sgen Cfdt:

Profession ÉDUCATION

N° 294 | Janvier-février 2024 | **2,50 €**

RECHERCHE PUBLIQUE : LE VRAI TRAVAIL DES CHERCHEUR-SE-S

sgen Cfdt: Profession ÉDUCATION
N° 294 | Janvier-février 2024

3 ÉDITO

Pas de vision rétrograde de l'École !

Avec le choc des savoirs, une forme de séparatisme se met en place dans les collèges. Nous n'en voulons pas, et c'est pour cela que nous étions dans la rue le 1er février…

4 ACTUALITÉ

Élections 2023 au Conseil national des universités
Le Sgen-CFDT renforce sa présence.

Voie professionnelle
Une réforme qui percute bien plus que la classe de terminale.

Violences sexuelles faites aux enfants
« On vous croit, on agit ! »

7 DOSSIER

Recherche publique : le vrai travail des chercheur·se·s

Dans un contexte de transformations accélérées, la recherche devrait être une priorité des politiques publiques…

11 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Orientations stratégiques ministérielles
Des avancées dans l'Éducation nationale.

Santé des femmes
Un nouveau sujet à traiter… pour des constats très anciens.

13 TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Formation syndicale
Se former et agir pour une transformation écologique juste.

14-15 INVITÉE DU MOIS

Marie-Caroline Saglio-Yatzimirsky

Entretien avec la directrice de l'Institut Convergence Migrations pour mieux comprendre les enjeux des débats sur l'immigration et en déconstruire les clichés.

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

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

DIRECTRICE DE LA PUBLICATION : Catherine Nave-Bekhti. **RÉDACTEUR·TRICE EN CHEF :** Alexis Torchet et Aline Noël. **SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, MAQUETTE :** Christophe Caulier. **RÉDACTION :** Laurent Alexandre, Philippe Antoine, Laetitia Aresu, Tristan Brams, Christophe Bonnet, Florence Dubonnet, Laurent Gutierrez, Vincent Loustau, Aline Noël, Sylvie Perron, Delphine Roger, Pierre-Yves Saillant, Sophie Santraud, Alain Schneider. **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 :** Philippe Antoine.

FLORENCE DUBONNET
Secrétaire nationale

ÉDITO

Pas de vision rétrograde de l'École !

AVEC LE CHOC DES SAVOIRS, une forme de séparatisme se met en place dans les collèges. Nous n'en voulons pas, et c'est pour cela que nous étions dans la rue le 1er février.
Le système scolaire produit déjà cette ségrégation. Combien d'évitements de carte scolaire, d'options offertes dans tel établissement de centre-ville, quand plus loin le minimum est proposé ? Ces logiques jouent dans l'enseignement public et sont amplifiées par le recours à l'enseignement privé. C'est pour cela que nous portons des revendications fortes sur la mixité sociale dans l'ensemble du système éducatif.
Nous nous opposons à une vision réactionnaire et rétrograde de l'École, à une vision dégradante des quartiers populaires.
Il est plus que jamais nécessaire de réaffirmer nos valeurs, de continuer de les exprimer politiquement et philosophiquement : chacun·e doit pouvoir trouver sa place, les différences construisent et une société du vivre-ensemble est possible pour le bienêtre de tou·te·s - enfants, jeunes ou adultes.
Comment ces valeurs doivent-elles s'incarner à l'École, dans la formation, l'enseignement supérieur et la recherche, et plus largement dans la société ? Elles s'incarnent dans les collectifs de travail, par la coopération avec des collègues, dans la manière d'organiser les établissements, les classes pour que les élèves entrent aussi dans des dynamiques avec d'autres, pour apprendre, progresser, et le faire avec et par les autres. C'est bien dans le travail, dans ce qui s'exprime d'une vie sociale sur les lieux de travail que se trouve notre raison d'être. C'est cela qui guide aujourd'hui nos revendications pour les collèges, contre le choc des savoirs.

3 février 2024

Élections CNU 2023… quelques chiffres

48 071 électeur·trice·s enseignant·e·s-chercheur·se·s.

25 425 votants pour une participation de **52,9 %** (en hausse de 7 points par rapport à 2019).

1160 sièges à pourvoir pour un mandat de **4 ans**.

52 sections correspondant à une discipline composée de **2 collèges**. **11 groupes** regroupent plusieurs sections.

57 listes déposées par le Sgen-CFDT.

Le Sgen-CFDT est la seule organisation à progresser avec **2 sièges supplémentaires**.

Résultats

Sgen-CFDT • 128 sièges (+2)
11,03 %

Snesup-FSU • 267 sièges (-29)
23,02 %

CGT Ferc Sup • 19 sièges (-1)
1,64 %

Sup'Recherche Unsa • 12 sièges (-26)
1,03 %

FO-ESR • 6 sièges (-24)
0,52 %

CFE-CGC • 3 sièges (+3)
0,26 %

Listes intersynd. • 88 sièges (+41)
7,59 %

Listes indépendantes • 610 sièges (+58)
52,59 %

QSF • 27 sièges (-16)
2,33 %

Élections 2023 au Conseil national des universités

Le Sgen-CFDT renforce sa présence

Par Philippe Antoine et Laurent Gutierrez

Les élections dans les sections du Conseil national des universités (CNU) se sont déroulées à l'automne dernier. C'est un rendez-vous important : les membres de cette instance se prononcent sur les demandes de qualification à la fonction de maitre de conférences et émettent un avis sur les demandes d'avancement de grade des enseignants-chercheurs (maitres de conférences et professeurs des universités). Y sont également traitées les demandes de congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) au titre du contingent national et la composante 3 du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (Ripec).
Avec une participation en hausse, le Sgen-CFDT est la seule organisation syndicale représentative des personnels à progresser en obtenant d'un à cinq sièges pour chacune des 57 listes déposées.
C'est une satisfaction collective de voir ces résultats dans un environnement professionnel marqué par un repli identitaire : la CFDT peut y représenter un élément structurant. Cette dynamique a été possible par un travail au long cours d'animation d'un réseau de plusieurs centaines de collègues adhérent·e·s et sympathisant·e·s. Grâce à ces élu·e·s titulaires et suppléant·e·s au service de toutes et tous, nous espérons renforcer notre spécificité : fédérer des pratiques et des revendications pour la carrière des collègues dans l'ensemble des sections où le Sgen-CFDT est représenté.

Par LPLT — Travail personnel, CC BY-SA 4.0, https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=8719581

© Joshua Woroniecki / Pixabay

Fonctionnaires de l'Éducation nationale

Quelles mobilités à l'étranger ?

L'Agence pour l'enseignement français à l'étranger recrute sur des contrats publics. Pour les lycées partenaires, les contrats sont de droit privé.
Les affectations dans les écoles européennes sont limitées à 9 ans. À noter qu'il existe également des postes en Andorre et à Monaco.
Les professeurs des écoles peuvent partir en Louisiane (par le biais du programme du Conseil pour le développement du français en Louisiane, ou Codofil) ou en Allemagne (Élysée Prim).
Le programme de mobilité internationale Jules Verne (par académie) propose des postes dans des établissements étrangers. Le ministère des Affaires étrangères et l'agence publique Expertise France proposent quant à eux des emplois culturels ou des missions d'expert technique international. • A. S.

Calendrier et informations : https://urlr.me/kCSWN

© Aline Noël

Voie professionnelle

Une réforme qui percute bien plus que la classe de terminale…

Par Sylvie Perron

Le Sgen-CFDT défend une insertion réussie ou une poursuite d'études suivant le choix des élèves de bac pro. Pour autant, l'Éducation nationale et le ministère du Travail mettent en œuvre ces objectifs dans la précipitation, sans clarification du contenu des dispositifs.
Si faire moins mais mieux d'école reste notre boussole à tous les niveaux, quelle que soit la voie d'enseignement, la réduction des temps d'enseignement requiert une réécriture des contrôles en cours de formation sur l'ensemble du cycle, notamment sur la partie de l'enseignement professionnel. Aussi, les périodes de formation en milieu professionnel doivent garantir une réelle pédagogie de l'alternance. L'installation de responsables du bureau des entreprises, dont c'est la mission première, va dans le bon sens mais est encore trop embryonnaire dans de nombreux territoires, faute d'un maillage cohérent avec l'ensemble des partenaires.
Enfin, enjeu primordial, une refonte de la carte des formations est en cours, hélas sans concertation de l'ensemble des acteurs, ce qui affectera les emplois et les parcours professionnels des agents.
Force est de constater que la clé de lecture d'appréciation de toute réforme devant satisfaire le triptyque élèves / système / personnels n'est pas livrée. Le Sgen-CFDT et les mandatés CFDT resteront aussi mobilisés pour permettre d'améliorer ce projet.

En bref

Stage en fin de 2de : pour quoi faire ?

Un décret [1] publié le 29 novembre impose à tous les élèves de 2de un stage obligatoire sur une période unique : entre le 17 et le 28 juin. Pour le Sgen-CFDT, mieux connaitre le monde professionnel, voire les filières de l'enseignement supérieur, est plutôt une bonne idée. Mais les conditions imposées démontrent davantage une intention d'occuper, hors de la classe, les 2des (pendant que les élèves de 1re et de Tale passent le bac) qu'une réelle réflexion sur un accompagnement à l'orientation : ce stage arrive après les conseils de classe et donc, de fait, après les décisions d'orientation en voie technologique ou générale. Par ailleurs, rien n'est prévu pour aider les élèves à rechercher, préparer ou valoriser ce stage. • S. Sa.

[1] https://urlr.me/5ph1c
Pour en savoir plus : https://urlr.me/BWMzt

Réforme de la formation des enseignant·e·s

De qui se moque-t-on ? Annoncée au printemps dernier, à grand renfort de déclarations présidentielles et ministérielles, la nouvelle réforme n'a toujours pas livré ses secrets. Rien depuis novembre – une réunion au ministère de l'Éducation nationale et une seule rencontre avec le ministère de l'Enseignement supérieur. Rien pour aider les collègues dans les universités à préparer la rentrée 2024 et à construire de nouvelles maquettes de formation en licence et en master (si les concours de recrutement premier et second degrés devaient être repositionnés en fin de L3). Rien sur le contenu des épreuves des concours. Rien sur l'organisation précise des stages. Le président Macron rêvait d'une École normale du 21e siècle. À la place, nous avons un dialogue social digne du 19e siècle. • L. Al.

En bref

Accords protection sociale complémentaire (PSC) en santé et en prévoyance

Le Sgen-CFDT signera les accords de PSC [1] négociés au ministère de l'Agriculture (Masa) d'une part, et conjointement pour les trois périmètres Éducation nationale (EN), Jeunesse et Sports (JS), et Enseignement supérieur et Recherche (ESR) d'autre part.
Ces accords constituent une avancée sociale majeure : chaque agent bénéficiera désormais d'une couverture sociale, même minimale, obligatoire (socle sans option) et d'un accompagnement social pour ses frais de santé, le cas échéant.
L'accord propose un régime de protection sociale complémentaire en santé bâti sur une mutualisation forte selon des mécanismes de solidarité indiciaire, familiale et intergénérationnelle avec les retraités.
Pour que cette mutualisation s'exerce pleinement et que le régime soit équilibré, l'ensemble des agents et agentes doivent adhérer au régime dans le cadre du contrat collectif à adhésion obligatoire.

Côté EN, JS et ESR, l'accord intègre le volet prévoyance de la protection sociale complémentaire avec des garanties complémentaires pour le congé de longue maladie (CLM) et l'invalidité. La participation de l'employeur s'élèvera à 7 euros.
Des garanties additionnelles seront proposées en option pour bénéficier d'un maintien de rémunération pendant le congé de maladie ordinaire (CMO) et en congé de longue durée (CLD). Ces garanties en prévoyance seront facultatives.
Après le télétravail, ces accords auront permis d'expérimenter à nouveau la négociation au sein de nos ministères et laissent entrevoir des possibilités de négociation pour d'autres dossiers comme l'égalité professionnelle ou la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). • L. A.

[1] Entrée en vigueur au 1er janvier 2025 pour les agents du Masa, au 1er juillet 2025 pour l'EN, JS et l'ESR.

Violences sexuelles faites aux enfants

« On vous croit, on agit ! »

Par Delphine Roger

160 000 enfants par an. 5,4 millions d'adultes ont été victimes au cours de leur enfance. C'est le constat du rapport public de la Commission indépendante sur l'inceste et les violences sexuelles faites aux enfants (Ciivise) [1].
Le rapport de la Ciivise met en exergue le déni sociétal des violences faites aux enfants, et à partir de 30 000 témoignages et de travaux de recherche, livre des apports théoriques, dresse un état des lieux et propose 82 préconisations de politique publique pour sortir du déni (classées suivant quatre axes : repérage des enfants victimes, traitement judiciaire, réparation et soin, prévention des violences sexuelles).
Les lieux des violences ? Au sein de la famille d'abord, de l'entourage et des institutions religieuses, scolaires, sportives, médicosociales...
Le rapport pointe aussi l'absence de suivi statistique national. L'Éducation nationale est le premier pourvoyeur de signalements, malgré les freins que sont le manque de médecins scolaires et, dans le 1er degré, la proximité directe avec les parents et élèves concernés.
La cellule ministérielle « Signal-sports » et les services déconcentrés de la Jeunesse et des Sports se distinguent par des résultats remarquables : 400 personnes mises en cause en 2021.
Pour en finir avec le déni et l'impunité, l'École doit déployer une éducation à la vie sexuelle et affective à la hauteur des enjeux pour protéger les enfants.

[1] https://urlr.me/9CqSF

AGENDA

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

08 | 03 2024

JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

L'édition de cette année a pour thème « Investir en faveur des femmes : accélérer le rythme ». Rendez-vous sur le site de la CFDT pour suivre son développement syndical.

Du 18 au 23 | 03 2024

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

La 35e édition de l'opération invite enseignant·e·s et élèves à continuer de travailler sur la thématique « L'info sur tous les fronts ».
www.clemi.fr/fr/semaine-presse-medias.html

DU 13 AU 17 | 05 2024

13e CONGRÈS FÉDÉRAL DU SGEN-CFDT À LORIENT

Suivez son actualité en ligne et dans le prochain numéro de *Profession Éducation*.

sgen Cfdt:

Violences sexuelles et sexistes

2 traits pour l'égalité

NOUS DEVONS ÊTRE EXEMPLAIRES !

Vous avez une interrogation sur ces sujets ?
Vous souhaitez signaler une situation dans le cadre de votre activité syndicale ?

Une seule adresse : stopVSS@sgen.cfdt.fr

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

© StockSnap / Pixabay

DOSSIER

Recherche publique : le vrai travail des chercheur·se·s

Réalisé par Christophe Bonnet et Pierre-Yves Saillant.

Dans un contexte de transformations accélérées, la recherche devrait être une priorité des politiques publiques.

Dans un discours du 7 décembre dernier, le président de la République a annoncé une grande réorganisation de la recherche, mais ce discours semblait bien déconnecté de la réalité du travail des chercheur·se·s.

Ce dossier s'intéresse à cette réalité, et à l'action de la CFDT dans ce domaine.

Histoire des EPST

En 1939, avec la création du Centre national de la recherche scientifique (CNRS), une volonté politique de développer une recherche nationale dotée de financements récurrents s'instaure. Ces prémices vont voir leurs aboutissements dans l'immédiate après-guerre sous l'impulsion du général de Gaulle, farouche défenseur de l'indépendance de la France et de sa place dans le monde. Suivra la création du Commissariat à l'énergie atomique (CEA) en 1945, de l'Institut national de la recherche agronomique (Inra) en 1946[1], de l'Office de la recherche scientifique et technique outre-mer (Orstom) en 1953[2], du Centre national d'études spatiales (Cnes) en 1961, de l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm) en 1964, de l'Institut de recherche en informatique et en automatique (Iria) en 1967[3]. Ces créations répondaient aux besoins de réparer les traumatismes de la Seconde Guerre mondiale et d'assurer au pays son indépendance alimentaire, stratégique et de santé. Durant les Trente Glorieuses, le budget de la recherche, devenue priorité nationale, doublera pour le seul CNRS et progressera de 25 % par an. Une nouvelle accélération interviendra sous la présidence de François Mitterrand qui, dès 1982, promulguera la loi d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France, transformant ainsi le CNRS puis l'Inserm en établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST) et modifiant en profondeur leur statut et celui de leurs personnels. Depuis leur création, les EPST ont structuré et accompagné le développement de la recherche française. Ils ont contribué, dès l'origine, à la construction de très grands instruments de recherches (TGIR) répondant à la concurrence internationale durant la guerre froide, puis accompagnant le développement d'une recherche européenne et internationale renforcée par la loi de 1982 • P.-Y. S.

[1] Devenu Inrae en 2020 par sa fusion avec l'Institut national de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (Irstea).

[2] Remplacé par l'Institut de recherche pour le développement (IRD).

[3] Devenu Institut national de recherche en informatique et en automatique (Inria).

DU SAVANT COSINUS AUX SÉRIES TÉLÉVISÉES, le travail des chercheur·se·s se prête facilement à la caricature. Mais pour une approche syndicale de la recherche, il faut avant tout parler de la réalité du travail.

Ce travail, c'est en partie rassembler, organiser et interpréter des connaissances, des données, avec des pratiques qui varient radicalement d'une discipline à l'autre, voire au sein d'une discipline suivant l'approche du chercheur : de la paillasse du chimiste aux questionnaires du sociologue, des équipements lourds de la physique des particules aux dépôts d'archives de l'historien. Ou encore, de manière moins spectaculaire, des travaux tout aussi divers, mais sur l'écran d'un ordinateur.

Le travail de recherche, cependant, ne se limite pas à cette confrontation à l'objet d'étude. Il a d'autres composantes, plus transverses : faire connaitre les résultats et les proposer à la validation de la communauté scientifique par le biais de séminaires, conférences, publication d'articles… mais également évaluer les travaux de collègues et participer à cette validation collective dans des jurys, comités de lecture, instances d'évaluations diverses. À cela s'ajoute une tâche de plus en plus lourde : la recherche des financements, en particulier par les réponses à des appels à projet émis par des financeurs – nous en reparlerons.

LES STATUTS DES CHERCHEUR·SE·S

La situation statutaire des chercheurs de la recherche publique est extrêmement variable et dépend des établissements employeurs, mais aussi des situations individuelles. Elles et ils peuvent être fonctionnaires, ou contractuels – en CDD, CDI, voire en « contrats de projet scientifique ». Parmi les fonctionnaires, les plus nombreux sont de loin les enseignants-chercheurs. Leurs statuts prévoient que la moitié de leur temps de travail est consacrée à la recherche (ce mi-temps est souvent largement écorné par d'autres tâches, notamment en raison du sous-encadrement massif des formations universitaires). Il y avait, en 2020, 55 000 enseignants-chercheurs et 17 000 chercheurs à plein temps : cela montre que la question de la recherche publique et

Composition du Cneser : 40 nommé·e·s et 60 élu·e·s.

©Elchinator / Pixabay

L'évolution la plus sensible des dernières décennies concerne plus le financement de la recherche que sa structuration.

celle de l'enseignement supérieur sont indissociables, les difficultés du second ayant nécessairement un impact néfaste sur la première. Le Sgen-CFDT le répète inlassablement aux ministres successifs : si l'on veut augmenter la productivité de la recherche, il est primordial de s'assurer que les enseignants-chercheurs sont en situation d'en faire efficacement !

Les chercheurs à plein temps qui ont la qualité de fonctionnaires sont principalement employés par les EPST (lire ci-contre), dont le plus connu est le CNRS. Ils peuvent avoir une activité accessoire d'enseignement. Il faut noter que dans les organismes nationaux de recherche qui ont le statut d'établissements publics à vocation industrielle et commerciale (Epic), les agents – y compris les chercheurs – ont un statut de droit privé [1].

Aux côtés de ces enseignant·e·s-chercheur·se·s et chercheur·se·s « permanents », l'on rencontre nombre de personnels avec des contrats plus ou moins courts, dont les doctorants contractuels, mais aussi des post-doctorants et bien d'autres types de contrats. Les doctorants sont à la fois étudiants et chercheurs : ils préparent le diplôme de doctorat et sont des chercheurs rémunérés comme tels.

Il faut souligner que ces personnels exercent principalement dans des unités mixtes de recherche (UMR) créées par convention entre les organismes de recherche et les universités. Les UMR rassemblent dans une même structure, et généralement dans les mêmes locaux, des personnels aux employeurs et statuts différents. Les outils de gestion des différents partenaires sont rarement homogènes, ce qui ne facilite pas la vie des gestionnaires !

LES FINANCEMENTS SUR PROJET

L'évolution la plus sensible des dernières décennies concerne plus le financement de la recherche que sa structuration. Les financements sont de moins en moins attribués de manière récurrente, mais le sont de plus en plus au coup par coup, pour un projet de recherche précis. Il faut construire des dossiers de candidature dans le cadre d'appels à projet proposés par des organismes financeurs, principalement l'Agence nationale de la recherche (ANR), et au niveau européen, le European Research Council (ERC). Les projets sélectionnés bénéficient d'un financement pour une durée déterminée à l'avance – les équipes devant présenter des résultats aux échéances prévues.

Cette évolution est généralement mal vécue : si les financements sur projet peuvent contribuer à la diversification des ressources des équipes, la proportion qu'ils ont prise les ●●●

Effectifs des chercheur·se·s et enseignant·e·s-chercheur·se·s titulaire en 2020.

Fabien Guimbretière *

“les dispositions visant à encourager les coopérations entre recherche publique et entreprises n’ont jamais vraiment pris.”

* SECRÉTAIRE NATIONAL CFDT EN CHARGE DE L’ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE.

Tu es en charge du dossier sur la recherche à la CFDT. Peux-tu préciser le contexte de ce mandat ?

La commission exécutive de la CFDT compte neuf secrétaires nationaux autour de la secrétaire générale, Marylise Léon. Nous nous partageons les dossiers pour couvrir tous les sujets qui intéressent la CFDT. Mon mandat comprend l’enseignement supérieur et la recherche (ESR), et également la transition écologique juste, le développement durable, la responsabilité sociétale des entreprises, les politiques industrielles, le dialogue social et la politique des territoires. Ainsi, la stratégie de la CFDT est de questionner ce que l’ESR peut et doit apporter à la société, et à son économie dans le contexte des transformations écologiques, numériques...

Ton sujet serait donc davantage la recherche du point de vue de ce qu’elle produit qu’en tant que travail ?

Les deux sont indissociables ! La défense des intérêts matériels et moraux des chercheurs comme travailleurs relève d’abord des fédérations professionnelles – notamment, le Sgen-CFDT –, et de leurs syndicats. Nous leur faisons toute confiance pour cela. Mais la confédération est convaincue que les progrès de la connaissance, et donc la recherche, sont fondamentaux dans les transformations que nous vivons. Augmenter l’effort de recherche est indispensable. Nous y travaillons avec toutes les structures fédératives concernées, en interne comme dans le cadre des travaux du Conseil national de l’enseignement supérieur et de la recherche (Cneser).

Recherches publiques et recherche privées sont-elles deux univers séparés ?

Cela ne l’est pas et ne doit pas l’être ! Les modes d’organisation, et parfois les finalités, diffèrent. Mais ce qui est efficace, c’est quand les échanges sont fluides entre les deux. Ce n’est pas toujours simple, en particulier dans le système français. Nous avons cependant de nombreuses situations intermédiaires : organismes de recherche publics mais de droit privé [1], fondations d’utilité publique…

Le crédit d’impôt recherche devait encourager la recherche en entreprise. Joue-t-il son rôle ?

De l’avis général, non, ou très imparfaitement. Souvent, c’est davantage un outil d’optimisation fiscale qu’un mode de financement de la recherche et développement d’entreprise. Par exemple, il est flagrant que les dispositions visant à encourager les coopérations entre recherche publique et entreprises n’ont jamais vraiment pris. Mais il faut regarder les choses finement, par branche et par type d’entreprise, pour bien évaluer l’impact qu’auraient la disparition ou le recalibrage de cet outil fiscal.

Quel calendrier pour l’action confédérale en matière de recherche ?

À moyen terme, la CFDT a en ligne de mire l’échéance de la loi de programmation de la recherche, en 2030. D’ici là, cette programmation doit être révisée à la hausse pour tenir compte de l’urgence croissante de certains défis. Pour la CFDT, cela doit se penser dans le temps long, en n’oubliant pas que les dépenses de recherche ne sont pas uniquement du fonctionnement mais, plus que jamais, de l’investissement pour notre avenir. À plus court terme, le président de la République a prononcé le 7 décembre dernier un discours sur l’organisation de la recherche française. La CFDT sera très attentive à la traduction concrète de ces annonces, en espérant que cela s’opèrera dans le cadre du dialogue social. • Propos recueillis par Christophe Bonnet.

[1] Les Epic, *cf.* article ci-contre.

•••

rend vitaux au maintien de l’activité. De ce fait, le temps passé à préparer des dossiers de candidatures, aux résultats aléatoires, a augmenté considérablement aux dépens de l’activité de recherche proprement dite.

Pour la CFDT, il est urgent d’augmenter le financement récurrent des équipes de recherche et de cantonner les appels à projet au strict nécessaire. Les chercheurs doivent pouvoir faire leur travail indépendamment du résultat toujours aléatoire des financements sur projet !

[1] Notamment, sous la tutelle principale du ministère de l’Enseignement supérieur et de la Recherche : le Commissariat à l’énergie atomique (CEA), le Bureau de recherches géologiques et minières (BRGM), l’Institut français de recherche pour l’exploitation de la mer (Ifremer), le Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement (Cirad).

Orientations stratégiques ministérielles

Des avancées dans l'Éducation nationale

Par Vincent Loustau

Présentées chaque année à la formation spécialisée ministérielle (ex-CHSCT), les orientations stratégiques ministérielles (OSM) sont adressées par le ministre aux académies. Celles de 2024 sont plus détaillées et précises que les années passées. Les remarques et propositions du Sgen-CFDT, pour une partie, ont été prises en compte et intégrées. Mais des points noirs subsistent.

Tous les services sous l'autorité du ministère « sont invités à prendre en compte ces orientations dans l'élaboration des programmes annuels de prévention. » Elles constituent donc un levier pour l'action syndicale.

SANTÉ DES FEMMES ET PRÉVENTION DES VIOLENCES

Une place importante est – enfin ! – donnée à la prévention des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes (VDHA) et à la volonté de mieux prendre en compte les spécificités de la santé des femmes. C'était une attente forte du Sgen-CFDT envers le premier employeur de femmes en France – notamment sur la question de l'endométriose au travail que nous portons depuis plusieurs années.

ANTICIPER LES ÉVÈNEMENTS CLIMATIQUES

Autre demande prise en compte : l'anticipation des évènements météorologiques intenses au regard des conditions de travail et de la santé au travail des agents. Les exemples n'ont malheureusement pas manqué ces derniers mois. Il est indispensable que les acteurs de la santé et de la sécurité au travail les intègrent dans leur mission. Un réel effort d'anticipation et de prévention associant les agents doit être mené au niveau académique.

DES RECOMMANDATIONS PLUS PRÉCISES

Le Sgen-CFDT a également demandé et obtenu que les chefs de service informent les agents des coordonnées de leur assistant de prévention, premier interlocuteur sur leur lieu de travail. Et que des réponses soient données aux fiches de signalement des registres SST.

DES POINTS NOIRS SUBSISTENT

La médecine de prévention reste sinistrée et ces recommandations ne sont clairement pas à la hauteur des enjeux.
Le Sgen-CFDT a demandé et obtenu un groupe de travail spécifique pour avancer ses propositions.
Autre déception au sujet du temps que les assistants de prévention (AP) doivent consacrer à leurs missions : malgré les demandes des organisations syndicales, ces OSM ne le fixent pas à plus de 20 %. Pour le Sgen-CFDT, il doit être porté au minimum à 50 %.

QUANT AUX DUERP, DES AMBIGÜITÉS DEMEURENT

Pour rappel, le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) reste une mesure peu ou mal appliquée. C'est pourtant une obligation de l'employeur. Pour le Sgen-CFDT, cette démarche indispensable à la prévention des risques professionnels, doit s'organiser de manière participative en associant tous les personnels.
Mais dans le 1er degré, on reste dans l'ambigüité. Questionné en séance par le Sgen-CFDT, le ministère a répondu que la démarche incombait aux circonscriptions (IEN, AP) avec l'appui des directeurs et directrices d'école.
Le Sgen-CFDT revendique pour ces derniers de l'aide, du temps et des formations spécifiques : 43 000 écoles et 350 000 agents sont concernés.
Le ministère a indiqué d'autre part qu'un applicatif en ligne dédié au Duerp est

actuellement en cours d'expérimentation dans certaines académies.
Concernant l'amiante, plusieurs pages détaillent les obligations de renseignements et d'informations.
Le Sgen-CFDT souhaitait des recommandations plus précises quant à la mise en œuvre du plan amiante et de la diffusion de l'auto-questionnaire auprès des collègues. Nombre d'entre eux ne sont pas informés ou n'accèdent pas aux informations.

Le Sgen-CFDT a approuvé ces orientations* devant les avancées obtenues grâce au dialogue social. Les observations du Sgen-CFDT ont été prises en compte en bonne partie.
Ces OSM doivent être publiées au *Bulletin officiel de l'Éducation nationale* et présentées aux instances académiques. Les élu·e·s des CSA académiques pourront interroger l'opérationnalité de ces orientations dans leur académie et demander la mise en œuvre de mesures concrètes dans les lieux de travail. Ces orientations constituent donc pour les militant·e·s et mandaté·e·s un outil d'action et de négociation dans les instances et sur les lieux de travail.

*Vote favorable du Sgen-CFDT, de la FSU, de l'Unsa, de la CGT, du Snalc et de Sud. Abstention de FO.

Santé des femmes

Un nouveau sujet à traiter… pour des constats très anciens

Par Delphine Roger

Souvent déficiente dans nos champs professionnels, la médecine du travail – quand elle existe – ne prend pas en compte les besoins spécifiques des femmes. Car les besoins des salariés sont expertisés et traités selon les mêmes critères et avec les mêmes outils de mesure : postes de travail, postures, tâches… sont définis par, et pour, des hommes.

© Parentingupstream / Pixabay

DES MANQUEMENTS SANS NOMBRE

Les équipements de protection ne sont pas adaptés à des corps de femmes ; les toilettes et vestiaires sont plus rares ; les configurations et rythmes de travail sont inchangés pendant la grossesse ou l'allaitement ; les pathologies féminines ne sont pas prises en compte… La liste est longue de ce qui constitue des manquements de la part de nos employeurs à l'égard des femmes [1].

Que dit la recherche sur le sujet ? La fatigue est plus marquée chez les femmes en fin de carrière et elles ont plus d'accidents du travail. Parmi les causes principales : la ménopause et le cumul des activités professionnelles et de gestion de la famille tout au long de la vie. Ainsi, la ménopause a des incidences physiques et psychologiques qui impactent le quotidien, y compris au travail. Des enseignantes le disent : « On a de plus en plus de mal à tenir une journée entière [2] ». Alors elles s'épuisent, et culpabilisent. Par ailleurs, aujourd'hui encore beaucoup plus investies que les hommes dans la sphère familiale, les femmes assument plusieurs rôles sociaux qui s'ajoutent à leur travail : tâches quotidiennes, soin aux enfants, prise en charge des ainés ou de personnes en situation de handicap. Ce cumul de tâches, et les injonctions parfois contradictoires entre ces impératifs et ceux du travail, ont de lourdes conséquences : un sentiment d'écartèlement, une surcharge globale qui peut mener à l'épuisement et à un niveau de stress élevé. Cela joue sur leur santé à long terme.

DES PROGRÈS TIMIDES

Les sujets d'attention particulière commencent à être listés par nos employeurs (endométriose ou cancer du sein par exemple). Au travail, les symptômes de certaines pathologies spécifiquement féminines peuvent être très invalidants. Près de 10 % des femmes sont potentiellement victimes d'endométriose au cours de leur carrière. C'est pourquoi, dès 2022, le Sgen-CFDT a interpelé nos tutelles pour demander l'organisation de campagnes d'information et de sensibilisation en direction des salariées (sur le modèle des campagnes déployées en direction des jeunes en milieu scolaire). Se pose aussi la question d'un droit à congé menstruel sur avis médical et sans jour de carence. Et garantie doit être donnée, à chaque agente, de bénéficier d'un environnement de travail inclusif.

La santé des femmes devient un sujet de débat et de revendication dans les instances, par le biais des orientations stratégiques ministérielles, ou OSM (lire ci-dessus p. 11, et sur le site : https://urlr.me/sBCZN), mais aussi dans les négociations d'accords et les plans d'action en matière d'égalité professionnelle et de qualité de vie au travail. Ce sera, nous l'espérons, l'une des thématiques fortes du nouveau plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le genre est une dimension importante qui doit être prise en compte dans l'analyse de tous les sujets de santé, de sécurité et de conditions de travail, ainsi que dans la gestion des fins de carrière et des phénomènes d'usure précoce. Il y a urgence à l'heure où le dernier bilan pour les personnels de l'Éducation nationale établit que les femmes sont proportionnellement plus victimes d'accidents du travail que les hommes.

Engagé depuis plusieurs années sur ces questions, le Sgen-CFDT entend bien porter à tous les niveaux les enjeux d'une véritable politique de santé des femmes.

[1] Rappelons que les femmes représentent près de 70 % des 1 200 000 personnels des champs ministériels de l'Éducation nationale, la Jeunesse, des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques !

[2] Voir les travaux de Dominique Cau-Bareille, dont « Les difficultés des enseignants en fin de carrière : des révélateurs des formes de pénibilité du travail » dans Management & Avenir, 2014/7.

Formation syndicale

Se former et agir pour une transformation écologique juste

Par Tristan Brams

La transformation écologique est un enjeu majeur qui doit, pour la CFDT, être juste. Dérèglement climatique, effondrement de la biodiversité, épuisement des ressources naturelles ont des conséquences majeures sur notre pouvoir de vivre.
Les objectifs de développement durable impactés par ces crises sont nombreux. Une transformation écologique juste exige une prise en compte des conséquences en matière d'emploi et d'évolution des inégalités. Il est à ce titre nécessaire d'agir, en particulier sur nos lieux de travail.
La formation « Agir pour la transition écologique juste dans mon administration » est un outil élaboré au niveau confédéral qui doit permettre aux collègues de se saisir de leviers d'action syndicale : interventions en comité social d'administration (CSA), et en conseil d'école ou d'administration, négociation d'accords collectifs… Les moyens d'action semblent de prime abord moins nombreux que dans le secteur privé, ils n'en sont pas moins à portée des militant·e·s.

PREMIÈRE SESSION DE FORMATION

La première session de cette formation s'est déroulée du 19 au 21 décembre 2023 au domaine de Bierville (centre de formation CFDT dans l'Essonne). Elle a permis à des stagiaires des Sgen Alsace, Bretagne, Pays de Loire et Provence Alpes de construire des plans d'action à mettre en œuvre dans leurs collectifs syndicaux ou de travail. Les collègues qui ont participé travaillent dans le 1er et le 2nd degré, et dans les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (Crous).
Les connaissances initiales et les attentes des stagiaires étaient très diverses, tout autant que leurs territoires de vie ou de travail. Mais tous étaient sensibles aux enjeux de la transformation écologique.

© Sophie Bernat

L'un des premiers moments de cette formation est d'ailleurs le partage d'éléments permettant de mieux cerner les transformations en cours et la manière dont nos résolutions syndicales – fédérale et confédérale – les prennent en compte.
La formation alterne les temps en grands groupes et ceux en collectifs de syndicat, ou au contraire mixtes.
Les temps de travail en groupes, permettant de fructueux échanges, ont particulièrement plu. La créativité des équipes a été appréciée, avec une dose d'humour bien utile sur des sujets qui peuvent être inquiétants. Les moments de convivialité qu'offre le séjour à Bierville ont encore renforcé les liens entre collectifs de sections ou de syndicats différents.
Un bel enthousiasme a marqué cette session, malgré l'ampleur de la tâche à accomplir et les remises en cause des choix individuels et collectifs à envisager.
Les réalisations passées de certains des stagiaires ont pu montrer que beaucoup de choses étaient possibles à celles et ceux qui ne s'étaient pas encore lancés. Cela va dans le sens des rapports sur le climat et la biodiversité : nous avons les moyens de faire face aux crises pourvu que nous nous mettions en action.

CONSTRUIRE UNE TRANSFORMATION ÉCOLOGIQUE JUSTE

Il est certain que nous ne pouvons pas nous contenter d'attendre les effets des choix de nos employeurs. Nous devons être à l'initiative pour nos conditions de travail, le bâti scolaire ou universitaire, nos modes de transport, la restauration collective, notre pouvoir d'achat… Et nous devrons aussi conquérir de nouveaux droits afin d'imposer la transformation écologique et ses conséquences comme sujet de dialogue social à tous les niveaux.
L'intervention de plusieurs interlocuteurs sur nos lieux de travail, collectivités territoriales et État, rend le travail plus complexe. Il est aussi souvent nécessaire de réaliser un travail commun avec nos collègues des collectivités territoriales (Interco-CFDT). Le Pacte du pouvoir de vivre offre aussi la possibilité de construire, avec les organisations qui le composent, des coalitions pour gagner en efficacité.
Deux autres sessions de cette formation sont prévues, du 5 au 7 mars et du 5 au 7 novembre 2024. **Adhérent·e·s et militant·e·s du Sgen-CFDT, si vous êtes intéressé·e·s par ces formations, adressez-vous à votre syndicat !**

MARIE-CAROLINE SAGLIO-YATZIMIRSKY

Propos recueillis par Aline Noël

Directrice de l'Institut Convergences Migrations, Marie-Caroline Saglio-Yatzimirsky propose une analyse qui nous permet de comprendre les enjeux des débats sur l'immigration et d'en déconstruire les clichés.

DR

Des politiques et des médias parlent d'explosion migratoire. Quelle part de réalité, quelle part de fantasme ?

Une partie de la classe politique et des médias a surfé sur cette expression après les attentats terroristes de 2015 à Paris, qui ont entrainé amalgames et fantasmes. Cette année-là, plus d'un million de personnes sont arrivées dans l'espace Schengen – une grande vague migratoire, due notamment à la guerre civile en Syrie, qui a bouleversé l'Europe et mis à mal notre vision de la migration. Et pourtant, on a retrouvé dès 2016 les tendances de fond de la migration qui, sauf pendant la crise du Covid, croît régulièrement depuis des décennies. De plus, toutes les migrations importantes se font dans les pays limitrophes : ce sont surtout la Turquie, le Liban et la Jordanie qui ont accueilli les migrants syriens. L'Europe n'est pas une destination privilégiée, et encore moins la France. L'immigration syrienne a déclenché en France le fantasme d'un raz-de-marée annonciateur d'un tsunami migratoire – représentation contredite par les données chiffrées, l'effort d'accueil de la France ayant été modeste en comparaison de l'Allemagne qui a accueilli 800 000 Syriens. On est sur une tendance de hausse migratoire absolument attendue, sans rien de spectaculaire. En tant qu'anthropologue, je pense qu'une caractéristique de ces arrivées migratoires est la diversité : la France ne connaissait pas les migrations en provenance, par exemple, de la Corne de l'Afrique (Érythrée, Somalie, Éthiopie) ou de l'Afghanistan. Il y a certes une inflation de ces migrations, mais la recherche montre que ce n'est pas une crise migratoire, c'est une crise de l'accueil : les pays européens se sont crispés face à des nombres qui pouvaient parfaitement être intégrés aux économies. Les pays d'entrée (Italie, Grèce…) sont devenus des lieux de tension compte tenu des règles de répartition des entrants et faute d'un accord entre les pays membres de l'Union européenne pour se répartir autrement l'accueil des nouveaux migrants. Il y a une politisation extrême de la question migratoire qui est devenue une question sécuritaire, notamment en France à cause de la peur engendrée par les attentats terroristes…

Une fois définie l'immigration, quelles sont les principales raisons de l'exil des personnes immigrées aujourd'hui en France ?

La définition que donne l'Insee d'un immigré[1] est une personne née étrangère à l'étranger et qui a été, ou non, naturalisée française. En 2022, la population immigrée en France représentait 10,3 % de la population totale, et la population étrangère 7,8 % (contre 6,5 % en 1975). On évalue aujourd'hui qu'un Français sur trois est d'origine immigrée, issu d'un parent ou grand-parent étranger.
En 2023, les études constituent le premier motif d'admission (un peu plus de 103 000 premiers titres de séjour délivrés pour les étudiants) ; le second motif est le regroupement familial, qui concerne majoritairement des personnes originaires du Maghreb ; vient ensuite le motif économique ; et enfin le motif humanitaire, avec la demande d'asile. Celle-ci a augmenté : il y a eu 142 496 demandes d'asile enregistrées en France en 2023, et 60 808 décisions accordant la protection humanitaire, selon les statistiques du ministère de l'Intérieur[2]. Il est intéressant ici de comprendre que le nombre d'Ukrainiens reçus au total en France, suite à l'agression russe, n'est pas loin de ces chiffres : un peu plus de 100 000 Ukrainiens admis, dont 65 000 encore présents. Un accueil qui s'est fait sans mettre en banqueroute le budget français, au contraire, à moyen terme cet accueil stimule la consommation et donc la croissance. Les chiffres de l'immigration ne sont ainsi guère différents de ceux qu'on connait depuis une quinzaine d'années et suivent une hausse moyenne régulière.

La loi définit trois voies d'intégration : la langue, le travail et les valeurs de la République. Qu'en pensez-vous ?

Ces trois voies sont présentées comme les conditions uniques d'intégration. La question de la langue et du niveau de français requis – devenu

dans le projet de loi immigration un facteur de tri pour obtenir un titre de séjour long – introduit une inégalité entre les personnes (venir d'Afghanistan ne donne pas les mêmes avantages que venir d'Afrique de l'Ouest où l'école publique est en français), et aussi entre les territoires (les moyens de formation étant inégalement répartis). En outre, la langue et le travail devraient être des droits.

CE N'EST PAS UNE CRISE MIGRATOIRE, C'EST UNE CRISE DE L'ACCUEIL…

Je suis toujours frappée de voir des personnes qui sont en France depuis des dizaines d'années et n'ont jamais pu apprendre le français parce qu'il n'a jamais été pour elles une langue d'accueil. À l'inverse, des personnes l'apprennent très vite parce qu'ils travaillent en français. Être dans un collectif parlant français permet bien mieux d'apprendre la langue que des cours dispensés de manière parcimonieuse, alors que vous êtes obligé d'attendre des années, parfois à la rue puisqu'il manque des centres d'accueil, ou dans un centre d'hébergement, sans avoir le droit de travailler et de vous inscrire dans la société. On apprend une langue quand on a un projet d'intégration, sinon on reste extérieur à elle. Donc il y a, là, quelque chose de mal compris. C'est pareil pour le travail qui est le premier vecteur d'intégration. Mais s'il n'est pas déclaré, s'il n'est pas protégé, il devient un facteur d'exclusion. Quant aux valeurs de la République, le Sénat a proposé la signature d'un nouveau contrat d'engagement des étrangers qui, s'il n'était pas respecté, serait un motif de retrait ou de non-renouvèlement du titre de séjour. Mais comment s'assurer que les principes de la République seront respectés ? C'est inapplicable ! Toute la recherche pense que ces questions de la langue, du travail doivent être posées à partir d'une réalité économique et sociale pour trouver les voies d'intégration possibles, pas ces voies conditionnelles.

Dans les débats, n'a-t-on pas trop souvent mis l'accent sur une immigration non qualifiée ?

Rappelons que le premier vaccin contre le Covid a été mis au point par un couple d'origine turque en Allemagne. On peut voir à quel point, aujourd'hui, la question des migrations constitue la richesse de nos pays. Nous sommes dans une France mixte, avec une diversité croissante des origines et une mixité des unions plus importante à chaque génération. Il faut sortir des clichés, y compris régionaux d'une migration qualifiée qui viendrait d'un côté de la planète et d'une migration subsaharienne systématiquement non qualifiée. Les échanges sont beaucoup plus variés. Nous sommes dans un processus de qualification générale. Mais attention aussi à un autre cliché avec la France qui voudrait une immigration plus qualifiée. Rappelons que l'immigration en France est de plus en plus qualifiée : depuis 1998, 33 % des immigrés venus en France ont un de leurs deux parents qui a atteint l'enseignement secondaire (21 % avant 1998), et 29 % un niveau d'études supérieures (16 % avant 1998)[3]. De fait, notre histoire migratoire, en tant qu'ancien pays colonial, nous lie à des territoires avec une migration aux secteurs professionnels variés[4] : les travailleurs d'origine subsaharienne sont particulièrement concentrés dans les emplois du *care*, de la restauration et de la sécurité ; pour les originaires du Maghreb, le gardiennage et la sécurité sont les secteurs davantage investis, mais aussi, pour les jeunes, les métiers d'ingénieur informatique. Nous avons absolument besoin, dans tous les métiers, de cette migration. Heureusement, je pense que le terrain démontre que ces clichés sont éculés face à une France avec une population cosmopolite et diversifiée dans tous les secteurs.

[1] https://vu.fr/CXsPk

[2] Direction générale des étrangers en France (DGEF), ministère de l'Intérieur : https://vu.fr/zCqBV

[3] « L'insertion des immigrés, de l'arrivée en France au premier emploi », Insee Première, novembre 2018 : https://vu.fr/kVAm

[4] « Les métiers des immigrés », Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), ministère du Travail, septembre 2021 : https://vu.fr/tPuCr

PARCOURS

Marie-Caroline Saglio-Yatzimirsky est anthropologue et psychologue clinicienne.

Depuis 2009
Professeure des universités en anthropologie à l'Institut national des langues et civilisations orientales.

Depuis 2010
Psychologue clinicienne au Centre régional de psychotraumatisme (hôpital Avicenne, Bobigny).

Depuis 2023
Directrice de l'Institut Convergences Migrations.

En savoir plus : https://urlr.me/gCHjz

BIBLIO SÉLECTIVE

La voix de ceux qui crient. Rencontre avec des demandeurs d'asile. Albin Michel, 2018.

« Traduire l'exil », dossier coordonné avec Alexandra Galitzine-Loumpet, *Plein droit*, n° 124, mars 2020, Gisti : https://urlr.me/FvBSr

Lingua (non) grata. Langues, violences et résistances dans les espaces de la migration. (Avec A. Galitzine-Loumpet, co-dir), Presses de l'Inalco, 2022.

Institut Convergences Migrations

Créé par le deuxième programme d'investissements d'avenir, sur un projet coordonné par le professeur François Héran – son président –, l'IC Migrations réunit huit partenaires (CNRS, Collège de France, EHESS, EPHE, Ined, Inserm, IRD, université Paris 1-Panthéon Sorbonne) pour fédérer les travaux de chercheur·se·s en sciences sociales, humaines et de la santé sur la question des migrations.
Pour nourrir le dialogue science-société, l'IC Migrations publie la revue en ligne *De facto* et mène un partenariat avec des acteurs locaux (élue·s, associations, enseignante·s, personnel médical et social).
https://www.icmigrations.cnrs.fr

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

Dans de nombreux pays, des scientifiques et des artistes ne peuvent exercer librement leur profession et sont contraints à l'exil. Voilà pourquoi, depuis 2017, le programme PAUSE les soutient afin qu'ils puissent poursuivre leurs travaux.

Par le biais de financements incitatifs, nous permettons l'accueil de scientifiques et d'artistes en exil dans des établissements d'enseignement supérieur et de recherche en France. Nous accompagnons également leur insertion sociale et professionnelle.

Ces scientifiques et artistes font face à des situations dramatiques qui nécessitent notre mobilisation.

En choisissant de leur venir en aide :

- **Vous sécurisez** la vie de scientifiques et d'artistes en exil et celle de leur famille.
- **Vous défendez les libertés académiques et artistiques** à travers un programme de solidarité aux valeurs humanistes.
- **Vous contribuez à préserver le patrimoine** culturel et scientifique mondial.
- **Vous stimulez financièrement un réseau international de recherche**, vecteur d'avancées concrètes.
- **Vous devenez un acteur de l'attractivité de la France** en développant l'innovation et la recherche au sein de nombreux établissements présents sur tout le territoire.
- **Vous offrez la possibilité aux scientifiques et artistes de participer à la reconstruction de leur pays** une fois le moment venu.

Sous l'égide de

Fondation de France

Vous pouvez effectuer votre don :

- **par chèque bancaire à l'ordre de la Fondation de France – PAUSE**
- **par virement sécurisé sur https://dons.fondationdefrance.org/PAUSE**

Pour plus d'informations, rendez-vous sur
pause.college-de-france.fr