment et pour quoi faire?», https://vu.fr/rTRQ).



Transition écologique: le système éducatif doit prendre sa part

Pour le Sgen-CFDT, le système éducatif doit s'engager de manière plus résolue dans la transition écologique. Cela supposera de travailler dans plusieurs directions, d'accompagner tous les acteurs concernés.

Il faut enseigner et éduquer pour la transition.

Pour nous, il ne s'agit pas de créer un nouvel enseignement disciplinaire comme le ministre semblait l'envisager un temps — alors même que la recherche sur les enjeux environnementaux et climatiques se structure de plus en plus dans l'interdisciplinarité et la pluridisciplinarité, et que de nombreux et nombreuses scientifiques appellent à une éducation articulant savoirs académiques, expériences sensibles et actions collectives. Nous serons donc attentifs aux analyses conduites par le Conseil supérieur de programmes et sur les propositions qui en émaneront, et plus largement aux inflexions de la politique éducative.

Il ne doit pas s'agir non plus de se contenter de demander aux élèves d'élaborer des projets, il faut aussi que l'Éducation nationale se donne des objectifs et des moyens de permettre que des projets des élèves puissent être réalisés. Il en va à la fois de la crédibilité de la démarche de projet, d'éducation au développement durable, mais aussi de la formation à la citoyenneté.

Le Sgen-CFDT, fidèle à son engagement en faveur de l'éducation à l'environnement et au développement durable (EEDD), soutient la coalition Éducation pour le climat initiée par la Commission européenne et appelle à s'emparer de cet outil (voir «Le Sgen-CFDT soutient la coalition Éducation pour le climat », https://vu.fr/ZSjj).

Au sein des établissements du second degré, le conseil d'éducation à la santé, à la citoyenneté et à l'environnement doit être un lieu d'échange, de partage entre les acteurs sur ces questions pour que les communautés éducatives structurent leurs actions.



Pour le Sgen-CFDT, les conséquences du changement climatique telles que nous les vivons, telles que les décrivent les experts du Giec, doivent amener à agir aussi sur le fonctionnement, les infrastructures du système éducatif dans son ensemble. Ce qui s'annonce, ce sont des phénomènes météorologiques extrêmes plus fréquents qui peuvent empêcher le fonctionnement d'une partie du système éducatif. Ce sont aussi des épisodes de fortes chaleurs, voire de canicules, plus nombreux, plus précoces, plus longs et plus intenses.

Il faut réaliser les investissements permettant d'y faire face. Il faut élaborer des modèles de gestion de crise sans attendre que la crise se réalise. Il faut organiser la décarbonation du fonctionnement du système éducatif. Le ministère de l'Éducation nationale, ses services déconcentrés ne le feront pas seuls, mais ils doivent contribuer à impulser la réflexion, le travail pour agir.

Le système éducatif doit éduquer pour la transition écologique et il doit devenir écologique luimême (voir « Installation du CESCE : un (petit) pas pour l'environnement ? », https://vu.fr/jeLc).

Ce que le Sgen-CFDT propose

- Une politique éducative qui facilite le travail en projet des équipes éducatives sur l'éducation au développement durable et pour la transition écologique, et qui permette que des projets élaborés par les élèves puissent être réalisés.
- Une campagne d'information des équipes pédagogiques et éducatives sur la coalition Éducation pour le climat initiée par la Commission européenne, et la reconnaissance de la formation réalisée dans ce cadre.
- L'ouverture de négociations nationales en vue d'un accord cadre et locales sur les déplacements domicile-travail des agent·e·s, sur les actions en faveur de la lutte contre le changement climatique, de la préservation des ressources et de l'environnement, et de la responsabilité sociale des organisations.
- La mobilisation des fonds du plan de relance pour la rénovation thermique, mais aussi pour l'amélioration de la qualité de l'air intérieur des établissements scolaires et des services centraux et déconcentrés de l'Éducation nationale.



Fiche d'identité du Sgen-CFDT



Le Syndicat général de l'éducation nationale (Sgen-CFDT) a été créé en 1937. Il compte 26 535 adhérent·e·s.

Secrétaire générale : Catherine Nave-Bekhti

Le Sgen-CFDT est une fédération de syndicats qui, au sein de la CFDT, rassemble tous les personnels (titulaires, contractuels ou vacataires) :

- de l'Éducation nationale,
- de l'Enseignement supérieur et de la Recherche publique,
- de l'Enseignement agricole public,
- des services de la jeunesse et des sports,
- des établissements d'enseignement et de recherche français à l'étranger et personnels détachés ou recrutés localement dans les établissements culturels.

Le Sgen-CFDT est membre du Comité syndical européen de l'éducation et de l'Internationale de l'éducation.

Il est composé de 31 structures territoriales, dont 3 nationales :

- Syndicat de médecins de l'Éducation nationale (Snamspen),
- Syndicat des travailleurs de la recherche extramétropolitaine (Strem),
- Recherche Établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST) et les départements, régions et collectivités d'outre-mer.

Contact presse : Bineta Ndiaye / Moushtari Manyar

Tél.: 01 56 41 51 10 - 06 42 20 18 81

atdepresse@sgen.cfdt.fr

f @SyndicatSgenCFDT

t @AtpSgen / @SgenCFDT



Le secrétariat national



Catherine Nave-Bekhti @

Secrétaire générale, porte-parole de la fédération, coordination de l'action revendicative, CTMEN, Jeunesse et Sports, membre du bureau national de la CFDT

- f Catherine Nave-Bekhti Sgen-CFDT
- t @CNaveBekhti

Francoise Lambert ®

Trésorière, enseignement supérieur et recherche, chercheur·e·s et enseignant·e·s-chercheur·e·s, bibliothèques, orientation, formations et certification, Cneser

Secrétaire à l'organisation, élections professionnelles, développement, politique des personnels, Crous, protection sociale, juridique

- f Pierre-Marie Rochard Sgen-CFDT
- t @pmrochard

Laetitia Aresu ³

Politique des personnels, 1er et 2nd degrés, Crous, AESH et école inclusive, contractuel·le·s, santé et sécurité au travail, égalité professionnelle, action sociale, CTMEN, membre de la commission exécutive de la CFDT Fonction publique, CCFP

Politique d'éducation et de formation, développement, PLP, formation professionnelle, orientation

Christophe Bonnet 4

Enseignement supérieur et recherche, juridique, chercheur·e·s et enseignant·e·s-chercheur·e·s, bibliothèques, ITRF, administratifs, administrateur·trice·s d'État, CTMESR, CNESER, CCFP, CSFPE, membre du bureau national de la CFDT Cadres

Florence Dubonnet 6

Politique des personnels, formation syndicale, négociatrice télétravail, contractuel·le·s, AESH et école inclusive, administratifs, personnels de santé et de service social, ITRF, membre de la commission exécutive de la CFDT Fonction publique, CSFPE

Jean-Marc Marx **0**

ler degré, politique d'éducation et de formation, communication, élections professionnelles, formation syndicale, psy-EN, AESH et école inclusive, égalité professionnelle

Élisabeth Ritzenthaler 2

Élections professionnelles, suivi des syndicats, formation syndicale, développement

- f Élisabeth Ritzenthaler Sgen-CFDT
- t @eliritzen

Alexis Torchet 0

Politique d'éducation et de formation, communication, EAP, cadres pédagogiques, 1er et 2nd degrés, formation professionnelle, psy-EN, CNED, CANOPE, ONISEP, orientation, CSE, syndicalisme européen et international

- f Alexis Torchet Sgen-CFDT
- t @atorchet