



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2021-2024

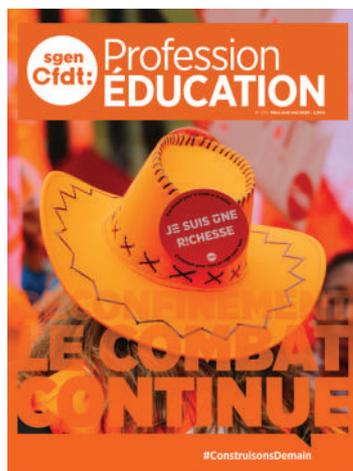
**Voté à l'unanimité
par le conseil fédéral
le 29 mars 2024**

Sommaire

INTRODUCTION	4
I. RETOUR SUR LES ORIENTATIONS ADOPTÉES AU CONGRÈS DE DIJON EN 2021	6
I.1. Notre projet pour le service public : éduquer, former tout au long de la vie et développer de nouvelles connaissances dans un monde en transition	6
I.1.1. Les orientations ont été portées en continu au niveau fédéral, mais dans un contexte de vents contraires dominants	6
a) Logique curriculaire, compétences pour vivre et éducation au développement durable	7
b) Transformation climatique et fonctionnement du système éducatif	8
c) Accompagner des parcours individuels dans un cadre collectif	9
d) Éduquer pour une société démocratique	10
I.1.2. Le travail avec des associations, d'autres fédérations CFDT et la confédération	12
I.1.3. Le travail sur les enjeux de mixité sociale et scolaire	13
I.1.4. L'action revendicative aux différents étages du système public d'éducation, de formation et de recherche	14
a) École primaire	14
b) Collège	16
c) Lycées	17
d) Enseignement supérieur et Recherche	20
e) Jeunesse et Sports	24
f) Formation continue d'adulte	26
g) Service national universel (SNU)	28
I.2. Notre projet pour les personnels : un travail émancipateur	28
I.2.1. Des revendications satisfaites	28
a) Télétravail	29
b) Protection sociale complémentaire	30
c) Reclassements	31
d) Aménagement des fins de carrière	32
I.2.2. Les rémunérations des agent-e-s : avancées et limites selon les périmètres ministériels et les métiers	33
a) Suites de l'accord RH dans l'Enseignement supérieur et la Recherche	33
b) Personnels des bibliothèques	34
c) Personnels de direction et d'inspection	34
d) Adhésion au Rifseep des personnels techniques et pédagogiques Jeunesse et Sports	35

I.2.3. Temps de travail et charge de travail : une intensification dont les employeurs publics peinent à prendre la mesure	36
a) Ce que le pacte et les heures supplémentaires (HS) font au travail des enseignant·e·s de l'enseignement scolaire	36
b) Les 108 heures et les missions liées à la mission d'enseignement : un forfait non régulé vecteur de l'intensification du travail	37
c) Ce que la pénurie de personnel fait au travail dans tous les métiers de nos champs de syndicalisation	38
I.2.4. Égalité professionnelle et lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le travail (VSST) : structuration du dialogue social, passer à la mise en œuvre au plus près des agent·e·s	39
I.2.5. Personnels en situation de handicap : investir davantage cet enjeu	40
I.2.6. Transformation écologique et travail : imposer le dialogue social aux employeurs	41
I.2.7. La formation initiale des enseignant·e·s et les voies de recrutement : on ne recrutera pas les enseignant·e·s du futur avec les recettes du passé	42
I.3. Faire vivre un syndicalisme proche, utile et efficace	43
I.3.1. Mettre les structures fédératives au service de l'accompagnement des équipes militantes pour un syndicalisme de proximité	44
I.3.2. Articuler développement et démocratie interne	46
I.3.3. Une présence médiatique au service de la visibilité de nos positions et d'une incarnation partagée de notre organisation	48
I.3.4. Adapter nos pratiques syndicales au nouveau contexte créé par la loi de transformation de la Fonction publique	50
I.3.5. Une formation fédérale dynamique	51
II. ANALYSE DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES	53
Élections CNESER	55
Élections CNU	56
III. POURSUIVRE VERS UN FÉDÉRALISME PLUS OPÉRATIONNEL, MÊME À L'ÉPREUVE DES CRISES	57
IV. ANALYSE DE LA MOBILISATION CONTRE LA RÉFORME DES RETRAITES EN 2023	59
CONCLUSION	61
GLOSSAIRE	66

Introduction



« Déconfinement, le combat continue »
#ConstruisonsDemain
Profession Éducation, n° 275 – Mars-avril-
mai 2020

Le confinement au printemps 2020 nous avait contraint·e·s à reporter d'un an le congrès fédéral. Un congrès extraordinaire à Paris avait ensuite décidé de réduire à trois ans le mandat de Dijon (2021-2024) pour ne pas avoir la même année notre congrès fédéral et les élections professionnelles, ou le congrès confédéral.

Devant le congrès de Lorient, le conseil fédéral va donc rendre compte de l'activité réalisée au cours de ce mandat de trois ans.

Ce mandat, hélas comme les précédents, a été marqué par le terrorisme islamiste. Après l'assassinat de Samuel Paty en octobre 2020, Dominique Bernard a été tué le 13 octobre 2023 alors qu'il tentait d'empêcher un ancien élève, radicalisé, d'entrer dans le lycée Gambetta d'Arras où d'autres personnels de l'État et de la région ont ensuite été blessés. L'École est directement visée pour ce qu'elle fait : éduquer, émanciper. Cette attaque a ravivé une blessure qui ne se referme pas. Ces attaques marquent profondément nos milieux professionnels.

De mai 2021 à mai 2024, la fédération et ses syndicats ont agi dans un contexte de crise quasi permanent — crises successives ou empilées qui aboutissent à devoir agir en situation de crises lentes : crise du Covid, crise démocratique, crise sociale, et crise écologique. Cet état de fait s'accompagne de moments pendant lesquels la crise devient aigüe, comme cristallisée. Nous y reviendrons, cela amène les acteur·trice·s, nous compris, à réagir à la crise aigüe, et donc souvent aux symptômes de la crise lente sous-jacente.

Comment parvenir à analyser collectivement ces crises pour penser les réponses plus structurantes, voire les transformations à construire et accompagner ? C'est un défi majeur pour notre société. C'est aussi un défi majeur pour notre syndicalisme si nous voulons agir et ne pas subir, si nous voulons porter des cahiers revendicatifs adaptés aux transformations en cours, proposer des utopies mobilisatrices conformes à nos valeurs, permettant de défendre efficacement les intérêts matériels et moraux de celles et ceux que nous rassemblons et représentons. Bref, comment agir et pas uniquement réagir ? Comment nous adapter au contexte, sans perdre de vue notre boussole ? Ce sont des réflexions qui ont animé ce mandat et qu'il nous faut continuer à creuser ensemble.

Dans ce contexte, tout au long du mandat, la fédération a utilisé et articulé tout le répertoire d'actions syndicales, seule ou avec d'autres organisations syndicales représentant les personnels, voire avec des organisations étudiantes et lycéennes, et avec des associations souvent membres du Pacte du pouvoir de vivre.

Syndicalisme de proximité ; élaboration et portage de cahiers revendicatifs, que ce soit auprès des personnels, dans les médias, auprès du gouvernement et des parlementaires (hors extrême droite) ; enquêtes par questionnaires ou recueil de témoignages d'agent-e-s sur leur travail ; organisation de manifestations sur la voie publique ; appels à la grève... toujours en recherchant à améliorer la coordination entre la fédération et les syndicats sur les actions en préparation.

Nous avons aussi, au cours du mandat, intensifié encore le travail avec les autres structures CFDT et en particulier avec la FEP-CFDT* : travail revendicatif et actions conduites avec la FEP-CFDT, tribunes avec la confédération et plusieurs fédérations, travail continu avec la CFDT Fonction publique pour articuler nos interventions auprès de nos ministères de tutelle et auprès du ministère de la Fonction publique toutes les fois où c'était utile.

La mobilisation contre la réforme des retraites au cours du premier semestre 2023 a prolongé, renforcé et dynamisé ces liens forts entre organisations CFDT, et plus directement entre militant-e-s et adhérent-e-s CFDT. Cela renforce l'ensemble de la CFDT, cela renforce notre cohésion interne. Cohésion qui est particulièrement utile pour porter efficacement et nous donner les chances de concrétiser les convictions qui sont les nôtres.

Il y a donc des réussites, des dynamiques à prolonger, et il y a aussi eu des difficultés, des échecs, des moments de tension... C'est tout cela qu'il nous faut analyser ensemble pour que le congrès de Lorient soit un jalon de plus dans notre histoire commune et nous permette de construire la suite sur des bases solides, réalistes, lucides.

Merci à tou-te-s les adhérentes et adhérents, à tou-te-s les militantes et militants qui, par leur engagement, nous permettent de penser, d'agir, de nous développer.

Bonne lecture, bons débats !



© Philippe Antoine

Jeu 13 janvier 2023. Première grande mobilisation intersyndicale contre la réforme des retraites. Ici, à Paris. #64ANSCESTNON

* Sigles et acronymes sont développés dans le glossaire situé en fin de document.

I. Retour sur les orientations adoptées au congrès de Dijon en 2021

I.1. NOTRE PROJET POUR LE SERVICE PUBLIC : ÉDUCER, FORMER TOUT AU LONG DE LA VIE ET DÉVELOPPER DE NOUVELLES CONNAISSANCES DANS UN MONDE EN TRANSITION

I.1.1. Les orientations ont été portées en continu au niveau fédéral, mais dans un contexte de vents contraires dominants

La fédération a porté nos propositions pour le service public d'éducation, de formation et de recherche tout au long du mandat, que ce soit en produisant des argumentaires, en intervenant auprès des ministères de tutelle ou des médias, ou auprès des parlementaires.

Pour autant, des militant·e·s se sont interrogé·e·s sur notre capacité à porter ces orientations. Cette interrogation est sans doute liée au fait que nous avons été confronté·e·s à des vents contraires : l'exécutif a souvent pris des décisions orthogonales à nos orientations, ou refusé d'ouvrir au dialogue social des thématiques et propositions présentées aux ministres. Et par conséquent, nos propositions, même si elles ont été portées, n'ont pas abouti.

Compte tenu de l'implication fédérale constante sur tous ces enjeux, et des productions fédérales nombreuses, cette perception doit nous engager à renforcer la capacité de la fédération et des syndicats à faire connaître au plus grand nombre d'adhérent·e·s et d'agent·e·s notre revendicatif et nos actions pour les faire avancer.

a) Logique curriculaire, compétences pour vivre et éducation au développement durable

Au cours des trois dernières années, voire depuis 2017, les politiques éducatives impulsées par le gouvernement ont plutôt tourné le dos à une logique curriculaire dans l'enseignement scolaire. La question de la formation aux compétences pour vivre et celle de l'éducation au développement durable étant abordées de manière disjointe au niveau ministériel, aboutissant de fait à une politique éducative qui nous semble incohérente (cours d'empathie pour les élèves d'un côté, instauration de groupes de niveau de l'autre avec un risque de stigmatisation des élèves et potentiellement des élèves entre eux-elles, etc.). L'empilement des mesures, la logique de déploiement de dispositifs qui sont des annonces politiques faites sans toujours le souci des conditions de leur réalisation pour tous les personnels, et de toute évaluation caractérisent les politiques éducatives conduites. Cela contribue à la perte de sens pour les personnels et pour les élèves, et indirectement à la résistance passive des agent·e·s.

La fédération a saisi toutes les occasions de porter nos propositions : défense des cycles d'enseignement, rappel de l'importance du socle commun de connaissances, de compétences et de culture, argumentation pour changer de mode d'élaboration des programmes d'enseignement et sortir d'une logique de juxtaposition encyclopédique des programmes disciplinaires... Ce fut le cas avec les cinq ministres de l'Éducation nationale à l'occasion des audiences, des déclarations au Conseil supérieur de l'éducation (CSE) (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/ne-pas-se-resoudre-au-delabrement-du-debat-public-education/>) et en comité social d'administration ministériel de l'Éducation nationale (CSAMEN), lors des concertations sur le mal nommé « choc des savoirs », des différents groupes de travail. Ce fut aussi le cas, lors des discussions sur les politiques à conduire en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement scolaire. Cette orientation irrigue aussi nos interventions auprès du ministère de l'Éducation nationale (MEN) et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR) sur la formation initiale des enseignant·e·s : il faut résister à la tentation de modifier en permanence la maquette des masters Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (Meef) visant à y introduire un nouveau contenu à la suite d'un événement ou d'une polémique, au risque d'aboutir

à une formation incohérente et patchwork nécessairement inadaptée aux besoins professionnels des futur·e·s enseignant·e·s.

Sur ces questions, nous avons échangé avec des partenaires, notamment associatifs comme le Collectif d'interpellation du curriculum (Cicur), qui interviennent dans le même sens.

Harcèlement scolaire

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/audiences-sur-le-harcèlement>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/un-nouveau-plan-contre-le-harcèlement>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/harcèlement-etat-des-lieux-resume>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/reunion-ministerielle-sur-le-harcèlement-une-premiere>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/harcèlement-a-lecole-deux-militantes-du-sgen-cfdt-a-lassemblee-nationale>

b) Transformation climatique et fonctionnement du système éducatif

Au cours des dernières années, les différents ministères se sont focalisés sur l'adaptation aux crises : crise liée à l'augmentation des coûts de l'énergie en lien avec la guerre en Ukraine, événements météorologiques extrêmes. Mais à notre sens, nous sommes encore loin d'une réflexion systémique nécessaire pour éviter la maladaptation, et pour engager résolument l'ensemble du système éducatif dans la transition écologique.

Nous sommes donc intervenu·e·s de manière répétée auprès des différents ministères pour que ces enjeux soient mieux pris en compte de manière structurante et structurée, et sans inventer un nouvel enseignement spécifique (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/il-faut-lier-transition-de-leducation-et-education-a-la-transition/>). Dans le cadre de la commission spécialisée du CSE sur le calendrier scolaire, nous portons la question de l'adaptation du calendrier scolaire au changement climatique. Ces orientations irriguent aussi nos interventions dans les instances ministérielles – comités sociaux d'administration (CSA) et leur formation spécialisée.

La rubrique transition écologique sur le site fédéral est régulièrement alimentée (<https://www.sgen-cfdt.fr/thematiques/transition-ecologique/?set=thematique&v=transition-ecologique>) et à chaque fois que des événements météorologiques ont un impact sur le travail et sur le fonctionnement du système public d'éducation, de formation et de recherche, des articles spécifiques sont publiés, dans la rubrique « Santé et sécurité au travail ».

Il y a eu un débat du conseil fédéral en février 2022 avec Tremeur Denigot sur l'éducation à la durabilité en Europe et un dossier de *Profession Éducation* en mai-juin-juillet 2023 a été consacré à la transition écologique juste (https://sgen-cfdt.fr/contenu/uploads/2023/06/291_dossier-Engage%CC%81-es-dans-la-TEJ_compressed.pdf).

La fédération s'est engagée dans la réalisation d'un bilan carbone et a fait participer à une Fresque du climat les membres de la commission exécutive et du secrétariat fédéral en juillet 2023. Le travail sur le bilan carbone



© Sgen-CFDT

Juillet 2023, au domaine de Bierville. Participation des membres de la commission exécutive et des secrétaires fédéraux·ales Sgen-CFDT à la Fresque du climat.

s'accompagne d'une réflexion sur les déplacements et leur comptabilisation dans le logiciel N2F qui a déjà conduit à questionner plus fortement les déplacements en véhicule individuel.

La fédération participe également au réseau confédéral « Transition écologique juste » pour élaborer en commun un revendicatif, des outils et rendre notre fonctionnement plus exemplaire. Plusieurs formations ont été suivies au sein de l'Institut des sciences sociales du travail (ISST) pour monter en compétence sur cette thématique.

La fédération a participé à l'organisation de la grande fresque de Bolivar le 30 novembre 2022, bénéficie et participe à la montée en puissance d'un réseau de Sentinelles vertes avec la fédération Communication Conseil Culture (F3C)-CFDT, y compris vers l'interprofessionnel. Au sein de ce réseau, grâce à la mutualisation de ressources interfédérales, nous avons pu animer des interventions auprès de syndicats, de la fédération, d'une union régionale interprofessionnelle (URI) et d'une autre fédération.

La fédération a déployé la Fresque du climat au sein de l'appareil fédéral, dans des formations fédérales et à la demande des syndicats. Le plan de formation fédéral s'est notamment enrichi d'une formation « Agir pour une transition écologique juste ».

Nous avons pu porter aussi nos revendications dans le cadre d'auditions parlementaires (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/adapter-lecole-aux-enjeux-climatiques-vraiment/>; <https://www.sgen-cfdt.fr/actu/bati-scolaire-et-transition-ecologique/>).

Dans le cadre du travail sur la transformation écologique, les travaux des organisations membres du Pacte du pouvoir de vivre ont été fréquemment utilisés et les collègues sont incités à nouer des alliances sur les territoires sur des problématiques particulières. Pour donner plus de visibilité au Pacte, sa coordinatrice a été interviewée dans *Profession Éducation*, fin 2023 (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/rencontre-amandine-lebreton-pacte-du-pouvoir-de-vivre/>).

c) Accompagner des parcours individuels dans un cadre collectif

Au cours des trois dernières années, la question de l'accompagnement à l'orientation a peu progressé sur le fond. Tout se passe comme si, au ministère de l'Éducation nationale, la réflexion se limitait à vérifier que les 54 heures d'information à l'orientation étaient réalisées. À de nombreuses reprises, nous avons souligné qu'il fallait penser l'accompagnement des élèves par les psychologues de l'Éducation nationale spécialité Éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle (psy-EN Edo), avec les enseignant·e·s, les conseiller·e·s principaux·ales d'éducation (CPE), et structurer le temps de cet accompagnement dans l'organisation pédagogique des établissements. Cela n'a hélas pas débouché, alors que c'est un sujet majeur en matière de démocratisation des études et des différents parcours de formation.

Nous faisons le constat que le ministère de l'Éducation nationale ne porte plus, depuis au moins 2018, de vision politique claire du rôle des psy-EN Edo



© Aline Noël

Mardi 19 mars 2024, mobilisation des Fonctions publiques pour des mesures générales sur les salaires qui bénéficieront à l'ensemble des agent·e·s public·que·s.

et des psy-EN spécialité Éducation, développement et apprentissage (Eda), cela nourrit chez nos collègues un sentiment d'abandon. Le Sgen-CFDT a sollicité et obtenu une audience afin d'aborder les questions de mobilité, de carrière, de rémunération et les conditions de travail des psychologues de l'Éducation nationale, autant de facteurs explicatifs du manque d'attractivité du métier de psy-EN.

Cette situation délétère d'abandon par le ministère d'un discours politique fort sur le rôle décisif des personnels médicaux, sociaux et de santé, alimente là aussi la défiance des agent·e·s, la perte de sens de leur travail, d'autant qu'il a été difficile, voire à ce stade impossible, d'obtenir des avancées en matière de rémunération. Cela explique les interventions régulières à ce sujet en CSAMEN, les demandes d'audiences, des courriers conjoints avec la CFDT Fonction publique, et des initiatives dans un cadre intersyndical quand cela a été possible (courriers, audiences, manifestations) pour les médecins scolaires, les infirmier·e·s scolaires et les assistant·e·s de service social (<https://www.sgen-cfdt.fr/metiers/assistants-sociaux/?set=metier&v=assistants-sociaux> ; <https://www.sgen-cfdt.fr/metiers/infirmiers/?set=metier&v=infirmiers> ; <https://www.sgen-cfdt.fr/metiers/medecins/?set=metier&v=medecins>).

Dans l'enseignement supérieur – nous y reviendrons un peu plus loin –, les mesures prévues dans la loi Orientation et réussite des étudiant·e·s (ORE) n'ont pas pu être mises en œuvre, compte tenu de l'incapacité des universités à déployer des moyens humains dans le contexte de détérioration continue du taux d'encadrement des étudiant·e·s.

La conséquence, c'est qu'en matière d'orientation et de difficulté d'affectation, le problème est sans doute moins celui des plateformes et des algorithmes que celui du sous-financement du premier cycle universitaire et celui des inégalités d'accès à un accompagnement pour décrypter la masse d'informations disponibles (et elle est très importante sur Parcoursup par exemple), pour structurer des vœux et appréhender les réponses obtenues afin de faire un choix éclairé. Ne pas structurer suffisamment cet accompagnement dans un cadre collectif, c'est laisser jouer les inégalités.

Nous avons par ailleurs défendu tout ce qui contribuait à améliorer la qualité de l'information à disposition des élèves et de leur famille sur l'offre de formation, qu'elle soit publique ou privée. Ce n'est pas en taisant l'existence d'un enseignement privé (scolaire ou supérieur) dans les publications de l'Onisep qu'on protège le service public, les élèves et les étudiant·e·s.

Nous avons porté ces éléments auprès des différents ministères, en instance et dans le dialogue social bilatéral, mais aussi dans nos interventions médiatiques et dans la participation à différentes auditions parlementaires.

La réforme de la voie professionnelle initiée à l'été 2022 présente des éléments positifs pour l'accompagnement des élèves comme le dispositif Tous droits ouverts.

d) Éduquer pour une société démocratique

La fédération est intervenue à de nombreuses reprises pour que se développe une éducation à la démocratie qui passe aussi par la possibilité pour les élèves de faire l'expérience de pratiques démocratiques. Pour autant, des

décisions contraires ont été prises par le ministère de l'Éducation nationale. Ainsi, après une proposition du Sgen-CFDT d'inciter les établissements à assurer la mise en œuvre d'un ou plusieurs projets d'élèves et à identifier une enveloppe budgétaire pour cela, le ministère de l'Éducation nationale a tout simplement renoncé à mentionner les projets des élèves dans la circulaire de rentrée. Pourtant, se soucier de leur concrétisation serait un levier pour sortir d'une démocratie collégienne et lycéenne décevante et qui *in fine* dissuade une partie des élèves de s'engager puisque c'est en vain.

Les annonces du président de la République sur le retour à l'instruction civique sont contraires à notre vision de l'éducation à la citoyenneté pour une société démocratique, car pour le Sgen-CFDT, l'enjeu est aussi d'éduquer au débat, à la délibération collective, ce qui passe par la possibilité de l'expérimenter — pas uniquement par des cours de démocratie.

Notre réflexion sur l'éducation pour une société démocratique, associant élèves et étudiant·e·s à la réflexion et à la construction du délibératif, intègre l'éducation aux valeurs de la République et à la laïcité. Ces orientations de congrès ont alimenté la réflexion du conseil fédéral pour actualiser notre revendicatif et notre action syndicale sur les questions de laïcité de l'École et des enseignements, et les prises de position fédérales sur les indicateurs mensuels d'atteinte à la laïcité, sur la circulaire de novembre 2022, sur l'interdiction explicite de l'abaya et la mise en œuvre de cette interdiction.

Nous avons aussi souligné que les atteintes à la laïcité de l'École et des enseignements venaient régulièrement de l'extrême droite, avec parfois des pratiques d'intimidation.

La volonté également du ministère de vouloir faire de l'École un sanctuaire a isolé encore un peu plus les personnels d'enjeux sociétaux et notamment des parents sans qui l'École ne peut prendre sens. Dès lors, rien d'étonnant à ce que l'on assiste à une judiciarisation toujours plus grande des conflits.

Laïcité

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/mieux-protéger-les-agents-arreter-de-les-mettre-en-tenon>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/attentat-darras-faire-bloc-contre-le-terrorisme-islamiste-et-lobscurantisme-arras>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/laicite-de-et-a-lecole-jerome-damblant-ia-ipr-dans-lacademie-damiens>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/laicite-de-et-a-lecole-brice-lethier-personnel-de-direction>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/laicite-a-lecole-christelle-jouffroy-cpe-formatrice-en-inspe>

https://sgen-cfdt.fr/contenu/uploads/2023/12/293-1-20_compressed.pdf

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/l-extreme-droite-lautre-menace-contre-la-laicite-des-enseignements>

I.1.2. Le travail avec des associations, d'autres fédérations CFDT et la confédération

Conformément aux orientations adoptées en congrès, nous avons prolongé et cherché à enrichir le travail avec la confédération et d'autres fédérations CFDT. Le travail avec la FEP-CFDT a continué de se structurer avec la préparation conjointe des CSE, la participation conjointe à des auditions parlementaires, par exemple sur le financement et l'organisation de l'enseignement supérieur privé, une contribution unique pour l'audition parlementaire sur le financement de l'enseignement scolaire privé, dans le droit fil de nos prises de positions communes sur les enjeux de mixité sociale dans le public et le privé. Le partage d'informations sur les intersyndicales et les appels éventuels à la grève est fluide. Lorsque c'est possible, nous organisons des délégations communes pour les échanges bilatéraux avec le ministère de l'Éducation nationale.

Ces travaux au sein de la CFDT se sont concrétisés à l'externe à travers des communiqués et tribunes :

- Communiqué de presse CFDT sur la réforme de la voie pro avec le Sgen-CFDT et la FEP-CFDT (https://www.cfdt.fr/portail/presse/communiques-de-presse/des-annonces-en-partie-deconnectees-de-la-realite-des-lycees-professionnels-srv1_1294632).
- Tribune CFDT, Sgen-CFDT, FEP-CFDT, CFDT Santé-Sociaux, et Interco-CFDT sur l'école inclusive (https://sante-sociaux.cfdt.fr/portail/sante-sociaux/actualites/tribune-a-propos-de-l-inclusion-scolaire-des-enfants-en-situation-de-handicap-srv1_1291252 ; https://fep.cfdt.fr/portail/formation-enseignement-prives-fep/nos-metiers/enseignant-e-1er-degre-education-nationale/construire-une-ecole-pour-toutes-et-tous-avec-un-plan-interministeriel-srv1_1292051 ; <https://interco.cfdt.fr/construire-une-ecole-pour-toutes-et-tous-avec-un-plan-interministeriel/> ; <https://www.sgen-cfdt.fr/actu/construire-une-ecole-pour-toutes-et-tous-avec-un-plan-interministeriel/>).

Par ailleurs, la fédération travaille aussi de manière régulière avec des associations, dont plusieurs sont membres du Pacte du pouvoir de vivre. Ainsi, le travail avec ATD Quart Monde dans le cadre de l'expérimentation Choisir l'inclusion pour éviter la ségrégation (Cipés) se poursuit.

Sur les enjeux d'accès à l'éducation pour les enfants dont les familles vivent à la rue, ou en très grande précarité en matière d'hébergement, et pour les mineurs étrangers qu'ils soient accompagnés ou non, nous avons des liens avec la fondation Abbé Pierre via le Pacte du pouvoir de vivre. Nous nous sommes adressés au ministre de l'Éducation nationale à ce propos avec une réponse à ce stade insuffisante, et nous avons publié un entretien avec Manuel Domergue dans *Profession Éducation* et sur le site fédéral (https://sgen-cfdt.fr/contenu/uploads/2023/09/26.09.2023_Sgen_G.Attal_.pdf ; <https://www.sgen-cfdt.fr/actu/enfants-a-la-rue-alerte-manuel-domergue-fondation-abbe-pierre/>).

La fédération essaie, à la mesure de ses moyens militants, de participer aux travaux de la coalition Éducation, du Réseau français des villes éducatrices (RFVE) et au mouvement Ambition éducation qui s'est structuré ces dernières années. Nous avons un partenariat avec Managéduc. Nous



© Dominique Bruneau

Le Sgen-CFDT, membre du mouvement Ambition École. Présence de Catherine Nave-Bekhti, le 30 juin 2021 à l'Hôtel de ville de Nantes, pour la signature du Manifeste « Pour un renouveau du service public d'éducation »

peignons à assurer une régularité dans la participation au fonctionnement du collectif Économie sociale partenaire de l'École de la République (Ésper) et il nous faut rechercher avec les syndicats des correspondant·e-s locaux·ales intéressé·e-s par l'économie sociale et solidaire.

La fédération a été représentée dans la plupart des réunions du Réseau pour une transition écologique juste (TEJ). Nous participons à la construction de la stratégie TEJ avec les autres structures fédératives ou territoriales ou unions en proposant systématiquement des contributions. Ces participations nourrissent aussi la réflexion de la fédération. Nous avons utilisé les propositions de formation ISST et nous nous sommes approprié la formation confédérée pour agir sur la transition écologique. Le travail s'est également développé dans le cadre du réseau Sentinelles vertes constitué par la F3C CFDT : participation aux webinaires, rencontres, échange de compétences militantes pour la mise en œuvre de Fresques du climat au Sgen (Provence-Alpes ou fédération à Bierville) ou dans d'autres structures (Agri agro, URI Occitanie). Cela a contribué à l'élaboration d'un réseau qui se déploie aujourd'hui dans d'autres structures.

1.1.3. Le travail sur les enjeux de mixité sociale et scolaire

Les orientations fédérales relatives à la mixité sociale ont été portées constamment et actualisées après la publication des indices de position sociale (IPS) et les études scientifiques qui ont suivi :

- débat du conseil fédéral avec Youssef Souidi en février 2023 ;
- dossier de *Profession Éducation* en août-septembre-octobre 2023 (https://sgen-cfdt.fr/contenu/uploads/2023/11/Dossier-PE292_compressed.pdf) ;
- prises de positions communes Sgen-CFDT et FEP-CFDT sur la mixité sociale au CSE en novembre 2022 (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/mixite-sociale-le-sgen-et-la-fep-cfdt-prennent-position/>), dans le cadre de bilatérales conjointes avec la DGESCO (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/mixite-sociale-ou-en-est-on/>), lors de la polémique sur la scolarisation des enfants de la ministre de l'ENJSJOP en janvier 2024.

Sur cette question, une fois de plus l'exécutif a manqué de volonté politique, empêchant le ministre de l'ENJ, Pap Ndiaye, d'aller aussi loin qu'il le voulait, en particulier sur l'enseignement privé (<https://sgen-cfdt.fr/contenu/uploads/2023/05/Communique-de-presse-mixite-sociale.pdf>), avant de cesser totalement d'aborder la question de la mixité sociale à l'École malgré nos relances systématiques.

Nous avons aussi insisté sur l'importance de la mixité scolaire et du développement de pratiques coopératives dans les classes. La décision du ministre Gabriel Attal d'installer des groupes de niveau au collège, qui pourraient bien devenir des classes de niveau, va à l'encontre de nos orientations. Nous l'avons dénoncé en argumentant tout au long de l'année 2023-2024. Sur ces enjeux majeurs, il va nous falloir persévérer.



Conscients pour autant que les inégalités se creusent sur le territoire, nous avons continué de soutenir l'éducation prioritaire. « Donnez plus à ceux qui ont le moins », reste malheureusement encore une priorité pour que les inégalités ne s'accroissent pas davantage. Les mesures permettant, entre autres, d'accroître l'aide aux familles, de faciliter le travail des équipes (marge, temps de décharge, formation...), et de stabiliser les personnels restent nécessaires. Le référentiel de l'éducation prioritaire constitue la vision la plus pertinente pour penser et coordonner les actions collectives au niveau d'un réseau d'établissements (dont les écoles).

Le Sgen-CFDT continue par ailleurs de demander la révision de la carte de l'éducation prioritaire qui n'est plus adaptée à la réalité de certains territoires. Carte qui ne tient pas compte par ailleurs des éventuels écarts de typologies de public accueillis entre écoles et collège, notamment dans le cas de politiques territoriales encourageant à la mixité au collège.

La fédération est intervenue à plusieurs reprises en comité technique ministériel (CTM) puis en CSA ministériel de l'Éducation nationale afin que la question d'une politique d'éducation prioritaire au niveau lycée soit pensée : prorogation des mesures indemnitaires transitoires pour les personnels de lycées qui avaient eu un classement éducation prioritaire dans l'attente de la révision de la carte, priorisation de moyens d'enseignement pour les lycées professionnels et les lycées généraux et technologiques scolarisant le plus d'élèves boursiers, d'élèves issus de milieux défavorisés (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/education-prioritaire-pour-une-politique-a-la-hauteur-des-enjeux/> ; <https://eduscol.education.fr/document/14248/download>).

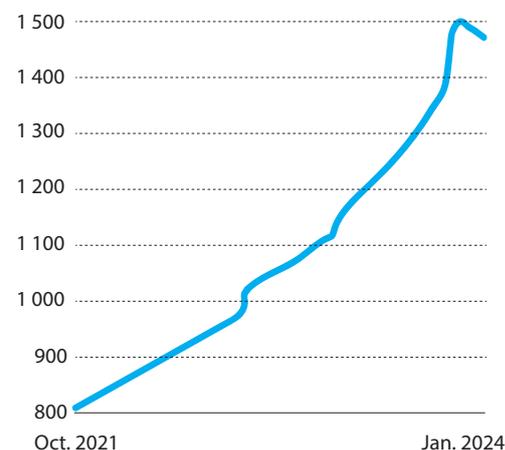
I.1.4. L'action revendicative aux différents étages du système d'éducation, de formation et de recherche public

a) École primaire

Les mesures du choc des savoirs enfoncent le clou d'une vision mécaniste des apprentissages qui se faisait jour entre 2017 et 2022. Depuis l'été 2023, cette dynamique s'accélère et s'amplifie avec la volonté de déployer des évaluations nationales massées chaque année scolaire, et la tentation de revenir à la logique du redoublement, et de l'externalisation du traitement de la difficulté scolaire. Autant de mesures qui vont à l'encontre de notre vision de l'éducation, et qui contribuent à la perte de sens du travail, et donc à la dégradation des conditions de travail des professeur·e·s des écoles.

Malgré des interventions nombreuses, pour ne pas dire systématiques, sur les difficultés liées aux conditions actuelles de l'inclusion, nous peinons à faire entendre et surtout reconnaître les enjeux de l'inclusion dans le 1^{er} degré, et pourtant l'ampleur du nombre de fiches du registre Santé et sécurité au travail (RSST) déposées par des personnels du 1^{er} degré – enseignant·e·s et accompagnant·e·s des élèves en situation de handicap (AESH) – liée aux conditions de l'inclusion devrait en faire un sujet prioritaire pour le ministère

Évolution de l'adhésion des AESH



de l'Éducation nationale. Tout se passe comme si, côté gouvernemental, l'augmentation du nombre d'AESH et le développement des unités d'enseignement en maternelle ou en élémentaire autisme (Uema et UEEA) suffisaient à apporter une réponse.

La fédération a porté en continu notre vision de l'école maternelle et de l'école élémentaire auprès des services du ministère, dans le cadre d'auditions parlementaires. Mais c'est bien dans le champ des politiques éducatives que les vents contraires sont les plus forts.

Le rôle du syndicalisme, c'est aussi de faire collectif et de ne pas en rester uniquement aux commentaires des politiques conduites quand nous sommes en désaccord. Des travaux se sont structurés, articulant un groupe de travail du conseil fédéral et le réseau 1^{er} degré, pour prioriser des axes revendicatifs mais aussi proposer de faire collectif. La fédération y a contribué en répondant aux sollicitations des équipes syndicales (cf. infra), et en proposant des visios sur le travail dans le 1^{er} degré.

Actif depuis septembre 2022 avec six réunions tenues, le groupe de travail (GT) du conseil fédéral a permis d'enrichir les interventions fédérales dans les instances ministérielles et lors d'auditions sur de nombreux textes. Il a aussi contribué à proposer et construire des actions revendicatives telles que les oubliés du reclassement, les pondérations Rep+ non appliquées, les absences prévisibles non remplacées, mais encore à enrichir le revendicatif sur le statut d'établissement du 1^{er} degré, la mise en œuvre de l'école inclusive et notamment en maternelle (cf. infra). Enfin, le GT a interrogé le pilotage fédéral du 1^{er} degré. Ce dernier axe de travail a débouché sur la mise en place d'un rendez-vous mensuel des militant·e·s en charge du 1^{er} degré pour, d'une part, faire connaître le travail fédéral, et d'autre part, ·e·alimenter le revendicatif par les retours du terrain.

École maternelle

Des évolutions de programmes cosmétiques en 2021 (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/programmes-de-maternelle-des-changements-cosmetiques/>), puis la tentation du pilotage par l'aval : vous reprendrez bien (ou pas) une couche de fondamentaux (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/maternelle-un-plan-et-maintenant/>) ! Dans le sillage de l'obligation de scolarisation à 3 ans, les enjeux de l'inclusion sont démultipliés en maternelle, sans que le ministère semble en prendre la mesure malgré nos nombreuses interventions sur la question, à ce stade pas de travail réel pour construire le soutien aux personnels et améliorer les conditions de l'inclusion pour les agent·e·s et pour les élèves.

École élémentaire

Les politiques éducatives à l'école élémentaire sont marquées par l'instauration problématique des évaluations nationales qui dénaturent le travail et renforcent le pilotage par l'aval, avec par exemple la préfiguration des groupes de niveau du collège sur la base des évaluations réalisées pendant le CM2 demandées dans plusieurs circonscriptions (<https://www.>

[sgen-cfdt.fr/actu/evaluations-nationales-en-a-t-on-vraiment-besoin/](https://www.sgen-cfdt.fr/actu/evaluations-nationales-en-a-t-on-vraiment-besoin/); <https://www.sgen-cfdt.fr/actu/evaluations-nationales-en-cm1-et-4eme-quels-objectifs/>).

Cette dynamique avait débuté dès 2017, mais les mesures du choc des savoirs décidées en décembre 2023 l'ont accentuée. Le choc des savoirs, ce sont aussi d'autres mesures délétères pour l'école élémentaire et les personnels qui y exercent, avec la remise en avant du redoublement et la labellisation des manuels (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/redoublement-le-bon-sens-nexiste-pas-dans-ce-ministere/>). Autant de mesures dont nous avons porté la critique de manière continue, et aussi dans un cadre intersyndical dès que cela a été possible.

L'école élémentaire a aussi subi l'effet domino des décisions erratiques sur le collège en particulier quand, après avoir supprimé l'heure de technologie en 6^e, le ministère a reporté les connaissances et compétences en technologie sur le programme de CM2.

b) Collège

Le collège, qui avait été, au début du mandat, épargné par les réformes de politique éducative en est devenu le point focal. Qualifié d'« homme malade » du système éducatif, il subit depuis deux ans des discours et des dispositifs qui vont à contresens de nos résolutions. Nous avons été amené-e-s à refuser, souvent en intersyndicale, la suppression de l'heure de technologie en 6^e et les mesures rétrogrades du choc des savoirs. Il y a également eu de nombreux changements plus mineurs autour de la mise en place d'attestations comme Pix ou Ev@langues, d'évaluations nationales systématiques dont nous avons questionné les effets sur l'intensité du travail dans un contexte marqué par le manque de personnels, la montée des enjeux autour du harcèlement, l'accompagnement des élèves à besoins particuliers...

Le collège est profondément déstabilisé dans son unicité et l'importance du socle commun de connaissances et de compétences par ces politiques qui promettent de s'en prendre encore au diplôme national du brevet (DNB) devenu condition de passage en classe de 2^{de}.

Nous avons régulièrement participé aux groupes de travail de la DGESCO en bilatérale ou en multilatérale avec très souvent l'impression d'être écouté-e-s dans nos propositions, sans être entendu-e-s. Tant que l'on ne change pas la finalité du collège (tri social et petit lycée), les réformes ne font que renforcer la ségrégation scolaire (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/declaration-au-cse-le-sgen-cfdt-demande-un-pilotage-local/>).

Les toutes dernières décisions concernant les groupes de niveau confirment la volonté de maintenir une forme de ségrégation scolaire. Et ce, malgré l'hostilité d'une grande partie des professions éducatives. Au moment où nous écrivons ces lignes, le bras de fer semble se poursuivre entre la ministre de l'Éducation nationale et le Premier ministre sur les conditions précises de mise en œuvre de l'enseignement des mathématiques et du français en groupes. La ministre se refuse à employer et à écrire « groupes de niveau », ne parlant que de « groupes de besoins » pour faire progresser tou-te-s les élèves alors que le Premier ministre ne parle que de groupes de niveau (<http://www.sgen-cfdt.fr/actu/la-decouverte-des-metiers-au-college-quoi-de-neuf/>).

c) Lycées

Le dossier bac-LGT a occupé tout le mandat et a été plus ou moins clos au terme de celui-ci, même si nous le dénonçons. À l'inverse, le dossier lycée pro a démarré en deuxième partie de mandat et se trouve loin d'être clos. Cette différence de temporalité doit être soulignée, et peut permettre un retour d'expérience : pour le LGT, nous avons cherché à améliorer l'existant pour agir sur le travail concrètement, tout en continuant à tenir le fil d'un lycée modulaire. Faut-il continuer à agir ainsi ? (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/bac-gt-2024-non-tout-nest-pas-regle/>; <https://www.sgen-cfdt.fr/actu/requiem-pour-une-double-reforme-et-pour-le-bac/>).

Lycée professionnel

En 2021, la réforme de la voie professionnelle a subi, comme l'ensemble du système éducatif, les conséquences de la pandémie. Une réforme peu pilotée dès le départ et qui, malgré le contexte post-pandémie, va laisser les équipes sur le terrain s'adapter à de nouvelles grilles horaires qui amputent particulièrement les enseignements généraux, qui définit de nouvelles exigences en termes d'examen avec l'oral de chef-d'œuvre et qui requiert des formes d'organisation pédagogique comme le co-enseignement.

Dès mai 2022, avec l'arrivée d'un ministre délégué à l'enseignement professionnel et une double tutelle avec le ministère du Travail, de nouvelles discussions ont été engagées pour réformer de nouveau la voie professionnelle sans qu'aucun bilan sérieux n'ait été réalisé (lettre ouverte au ministre — demande de bilan du Bac 2022 [<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/bilan-de-la-session-du-bac-2022-lettre-ouverte-au-ministre/>]; double tutelle Éducation nationale — travail sur l'enseignement et la formation professionnelle : qu'en pense le Sgen-CFDT ? [<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/double-tutelle-education-nationale-travail-sur-lenseignement-et-la-formation-professionnelle-quen-pense-le-sgen-cfdt/>]).

Nous avons dénoncé une énième réforme plutôt qu'une continuité de la précédente, mais néanmoins participé à l'ensemble des discussions (une trentaine de GT) qui se sont déroulées sur près de quatre mois entre novembre 2022 et février 2023 et ont abouti à des propositions qui, si elles peuvent nous convenir sur le fond, ne le sont pas dans la mise en œuvre. Dans les GT comme dans l'accompagnement des mesures qui s'ensuivent, nous avons travaillé de concert avec la FEP-CFDT.

La difficulté pour la voie professionnelle comme pour le reste du système éducatif demeure la parole présidentielle qui s'invite toujours dans des débats et qui percute ce qui devrait demeurer aux expert·e·s de terrain. Ses multiples interventions depuis la conférence des recteurs en septembre 2022 ont largement démonétisé le travail réalisé lors de ces GT. Cela a aussi contribué à rendre difficile de trouver la ligne de crête pour le Sgen-CFDT entre les attentes exprimées par les personnels, les propositions que nous portons et le pilotage du dossier par l'exécutif (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/reforme-de-la-voie-pro/>; <https://www.sgen-cfdt.fr/actu/concertations-voie-pro-quelles-propositions/>).

Nous avons fait lors de ces quatre années de nombreuses propositions. La nécessité de prendre le temps de les mettre en place dans les lycées professionnels et d'accompagner les personnels dans une refonte de la classe de terminale mais également dans celle de la carte des formations peine à être entendue. Nous débutons un travail avec les acteurs économiques, France compétence, les régions académiques puisque les formations vont se dessiner sur des bassins d'emploi qui dépassent largement nos frontières académiques.

Le pilotage de cette refonte n'est pas clair et un travail avec l'interpro et avec nos mandaté·e·s CFDT se met en place pour agir au bon endroit.

Réforme de la Terminale bac pro : le Sgen-CFDT demande un moratoire — Fédération Sgen-CFDT (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/reforme-de-la-terminale-bac-pro-le-sgen-cfdt-demande-le-report-2/>).

Enfin la réforme a permis de voir émerger un nouveau métier, celui de responsable du bureau des entreprises avec de nouvelles missions qui consistent à renforcer les liens entre les lycées professionnels et le monde du travail et permettre d'améliorer la qualité des périodes de formation en milieu professionnel. Aussi, nous nous sommes saisi·e·s de leurs conditions de travail et les accompagnons vers des négociations pour un cadre d'emploi et une rémunération stable. Une première visio a permis de rassembler 120 personnes en mars 2024.

Lycée général

Le lycée général est ressorti éreinté des périodes de confinement. La réforme du lycée général associée à celle du baccalauréat a été rendue inapplicable par la crise sanitaire. Les adaptations permanentes ont provoqué une perte de repères de nombreux·ses collègues qui se sont retrouvé·e·s insécurisé·e·s. Les demandes de détricotage des réformes, ou d'adaptation tout du moins, ont probablement encore aggravé la situation, autant qu'elles ont fait perdre à ces réformes leur cohérence initiale. Le retour à des épreuves de spécialité en juin, largement demandé par les collègues, a percuté le fonctionnement de Parcoursup et remis l'accent sur les programmes de ces enseignements. Une demande générale de révision des programmes au regard de leur lourdeur et de leur cohérence entre tronc commun et spécialité, ou au regard des épreuves de certification, a déjà été portée mais sans aboutir.

La question de la place des mathématiques et des sciences a donné lieu à un rééquilibrage sans considération réelle du travail des collègues et de sa cohérence curriculaire. En lettres, les contraintes ont été un peu desserrées. Nous avons cherché à faire avancer nos propositions pour améliorer la situation, notamment dans le cadre du comité de suivi de la réforme qui a siégé de 2019 à 2023.

Nous nous sommes opposé·e·s au cycle de préparation au lycée en CSE et au projet de labellisation des manuels (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/attestation-de-langue-vivante-un-choc-de-simplification-obtenu-par-le-sgen-cfdt/>; <https://www.sgen-cfdt.fr/actu/mathematiques-au-lycee-quand-pilotage-a-vue-et-empilage-ne-font-pas-bon-menage/>; <https://www.sgen-cfdt.fr/actu/les-enseignantes-et-enseignants-de-lettres-a-bout-de-souffle-face-aux-epreuves-du-bac/>).

Lycée technologique

La fédération a défendu les mêmes positionnements que sur le lycée général en pointant en plus l'invisibilisation dans le débat public et faisant le lien avec l'amont (technologie au collège) et l'aval (formations post-bac) [<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/bac-technologique-en-mars-des-modalites-inadaptees/>].

Concernant le fonctionnement, l'organisation et le pilotage des établissements publics locaux d'enseignement (EPL), la fédération a porté nos revendications lors de plusieurs chantiers ministériels.

Loi dite Différenciation, décentralisation et déconcentration (3 DS)

L'autorité fonctionnelle des collectivités territoriales auprès des adjoint·e·s gestionnaires des EPL a fait l'objet d'une mobilisation importante afin de faire reconnaître que ce sont des membres à part entière de l'équipe de direction d'un établissement scolaire. Sans leur expertise, les projets pédagogiques au service de la réussite des élèves ne pourraient voir le jour. À la frontière, comme les personnels de direction, de multiples domaines d'activités, leurs compétences sont variées et permettent ainsi la réalisation des objectifs d'un projet d'établissement. Cependant, la loi introduit pour ces personnels une double autorité fonctionnelle qui les place dans une situation complexe (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/article-145-de-la-loi-3ds-la-suite-autorite-fonctionnelle/>; <https://www.sgen-cfdt.fr/actu/3ds-rassemblement-au-senat-le-27-janvier-2022/>; <https://www.sgen-cfdt.fr/actu/la-decentralisation-des-adjoints-gestionnaires-la-fausse-bonne-idee-de-la-loi-4d/>).

Santé mentale des jeunes

En juillet 2022, la fédération a organisé un colloque sur la santé mentale des jeunes au lycée Arago à Paris. Ce rendez-vous a permis à une cinquantaine de personnels d'encadrement des trois académies de se retrouver pour échanger sur les sujets. Il y avait à la fois une dimension diagnostic mais aussi un focus sur des propositions innovantes.

Lycée agricole public

Le Sgen-CFDT promeut également le développement de l'autonomie des établissements et l'innovation pédagogique dans l'enseignement agricole public. Le Sgen-CFDT y a obtenu des avancées significatives dont les plus emblématiques sont :

- La généralisation du brevet de technicien supérieur agricole (BTSA) semestrialisé avec 100 % de contrôle certificatif en cours de formation (CCF).
- La rénovation du bac pro, innovant pédagogiquement avec des enseignant·e·s pluridisciplinaires mariant discipline technique et générale, plus de CCF. La qualité de cette réforme portée par le seul

Sgen-CFDT a permis à l'enseignement agricole de ne pas être impacté par la transformation de la voie pro de l'EN, sauf le point portant sur les émoluments des élèves.

- Le Sgen-CFDT a demandé l'étude de la création d'un bachelor « agro » adossé au BTS. Ce point retenu par la DGER sera un des axes centraux qui sera inscrit dans la loi d'orientation agricole présentée au parlement en mai 2024.
- La transformation de la voie professionnelle : le Sgen-CFDT a défendu les singularités de l'enseignement agricole et obtenu des adaptations de calendrier et de contenu tout en intégrant la partie gratification des apprenant·e·s (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/gratification-des-eleves-transformation-de-la-voie-professionnelle-dans-lenseignement-agricole/>)
- L'adaptation de la loi « choisir son avenir professionnel » dans nos centres.
- La révision du statut d'emploi d'encadrement.

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/nos-revendications-pour-lenseignement-agricole/>
<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/bilaterale-avec-marc-fesneau/>

d) Enseignement supérieur et Recherche

Le manque de financement de la loi ORE sur le volet accompagnement des étudiant·e·s aboutit au fait que la loi ne donne pas sa pleine mesure en matière de réussite étudiante. Ces constats ont été portés dans les échanges avec le ministère, mais aussi lors d'auditions parlementaires.

Depuis 2022, le ministère de l'Enseignement supérieur a entamé un travail de révision du système de bourses sur critères sociaux avec des financements importants pour la première étape que nous avons saluée (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/le-sgen-cfdt-salue-les-annonces-du-mesr-sur-les-bourses-etudiantes/>).

Nous avons participé aux séminaires et consultations organisés dans le cadre du travail de la mission Jolion sur les bourses sur critères sociaux et l'accompagnement étudiant. Le rapport mis sous le boisseau par le ministère est d'abord sorti via les médias spécialisés. De nombreuses pistes sont intéressantes et vont dans le sens de la démocratisation de l'enseignement supérieur. Reste à voir si de nouvelles mesures pourront être prises, le président de la République ayant donné l'impression de ne pas vouloir aller plus loin.

Centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (Crous)

Pourtant, la crise sanitaire a mis en exergue les difficultés socio-économiques auxquelles doivent faire face les étudiantes et étudiants. Un certain nombre de mesures qui vont dans le bon sens ont été prises : repas à un euro, prise en compte de la santé mentale des étudiant·e·s, réévaluation des bourses... Les agent·e·s du réseau des œuvres universitaires ont toujours à cœur de s'impliquer dans leur travail pour participer au mieux-être des étudiant·e·s. Par ailleurs, depuis un certain nombre d'années, le réseau des œuvres favorise l'ouverture de nouvelles structures de restauration et

d'hébergement, notamment dans des territoires moins denses en matière de population.

Seulement, les budgets de fonctionnement et la masse salariale ne suivent pas l'augmentation significative de la charge de travail qu'entraînent toutes ces mesures. Fin 2023, les agent·e·s ont cru qu'enfin étaient pris en compte leurs besoins avec l'obtention de 110 ETP à répartir dans l'ensemble du réseau, mais le retard était tel que ces emplois ont fondu comme neige au soleil avec des Crous qui n'ont pas obtenu un seul emploi alors que les besoins en ressources humaines sont criants.

Les conditions de travail se dégradent toujours un peu plus au fil du temps avec des conséquences en matière d'arrêts de travail, de non-remplacement et de charge de travail qui doit se répartir sur les autres agent·e·s et en moins de temps. En effet, s'ajoute la volonté des Crous d'ouvrir davantage les structures d'hébergement tout au long de l'année, sur de courts séjours. À moyens constants, les directions demandent alors aux agent·e·s de diminuer leur quotité horaire hebdomadaire pour lisser davantage le temps de travail sur l'année. Ainsi le temps de congé, calé plus ou moins sur l'année universitaire, et qui était un avantage compensant des rémunérations modestes, ne l'est plus et les recrutements deviennent de plus en plus difficiles sur des métiers.

Dans les instances du Cnous, au conseil d'administration et au CSA, nous n'avons cessé de réclamer des emplois supplémentaires pour que la carte des emplois prenne en compte le travail réel. La dotation en ETP de 2023 s'est montrée insuffisante et nous poursuivons notre revendication.

Par ailleurs, la loi Agec relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire s'invite dans les Crous avec une réflexion lancée au printemps 2023 pour mettre fin à l'utilisation de vaisselle jetable actuellement utilisée pour les repas à emporter. Des mesures devront être prises et elles auront indéniablement un impact sur l'organisation du travail des agent·e·s. Le Sgen-CFDT demande que les décisions soient co-construites dans le cadre d'un dialogue social de qualité qui prenne en compte les réalités du travail des agent·e·s. Les transformations des processus de travail doivent faire l'objet de discussions locales avec les agent·e·s concerné·e·s afin qu'il·elle·s apportent leur expertise professionnelle et qu'il·elle·s développent des compétences nouvelles.

Sur les carrières et rémunération des agent·e·s, nous regrettons de ne pas avoir obtenu l'organisation de la troisième session de fonctionnarisation promise par le Cnous et le ministère alors même que de nombreux postes restent vacants dans les Crous. Le recensement des personnels souhaitant devenir fonctionnaires qui devait être organisé n'a pas eu lieu. Après les deux sessions de fonctionnarisation en 2018 et 2019, 2 500 personnels ouvriers (PO) étaient encore susceptibles d'accéder au statut d'ingénieur·e, technicien·ne de recherche et de formation (ITRF). Permettre à des PO de devenir fonctionnaires ne serait que justice. Nous revendiquons toujours une revalorisation significative de toutes les échelles des grilles des PO et la possibilité d'être fonctionnarisé·e.

Nous demandons également une rémunération égale à travail égal, quel que soit le statut des agent·e·s, notamment des contractuel·le·s.

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/les-crous-sous-tension-faute-de-financement-adapte-aux-missions/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/budget-crous-2024-les-points-dattention-du-sgen-cfdt/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/reevaluation-des-etp-du-dispositif-demploi-du-reseau-des-crous/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/dispositif-demploi-national-du-cnous-une-degradation-budgetaire-inquietante/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/transition-ecologique-dans-les-crous/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/revalorisation-de-la-grille-indiciaire-des-po-et-nouvelles-dapoous/>

La plateforme « Mon master »

La mise en place de la plateforme « Mon master » constitue une avancée, dans la continuité de la précédente plateforme, « Trouver mon master » dont l'objectif affiché était de répondre aux besoins d'information des étudiant·e·s, en permettant à celles·ceux qui ont le moins les « codes » de trouver des perspectives auxquelles il·elle·s n'auraient pas forcément pensé, et de pouvoir disposer des informations de nature à éclairer les choix. La nouvelle plateforme l'a remplacée en 2023.

Sur le principe, ce type d'outil constitue une véritable avancée pour les étudiant·e·s. Mais un certain nombre de difficultés sont encore à résoudre. En particulier, le nombre de vœux retenus (15 en formation initiale, 15 en alternance) augmente lourdement la quantité de travail pour les collègues, à un moment où les difficultés budgétaires des universités ne leur permettent pas de recruter. Bien sûr, pour un·e étudiant·e en psychologie ou un·e étudiant·e en droit, il est difficile de trouver une place, et augmenter les vœux augmente les chances, mais le corolaire ne peut pas être l'épuisement des collègues ! Or, les tensions sont fortes actuellement dans les équipes et dans les services de scolarité. D'autre part, le choix de la mention n'est pas forcément « l'étage » le plus pertinent. Comme nous l'avions demandé, une procédure complémentaire sera mise en place en 2024, rendant d'autant plus nécessaire l'harmonisation des calendriers qui a eu lieu, harmonisation qui permet d'éviter les réponses très tardives que donnaient systématiquement certaines formations.

Enfin, le manque de moyens des établissements ne leur permet pas de développer l'accompagnement prévu dans la loi ORE, accompagnement qui intégrait le travail sur le parcours. Et de la même façon, les avis « génériques » (par exemple « résultats insuffisants ») ne permettent pas aux étudiant·e·s de comprendre le décalage entre leurs projets et la formation. Il est nécessaire d'utiliser une gamme plus large d'avis (absence d'expérience personnelle en lien avec le projet professionnel, niveau de langue trop faible alors que la formation prévoit la possibilité de suivre des cours en langues étrangères...). Mais s'il y a 2 000 dossiers en attente de réponse, le taux d'encadrement des formations, tant en enseignant·e·s-chercheur·se·s (EC) qu'en Biatss, limite fortement les possibilités !

Enfin, de même que pour Parcoursup, et contrairement à d'autres organisations, nous combattons la hiérarchisation des vœux, et nous avons défendu cette position au Cneser.

La transformation du diplôme universitaire de technologie en bachelor universitaire de technologie

La transformation du diplôme universitaire de technologie en bachelor universitaire de technologie avait pour objectif de passer d'un bac+2 à un bac+3 pour répondre au schéma licence/master/doctorat (LMD), et de permettre l'émergence de formations globalement plus accessibles aux étudiant·e·s issu·e·s des filières technologiques. En effet, ces filières leur correspondent mieux (plutôt que les licences universitaires), dans la mesure où le taux d'encadrement est plus élevé et où le lien entre théorie et pratique est plus développé, via la réalisation de projets.

Ainsi, le DUT et la troisième année de licence professionnelle ont été fusionnés pour faire un bac+3 avec plus d'élèves issu·e·s du bac technologique (au moins 50 % de la promotion) et avec une insertion professionnelle beaucoup plus forte (là aussi, au moins 50 %).

Toutefois, les implications de cette réforme, à priori intéressante, n'ont pas été anticipées : passer d'un bac+2 + 1 année complémentaire qui représentait environ 25 % à 30 % des effectifs à un diplôme en continu sur 3 ans suppose des moyens accrus. Car les étudiant·e·s se sont adapté·e·s à ce changement, et la poursuite d'études en 3^e année a donc très fortement augmenté. Par conséquent, un financement complémentaire aurait dû être prévu dès l'origine. Faute de moyens en plus, les IUT se sont retrouvés au cœur d'injonctions contradictoires, encadrer plus d'étudiant·e·s sans moyens supplémentaires, ce qui a amplifié la charge de travail supportée par les collègues, dont les services se sont retrouvés encore alourdis. D'ailleurs, cet épuisement a sans doute joué sur la crise que l'on connaît actuellement avec les personnels enseignants du 2^d degré affectés dans le supérieur (Esas), particulièrement nombreux·ses dans les IUT. Et il a fallu se battre pour que le ministère entende ce qui aurait dû relever de l'évidence : on ne peut pas faire une année supplémentaire sans moyens complémentaires.

Grâce au travail mené, nous avons réussi à obtenir une rallonge budgétaire de 14 millions d'euros, même si la répartition entre les universités n'a pas été révélée, ce qui complique quelquefois le travail local.

L'enseignement supérieur privé

Nous avons travaillé avec la FEP-CFDT sur la place et le financement de l'enseignement supérieur privé, notamment pour préparer des auditions parlementaires. Le meilleur contrôle des établissements d'enseignement supérieur privé est nécessaire pour sécuriser les étudiant·e·s. Il faut aussi améliorer la qualité et l'accessibilité de l'information des lycéen·ne·s sur ces établissements, et il n'est pas certain que la création d'un label soit la réponse idoine.

Épuisement face aux réformes

Si nous partageons le constat d'un sous-financement chronique de la recherche en France et d'une complexité administrative qui épuise les collègues, nous ne partageons pas le satisfécit du président de la République quant à la hausse du budget dans son discours du 7 décembre 2023. Les hausses prévues par la LPR ont déjà été absorbées par l'inflation de ces dernières années. Quant à la complexité administrative, elle provient aussi d'un empilement de réformes menées trop rapidement, sans véritable concertation. Les réorganisations des campus, avec le déploiement des établissements publics expérimentaux, ont accéléré l'aggravation de cette complexité.

Nous sommes surtout très inquiet-e-s quant au calendrier annoncé pour ces réformes – 18 mois largement amputés par le remaniement et le coup d'arrêt lié aux coupes budgétaires annoncées en février 2024 –, qui ne tient pas compte de l'épuisement de nos collègues, causé par cet empilement de réformes depuis 20 ans. L'Enseignement supérieur et la Recherche ont aussi besoin de stabilité et de sérénité pour faire leur travail dans de bonnes conditions.

Au-delà de ce danger d'épuisement, qui concerne aussi les services du ministère, nous sommes perplexes quant au contenu même des réformes annoncées. Il ne suffit pas de dire qu'on veut mettre de la science dans le pilotage des appels d'offre, il faut aussi nous expliquer comment. Les agences de programme sont un concept encore flou, et nous ne voyons pas comment elles vont améliorer la vie de nos collègues au quotidien. Enfin, nous sommes perplexes au sujet de la combinaison entre le pilotage de la recherche annoncé et la liberté des communautés scientifiques de choisir leurs thèmes de recherche. Le dialogue social sur la mise en œuvre de ces mesures doit s'ouvrir d'urgence.

e) Jeunesse et Sports

Le Sgen-CFDT était la seule organisation syndicale du champ Jeunesse et Sports à ne pas demander le rattachement de ces compétences et des agent-e-s à l'Éducation nationale. Le gouvernement en a pourtant pris la décision.

Nous considérons en effet important le lien entre les politiques éducatives conduites par le ministère de l'Éducation nationale et les politiques sportives et de jeunesse, mais aussi entre ces dernières et la politique de la ville, les politiques de cohésion sociale. Par ailleurs, les politiques sportives et de jeunesse ne peuvent se limiter à la question des enfants et des jeunes d'âge scolaire. C'est la raison pour laquelle nous avons toujours défendu la notion d'interministérialité de projet.

Depuis le rattachement à l'Éducation nationale, nous constatons des difficultés importantes pour les agent-e-s et les politiques publiques. D'une part, les agent-e-s des services déconcentrés sont soumis à de multiples donneurs d'ordre sans toujours une coordination suffisante. Leur charge de travail s'est accrue avec le développement du SNU. La charge est telle qu'elle réduit la capacité à participer à la conception de projets éducatifs dans les

territoires avec les acteur·trice·s. Plusieurs épisodes témoignent que la greffe ne permet pas plus d'efficacité et de capacité à mobiliser les compétences des agent·e·s des délégations régionales académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (Drajes) et des services départementaux à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (SDJES) pour des politiques éducatives et de jeunesse territorialisées. Ainsi, les agent·e·s sont trop peu sollicité·e·s dans le cadre de la révision des contrats de ville ou dans le travail sur les cités éducatives.

Par ailleurs, au moment des émeutes en juin-juillet 2023, ni le ministère, ni les recteur·trice·s n'ont su mobiliser les compétences éducatives au sens large (scolaire et jeunesse-vie associative) pour analyser ce qui se passait sous nos yeux et fédérer les acteur·trice·s pour concevoir et soutenir des actions en direction des jeunes. Tout le discours du gouvernement s'est ensuite replié sur la répression et l'autorité.

Notre fonctionnement fédéral ne cloisonnant pas la lecture Jeunesse et Sports et la lecture Éducation nationale nous a permis des prises de position cohérentes dès les CSAM de juillet 2023 (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/remettre-les-priorites-a-lendroit-ou-reprendre-comme-si-de-rien-netait/>; <https://www.sgen-cfdt.fr/actu/un-csa-ministeriel-jeunesse-et-sports-sous-haute-tension/>; <https://www.sgen-cfdt.fr/actu/l-education-un-domaine-qui-doit-etre-partage-et-non-reserve/>).

De la même manière, ce fonctionnement typique d'un syndicalisme général nous permet aussi des interventions sur les conditions de travail dans les services déconcentrés, en particulier sur le déficit d'organisation du fonctionnement des services Drajes et SDJES au cœur de l'été. Nous avons aussi organisé des temps de visio pour les militant·e·s des services déconcentrés pour accompagner un travail militant et de représentation des agent·e·s de tous les services déconcentrés de manière cohérente et intégrée. Cela a pu alimenter des interventions tant au niveau ministériel qu'au niveau déconcentré et dans les CSA spéciaux.

La cartographie actuelle des instances de dialogue social est particulièrement problématique pour assurer la représentation et le suivi des enjeux de santé et sécurité au travail des agent·e·s qui travaillent dans des services interacadémiques et de niveau région académique, au premier rang desquels les Drajes. C'est aussi un sujet sur lequel nous intervenons régulièrement (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/declaration-liminaire-du-sgen-cfdt-au-csam-jeunesse-et-sports-du-8-novembre-2023/>).

Dans le même temps, l'importance prise par le sport de haute performance dans le cadre de la préparation des Jeux olympiques et paralympiques, l'effacement du ministère par rapport à l'Agence nationale du sport laisse les établissements des sports sans tutelle efficace et effective. Le Sgen-CFDT, première organisation représentative dans les centres de ressources, d'expertise et de performance sportive (Crepes), les établissements nationaux, et l'Institut national du sport, de l'expertise et de la performance (Insep), suit de près les enjeux de ces établissements de leurs agent·e·s. La mise en réseau des militant·e·s et des élu·e·s, leur accompagnement en continu par les secrétaires fédérales et fédérales et les élu·e·s au CSAMJS nous place aux premières loges. La difficulté, c'est que la direction des sports et la DGRH se renvoient la balle en termes de suivi des établissements, laissant les coudées

franches aux directions d'établissement. Malgré nos demandes répétées, plusieurs victoires aussi au tribunal administratif suite à des gestions plus que défailtantes, nous ne parvenons pas encore à imposer un dialogue social de qualité au niveau ministériel sur ces questions. Les autres organisations syndicales du champ concentrent tous leurs efforts sur les questions catégorielles et pas sur les enjeux des collectifs de travail.

Il est probable que le réseau des établissements des sports et plus largement la politique publique sportive seront fortement questionnés après les Jeux olympiques et paralympiques. Notre réseau militant et notre capacité à articuler une vision embrassant largement les différents pans de politique publique doivent nous permettre d'être force de proposition et en mesure de défendre les intérêts des agent·e·s.

f) Formation continue d'adulte

La disparition du bureau ministériel et d'une politique visible a marqué le travail de ce mandat. Les situations locales et académiques se sont dégradées, faute d'ambitions spécifiques et de logique affirmée.

La fédération n'a eu de cesse d'alerter la direction de la DGESCO et de la ministre déléguée à la voie professionnelle concernant le manque de stratégie claire et de principe d'opérationnalisation du développement de l'apprentissage en académie, entraînant bon nombre des dysfonctionnements actuels.

La dernière stratégie nationale pour la formation continue datant de 2016 et n'étant plus assez pilotée a conduit à des stratégies spécifiques trop souvent personnelles des acteurs locaux ou académiques – ce qui laisse aux personnels un sentiment d'incompréhension, d'amertume, voire d'injustice qui ne fait que croître en réponse à leur implication sans faille, historique surtout pendant la crise Covid, pour répondre aux populations et garantir la continuité de la mission de service public.

Pendant ce mandat, est donc apparue la nécessité de construire de façon urgente de nouvelles garanties pour cette mission et son élargissement à l'apprentissage. La fédération par la voix de ses secrétaires fédéraux·ales et secrétaires nationaux·ales s'est donc engagée à porter la nécessité d'une organisation optimisée pour le bénéfice des personnels, des populations, des partenaires et de la cohérence d'orientation et de gestion du ministère.

Nous nous sommes toujours tenu·e·s aux côtés des personnels de la formation continue, des Greta, des CFA et des GIP pour épauler leurs démarches et réclamer une équité de considération avec les autres personnels de l'institution et la reconnaissance de leurs spécificités et des charges de travail qui étaient les leurs !

Tout au long du mandat, le travail fédéral en réseau avec les représentant·e·s militant·e·s des Greta dans les territoires s'est attaché à renforcer systématiquement la défense individuelle des personnels et la négociation locale pour permettre le maintien et l'évolution des conditions d'emploi.

Ce travail s'est accompagné d'un renforcement des liens avec les syndicats locaux pour favoriser une montée en compétence d'un ou plusieurs militant·e·s sur le dossier spécifique des Greta et des GIP et

l'accompagnement des personnels. Le réseau se réunit régulièrement (réunions bimensuelles) pour permettre cet accompagnement.

Dans le cadre intersyndical, la fédération a contraint le ministère de l'Éducation nationale à rouvrir le dossier, à la fois en termes de modèle économique des Greta et de reprise des travaux relatifs aux personnels qui exercent dans le champ de la formation continue d'adulte.

Auprès des ministères, la fédération a pu porter pendant le mandat et particulièrement depuis janvier 2024 avec la réouverture de GT, sa vision de l'évolution des Greta et des GIP. Les GIP externalisés ne sont pas capables de construire les synergies de terrain et contribuent à l'accroissement de la déresponsabilisation des acteurs locaux ; par contre, ils sont nécessaires pour travailler sur les dimensions de professionnalisation des personnels, sur la formation initiale des CFC, l'innovation et les expérimentations, la réponse en réseau aux appels d'offres académiques, régionaux et nationaux, les projets européens et la gestion générale de l'apprentissage dans les établissements. Ils ne sont en revanche pas structurés et capables d'organiser finement les synergies possibles dans les établissements, ni de les administrer (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/personnels-de-greta-le-sgen-cfdt-a-la-manoeuvre/>).

Le Sgen-CFDT a porté également la mise en place de services mixtes pour les enseignant·e·s en prenant en compte les besoins récurrents de la formation continue pour adultes et en permettant éventuellement de sécuriser des postes fragilisés dans le cadre de l'évolution de la carte des formations. De la même façon, les compétences RH des Greta sont aujourd'hui intéressantes à utiliser pour les établissements pour des dimensions de travail sur les savoirs comportementaux, transversaux et d'insertion qu'ils développent avec les publics demandeurs d'emploi. C'est au niveau de la maille locale qu'il faut construire cette synergie entre les équipes.

La fédération a participé à de nombreux GT sur l'évolution des fonctions des conseiller·e·s en formation continue (personnels des rectorats mis à disposition sur les structures) devenant professionnelle, pour permettre d'établir un cadre réglementaire protecteur. Les revendications portées pour les CFC dans leur passage en CFP, est de leur permettre de rester des ingénieur·e·s au service de la politique nationale et rectorale, personnels des rectorats, ils sont la garantie de la conformité des stratégies et des dispositifs (95 % des auditeur·trice·s qualité Eduform sont des CFC).

La fédération s'est attachée à faire reconnaître leur pluri-compétence inédite au sein de l'Éducation nationale au service de l'ensemble de la voie professionnelle, ce qui demande un cadrage national et des conditions identiques en chaque point du territoire. Un cadrage national pour les personnels des Greta sur fonds propres mais également une revalorisation urgente ayant été les oubliés du Grenelle de l'Éducation.

Enfin, pour permettre une meilleure synergie au service des usager·e·s, la fédération a porté la nécessité d'un cadrage du « qui fait quoi » dans la relation école-entreprise sous toutes ses formes, dans les CFA, CMQ, Drafpic, BDE, EPLE et la répartition des rôles entre les différent·e·s acteur·trice·s.

g) Service national universel (SNU)

Depuis 2017, à chaque rencontre avec le secrétariat d'État à la Jeunesse et à l'Engagement, c'est un nouveau scénario pour la montée en charge ou la généralisation du SNU qui nous est présentée. Nos analyses sur le sujet sont connues et se confirment à chaque nouveau projet. Reste maintenant à suivre le démarrage des classes engagées dans plusieurs lycées, et à poursuivre le travail de conviction sur l'intérêt d'utiliser à d'autres fins le budget consenti pour développer le SNU.

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/snu-nous-sommes-ecoutes-mais-pas-entendus/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/pour-des-politiques-educatives-et-de-jeunesse-coherentes-et-financees-plutot-que-le-snu/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/le-service-national-universel-fait-toujours-fausse-route-sur-les-politiques-educatives-et-de-jeunesse/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/limpact-du-snu-sur-le-travail-des-agents-est-jamais-reellement-pris-en-compte/>

I.2. NOTRE PROJET POUR LES PERSONNELS : UN TRAVAIL ÉMANCIPATEUR

Tout au long du mandat, nous avons cherché à porter nos revendications, cohérentes pour les personnels, et adaptées aux réalités professionnelles des différents métiers. Articuler visions générales et réalités catégorielles est parfois difficile. Difficile, parce que nous rassemblons des agent·e·s qui exercent dans des contextes de travail, des cadres d'emplois et avec des rémunérations très variés. Difficile aussi parce que ce n'est pas la logique qui domine dans nos milieux professionnels : la plupart des autres organisations syndicales ont une base catégorielle, les discussions ouvertes par les ministères sont souvent aussi disjointes selon les catégories et selon les périmètres ministériels.

Dans nos publications, pour rendre compte de nos revendications et de la manière de les porter dans les discussions avec les ministères, nous avons donc articulé des expressions générales et d'autres très catégorielles afin que les adhérent·e·s, les personnels concernés s'y retrouvent, quelle que soit leur entrée première.

I.2.1. Des revendications satisfaites

Au cours des trois dernières années, nous avons pu obtenir la concrétisation au moins partielle de plusieurs de nos revendications.

Le plus souvent, ces avancées ont été le fruit d'un portage revendicatif articulant étroitement la confédération, la CFDT Fonction publique et notre fédération comme les autres fédérations CFDT rassemblant des agent·e·s public·que·s. Cela a aussi été possible parce qu'une ouverture a été faite par le gouvernement, ouverture à laquelle l'action syndicale sous toutes ses formes n'est pas totalement étrangère. Certaines de ces revendications étaient anciennes — ne pas obtenir tout de suite ce que nous souhaitons ne doit donc pas nous amener à renoncer, mais bien à persévérer, renforcer nos arguments, et parfois aussi le rapport de force et la manière de l'incarner.

a) Télétravail

Cette négociation a permis de parler travail, de porter une revendication qui nous identifie (reconnaissance du télétravail qu'implique le travail enseignant — mais nous avons été seul·e·s sur cette dimension), d'intégrer les enjeux d'égalité professionnelle.

La fédération a été proactive vis-à-vis des ministères. Au ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (Masa), la négociation a débuté plus tôt et a été conclue assez rapidement. À l'inverse, pour les ministères de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, il a fallu insister pour faire démarrer la négociation, et les campagnes pour l'élection présidentielle puis les élections législatives ont généré une pause bien trop longue des négociations. Nous avons dû intervenir avec pugnacité pour obtenir l'inscription dans l'accord de la possibilité de télétravailler pour les agent·e·s exerçant en établissement public local d'enseignement (EPLE). Notre capacité à raconter les réalités du travail et du télétravail grâce à notre lien avec les équipes syndicales et les adhérent·e·s et militant·e·s qui pratiquent le télétravail a été décisive.

Des débats ont eu lieu régulièrement en conseil fédéral, permettant de préparer et suivre la négociation : octobre 2021 (note spécifique), décembre 2021 (note d'action revendicative-AR), février 2022 (note d'AR), juin 2022 (note d'AR), octobre 2022 (note d'AR).

Nous avons aussi fait des publications régulières articulant un angle général et un angle catégoriel sur le site fédéral.

Des visios ont été organisées pour les militant·e·s, les adhérent·e·s, les agent·e·s afin de suivre les étapes de la négociation, puis de s'approprier le contenu de l'accord pour pouvoir agir sur le réel, et nourrir la réflexion des équipes fédérales en vue des réunions du comité de suivi de l'accord.

Ministère de l'Agriculture

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/zoom-sur-le-teletravail-au-ministere-de-lagriculture-juin-2021/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/teletravail-vers-un-accord-cadre-au-ministere-de-lagriculture/>

MENJ, ESR, SJOP

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/teletravail-le-sgen-cfdt-demande-louverture-de-negociations-ministerielles/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/negociation-teletravail-cest-parti/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/reconnaitre-le-teletravail-enseignant-pour-ouvrir-des-droits/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/negociations-teletravail-un-progres-a-construire-avec-le-sgen-cfdt/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/accords-teletravail-le-sgen-cfdt-engage-sa-signature/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/le-teletravail-en-eple-desormais-possible/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/le-teletravail-un-droit-pour-la-filiere-sociale/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/teletravail-exigeons-des-reunions-dequipe-ou-de-bureau/>

b) Protection sociale complémentaire (PSC)

Pendant les négociations ayant mené à l'accord majoritaire sur la protection sociale en santé à la fonction publique, puis avant et pendant les négociations dans nos ministères pour des accords sur le même sujet, des débats et points de suivi réguliers ont eu lieu en conseil fédéral, jusqu'à la décision d'engager la signature de la fédération.

Nous avons structuré une équipe de négociation articulant les différents périmètres ministériels pour suivre les négociations. Cette démarche s'est aussi inscrite dans le cadre d'un travail interfédéral puisque pour le Masa et l'EN, ESR, JS, ce sont trois fédérations qui sont concernées : Sgen-CFDT, FEP-CFDT, FGA-CFDT. Nous avons aussi articulé nos négociations dans le cadre de l'Uffa-CFDT. Ce partage d'information et d'analyse a renforcé notre capacité d'intervention.

Nous avons intégré à la négociation pour la protection sociale complémentaire nos revendications de focus autour des enjeux de la santé des femmes.

Une formation des militant·e·s des différentes fédérations (Sgen-CFDT, FEP-CFDT, FGA-CFDT) appelé·e·s à siéger dans les commissions de pilotage des régimes de protection sociale complémentaire des différents périmètres a été organisée avant la première réunion des CPPS.

Des articles ont été régulièrement publiés sur le site fédéral :

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/des-avancees-pour-la-protection-sociale-complementaire-des-agentes-et-agents/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/protection-sociale-complementaire-en-sante-ou-en-sont-les-negociations/>

Prévoyance

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/mutuelle-complementaire-accord-prevoyance-signee-pour-la-fonction-publique/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/protection-sociale-complementaire-psc-remboursement-de-15-euros/>

Des réunions ou des visios avec des militant·e·s ont été organisées pour informer sur les enjeux des accords de protection sociale complémentaire en santé et en prévoyance.

À l'heure où nous écrivons ce rapport d'activité, les accords au Masa, comme au MENJ, MESR, MSJOP sont majoritaires depuis plusieurs mois, et pour autant toujours pas signés. Nous ne manquons pas d'interpeler les ministères afin que la signature ait lieu. C'est le contrecoup du remaniement gouvernemental. Désormais, d'ultimes vérifications juridiques par les différents ministères amènent le gouvernement à devoir modifier quelques clauses des accords. L'équipe de négociation suit cette situation de très près, d'autant qu'elle risque d'entraîner un second report de l'entrée en vigueur de l'accord au bénéfice des agent·e·s. Nous revendiquons le doublement de la participation forfaitaire de l'employeur public afin que le manque à gagner pour les agent·e·s ne dure pas plus longtemps (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/complementaire-sante-vers-un-nouveau-report-en-2026/>).

c) Reclassements

Au cours des mandatures précédentes, les travaux du conseil fédéral et du comité fédéral sur les parcours professionnels et les rémunérations avaient permis de construire un cahier revendicatif cohérent sur le reclassement. Nous dénonçons la contradiction entre le discours des différents gouvernements sur la mobilité professionnelle, le développement du recrutement en tant que fonctionnaires de personnes ayant déjà eu une première carrière dans un autre métier, pas toujours dans la fonction publique, et un reclassement qui faisait peu de cas des parcours antérieurs. La non-reprise de l'ancienneté dans le reclassement était de fait un puissant repoussoir.

Nous avons fortement porté la revendication d'améliorer le reclassement pour mieux reconnaître l'ancienneté dans la carrière antérieure, quel que soit le métier antérieur, quel que soit le corps de recrutement. Ce sont pour nous des éléments à la fois d'attractivité, mais aussi de justice sociale pour reconnaître le travail, limiter autant que faire se peut les effets délétères de la situation de polypensionné·e.

Ce dossier a bien avancé au cours du mandat de Dijon, en particulier pour les enseignant·e·s, et c'est clairement parce que le Sgen-CFDT a porté cette proposition sans relâche auprès des ministres successifs, auprès de Matignon et de l'Élysée (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/reclassement-le-sgen-cfdt-obtient-des-avancees-significatives/>; <https://www.sgen-cfdt.fr/actu/reclassement-ce-qui-change-avec-le-nouveau-decret/>).

La communication fédérale a articulé le plus rapidement possible la publication d'articles dits politiques et d'autres plus pratiques pour que les collègues comprennent les enjeux et puissent être accompagné·e·s par le Sgen-CFDT (<https://sgenplus.cfdt.fr/article/reclassement-sgen-cfdt-faire/>; <https://www.sgen-cfdt.fr/faq/jetais-salarie%e2%8b%85e-dans-le-secteur-prive-est-ce-que-cela-peut-compter-pour-ma-nouvelle-carriere-de-professeur/>).

Un outil pour aider à calculer le classement/reclassement a été élaboré, des visios d'appropriation organisées pour les militant-e-s de syndicat.

Des premières réunions de concertation jusqu'au vote en CSA ministériel, la fédération a porté la revendication de mesures rétroactives pour éviter le sentiment d'injustice éprouvé par celles et ceux qui ont été titularisé-e-s avant l'entrée en vigueur des nouvelles règles. Cette revendication n'a hélas pas abouti.

Nos revendications sur les reclassements s'inscrivent dans nos orientations sur l'accompagnement des mobilités professionnelles des agent-e-s et la nécessité d'y adapter le cadre statutaire ou de gestion afin que les agent-e-s disposent de plus de choix. De ce point de vue, dans l'enseignement agricole public, nous avons aussi obtenu des avancées :

- l'ouverture des postes de directions aux contractuel-le-s à rémunération comparable des fonctionnaires ;
- le principe que « tout fonctionnaire appartenant à un corps relevant du Masa peut être recruté par voie de détachement à l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE), sous réserve qu'il détienne les compétences et l'expérience requises, y compris les personnels sous statut d'emploi d'encadrement de l'enseignement agricole. » Combat de longue haleine !

d) Aménagement des fins de carrière

L'enjeu de l'aménagement des fins de carrière est un sujet lui aussi ancien, que nous avons porté dans les discussions sur les retraites depuis l'automne 2019 (cf. motion du conseil fédéral en novembre 2019 : <https://www.sgen-cfdt.fr/actu/reforme-des-retraites-ce-que-veut-le-sgen-cfdt/>), en articulation au revendicatif CFDT dans le cadre de la préparation d'une réforme des retraites en 2022 et du conflit sur la réforme des retraites en 2023.

Des avancées ont été obtenues, certainement grâce à cette articulation efficace de la confédération, de la CFDT Fonction publique et de la fédération :

- départ à la retraite possible à l'âge anniversaire pour les professeur-e-s des écoles ;
- droit à la retraite progressive deux ans avant l'âge d'ouverture des droits.

Pour autant, beaucoup reste à faire : budgets insuffisants pour un accès facile des agent-e-s à leurs droits, autres aménagements de carrière nécessaires. Nous continuons donc d'intervenir régulièrement pour obtenir un temps partiel de droit en fin de carrière (et pas seulement deux ans avant l'ouverture des droits à pension), la possibilité pour les enseignant-e-s de refuser toute heure supplémentaire en fin de carrière, le développement d'organisations du travail adaptées aux différents métiers permettant d'alléger la charge et la fatigue professionnelle en fin de carrière. Nous demandons aux différents ministères que ces questions fassent l'objet de négociations (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/je-veux-pouvoir-choisir-ma-fin-de-carriere/> ; <https://www.sgen-cfdt.fr/actu/conditions-de-travail-intervention-du-sgen-cfdt/>).



Mardi 19 mars 2024, les Fonctions publiques marchent pour les rémunérations.

I.2.2. Les rémunérations des agent-e-s : avancées et limites selon les périmètres ministériels et les métiers

a) Suites de l'accord RH dans l'Enseignement supérieur et la Recherche

Dès le début du mandat, nous sommes intervenu-e-s auprès du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR) pour que le retard pris dans la transcription de l'accord en textes réglementaires ne nuise pas aux agent-e-s. Le chantier s'est révélé majeur, avec une quarantaine de décrets à préparer et à faire aboutir malgré les freins mis par la direction du budget. Être signataire de l'accord majoritaire nous a conféré une légitimité supplémentaire pour assurer que les décrets soient conformes à ce que nous avions négocié. C'est resté le cas tout au long du mandat, même lorsque le comité de suivi, mal calibré par l'accord, a été élargi à toutes les organisations syndicales représentatives.

Tout au long du mandat, nous avons donc veillé à ce que l'ensemble de l'accord s'applique dans le respect des échéances négociées, tant pour les enseignant-e-s-chercheur-se-s, les chercheur-se-s que les Esas. Nous continuons de demander la prolongation de l'accord et son élargissement à tous les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche. Pour les Esas, la cohérence de notre syndicalisme général de la maternelle à l'université nous permet de porter des revendications cohérentes auprès des deux ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et la Recherche.

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/ctmesr-45-millions-de-plus-par-an-pour-les-enseignants-chercheurs-et-chercheurs/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/ripec-tout-savoir-sur-le-regime-nouveau-indemnitare/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/reclassement-des-nouveaux-maitres-de-conference-mode-demploi-du-decret-du-8-mars-2022/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/chaieres-de-professeur-junior-une-augmentation-problematique/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/carrieres-et-remunerations-quelles-revendications-dans-lesr/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/groupe-de-travail-du-21-decembre-sur-les-esas-ca-bouge-enfin/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/enseignants-des-premier-et-second-degrees-et-cpe-affectes-dans-le-superieur-les-revendications-que-le-sgen-cfdt-continuera-de-porter-dans-la-concertation-annoncee-par-le-ministere-de-l/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/professeurs-des-ecoles-dans-lenseignement-superieur-cest-possible/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/itrf-protocole-rh-lpr-cest-mieux-avec-que-sans-mais-le-sgen-cfdt-reste-attentif/>

La perspective de cette revoyure, pourtant annoncée jusqu'en janvier 2024 risque d'être compromise par les coupes budgétaires récentes – ce que nous avons dénoncé (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/coupes-budgetaires-dans-l-enseignement-superieur-et-la-recherche-quelles-marges-d-action-reste-t-il-a-la-ministre/>).

b) personnels des bibliothèques

La mise en place de la LPR prévoyait un repyramidage pour la filière ITRF. Dès le début des négociations, le Sgen-CFDT avait signalé que les personnels des bibliothèques étaient, eux aussi, en appui à la recherche et devaient donc être concernés.

Il a fallu attendre juin 2023 pour commencer à obtenir des avancées.

Nous devons continuer à insister à tout niveau – ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Matignon et Élysée – pour obtenir que des revendications fortes du Sgen-CFDT comme la fusion du corps des conservateur·trice·s et du corps des conservateur·trice·s généraux·ales, et l'alignement sur le corps des conservateur·trice·s du patrimoine en termes de rémunération se traduisent enfin dans les faits. Depuis trop longtemps, cette évolution nous est présentée comme imminente, et pourtant elle n'est toujours pas réalisée. La fédération continue de porter ces revendications, avec l'appui de la CFDT Fonction publique (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/repyramidage-de-la-filiere-bibliotheque-enfin-entendu/>; <https://www.sgen-cfdt.fr/actu/bibliotheque-courrier-a-la-ministre-silence-radio/>; <https://www.sgen-cfdt.fr/actu/corps-des-bibliotheques-lettre-a-ministre-enseignement-superieur/>).

c) Personnels de direction et d'inspection

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) va s'appliquer aux personnels de direction à partir du 1^{er} septembre 2024. Une prime pacte exceptionnelle de 1250 euros est pérennisée. Le passage au Rifseep intègre des modalités indemnitaires différentes, notamment lors de changement d'établissement. Globalement, ce régime est plus avantageux que le précédent.

Le taux de promotion à la hors-classe est augmenté de manière significative : il passe de 15 % du corps à 21 % à l'horizon 2028.

Enfin, création d'un échelon dit hors-échelle Bbis. Avec l'augmentation du taux de promu·e·s à la hors-classe, de nombreux·ses collègues devraient pouvoir partir à la retraite avec un régime indemnitaire plus favorable.

Le Sgen-CFDT a pesé sur les débats et sur l'obtention de certains avantages, comme la majoration de 15 % de certaines indemnités quand il n'y a pas de logement.

Enfin, le Sgen CFDT n'a cessé de mettre la focale sur le déséquilibre femme-homme lors des opérations de mobilité, notamment sur les établissements de

catégories élevées (lycée 4 et 4ex). Le ministère s'est engagé cette année à privilégier les collègues femmes lorsqu'il y a deux candidatures équivalentes sur ce type de poste.

De plus, nous participons activement au groupe de travail sur l'allègement de la charge de travail des personnels de direction. Ce groupe, à l'initiative de la direction de l'encadrement, montre une prise de conscience de l'état d'épuisement de la profession. Nous peinons à avoir un baromètre fiable des arrêts maladie et des postes non remplacés. Mais les remontées du terrain à ce sujet sont inquiétantes. De nombreux·ses adjoint·e·s sont appelé·e·s pour prendre des postes en intérim et il·elle·s ne sont pas remplacé·e·s ; cela augmente le nombre d'établissements ayant des équipes incomplètes.

Ce groupe travaille sur plusieurs sujets parfois en sous-commission, notamment pour la simplification des outils informatiques.

La charte de pilotage signée par les trois organisations syndicales représentatives en aout 2021 fait partie des sujets. Elle reste insuffisamment déployée puisque 15 académies ne la mettent pas en œuvre. À contrario, les bonnes pratiques mises en place dans les 15 autres vont être soutenues.

L'évaluation des personnels de direction

Le dispositif a évolué pour se rapprocher de ce qui se fait dans la Fonction publique depuis plusieurs années. Le·a chef·fe d'établissement est évalué·e par le·a n+1, c'est-à-dire le·a Dasen, le·a chef·fe adjoint·e est évalué·e par son·sa n+1, le·a chef·fe d'établissement. Cette évolution a suscité du débat dans la profession. Hostilité des deux autres organisations syndicales et incompréhension chez un certain nombre de nos adhérent·e·s qui a nécessité un accompagnement vers l'adhésion dans certains territoires.

d) Adhésion au Rifseep des personnels techniques et pédagogiques Jeunesse et Sports

Le Sgen-CFDT était la seule organisation syndicale du champ Jeunesse et Sports à revendiquer l'adhésion au Rifseep des personnels techniques et pédagogiques JS. Notre analyse montrait en effet que rattacher ces personnels aux régimes indemnitaires des personnels enseignants de l'Éducation nationale serait moins rémunérateur et par ailleurs assez éloigné des réalités d'exercice professionnel des personnels Jeunesse et Sports.

Nous avons obtenu gain de cause en 2023 et, à la clé, une augmentation de la rémunération de nos collègues.

I.2.3. Temps de travail et charge de travail : une intensification dont les employeurs publics peinent à prendre la mesure

a) Ce que le pacte et les heures supplémentaires (HS) font au travail des enseignant-e-s de l'enseignement scolaire

Depuis plusieurs années, nous dénonçons les conséquences du développement des heures supplémentaires pour les enseignant-e-s de l'enseignement scolaire. La transformation des heures postes en heures supplémentaires quand l'exécutif supprime des postes, l'instauration d'une deuxième heure supplémentaire non refusable contre l'avis des organisations syndicales... l'augmentation du temps de travail sert à pallier le manque d'enseignant-e-s. Mais cela revient à tirer sur la corde et nous constatons que de plus en plus de collègues sollicitent des temps partiels pour éviter l'obligation de réaliser ces heures supplémentaires. La pénurie de personnel amène l'administration à refuser de plus en plus les temps partiels sur autorisation. Sur ce dernier point, les enseignant-e-s du second degré subissent maintenant les mêmes contraintes que les professeur-e-s des écoles et, partout, les contraintes qui étaient par le passé l'apanage des départements et académies les moins attractifs.

Nous documentons régulièrement auprès du ministère et des médias le fait que cette charge de travail accrue, l'extension du temps de travail nuit aux conditions de travail des personnels et minore la place qu'ils et elles peuvent accorder aux missions liées à la mission d'enseignement. Depuis la révision des décrets statutaires en 2013-2014, nous dénonçons le fait que le ministère n'accorde aucune attention au temps de travail global en termes de conditions de travail, de santé et de sécurité au travail.

Par ailleurs, l'analyse des bilans sociaux et des rapports de situation comparée montre à quel point les heures supplémentaires contribuent aux inégalités de rémunération entre hommes et femmes. Développer les heures supplémentaires et globalement le *travailler plus pour gagner plus*, c'est aller à l'encontre des politiques d'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Nous avons étendu ces analyses à la logique du pacte enseignant. Le refus du ministère d'envisager que les parts fonctionnelles de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (Isae) et de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (Isoe) qui constituent le « pacte enseignant » puissent reconnaître du travail déjà fait, puissent donner lieu à décharge d'enseignement laissent peu de doutes sur le fait que le pacte aura les mêmes travers que les heures supplémentaires. Nous avons en effet déjà observé cette problématique pour les indemnités pour missions particulières (IMP) : dès lors que le recours pourtant possible à la décharge de service n'était pas mis en œuvre, c'est du temps de travail en plus sans égard pour l'articulation des temps professionnels et personnels et l'on constate aussi



© Communication Sgen-CFDT

que les IMP sont inégalement distribuées aux hommes et aux femmes. Les IMP les plus rémunératrices se concentrent sur les hommes.

Enfin, à la rentrée 2023, le pacte s'est plus encore resserré sur la question des remplacements de courte durée dans le 2^d degré. Le ministre de l'Éducation nationale d'alors (Gabriel Attal) a pris des dispositions pour limiter les absences de courtes durées, donnant pour objectif que 100 % de la formation continue ait lieu hors temps d'enseignement à partir de la rentrée 2024. La fédération a fermement dénoncé ces dispositions de même que celles qui invitent à tenir les réunions de concertation sur les temps de pause méridienne ou le soir en visio (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/un-risque-deffondrement-pur-et-simple-de-la-formation-continue/>; <https://www.sgen-cfdt.fr/actu/formation-hors-temps-scolaire-les-formateurs-en-premiere-ligne/>).

Au moment d'écrire le rapport d'activité, le ministère n'a toujours pas présenté de bilan du pacte. Le Sgen-CFDT demande sans relâche que ce bilan ne se limite pas à la question de la consommation ou non des enveloppes budgétaires. Nous demandons un bilan de l'impact en termes de conditions de travail, de santé au travail, et d'inégalité professionnelle femmes-hommes et d'inégalité entre le 1^{er} et le 2^d degré.

Notre opposition au pacte s'est déclinée aussi dans un cadre intersyndical et nous avons constamment dénoncé les risques du dispositif en termes de collectif de travail et de sens du travail.

<https://www.sgen-cfdt.fr/dossier/ce-que-fait-le-pacte-au-travail/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/non-au-pacte-enseignant-les-syndicats-quitent-le-csamen/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/un-choc-dinattractivite-pour-les-metiers-de-education-nationale/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/le-pacte-est-un-dispositif-qui-ne-repond-en-rien-aux-attentes-des-collegues/>

b) Les 108 heures et les missions liées à la mission d'enseignement : un forfait non régulé vecteur de l'intensification du travail

Dans les discussions avec le ministère de l'Éducation nationale, nous avons porté l'analyse que les 108 heures était un forfait non régulé qui ne pouvait en rien freiner l'intensification du travail des professeur·e·s des écoles; mais nous n'avons pas réussi à structurer un revendicatif suffisamment précis sur les 108 heures. Le conseil fédéral n'a donc pas réussi à réaliser pleinement le mandat que le congrès lui avait donné. Par ailleurs, nous n'avons pas réussi à conduire le ministère vers des mesures de désintensification du travail des professeur·e·s des écoles. Nous ne renonçons pas pour autant à agir dans cette direction. Le syndicalisme, c'est aussi la persévérance.

Sans doute nous faudra-t-il à l'avenir en faire encore plus pour que décideurs et décideuses comprennent les réalités du travail. De ce point de vue, le développement des pratiques syndicales de proximité, la capacité en tant que syndicalistes à parler et à raconter le travail mériteraient d'être encore renforcés dans toute notre organisation et d'être articulés directement à l'élaboration du cahier revendicatif, intégrés à son portage. Par ailleurs, il faut

peut-être prendre une autre entrée en réflexion que les 108 heures, et plutôt parler du temps de travail global pour définir l'organisation la plus efficace pour améliorer les conditions de travail des personnels et sortir d'une logique du forfait non régulé qui s'ajoute à l'obligation réglementaire de service. Les missions liées à la mission d'enseignement doivent être régulées pour protéger les agent·e·s. Il nous faut aussi mieux structurer notre stratégie revendicative car les 108 heures pouvaient apparaître comme une manière de concrétiser la revendication du travail, toutes tâches comprises ; mais en l'absence de régulation, cette reconnaissance dans les textes statutaires ne suffit pas.

Pour les directeurs et directrices d'école, nous avons obtenu au cours des dernières années des améliorations via l'augmentation et l'élargissement des décharges de direction. La loi Rilhac devait aussi permettre une amélioration des conditions d'exercice de cette responsabilité avec plus de décisions possiblement prises à l'échelle de l'école, et une légitimité reconnue par les partenaires. Mais il reste encore du chemin à parcourir pour que l'esprit de la loi se concrétise dans les pratiques professionnelles, aussi bien au sein de l'Éducation nationale que dans les communes.

c) Ce que la pénurie de personnel fait au travail dans tous les métiers de nos champs de syndicalisation

Dans tous nos champs de syndicalisation, les conditions de travail se dégradent. Le manque de personnel, à la fois du fait des difficultés de recrutement, des départs de plus en plus nombreux avant la retraite, et de l'inadéquation entre les missions et les moyens, aboutit à une intensification du travail et à une perte de sens (Tribune de l'automne 2021 : <https://www.sgen-cfdt.fr/actu/letat-inquietant-de-lecole-publique-en-france-quand-la-penurie-degrade-le-service-public/>).

Dans les universités, les créations d'emplois n'ont pas suivi la croissance du nombre d'étudiant·e·s (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/installation-du-csa-mesr-declaration-liminaire-du-sgen-cfdt/>).

Dans le réseau des Crous, des dotations financières et des créations d'emplois ont été consenties, mais en décalé par rapport à des décisions importantes comme le repas à un euro qui ont considérablement augmenté la charge de travail des personnels (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/les-crous-sous-tension-faute-de-financement-adapte-aux-missions/>).

Le Sgen-CFDT a demandé en CTM puis en CSAM JS de travailler sur l'inadéquation missions-moyens qui débouche sur un audit qui confirme tout ce que nous dénonçons. En 2023 et 2024, le PLF prévoit de nouveau des créations d'emplois, pour l'essentiel fléchées vers le SNU que nous contestons, qui doivent permettre d'accompagner l'accroissement de la charge de travail plutôt que d'améliorer réellement les conditions de travail.

Ces deux dernières années, de nouveaux outils numériques ont bousculé les métiers d'agent·e·s en EPLE comme en services déconcentrés. L'outil de pilotage et d'administration financiers en EPLE (Op@le) et la plateforme RH (Renouveau de l'outil interministériel de gestion des ressources humaines, ou Renoirh) ont mis à mal des personnels et des équipes de travail. Le déploiement de ces outils n'a pas bénéficié de

l'accompagnement au changement nécessaire. Pour Renoirh, il s'est fait à marche forcée. La fédération est régulièrement intervenue auprès du secrétariat général du ministère, de la direction des affaires financières (DAF), de la DGRH pour demander des dessertements de calendrier et des mesures d'accompagnement et de formation. Nous avons finalement obtenu la mise en place d'espaces de concertation, de légers ralentissements des déploiements et de l'indemnitaire, et dans certaines académies des postes ont été ajoutés dans les services concernés (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/renoirh-le-sgen-cfdt-recu-au-ministere/> ; <https://www.sgen-cfdt.fr/actu/renoirh-question-de-timing-mais-aussi-de-justice-salariale/> ; <https://www.sgen-cfdt.fr/actu/s-o-s-opale/>).

I.2.4. Égalité professionnelle et lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) : structuration du dialogue social, passer à la mise en œuvre au plus près des agent-e-s

Les ministères de nos champs de syndicalisation ont tous reçu la labellisation Égalité Diversité de l'Afnor.

Au ministère de l'Agriculture, une feuille de route égalité-diversité a été élaborée et fait l'objet d'un suivi régulier, et nous avons obtenu l'extension du périmètre de la cellule d'alerte contre les discriminations et VSST à l'enseignement supérieur agricole et vétérinaire (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/zoom-sur-egalite-femme-homme-au-ministere-de-lagriculture/> ; <https://www.sgen-cfdt.fr/actu/egalite-diversite-au-maa-bilan-de-la-feuille-de-route-2021/>).

La DGRH, désormais commune à l'Éducation nationale, à la Jeunesse, aux Sports, et à l'Enseignement supérieur et la Recherche, s'est dotée d'un plan national d'action pour l'égalité femmes-hommes commun à ce vaste périmètre pour 2021-2023 (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/plan-national-action-pour-egalite-professionnelle-entre-femmes-et-hommes-du-chemin-parcours-une-mise-en-oeuvre-a-suivre/>). Les discussions ont démarré pour son renouvellement avec des groupes de travail communs, mais aussi des groupes de travail distincts afin de mieux adapter les actions aux différents contextes statutaires et de travail. La fédération a structuré une équipe rassemblant des militant-e-s des différents périmètres afin de bien articuler en continu la dimension générale et la capacité à apporter une expertise catégorielle ou spécifique à un univers de travail. En effet, dans le plan précédent, les spécificités des établissements et organismes de l'ESR, des établissements JS ont été très mal prises en compte. Nous cherchons à convaincre les acteurs du dialogue social de l'intérêt d'aboutir à un accord sur ce sujet majeur.

En 2023, un arrêté relatif à la prévention, au signalement et au traitement des situations de VSST a été pris par les ministères EN, J, S, ESR qui nous est apparu insatisfaisant : défaut de prise en compte des signalements de violences conjugales contrairement à la préconisation interministérielle,



© Aline Noël

manques de précision dans la procédure de traitement des VSST... Nous l'avons dénoncé dans les différents CSAM et en formation spécialisée, et dans un cadre intersyndical. Nous avons obtenu un engagement de révision de l'arrêté, qu'il nous faut faire valoir malgré les remaniements (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/violence-sexuelle-et-sexiste-harcelement-et-discrimination-comment-etouffer-les-affaires/>).

I.2.5. Personnels en situation de handicap : investir davantage cet enjeu

La fédération a davantage structuré le travail sur les enjeux revendicatifs pour les personnels en situation de handicap. Cela a permis, d'une part, de structurer les interventions auprès des ministères et dans les instances de dialogue social, mais aussi de produire des ressources syndicales pour accompagner les personnels.

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/a-quoi-servent-les-orientations-strategiques-ministerielles-dans-lenseignement-superieur-et-la-recherche/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/emploi-des-personnes-en-situation-de-handicap-au-masa/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/medecine-du-travail-dans-leducation-nationale-le-sgen-cfdt-veut-faire-bouger-les-choses/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/agents-en-situation-de-handicap-vous-netes-pas-seuls/>

Nous avons aussi publié une série de témoignages dans *Profession Éducation* en novembre-décembre 2021 et sur le site fédéral.

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/handicap-et-evolution-professionnelle-le-temoignage-de-natacha-professeure-des-ecoles/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/apsh-juliette-temoignage/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/handicap-marie-emmanuelle-formatrice-greta/>

<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/handicap-et-chscta-3-questions-a-sophie-preioni-elue-sgen-cfdt/> <https://www.sgen-cfdt.fr/actu/emilie-boe/>

En mars 2024, avec une année de retard, le 5^e plan ministériel handicap pour les personnels des trois ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, de la Jeunesse et des Sports entre en vigueur. Nouveauté avec la création du/de la référent-e handicap censé-e être le-a premier-e interlocuteur·trice des agent·e·s (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/5eme-plan-ministeriel-2023-2027-dinclusion-professionnelle-des-personnes-en-situation-de-handicap/>).



« Engagé-e-s dans la transition écologique juste »
Profession Éducation, n° 291 – Mai-juin-juillet 2023

I.2.6. Transformation écologique et travail : imposer le dialogue social aux employeurs

Le dérèglement climatique demeure une perspective lointaine pour nos interlocuteur·trice·s au niveau ministériel. Entre les stratégies nationales biodiversité ou bas carbone, les plans d'adaptation au changement climatique... et la réalité sur nos lieux de travail, il y a un fossé difficile à combler.

Si la répétition des épisodes climatiques marquants a conduit à une progression de la réflexion au sein du ministère de l'Éducation nationale sur le bâti, en particulier en matière de chaleur et d'inondations, la mise en œuvre est très lente, avec des collectivités territoriales plus ou moins engagées mais souvent limitées par des financements qui doivent être mis en œuvre selon une planification peu claire (avec des budgets non sécurisés).

Sur le bâti scolaire, la fédération participe à des groupes de travail multiples, qu'il s'agisse du dialogue social qui a mené à la définition du référentiel ministériel, ou bien d'auditions parlementaires, du travail dans les formations spécialisées en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) qui ont pris la suite des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Nous portons systématiquement un positionnement qui conduit à refuser de séparer la question de l'adaptation et de l'atténuation des problématiques plus traditionnelles autour des enjeux de santé, de sécurité, d'inclusion et bien sûr d'adaptation aux missions (pédagogiques en particulier).

Le principal enjeu qui a été pris en compte est la réduction de la facture énergétique. La situation des personnels (leur santé, leur fragilité éventuelle...) et les spécificités des territoires sont encore trop peu prises en considération. Les personnels et les organisations syndicales représentatives sont trop souvent sommairement consultés. Malgré la publication de repères sur le bâti scolaire sur lesquels nous avons été consulté·e·s, les rénovations bâtimentaires ne prennent souvent pas en compte les multiples dimensions de ce bâti.

Le mouvement entamé autour de la renaturation des cours d'école laisse entrevoir une prise en compte plus pertinente de l'effondrement de la biodiversité mais qui reste à confirmer.

Le développement durable fait partie de la liste des sujets susceptibles de donner lieu à la négociation d'accords pour lesquels la fédération a déployé une formation, mais la transformation écologique n'est ni un sujet systématiquement abordé en CSA, ni évalué dans la Base de données sociales, contrairement à ce qui se passe dans le secteur privé. On voit bien ce qui est communiqué par le gouvernement, mais nettement moins sa mise en œuvre, et encore moins comment cela est partagé avec les agent·e·s.

Nous avons porté ces revendications lors de nos auditions par des missions parlementaires.

Par ailleurs, le ministère de l'Éducation nationale reste silencieux sur les enjeux d'adaptation au changement climatique et à l'exigence de

contribution à la transformation écologique pour des bâtiments et lieux de travail sur lesquels il a la main : aucun dialogue social n'est structuré sur les enjeux pour les bâtiments administratifs.

Nous portons aussi l'idée que la transition écologique n'est pas limitée à l'adaptation bâtementaire et qu'il faut passer à une lecture et une logique d'actions plus systémiques en intégrant toutes les dimensions du travail et les conditions de déplacement domicile-travail et de déplacements professionnels.

Dans les universités et les organismes nationaux de recherche (ONR), la crise énergétique a sans doute contribué à accélérer les investissements de rénovation bâtementaire en lien avec la transition écologique. Cependant, de nombreux établissements avaient intégré ces enjeux dans leur réflexion dans le cadre de la dévolution patrimoniale depuis plusieurs années. Au niveau ministériel, dans l'ESR comme à l'EN, le dialogue social reste souvent focalisé sur les enseignements et l'éducation au développement durable et à l'écologie. *In fine*, dans tous nos champs de syndicalisation, nous faisons le constat d'un dialogue social peu structuré et une réflexion parcellaire sur les enjeux liés à la transition écologique. Il y a donc beaucoup à faire pour imposer un agenda social écologique plus pertinent et permettant de passer à l'action.

I.2.7. La formation initiale des enseignant-e-s et les voies de recrutement : on ne recrutera pas les enseignant-e-s du futur avec les recettes du passé

La réforme de la formation initiale des enseignant-e-s et CPE plaçant le concours en fin de master 2 a été consciencieusement ratée, jusqu'aux derniers textes relatifs aux conditions de stage qui ont été de puissantes incitations à ne pas passer par un master MEEF, ou à ne pas faire de stage en responsabilité pendant le master. Aussi, cette réforme du premier quinquennat a commencé à faire l'objet de critiques à peine le second quinquennat débuté, et ce, sans en passer par la nécessaire prise de recul et l'élaboration d'un bilan partagé.

Les difficultés de recrutement d'enseignant-e-s se confirmant, le président de la République a annoncé unilatéralement fin aout 2022 qu'il fallait revoir la place du concours, en particulier pour les professeur-e-s des écoles. Nous avons rapidement pris des positions suite à ces déclarations : lors de la conférence de presse de rentrée en 2022 (<https://sgen-cfdt.fr/contenu/uploads/2023/09/Dossier-de-presse-Rentree-scolaire-2022.pdf>), dans une publication remarquée en janvier 2023 (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/le-crash-de-la-formation-des-enseignant-e-s-du-premier-degre/>), et de fait en 2022-2023, le dossier est resté au placard.

Depuis la rentrée 2023, c'est de nouveau l'agitation, avec la présentation de plusieurs scénarios. Les travaux du conseil fédéral ont confirmé le refus pour le Sgen-CFDT d'un décrochage entre premier et second degré, non

seulement sur les modalités du concours, mais aussi sur les modalités de formation (https://sgen-cfdt.fr/contenu/uploads/2023/10/2023_10_10_CP.pdf).

Avant le remaniement de janvier 2024, nous alertions sur le risque de délais intenable pour une réforme qui doit entrer en vigueur en septembre 2024. Le remaniement a mis en pause le dossier au moins en matière de dialogue social pendant tout le mois de janvier. Le risque d'un travail en vase clos des services et des cabinets ministériels n'augure rien de bon au regard de la construction des dernières réformes. Cette précipitation et ce manque de clarté sont source de souffrance au travail pour tou·te·s les collègues de l'enseignement supérieur. Comment préparer l'année universitaire 2024-2025 avec aussi peu d'informations ? Comment faire, concrètement, pour préparer les maquettes de formation ? Comment prévoir les services des collègues ? Qui va travailler sur l'accréditation de ces nouvelles formations ? Que dire aussi de ces collègues qui venaient tout juste de faire la maquette de master MEEF sur la précédente réforme, et qui s'aperçoivent que leur travail est comme jeté à la poubelle ? Cette réforme nous inquiète aussi pour les services ministériels qui travaillent avec des à-coups et des incertitudes quant aux arbitrages politiques.

I.3. FAIRE VIVRE UN SYNDICALISME PROCHE, UTILE ET EFFICACE

La période qui vient de s'écouler a connu des moments inédits pour notre pays et, par conséquent, pour la vie de nos syndicats.

Dans les premiers mois de cette mandature, la France a été paralysée par l'épidémie du Covid, puis par les mesures de confinement.

Les pratiques de développement ont dû être retravaillées. La progression en nombre d'adhérent·e·s, même si elle n'a pas été aussi importante que lors du mandat précédent a quand même été positive.

Cependant, tous les syndicats et tous les champs de syndicalisation n'ont pas connu le même sort. On constate de grandes disparités.

Cette progression en nombre d'adhérent·e·s ne s'est malheureusement pas non plus traduite par une progression lors des élections professionnelles de 2022.

L'intégration du développement dans les pratiques syndicales donnait des résultats pour de nombreux syndicats (sans d'ailleurs que nous soyons en capacité de formaliser un modèle unique mais plutôt un cumul de facteurs de réussite, et qu'aujourd'hui ces syndicats n'avaient plus besoin du dispositif fédéral tel que conçu à l'origine pour faire adhérer et être performant).

Certaines structures syndicales avaient des difficultés en termes de développement (pas nécessairement liées au développement mais sans doute à d'autres problématiques) et le dispositif tel qu'il a été conçu il y a 8 ans ne leur permettait pas de faire mieux.



Dijon, assemblée générale, février 2022

Le conseil fédéral a donc décidé de modifier l'attribution des moyens affectés au développement. Désormais les syndicats attribuent eux-mêmes les moyens à leurs militant·e·s afin d'appliquer leur politique de développement.

I.3.1. Mettre les structures fédératives au service de l'accompagnement des équipes militantes pour un syndicalisme de proximité

La fédération s'est employée durant les trois ans du mandat à mettre en œuvre les orientations définies par la partie 3.3 de la résolution de Dijon : « Une organisation plus efficace, forte de ces militant·e·s ». Le pôle structures initié en 2019 a poursuivi son déploiement en profitant notamment du temps fort de l'AG de Dijon (février 2022). Il s'est véritablement installé durant le mandat pour organiser l'offre fédérale à destination des syndicats, la rendre plus lisible, coordonner et structurer la connaissance des syndicats, et participer à l'élaboration du suivi personnalisé de chaque syndicat par la fédération.

La fédération a œuvré à renforcer son travail en direction des syndicats au travers de ces interventions à la demande des équipes. L'outil de demandes d'intervention en ligne (DIL) a été créé durant le mandat pour mieux répondre aux besoins des équipes. DIL recense 56 interventions de militant·e·s de la fédération à la demande des syndicats depuis juin 2022, soit environ une par semaine en moyenne. Parmi elles, 22 ont été consacrées à des démarches « Parlons travail ».

OSCAR a pu, au cours de la période, atteindre l'un de ses objectifs, celui d'être l'outil au service du contact pendant la période électorale. Les campagnes d'appel ont pu ainsi être entièrement menées et malgré quelques lenteurs, la robustesse de l'application a été au rendez-vous. Cette période particulière a permis une meilleure prise en main et appropriation d'OSCAR par la quasi-totalité des équipes syndicales, mais aussi dans toutes les dimensions générales de notre organisation (ESR, EAP...).

Tout cela a été renforcé par plusieurs formations centrées sur les fonctionnements de collectifs avec l'outil.

Au-delà des temps de formation formels, un accompagnement ponctuel des militant·e·s est donné par la fédération. Les formations sont désormais conduites en liant les dimensions techniques de l'outil avec celles de la conduite du développement des syndicats.

D'autre part, les anciens outils spécifiques d'accompagnement des agent·e·s pour les opérations de carrière des enseignant·e·s et personnels de direction ont été remplacés par le portail Sgen+ intégré à OSCAR. Ce module questionné en termes d'usage par le conseil fédéral a conduit à la mise en place d'une enquête d'usage auprès des syndicats. Enquête qui a permis de se pencher sur les différents modes d'échanges avec les agents via Oscar.

Enfin, la fédération a conduit des opérations de stabilisation de l'application et de fiabilisation des données. Elle poursuit un travail avec la confédération pour une meilleure intégration des données entre les outils confédéraux et OSCAR.

Pendant ces trois années, Oscar a donc évolué pour se consolider. OSCAR, c'est :

- L'outil de la connaissance (module « contacts »).
- La qualité des données : les choses avancent même s'il reste du chemin à parcourir en matière d'harmonisation, notamment pour faciliter le suivi collectif, tant au sein du syndicat que d'un syndicat à l'autre.
- L'historique des relations : il doit permettre – notamment au moment des élections – d'avoir une vue sur les interactions entre le syndicat et la personne ; de plus en plus de syndicats ont compris que l'utilisation d'OSCAR n'est pas la façon la plus efficace pour envoyer des mails en masse... Cependant, d'autres syndicats n'ont pas changé leur pratique dans ce domaine, la fédération s'emploiera dans les années futures à les accompagner pour qu'ils puissent utiliser d'autres canaux sans pour autant amoindrir la qualité de la communication en direction des contacts.
- L'outil de la proposition (module CRM). C'est essentiel pour maintenir la relation entre le syndicat et les agent·e·s, notamment les adhérent·e·s. De plus en plus de syndicats organisent des campagnes d'appels, en particulier en direction des adhérent·e·s avec qui le syndicat n'a pas eu d'interaction récente. De plus, des exemples de campagnes ont été réfléchis conjointement (secteur développement et pôle SIMON) et proposés aux syndicats.
- Sgen+, l'outil de l'accompagnement (carrière et mobilité). Il est diversement utilisé suivant les syndicats et suivant les corps. D'une part, les débuts ont été un peu chaotiques, d'autre part la fédération n'a certainement pas suffisamment accompagné les équipes syndicales dans l'appropriation de ce module.

Des formations ont été organisées localement pour aider les équipes syndicales à s'approprier OSCAR. Non seulement elles avaient un caractère technique, mais le but était aussi de permettre à ces équipes de réfléchir à leur structuration et à la place d'OSCAR.

Le suivi des syndicats par les secrétaires nationaux·ales s'est enrichi d'une réflexion menée tout au long du mandat (CN de mars 2021, AG de Dijon en février 2022) pour préciser les attendus de ce suivi. La pleine implication de la fédération dans le dispositif ARC, en lien avec l'équipe confédérale (formation de 18 secrétaires fédéraux·ales en janvier 2024), incite à poursuivre ce travail pour identifier ce qui relève du temps long (suivi) et de temps délimités (accompagnements).

Dans le même souci de mettre les structures fédératives au service de l'accompagnement des équipes militantes pour un syndicalisme de proximité, nous avons, avec les syndicats et le conseil fédéral, fait évoluer la conduite de la politique de développement.

Si la fédération a maintenu les priorités « entrant·e dans le métier » et « développer en établissement », la priorité « club 14 » consacrée aux entrant·e·s dans le métier des académies de Versailles, Créteil et Amiens est quelque peu modifiée.

Une priorité plus élargie, en lien avec la priorité confédérale, concernant les problématiques auxquelles sont exposés les néo-titulaires est choisie par la fédération et mise en place par le secteur développement. L'enjeu est de permettre à chaque syndicat, où qu'il soit sur le territoire, de construire des pratiques pertinentes pour fidéliser ces jeunes adhérent·e·s.

Cette évolution s'est avérée nécessaire au regard de différents constats : 50 % de résiliation dans les 5 premières années d'adhésion ; perte de contact avec des adhérent·e·s lors des changements d'académies des premières années de métier pouvant mener à une désadhésion ; évolution probable (travaux de la CFDT) des représentations du métier et du syndicalisme, des besoins pour ce public (seconde carrière, préoccupations sociétales, rapport au collectif, etc.).

Deux axes de travail ont été ciblés : garantir une continuité d'accompagnement syndical (y compris lors des changements d'académies) et viser une connaissance plus fine de ces adhérent·e·s pour répondre au mieux à leurs attentes.

Pour travailler ces axes, l'appareil fédéral a souhaité constituer un « laboratoire » qui expérimenterait des pratiques co-construites avec des militant·e·s des syndicats, des secrétaires fédéraux·ales, des adhérent·e·s néotitulaires.

La démarche a été présentée au conseil national (CN) et au conseil fédéral (CF) en juin 2023. Onze syndicats se sont portés volontaires. De premiers échanges en visio ont permis un premier partage de pratiques (notamment sur des actions d'accueil de ce public), et ont en outre abouti à l'élaboration d'un questionnaire à destination des néotitulaires (choix de cibler les adhérent·e·s en stage ces trois dernières années). Le questionnaire interroge trois dimensions : le rapport au métier et à l'Éducation nationale ; l'image et le rôle du Sgen-CFDT ; leurs attentes à l'égard de leur syndicat. Par la suite, certains points pourront être approfondis lors d'entretiens individuels avec des adhérent·e·s volontaires.

L'analyse de ce questionnaire et de ces entretiens sera partagée et travaillée avec les syndicats en vue d'affiner nos actions et propositions.

I.3.2. Articuler développement et démocratie interne

Tout au long du mandat, nous avons cherché à améliorer les interactions avec les militant·e·s des équipes syndicales, voire directement avec les adhérent·e·s, en utilisant les réseaux professionnels, des listes de diffusion, des visios et webinaires. L'objectif de cette démarche est de mieux articuler l'actualité revendicative et son portage fédéral avec une démocratie interne vivace et avec notre dynamique de développement. La circulation en notre

sein des réalités professionnelles et de leur analyse militante est ce qui nous permet de renforcer notre efficacité revendicative à tous les niveaux de l'organisation. *In fine*, cette démarche est aussi un moyen d'enrichir la légitimité de notre parole syndicale. Non seulement nous avons acquis la légitimité de porter la parole des agent·e·s par les résultats aux élections professionnelles, mais aussi parce que nous sommes capables de bien représenter les réalités professionnelles des personnels, de parler travail aussi bien dans nos interventions médiatiques que dans les concertations et négociations avec les décideurs politiques et l'administration. Cultiver en permanence cette démarche, c'est chercher à articuler les deux sens de la représentativité syndicale définies par Pierre Rosanvallon.

Donnons-en quelques exemples sans viser l'exhaustivité.

Tout le long des quatre années, les secrétaires fédéraux·ales ont réactivé le réseau MLDS comme le réseau Voie pro. Ce dernier s'est réuni à deux reprises et a pu alimenter les revendications via une liste d'échanges. Il·elle·s se sont rendus dans de nombreux territoires pour aller à la rencontre des collègues PLP et accompagner les réformes successives.

Le réseau des correspondant·e·s académiques des personnels de direction (Perdir) est actif et fonctionne bien. À la fois pour avoir des remontées de terrain et des informations précieuses sur l'application des directives du ministère, mais aussi pour faire connaître les revendications et les prises de position de l'organisation. Presque toutes les académies sont pourvues d'un·e correspondant·e Perdir. Il·elle·s sont souvent deux dans les académies importantes.

Il y a huit à dix réunions à distance par an et un regroupement en présentiel pendant deux jours au mois de mars. En parallèle, une newsletter mensuelle est envoyée.

Ces réunions sont complétées par une tournée des syndicats : Grenoble, Metz, Rennes, Limoges, Paris et les regroupements IDF, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Nord-Pas-de-Calais/Amiens. En 2023, Aix-les-Bains, Rennes, Lille réseau CPE. En 2024, Montpellier.

Nous avons aussi développé le réseau des inspecteur·trice·s avec des regroupements et de la communication dédiée (webinaire/flyer/newsletters...).

Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF) Perdir et inspecteur·trice·s : chaque année un·e ou deux secrétaires fédéraux·ales vont à la rencontre des personnels de direction ou d'inspection stagiaire lors des périodes de formation statutaire à Poitiers. C'est l'occasion de rencontrer des collègues en début de carrière et de leur faire connaître l'action du Sgen-CFDT sur les sujets qui les préoccupent (première mutation, reclassement, régime indemnitaire, etc.).

Nous avons relancé l'animation d'un réseau encadrement (destiné aux corps d'IEN et d'IA-IPR). Le décès d'Alain Pothet, qui en était un acteur majeur, nous a déstabilisé·e·s. Mais nous avons repris le travail avec l'idée de nous appuyer sur sa vision du système. Sylvie Perron et Dominique Bruneau ont animé deux visios avec une dizaine d'inspecteur·trice·s. Cela a été l'occasion de rendre le Sgen-CFDT de nouveau visible. Cela a permis également de mesurer l'état d'inquiétude des collègues inspecteur·trice·s ; leurs conditions de travail se dégradent fortement.

Le développement chez les AESH a été très fort dans ce mandat (1 470 adhérent·e·s en mars 2024 contre 807 en octobre 2021, soit 82 % d'augmentation avec un ralentissement en ce début 2024). La dynamique des webinaires mensuels en 2022, les temps réguliers avec les syndicats, le portage revendicatif fort des axes déterminés en congrès ont participé à cela. On constate aussi que les syndicats ont investi cette catégorie d'agent·e, lui ont donné des moyens et ont permis à des AESH de devenir militant·e·s. Cela a favorisé l'émergence d'un réseau AESH dynamique. Il faut aussi souligner que le syndicat de La Réunion, fort chez les AESH, participe à cette réussite.

Le réseau fédéral des militant·e·s Sgen-CFDT qui mènent l'action syndicale dans les Crous des différentes académies se réunit une à deux fois par an.

Il est l'occasion d'échanger sur la vie des sections, sur les actions syndicales menées auprès des agent·e·s mais aussi de partager les informations réglementaires et statutaires et de leur mise en œuvre, de construire du revendicatif en matière de rémunérations, de conditions de travail, etc.

La liste de discussion du réseau fonctionne très bien ; elle est un moyen d'échanger sur un sujet et d'obtenir des réponses rapidement.

Durant le mandat, nous avons aussi beaucoup porté le rapprochement des sections avec leur syndicat académique. Des militant·e·s d'exécutifs de syndicats ont participé à des réunions du réseau. Certain·e·s font partie de la liste de discussion. Le lien tripartite section-syndicat-fédération est crucial pour la vie de la section, la construction du revendicatif et la conduite de l'action syndicale, dans les instances et surtout auprès des agent·e·s sur leur lieu de travail.

1.3.3. Une présence médiatique au service de la visibilité de nos positions et d'une incarnation partagée de notre organisation

Au cours du mandat, nous avons encore réduit le nombre de communiqués de presse car nous nous sommes aperçu·e·s de la nécessité de renouveler et de changer nos moyens de communication pour plus d'efficacité.

Nous avons donc développé un contact direct avec les journalistes et les parlementaires (hors élu·e·s d'extrême droite) à travers l'« INFOPRESSE ». Ce format de diffusion nous a permis d'avoir plus de visibilité, plus de réactivité et plus d'interactivité. Ce format est plus réactif car il consiste en la diffusion directe d'articles du site, de déclarations liminaires en instance auprès de nos contacts presse et des parlementaires. Il n'y a donc pas à travailler en double (article et communiqué de presse).

Il en résulte aussi que l'utilisation de communiqués de presse signale à nos destinataires l'importance plus forte du sujet traité.

Nous avons réussi à utiliser de manière plus proactive les contacts presse que nous avons constitués au fil du temps. Cela nous permet un travail plus ciblé en direction des médias et journalistes en fonction de leur degré de spécialisation sur les thématiques que nous voulons mettre en avant. En retour, plus de journalistes nous contactent directement pour avoir la lecture Sgen-CFDT d'un certain nombre d'événements ou de dossiers.



Catherine Nave-Bekhti sur la Réforme des retraites, France Info TV, 18 avril 2023

La fédération a aussi structuré sa capacité à solliciter des militant·e·s des syndicats pour pouvoir plus rapidement transmettre des coordonnées aux journalistes désireux d'avoir des témoignages et analyses locales. Ainsi, dans les médias de plus en plus souvent la parole Sgen-CFDT n'est pas seulement incarnée par la secrétaire générale, les secrétaires nationaux·ales, les secrétaires fédéraux·ales, mais aussi des militant·e·s des différents syndicats. C'est aussi une manière de rendre visible notre présence aux côtés des agent·e·s, notre pratique d'un syndicalisme de proximité.

De 2021 à 2024, environ 120 médias ont parlé du Sgen-CFDT, cité directement des propos de militant·e·s Sgen-CFDT. Cela représente plus de 1 000 articles jusqu'à mars 2024, sur une période d'environ 3 ans et 10 mois.

Sur l'année 2024, en janvier et février seulement, nous avons dépassé notre record en termes de visibilité médiatique, avec 50 articles en février et 34 articles en janvier. Entre choc des savoirs, coupes budgétaires et groupes de niveau, le Sgen-CFDT a évidemment eu sa part de parole dans les médias. En effet, les appels à la grève et les communiqués intersyndicaux ont été repris par les médias, les articles et prises de position fédérales diffusés par Infopresse, et les relations régulières avec les journalistes ont fait le reste : plusieurs médias ont donné la parole à des militant·e·s Sgen-CFDT que ce soit au niveau national ou au niveau local.

Chaque fin du mois, une revue de presse récapitulant toutes nos interventions médiatiques est publiée sur le site : <https://www.sgen-cfdt.fr/salle-de-presse/revue-de-presse>

Des interventions ou des passages à la télé/radio sont envoyés sur Infosfédé généralement deux fois par mois.

La fédération a tenu six conférences de presse depuis 2020 :

- Conférence de presse commune FEP-SGEN de rentrée 2023, septembre 2023, en présence de 19 journalistes (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/conference-de-presse-de-rentree-2023/>).
- Conférence de presse de rentrée universitaire 2023, en présence de 7 journalistes (https://sgen-cfdt.fr/contenu/uploads/2023/09/Dossier-de-presse-ESR_compressed-1.pdf).
- Conférence de presse de rentrée 2022 dans l'enseignement scolaire, en présence de 16 journalistes (<https://sgen-cfdt.fr/contenu/uploads/2023/09/Dossier-de-presse-Rentree-scolaire-2022.pdf>).
- Conférence de presse de rentrée universitaire 2021 : « L'enseignement supérieur n'est pas une dépense, mais un investissement » (<https://sgen-cfdt.fr/contenu/uploads/2021/09/Dossier-de-presse-sup.pdf>).
- Conférence de presse de rentrée scolaire 2021 : « L'éducation, investir pour l'avenir » (<https://sgen-cfdt.fr/contenu/uploads/2021/09/Dossier-de-presse-Sgen-CFDT-9092021.pdf>).
- Conférence de presse de rentrée universitaire 2020 : Les revendications du Sgen-CFDT (<https://sgen-cfdt.fr/contenu/uploads/2020/09/Dossier-de-presse-sup-v3-4-1.pdf>).
- Conférence de presse de rentrée scolaire 2020 : Les revendications du Sgen-CFDT et de la FEP-CFDT (<https://sgen-cfdt.fr/contenu/uploads/2020/09/Dossier-de-presse-8SEPT2020.pdf>).

I.3.4. Adapter nos pratiques syndicales au nouveau contexte créé par la loi de transformation de la Fonction publique

La mise en œuvre de la loi de transformation de la Fonction publique a donné progressivement sa pleine mesure en cours de mandat avec l'installation des CSA et leurs formations spécialisées.

La perte de nombreuses compétences pour les CAP a continué à modifier le travail militant des élu·e·s CAP, et à modifier aussi plus largement nos pratiques syndicales. De plus en plus, l'accent est mis sur le conseil en amont des démarches que les collègues doivent faire en matière de mobilité et de carrière en particulier. Les équipes syndicales et fédérales doivent s'adapter à cette donne : maintenir la capacité à faire de l'information et de l'accompagnement collectif et faire face aux effets d'un accompagnement plus souvent individuel des personnels rencontrant des difficultés particulières. Des réunions d'information, des visios rassemblant de nombreux·ses agent·e·s, les visios organisées par la fédération pour accompagner et transmettre des ressources aux militant·e·s syndicaux·ales ont été programmées de manière régulière et sont appréciées. Notre capacité à informer les agent·e·s continue d'être un levier de syndicalisation. L'accompagnement plus individuel de collègues rencontrant des difficultés particulières s'avère plus compliqué que par le passé car les liens avec les services ne sont plus aussi fluides. Cet accompagnement mobilise un temps militant important, et confronte davantage les militant·e·s à des situations délicates et à une charge mentale forte. L'accompagnement et le soutien aux accompagnant·e·s est un enjeu majeur pour toute notre organisation pour ne pas émousser l'engagement.

Ces questions alimentent la réflexion sur le déploiement au sein de notre fédération du dispositif confédéral Accompagnement, ressources, conseils (ARC), et sur la structuration d'une offre de formation adaptée à ces réalités militantes.

L'installation des CSA et leur formation spécialisée, avec une présence systématique d'élus·e·s et mandaté·e·s Sgen-CFDT dans les F3SCT des CSA où nous siégeons (précédemment, avoir un siège en CT n'assurait pas la possibilité de siéger en CHSCT), tout cela modifie là aussi le travail syndical en lien avec les instances de dialogue social. Le choix du conseil fédéral de démarrer très vite la formation des élu·e·s et mandaté·e·s, dès janvier 2023, et de structurer leur mise en réseau, est une force pour toutes et tous. Installer tôt dans le mandat l'interconnaissance directe permet un bon fonctionnement des listes de discussion qui nourrit les interventions aussi bien localement que nationalement.

Les échanges dans les différents périmètres montrent qu'il y a beaucoup à faire sur la mise en œuvre des procédures SST et leur suivi par les F3SCT. Il nous faut coordonner ce suivi et les interventions à différents niveaux pour que, dans nos différents champs de syndicalisation, les employeurs publics assument leurs responsabilités.

Dans le sillage de notre entrée dans la F3SCT du ministère de l'Éducation nationale, et sur la base de travaux nourris au sein de la fédération sur les enjeux de santé et de sécurité au travail, nous avons agi pour renouveler le travail de la formation spécialisée sur les orientations stratégiques ministérielles (OST). Cela a permis de faire bouger les lignes de manière importante (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/conditions-de-travail-sante-et-securite-au-travail-au-ministere-de-leducation-nationale-de-la-jeunesse-et-des-sports/>).

Toutefois, dans les périmètres Jeunesse et Sports et Enseignement supérieur et Recherche, nos élu·e·s et mandaté·e·s dans les F3SCT ministérielles considèrent que les OST ne sont pas suffisamment portées politiquement par les ministères ; or cela serait nécessaire pour qu'elles deviennent un levier efficace pour les militant·e·s de nos sections dans des établissements qui se réfugient derrière leur autonomie pour minorer l'importance de ces orientations (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/a-quoi-servent-les-orientations-strategiques-ministerielles-dans-lenseignement-superieur-et-la-recherche/>).

La mise en œuvre de la loi de transformation de la Fonction publique, c'est aussi la possibilité de négocier des accords majoritaires locaux. Il nous faut nous saisir de cette possibilité partout où c'est possible, partager ce qui démarre dans certaines académies ou établissements et structurer l'accompagnement des équipes de négociation.

I.3.5. Une formation fédérale dynamique

L'ensemble des formations fédérales proposées pendant ces trois années a eu pour objectif de servir les pratiques syndicales. On distingue plusieurs périodes. Celle d'une démarche de formation autour de l'accompagnement des agent·e·s et plus largement des collectifs de travail avec une année d'ABCD (Agir-Bâtir-Communiquer — Développer !) de l'accompagnement et la formation « écoute active », celle de la formation des élu·e·s post-élection et celle permettant de s'emparer désormais du dispositif de négociation d'accord collectif et de possibilités d'agir pour les transformations écologiques justes. La nécessité de formation au juridique trouvera, elle aussi, des propositions en 2024.

D'autre part, les formations des exécutifs se poursuivent avec des sessions de formation pour les responsables de syndicat, et d'autres à destination des exécutifs. La dynamique de formation d'animateur·trice·s de formation s'est poursuivie. Elle vise à rendre les syndicats plus en autonomie pour la proposition de formation aux adhérent·e·s. Une dynamique que l'on constate aussi via l'augmentation des déclarations de formations locale que le secrétariat fédéral de la formation doit prendre en charge.

La commission fédérale Formation (CFF) est le principal acteur de la formation, en ingénierie et conception comme en animation de la formation. D'autres secteurs de la fédération s'engagent aussi dans la proposition de formations spécifiques : le développement et la communication, soutenus par le pôle Simon.

La formation fédérale a accompagné l'ensemble de la démarche visant à mettre les structures fédératives au service de l'accompagnement des équipes militantes pour un syndicalisme de proximité. Par exemple, nous avons déployé tout au long du mandat des formations directement liées aux pratiques syndicales de proximité, en articulant très directement les travaux du secteur formation et de la CFF et ceux du secteur développement et de la préfiguration d'un pôle structures au sein de la fédération.

Les formations « Préparer, organiser et animer une réunion syndicale »

Ce sont des formations qui ont été déployées initialement en 2019 (donc avant le congrès de Dijon), mais elles restent dans le catalogue des formations proposées aux syndicats. Certains en ont bénéficié lors de ce mandat.

« Agir syndicalement dans son établissement »

Depuis 2017, la fédération propose aux syndicats différents outils (tracts, affiches, guides...) au service des correspondant·e-s d'établissement dans les EPLE. Ces dernières années – plus particulièrement depuis septembre 2023 – nous avons enclenché une vitesse supérieure en proposant à chaque syndicat des réunions en visio pour celles et ceux qui ont la volonté de constituer un réseau de correspondant·e-s d'établissement et de l'animer.

« ABCD de l'accompagnement »

Pour les ABCD (Agir-Bâtir-Communiquer – Développer !) de l'accompagnement, les équipes syndicales se sont réunies pendant deux jours en différents lieux et à différents moments de l'année scolaire 2021-2022 pour élaborer chacune un projet d'actions d'accompagnement : accompagnement individuel et accompagnement de collectifs. Ce fut pour la majorité un moment dynamisant à quelques mois des élections professionnelles de 2022.

II. Analyse des élections professionnelles

Pour l'enseignement scolaire, les résultats des élections au CSAMEN et à plusieurs CSA académiques n'ont pas été au rendez-vous, générant une déception d'autant plus forte que nous avons connu une augmentation de notre nombre d'adhérent·e·s depuis le précédent scrutin et que la campagne et sa conduite ont été appréciées par les militant·e·s.

Dans l'Enseignement supérieur et la Recherche, mais aussi à la Jeunesse et aux Sports, la mauvaise organisation du vote électronique est à l'origine d'une partie de l'écart significatif entre les résultats aux CSA d'établissement et aux CSAM.

Ces résultats fragilisent notre représentativité au niveau ministériel et les moyens syndicaux dont nous disposons.

Nous reprenons ici l'analyse des élections menée lors du conseil fédéral de février 2023.

Trois observations peuvent être faites selon des temporalités différentes sur les résultats :

- Le recul de la CFDT au niveau des Fonctions publiques, qui passe de la 2^e à la 3^e place (18,6 %, - 0,4 point).
- L'effondrement du taux de participation dans l'ESR à 19,21 % : - 11,2 points par rapport à 2018 ; - 15,3 points par rapport à 2014. À titre de comparaison, la participation Fonctions publiques recule de 6,1 points par rapport à 2018 et de 9,1 points par rapport à 2014, mais demeure à 43,7 %.
- Le nouveau recul de notre organisation dans l'Éducation nationale, poursuivant un cycle engagé en 2002 (à l'exception de 2011) : notre représentativité s'établit à seulement 7,8 % avec 31 000 voix. Si l'on s'en tient aux élections CTMEN, c'est un recul de 0,6 point par rapport à 2018, après un recul de 0,5 point entre 2014 et 2018, et un recul de 1 point entre 2011 et 2014. Lors de ces trois scrutins, le nombre de voix était resté stable, autour de 34 000.

Il faut souligner les reliefs marqués selon les champs professionnels, selon les territoires. Quelques éléments à nouveau :

- De belles réussites locales dans l'EN (gains de sièges en CAPD, en CCP AESH-AED, en CCP contractuel·le·s enseignant·e·s, progressions en CSAD) mais des reculs très marqués dans plusieurs académies qui apparaissaient historiquement comme des bastions électoraux. La disparition de la CAPN 1^{er} degré et des CAPN administratifs et la création de la CAPN Grand 2^d degré compliquent la comparaison par corps par rapport à 2018. Néanmoins, on peut faire quelques observations sur la filière enseignante qui compte 780 000 agent·e·s titulaires et contractuel·le·s. La comparaison des résultats obtenus en CAPD 1^{er} degré entre 2018 et 2022 montre un recul de 0,3 point (de 6,3 % à 6,0 % avec un peu moins de 10 000 voix). Le recul est de 0,7 % dans le périmètre de CAPN Grand 2^d degré, de 9 à 8,3 % et 14 000 voix (de 0,6 % au niveau des Capa Grand 2^d degré, de 9,3 à 8,7 %). Les listes Sgen-CFDT en CCP enseignant·e·s obtiennent 1 232 voix, 230 de plus qu'il y a 4 ans, en grande partie grâce au résultat de Mayotte (+156). Au total, environ 25 000 agent·e·s de la filière enseignante ont choisi les listes Sgen-CFDT lors de scrutins CCP ou CAP locales, sur 34 000 votant·e·s.
- De fortes progressions dans de nombreux CSA d'universités, des succès également dans les CSA des organismes nationaux de recherche.
- Des Crous où nous étions présent·e·s, mais ces succès locaux ne se retrouvent pas dans le vote ministériel puisque, si nous progressons un peu en pourcentages, nous passons de la 3^e à la 4^e place, et nous perdons 4 600 voix (-38 % par rapport à 2018). Conséquence : les organisations ayant signé le protocole sur les carrières et la rémunération ne sont plus en mesure de porter à elles seules un accord majoritaire.
- De même, les succès obtenus dans les CSA des Creps ne se retrouvent pas dans le résultat du CSAM à cause de manquements du ministère, et nous perdons un siège.
- Les résultats dans le champ du Masa et de l'AEFE sont quant à eux positifs, avec un maintien au-dessus de 14 % au CSA EA et 16,4 % au CSA de l'AEFE.

L'analyse des résultats des élections par le conseil fédéral a débouché sur la constitution d'un groupe de travail sur l'évolution des pratiques syndicales.

En effet, l'analyse des élections nous a amené·e·s à insister sur une réussite liée à la proximité et sur l'intérêt des actions mises en œuvre dans le cadre d'un fédéralisme opérationnel, même s'il faut observer qu'il y a eu moins de sollicitations qu'en 2018 pour des déplacements fédéraux en région.

Nous avons considéré qu'il fallait interroger le terme « proximité » pour éviter d'une part d'en faire un mantra et d'autre part de lui donner un caractère « fourre-tout » source de malentendus. C'est le lien entre proximité, émancipation des collectifs et action revendicative qu'il faut préciser. Les débats du CN ont fait émerger le sujet récurrent du ressenti d'un décalage entre l'action revendicative et les attentes de nos collègues, voire de nos adhérent·e·s, dans un contexte de surcharge informationnelle.

Il faut analyser la manière dont l'actualité revendicative est construite et appropriée dans et entre les différentes instances et structures du Sgen-

CFDT : congrès, conseil fédéral, conseil national, AG fédérale (celle de 2022 ayant été une réussite et appréciée par les participant·e·s), conseils syndicaux, secrétariat fédéral et ses secteurs, comités et réseaux, collectifs de militant·e·s de syndicats, AG ou sections d'adhérent·e·s.

En avril 2023, les pistes de travail du groupe ont été validées par le conseil fédéral. Puis le conseil fédéral de juin 2023 a validé les décisions suivantes :

- Concernant l'évolution des pratiques syndicales de proximité :
instauration d'un contrat d'accompagnement des syndicats ;
accompagnement des syndicats réalisé par une équipe (SN/SF) ;
priorité au développement de collectifs de référence ; fonctionnement encouragé en groupes projets.
- Concernant notre capacité à rendre le fédéralisme opérationnel, il a été décidé d'expérimenter des sessions regroupant le conseil fédéral et le conseil national, et de demander l'expertise de la création d'un troisième collège par la COF. Nous avons, tout au long du mandat, fait évoluer nos pratiques de fonctionnement des instances pour les adapter à nos besoins démocratiques : coprésidence du CF, AR abordé au CN, réunion conjointe du CN et du CF à l'automne dernier, réunions en visio.

Les élections professionnelles de décembre sont celles qui déterminent la représentativité et la légitimité à participer à des négociations d'accords à vocation majoritaire. Mais il y a d'autres cycles électoraux dans l'ESR qui sont importants pour le Sgen-CFDT et la CFDT.

ÉLECTIONS CNESER

Le renouvellement des représentants du personnel au Cneser a eu lieu le 15 juin 2023. Le périmètre de ces élections dépasse le champ de syndicalisation de notre fédération puisqu'il englobe, sur sept collèges différents, la plus grande partie des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche, quelle que soit leur tutelle ministérielle (MESR, mais aussi ministère en charge de l'Économie, de la Défense, de l'Agriculture, des Transports...) et quels que soient leurs statuts (EPSCP, EPST, Epic).

La fédération a coordonné la constitution des listes pour l'ensemble de ces collèges, en association avec les fédérations concernées (FGMM, FCE, FGA, FEAE...), les services confédéraux et la CFDT Cadres, en assurant à la fois la plus grande diversité possible sur nos listes et un pool de représentant·e·s efficaces et capables de porter la parole de la CFDT sur les dossiers extrêmement divers que traite cette instance.

À l'issue de ces élections, la CFDT conforte son rang de première délégation au Cneser avec douze sièges, auxquels s'ajoutent trois sièges de représentant·e·s de la CFDT au titre des grands intérêts nationaux, qui permettent d'associer à la délégation des représentant·e·s de la confédération, de la CFDT Cadres et des fédérations concernées par ces travaux.

Dans cette nouvelle mandature, la délégation CFDT est très présente dans l'instance et fait entendre sa voix sur tous les sujets qui y sont traités, qu'ils concernent la recherche ou l'enseignement supérieur. La diversité de cette délégation constitue de plus une base de travail pour la relance, par la confédération, du travail de coordination des activités des fédérations concernant l'enseignement supérieur et la recherche (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/cfdt-1ere-au-cneser-merci-et-nous-le-devons-a-vous-toutes-et-tous/>).

ÉLECTIONS CNU

Le renouvellement des membres du Conseil national des universités, en octobre 2023, constituait un autre temps fort de la démocratie universitaire. Pour ces élections complexes (il y a, dans chaque section disciplinaire, deux listes, une pour les maîtres de conférences et une pour les professeurs des universités, comportant chacune entre 8 et 16 sièges suivant les effectifs concernés), le Sgen-CFDT en présentait 57 en tout : 29 chez les maître·sse·s de conférences, 28 chez les professeur·e·s.

Le Sgen-CFDT est la seule organisation renforçant sa présence dans les sections avec 128 sièges de titulaires et autant de suppléant·e·s (<https://www.sgen-cfdt.fr/actu/elections-cnu-2023-le-sgen-cfdt-renforce-sa-presence/>).

III. Poursuivre vers un fédéralisme plus opérationnel, même à l'épreuve des crises

En janvier 2022, la fédération avait programmé une visio des SG puis du conseil fédéral dans les trois jours suivant la reprise des cours, visio programmée parce qu'en décembre, nous avons analysé que les consignes prises pour les écoles et établissements scolaires pour la gestion de la pandémie de Covid dégradait considérablement les conditions de travail.

À l'issue de ces visios, la position qui émergeait et apparaissait majoritaire était qu'il fallait continuer à interpeler le ministère et l'exécutif quant à l'impact du Covid sur le fonctionnement du système éducatif et les conditions de travail des agent-e-s, mais qu'il convenait de ne pas rendre la situation plus complexe encore pour l'ensemble de la population. C'est donc ce que la fédération a porté en intersyndicale.

Cependant, la mise en œuvre des nouvelles règles d'éviction des cas contacts au sein des classes a généré un effet boule de neige majeur qui s'est concrétisé après la visio. Après que d'autres organisations syndicales ont fait le choix, unilatéralement, d'appeler à la grève, plusieurs syndicats Sgen-CFDT ont pris la même décision, exerçant leur souveraineté politique. Il en a résulté un moment de tension démocratique dans l'organisation, du fait de l'écart affiché à l'externe entre la position portée par la fédération et celle décidée par une majorité de syndicats. La fédération a structuré le débat interne en urgence pour refaire un point de situation partagé. Et cela nous

a amené à participer à une journée de grève importante dans l'éducation le 13 janvier 2022. Le conseil fédéral a pris le temps, dans sa réunion de février 2022, d'analyser cette séquence pour en tirer des enseignements collectifs :

- Le réflexe du collectif CF, du lien entre les syndicats et la fédération par la liste des SG, cela avant une communication externe directe. Nous devons réfléchir à la temporalité entre communication interne, communication externe et articulations des deux, de la fédération, des syndicats et des collectifs de responsables à l'intérieur de la fédération.
- Il nous faut identifier les canaux d'échanges internes qui nous permettent de mieux construire le constat qu'une décision, qui a été posée, doit être réinterrogée.

Dans la suite du mandat, nous avons réussi à utiliser davantage le recours à la visio, à nos listes d'échanges fédérales de CF et de SG de syndicats pour disposer du temps de la délibération interne sur un sujet urgent et important quand cela paraissait nécessaire. Nous avons aussi densifié le lien entre SN suiveur-se-s et syndicats. Le temps militant ne permet pas toujours à chacun et chacune de partager dans les différents collectifs militants qui structurent notre fédéralisme les informations, les questionnements. Cette circulation de l'information, cette animation du débat interne à l'organisation est le meilleur ciment de notre fédération. Il nous faut toutes et tous contribuer à sa vitalité au sein des sections, au sein des syndicats, entre syndicats, et au sein du conseil fédéral. C'est ainsi que nous parviendrons à construire les positionnements et les actions les plus justes — au sens d'ajustés aux réalités professionnelles, à nos orientations —, et d'avoir la capacité quand il le faut de la réactivité, sans céder à une posture de commentaire et à l'immédiateté, ou à la tentation du fonctionnement en « syndicat national » structure dans laquelle une décision de grève ou de non-grève prise par le CF s'impose automatiquement à l'ensemble des syndicats.

IV. Analyse de la mobilisation contre la réforme des retraites en 2023

Les membres du conseil national et du conseil fédéral réunis conjointement le 8 novembre 2023 ont partagé les éléments d'analyse de la mobilisation contre la réforme des retraites.

À l'échelle fédérale, nous avons pu observer une syndicalisation de janvier à octobre beaucoup plus dynamique en 2023 qu'en 2022, même si nous avons moins bénéficié de l'effet « mobilisation retraites » que l'ensemble de la CFDT. Des adhérent·e·s en plus, souvent des nouveaux et nouvelles qu'il nous faut accueillir à la CFDT, au Sgen-CFDT, et intégrer à notre démocratie interne.

Le conseil national et le conseil fédéral ont constaté des effets « internes » et positifs de la mobilisation contre la réforme des retraites :

- Renforcement des liens au sein des Sgen, et de la sociabilité par le syndicalisme : rencontres, puis retrouvailles entre militant·e·s et adhérent·e·s plus régulières, à l'échelle souvent de plusieurs syndicats par le jeu de la localisation des cortèges, des manifestations le weekend ou pendant des congés scolaires, ou parce que des adhérent·e·s et militant·e·s de syndicats non territoriaux ont rencontré les adhérent·e·s et militant·e·s du syndicat académique de leur territoire professionnel.
- Renforcement des liens entre les syndicats Sgen, les syndicats CFDT des autres champs professionnels et les militant·e·s et responsables des structures interprofessionnelles (URI, UD, UL ou UTI).

Autant que possible, nous avons partagé avec le conseil fédéral, et avec les secrétaires généraux·les de syndicat la teneur des échanges avec les

autres organisations syndicales au niveau national, ce qui nous amenait à agir en intersyndicale et parfois à ne pas signer un texte. À chaque fois, nous cherchons à prendre les décisions de signature ou non, d'action ou non en interrogeant son utilité pour la cause défendue, pour les personnels que nous défendons, pour notre organisation. Ce n'est pas toujours simple, et le tempo parfois dicté par les autres organisations syndicales ne laisse que peu de temps au doute, à la réflexion nécessaire pour le lever et encore moins au débat interne. Cependant, les liens avec les autres organisations syndicales sont denses et réguliers, et malgré nos différences, voire nos divergences, l'année a été marquée par la plus grande qualité des échanges au sein de l'intersyndicale et une capacité à dire et à faire entendre ce qui ne convient pas en matière de méthode. Une dynamique à prolonger et qui ne se substitue pas à des actions fédérales et CFDT en propre : quand le cadre intersyndical ne nous semble pas propice, il faut l'assumer et creuser notre sillon Sgen-CFDT et CFDT comme nous l'avons fait sur les enjeux de mixité sociale et scolaire. C'est toujours une ligne de crête que de trouver l'équilibre entre la satisfaction d'une attente perçue d'unité syndicale par une partie des collègues, et le refus de renoncer à nos orientations et à nos mandats.

La dynamique intersyndicale au niveau confédéral avec un leadership important de la CFDT a été porteuse aussi pour notre fédération. Pour autant, ce mouvement social important n'a pas réussi à faire reculer le gouvernement sur le report de l'âge de départ à la retraite. Cela peut être vécu comme un échec total et alimenter la fatigue militante. Cependant, ce mouvement a redonné une place au syndicalisme dans l'espace public et a été une occasion majeure de remettre le travail, les réalités du travail sur le devant de la scène. Il nous faut poursuivre cette dynamique pour obtenir des mesures au bénéfice des agent·e·s.

Conclusion



Le palais des congrès de Lorient, qui accueillera les congressistes Sgen-CFDT du 13 au 17 mai 2024

Le rapport d'activité rend compte de l'activité fédérale, décidée et conduite par le conseil fédéral et le secrétariat fédéral à partir des orientations adoptées par les syndicats en congrès. Chaque congrès n'efface pas les orientations précédentes mais peut décider d'en réviser certaines, d'en prioriser d'autres. Entre deux congrès le conseil fédéral peut être amené à affiner, à réajuster la manière de faire face à l'actualité revendicative. Ce faisant, il se réfère aux orientations, et à des boussoles intangibles que sont les valeurs de la CFDT, le préambule des statuts de notre fédération, et ce qui est la raison d'être du syndicalisme : la défense des intérêts matériels et moraux des agent·e·s que nous rassemblons, que nous représentons.

Les militantes et militants du conseil fédéral, du secrétariat fédéral et de la commission exécutive ont fait au mieux tout au long du mandat pour tenir cette feuille de route, quelle que soit l'actualité, pour ne pas nous laisser absorber par l'exigence parfois stérile de l'immédiateté. Nous avons eu la ténacité de porter sans relâche des revendications. Toutes n'ont pas abouti, tant s'en faut, mais nous ne renonçons pas.

Nous avons toutes et tous continué à :

- assurer la capacité de la fédération à porter les revendications auprès des décideur·euse·s nationaux·ales et à participer efficacement au dialogue social,
- informer les militant·e·s du mieux possible de l'activité fédérale et de l'actualité revendicative,
- communiquer auprès des agent·e·s pour valoriser notre action,
- accompagner les équipes syndicales par la formation, le soutien aux actions de proximité, la mutualisation des ressources, le partage de la réflexion pour que notre démocratie interne soit dynamique.

Le travail pour préparer ce rapport d'activité a débuté bien avant la rédaction des trois avant-projets de résolution. Le conseil fédéral avait par ailleurs la volonté, avec ce rapport d'activité, de rendre compte de notre action sans taire les moments de tension, peut-être les erreurs et les échecs, et sans minorer non plus les réussites qui doivent être une source de fierté militante.

Cela doit permettre aux équipes syndicales de préparer les interventions et votes en congrès sur l'activité du mandat afin, nous l'espérons, de valider l'action conduite et ainsi mieux nous projeter dans ce que nous aurons à réaliser dans les quatre années qui viennent.

Dialogue social tout terrain : où et comment les équipes fédérales portent-elles les orientations de congrès et les cahiers revendicatifs fédéraux ?

Notre capacité à porter les orientations et revendications fédérales auprès des interlocuteur·trice·s ministériel·le·s, et plus largement auprès de l'exécutif, résulte directement des élections professionnelles. Ce sont en effet les résultats aux élections professionnelles qui déterminent le nombre de nos sièges dans les CSA ministériels et donc notre légitimité à négocier des accords, et à être reçu·e·s de manière régulière par les ministres, leurs conseiller·e·s, mais aussi par les conseiller·e·s à Matignon et à l'Élysée ; à être auditionné·e·s par l'IGAENR, par les commissions parlementaires, par la Cour des comptes notamment. Les résultats aux élections professionnelles et aux élections Cneser et Cneserav sont aussi la base du nombre de nos sièges au CSE dans les différents collèges qui le composent.

Au CSA du Masa, au CSE et au Cneser, les militant·e·s Sgen-CFDT siègent avec des militant·e·s d'autres fédérations de la CFDT.

Au Masa, la CFDT (Sgen-CFDT et Spagri-CFDT) a progressé au CSAM et passe de 11,22 % (2014) à 13,98 % (2018) à 16,42 % en 2022. Le Sgen-CFDT progresse dans l'enseignement supérieur agricole public aux élections du Cneseraav de 2021, en passant de 26,1 % des voix à 36,5 %.

La plupart du temps, des réunions de concertation, ou des commissions spécialisées (par exemple pour le CSE) précèdent en préparant la réunion de l'instance plénière.

La fédération structure le travail en son sein (travaux intersecteurs, lien avec les réseaux professionnels, débats en conseil fédéral, sollicitation de militant·e·s expert·e·s dans les syndicats...) avec les autres fédérations concernées (et en particulier la FEP-CFDT dans le cadre du CSE) pour y porter nos revendications et assurer la cohérence des délégations CFDT.

Pour les personnels de direction, perdre un espace de dialogue social spécifique basé sur la présence en CAPN. Les résultats aux élections de décembre 2022 nous ont permis de conserver le siège en CAPN avec une progression de 0,6 point, ce qui permet d'être présent·e·s à la fois dans toutes les académies, dans tous les groupes de contact dits « groupe Blanchet », avec les recteur·trice·s et leurs responsables de service mais également au groupe national des personnels de direction (GNPD), avec les ministres successif·ve·s et leurs directeur·trice·s des services. Cette position permet un rayonnement du Sgen-CFDT et de porter dans de nombreux GT, la voix de l'ensemble des personnels des EPLE mais également des personnels des services déconcentrés avec qui les personnels de direction travaillent en étroite collaboration.

À l'issue de ces instances, réunions, auditions, la fédération réalise une publication quasi systématique des déclarations liminaires, d'articles

de compte-rendu sur le site fédéral. Le secteur communication assure une réactivité forte en appui aux équipes militantes qui siègent, et réalise une diffusion via les réseaux sociaux fédéraux. Un travail est par ailleurs en cours pour configurer les rubriques du blog militant afin de mieux structurer la diffusion des informations militantes et distinguer la communication destinée à tou-te-s les agent-e-s de l'outillage des militant-e-s sans remplir les boîtes mails.

Pour donner une idée de l'ampleur de ces travaux, quelques éléments quantitatifs :

- Délégation au CSE (2021-2022)
10 réunions de la commission spécialisée pour 141 textes
12 réunions de CSE pour 186 textes, sans compter les amendements
- Délégation au CSE (2022-2023)
11 réunions de la commission spécialisée pour 116 textes
12 réunions de CSE pour 127 textes, sans compter les amendements
- Délégation au CSE (2023-2024)
6 réunions de la commission spécialisée pour 64 textes
8 réunions de CSE pour 85 textes, sans compter les amendements.

Et pour le CSAMEN...

- CSAMEN (2021-2022)
11 réunions, 66 textes examinés
- CSAMEN (2022-2023)
13 réunions, 55 textes examinés
- CSAMEN (2023 - mars 2024)
7 réunions, 17 textes examinés.

Soit un total de 31 réunions et de 138 textes.

Au ministère de l'Agriculture et aux dernières élections professionnelles, la CFDT (alliance Sgen-CFDT et Spagri-CFDT) a progressé au CSAM et passe de 11,22 % (2014) à 13,98 % (2018) à 16,42 % en 2022. Le Sgen-CFDT progresse dans l'enseignement supérieur aux élections du Cneseraav de 2021 en passant de 26,1 % des voix à 36,5 %.

Le Spagri-CFDT avec le Sgen-CFDT dans leur secteur professionnel sont des syndicats réformistes et engagés dans la promotion du dialogue social ; ils bénéficient à ce titre d'une bonne écoute. La relation de confiance est bien installée avec l'administration et permet de faire avancer nos revendications. Cette stratégie fait écho avec une administration qui culturellement accepte le jeu du dialogue social.

Bilan du pôle juridique (contentieux)

La mission du pôle consiste à expertiser, sur demande des syndicats ou, secondairement, des instances dirigeantes de la fédération, des affaires susceptibles de déboucher sur des actions contentieuses devant la justice administrative. Cependant, la décision d'ester ou non en justice relève de l'accompagnement des adhérent-e-s par leur syndicat. Ainsi, le pôle ne peut pas se substituer au syndicat local pour réaliser cet accompagnement.

L'activité du pôle juridique a été renforcée au cours du mandat, principalement la dernière année (2023-2024).

La fédération prend davantage en compte les possibilités juridiques, par des actions contentieuses collectives, pour compenser la réduction du dialogue social, le manque de réponse de l'administration dans la résolution des problèmes professionnels.

Les moyens humains du pôle ont été augmentés : on est passé de 3 à 5 militant-e-s fédéraux-ales, à temps partiel, mais cela renforce le collectif pour l'étude des cas et le traitement des réponses. La quotité de décharge consacrée au pôle juridique est passée de 0,8 ETP à 1,1 ETP (sans compter le temps des secrétaires nationaux-ales impliqué-e-s dans le pôle).

L'appui aux syndicats a été amélioré :

- Augmentation de la rapidité des réponses : plus de militant-e-s, une meilleure organisation. Notamment, un meilleur tri est fait entre ce qui relève réellement du contentieux et ce qui relève du statutaire, donc du secteur politique du personnel.
- Enquête sur les pratiques et les besoins des responsables syndicaux-ales en action contentieuse. Cela permet de mieux connaître les besoins, de les anticiper, d'y répondre afin de renforcer la solidité de toute la fédération dans l'action syndicale juridique.
- Mise au point d'une formation juridique à plusieurs niveaux destinée aux militant-e-s syndicaux-ales, qui commencera en juin 2024. Elle répond à la demande venue à la fois du conseil fédéral et de certains syndicats.
- Établissement d'un protocole juridique fixant la procédure entre fédération, syndicats et adhérent-e-s dans le cadre des actions contentieuses.
- Développement des relations du pôle avec le réseau d'avocat-e-s labellisé-e-s CFDT (réseau Avocats Études Conseils-AVEC). Cela permet d'orienter les syndicats vers des avocat-e-s compétent-e-s et locaux-ales, et qui se sont engagé-e-s à pratiquer des honoraires raisonnables.

Actuellement (mars 2024), 46 affaires judiciaires sont suivies par le pôle en appui des syndicats. Six syndicats ont plus de deux dossiers ;

18 en ont un ou deux ; 7 n'en ont aucun. Cela ne tient pas compte des affaires gérées uniquement par les syndicats. Les recours judiciaires rédigés par un défenseur fédéral au profit d'un syndicat sont en augmentation ; il y en a eu 16 rien que dans l'année scolaire en cours (septembre 2023 à mars 2024). Augmentent aussi les expertises pour des procédures en justice pénale (à priori rarement dans le champ d'action syndical). Les conseils simples ne sont pas comptabilisés.

Christophe Huguel, Jean-Louis Sève, 27 mars 2024.

Glossaire

ABCD de l'accompagnement (formation Sgen-CFDT) : « Agir – Bâtir – Communiquer – Développer ! »

AED : Assistant·e·s d'éducation

AEFE : Agence pour l'enseignement français à l'étranger

AESH : Accompagnant·e·s des élèves en situation de handicap

Afnor : Association française de normalisation

AR : Action revendicative dispositif

ARC : Accompagnement, Ressources, Conseils (dispositif CFDT)

BDE : Bureau des étudiant·e·s

Biatss : Personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé

CAP : Commission administrative paritaire (Capa : académique - CAPD : départementale - CAPN : nationale)

CCP : Commission consultative paritaire

CF : Conseil fédéral

CFA : Centre de formation d'apprentis

CFC : Centre de formation continue

CFF : Commission fédérale formation

CFP : Centre de formation professionnelle

Cicur : Collectif d'interpellation du curriculum

Cipés : Choisir l'inclusion pour éviter la ségrégation, expérimentation d'ATD Quart Monde et de ses partenaires

CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CMQ : Campus des métiers et des qualifications

CN CFDT : Conseil national de la CFDT

Cneser : Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche

Cneseraav : Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche agricole, agro-alimentaire et vétérinaire

CNU : Conseil national des universités

COF : Commission organisation finances

CPE : Conseiller·e principal·e d'éducation

Creps : Centre régional d'éducation physique et sportive

Crous : Centre régional des œuvres universitaires et scolaires

Cnous : Centre national des œuvres universitaires et scolaires

CSA(M) : Comité social d'administration (ministériel)

CSE : Conseil supérieur de l'Éducation

CTM : Comité technique ministériel

Drapic : Direction régionale académique à la formation professionnelle initiale et continue

Drajes : Délégation régionale académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports

Epic : Établissements publics industriels et commerciaux

EPLÉ : Établissement public local d'enseignement

EPSCP : Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel

EPST : Établissement public à caractère scientifique et technologique

Esas : Enseignant-e du second degré affecté-e dans le supérieur

Espé : École supérieure du professorat et de l'éducation

ETP : Équivalent temps plein

F3SCT : Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail

FGA-CFDT : Fédération générale agro-alimentaire-CFDT

FCE-CFDT : Fédération Chimie Énergie-CFDT

FEAE-CFDT : Fédération des établissements et arsenaux de l'État-CFDT

FGMM-CFDT : Fédération de la métallurgie et des mines-CFDT

GNPD : Groupe national des personnels de direction

GIP : Groupement d'intérêt public

Greta : Groupement d'établissements

GT : Groupe de travail

IA-IPR : Inspecteur-trice d'académie-inspecteur-trice pédagogique régional-e

IEN : Inspecteur-trice de l'Éducation nationale

IGAENR : Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la Recherche

IH2EF : Institut des hautes études de l'éducation et de la formation

IMP : Indemnité pour mission particulière

Isae : Indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves

Isoe : Indemnité de suivi et d'orientation des élèves

ISST : Institut des sciences sociales du travail

ITA : Ingénieur-e-s, personnels techniques et administratifs

ITRF : Ingénieur-e-s, technicien-ne-s de recherche et de formation

LEGT : Lycée d'enseignement général et technologique

LP : Lycée professionnel

LPR : Loi de programmation de la recherche

MEEF : Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation

MESR : Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

MLDS : Mission de lutte contre le décrochage scolaire

MSJOP : Ministère des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques

OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques

ONR : Organisme national de recherche

ORE : Loi Orientation et réussite des étudiant-e-s

Oscar : Outil de suivi des contacts et adhérent-e-s

OST : Orientations stratégiques ministérielles

PE : Professeur-e des écoles

PLF : Projet de loi de finances

Psy-EN Eda : Psychologue de l'Éducation nationale, spécialité éducation, développement et apprentissages

Psy-EN Edo : Psychologue de l'Éducation nationale, spécialité éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle

Rep : Réseau d'éducation prioritaire

RFVE : Réseau français des villes éducatrices

Rifseep : Régime indemnitaire lié aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel

RSST : Registre Santé et sécurité au travail

SDJES : Service départemental à la jeunesse, à l'engagement et aux sports

SNU : Service national universel

Spagri-CFDT : Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture

UD CFDT : Union départementale CFDT

UEEA : Unité d'enseignement en élémentaire autisme

Uema : Unité d'enseignement en maternelle autisme

Uffa : Union des fédérations CFDT des fonctions publiques et assimilés

UL CFDT : Union locale CFDT

URI CFDT : Union régionale interprofessionnelle CFDT

UTI CFDT : Union territoriale interprofessionnelle CFDT

VSST : Violences sexistes et sexuelles au travail