



ÉDUCATION FORMATION
RECHERCHE PUBLIQUES



FORMATION ET ENSEIGNEMENT
PRIVÉS

DOSSIER DE PRESSE

SEPTEMBRE 2024



Introduction

Quatre ministres de l'Éducation nationale en un an, une ministre démissionnaire pendant l'été, la rentrée et une bonne partie du mois de septembre, désormais le risque fort d'une instabilité gouvernementale. Cet état de fait pèse sur le système éducatif. À chaque changement, à chaque moment de vacances ou de compétences limitées du ou de la ministre de l'Éducation nationale, ce sont des questions majeures pour le système éducatif, ses personnels, les élèves et les familles qui ne sont pas traités ou qui sont mal traités.

La rentrée scolaire a été techniquement réussie, comme chaque année grâce au professionnalisme de tous les personnels de l'éducation nationale à tous les niveaux du système éducatif, et dans tous les métiers. Les personnels, comme chaque année, ont eu plaisir à se retrouver, à rencontrer les élèves, ils sont fiers de contribuer à l'émancipation des enfants et jeunes qui leur sont confiés. Pour autant, ils ont pleinement conscience des fragilités du système éducatif, ils subissent les postes non pourvus, les difficultés à mettre en œuvre l'inclusion scolaire. Pour autant leur opposition aux mesures du mal nommé « choc des savoirs » ne faiblit pas : contradiction philosophique avec leur conception d'une éducation tournée vers la démocratisation, l'égalité et l'émancipation, dégradation de l'organisation du travail et donc des conditions de travail. Autant d'objectifs qu'il faut réaffirmer avec force, qu'il faut se donner les moyens d'atteindre pour la nation, pour ses jeunes et pour enrayer la progression des idées d'extrême-droite et éviter qu'un jour les partis politiques qui les portent accèdent au pouvoir.

Lors de notre conférence de presse, au nom des deux fédérations CFDT de l'Éducation, nous articulerons la présentation des bilans de rentrée faits par nos syndicats, nos militantes et militants partout en France, et nos revendications, nos propositions pour améliorer les rémunérations, les conditions de travail de tous les personnels, pour rendre l'école inclusive et pour que la mixité sociale n'en reste pas aux pétitions de principe. Renforcer l'École, redonner de l'attractivité aux métiers de l'éducation, cela suppose un effort budgétaire, une vision politique partagée, cela suppose un dialogue social renouvelé qui n'articule plus écoute et décision unilatérale, mais réelle négociation et partage de la décision. L'éducation n'est pas un domaine réservé de tel ou tel membre de l'exécutif mais une question, des enjeux, des choix politiques qui doivent être partagés par le dialogue social et citoyen permettant de sortir des instrumentalisation politiques, des décisions qui se succèdent, s'empilent sans cohérence, épuisent et démotivent les personnels sans que jamais puisse se poser rationnellement la question de leur efficacité. C'est le sens de notre proposition d'organiser une convention citoyenne sur l'Éducation.

Catherine Nave-Bekhti

Secrétaire générale de la CFDT
Éducation Formation Recherche
Publiques



Laurent Lamberdière

Secrétaire général de la Fédération
Formation et Enseignement Privés CFDT



1. Reconstruire l'attractivité des métiers de l'Éducation

Depuis plusieurs années maintenant, les concours de recrutement des personnels de l'Éducation ne font pas le plein, et ce, dans plusieurs métiers. La crise des recrutements, l'augmentation des ruptures conventionnelles ou des démissions, sont tout à la fois symptômes et causes de la fragilité du système d'éducation.

Cela rend plus difficile la capacité à pourvoir les postes et donc à assurer pleinement, dans de bonnes conditions pour les élèves et les parents comme pour les personnels, le service public d'éducation.

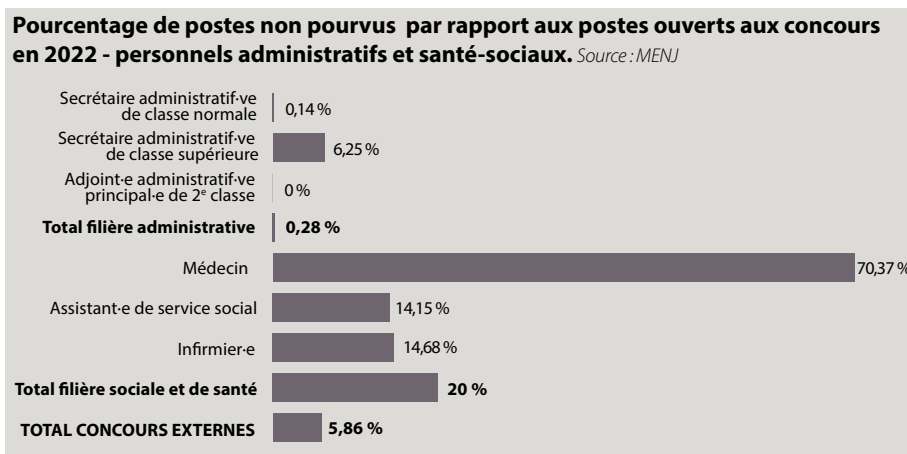
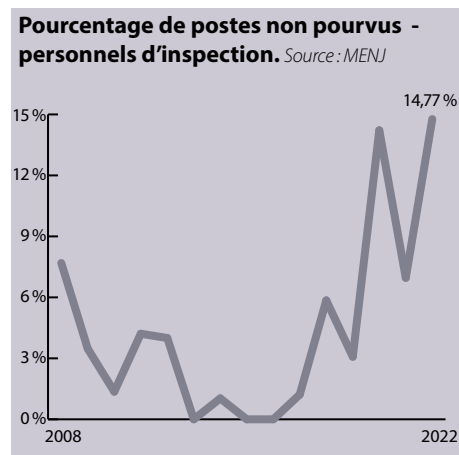
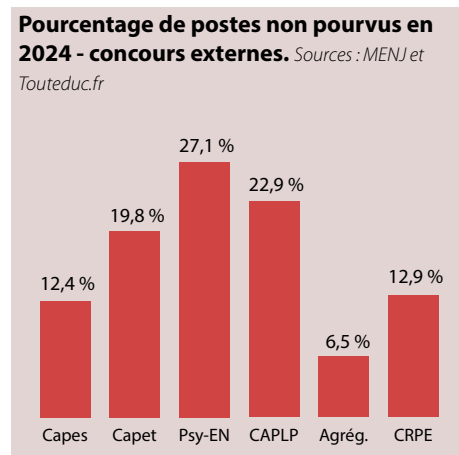
Les métiers de l'Éducation se transforment, les agent·e·s veulent en être acteur·trice·s pour y retrouver sens individuellement et collectivement, pour qu'il·elle·s soient pleinement en harmonie avec les missions de service public : c'est la condition pour que le travail soit source d'émancipation.

Nous constatons aussi, ces dernières années, une forte intensification du travail, marquée notamment par la multiplication des sollicitations et un besoin d'instantanéité favorisé par le développement des outils numériques. Face à ces exigences accrues, il est parfois urgent de ralentir. Les personnels ont plus que jamais besoin de bénéficier du temps, de la formation et de la sérénité nécessaires pour mener à bien leurs missions et s'adapter aux changements. Les changements et réformes ne doivent plus être l'empilement de dispositifs sans se soucier de la cohérence de ce qui est demandé aux personnels, sans se soucier de la soutenabilité du travail pour les agent·e·s.

Le travail et les conditions de travail doivent être repensés au prisme de la transformation écologique.

L'organisation du travail, la reconnaissance du travail doivent intégrer encore plus l'exigence de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour les deux fédérations CFDT de l'Éducation, répondre au défi de l'attractivité est indispensable pour renforcer le système éducatif. Cela passe par l'amélioration des rémunérations et du pouvoir d'achat, l'amélioration des conditions de travail, la possibilité pour les agent·e·s de construire un parcours professionnel, l'amélioration de l'accès à la formation continue.



1.1. Pour une juste reconnaissance du travail : améliorer les rémunérations et le pouvoir d'achat

Améliorer les rémunérations sans alourdir la charge de travail et sans creuser les inégalités entre femmes et hommes

Nous revendiquons un plan pluriannuel d'évolution des rémunérations visant à atteindre des niveaux de salaires reconnaissant la valeur de nos métiers, et équivalents à ceux de catégories identiques dans les ministères les mieux servis.

L'ensemble des corps de l'Éducation nationale doivent atteindre un socle indemnitaire au niveau de la moyenne de ceux servis dans la Fonction publique d'État pour chacune des catégories d'emploi, car la stagnation de l'indemnitaire a été le moteur du décrochage des rémunérations par rapport à celles des fonctionnaires d'un niveau équivalent dans le reste de la Fonction publique.

Les attributions indemnitaires doivent être fondées sur des critères transparents et objectifs. Nous demandons systématiquement que soient favorisées les primes « socles » et donc sans augmentation de la charge de travail, à l'inverse du soi-disant « pacte enseignant ».



Ne plus avoir à payer pour travailler : une évidence qui ne s'applique pas totalement pour les personnels de l'Éducation

Les agent-e-s ne sont pas correctement remboursé-e-s de leurs frais de déplacement du fait de la complexité des outils pour la déclaration et la demande de remboursement, mais aussi parce que les budgets prévus pour les frais de déplacement sont insuffisants.

Nous revendiquons :

- la mise en place d'outils simples d'utilisation pour garantir aux personnels un remboursement rapide et effectif des frais comme les textes règlementaires le prévoient, sans limite budgétaire imposée ;
- la revalorisation des indemnités de déplacement (indemnité de sujétions spéciales de remplacement, indemnité kilométrique...);
- la valorisation des déplacements à pied comme une mobilité douce au même titre que les déplacements en vélo.

Protection sociale complémentaire : doubler la participation de l'employeur à la cotisation dès janvier 2025

La CFDT est signataire de l'accord majoritaire à l'Éducation nationale, dans l'Enseignement supérieur et la Recherche, à la Jeunesse et aux Sports, relatif à la protection sociale complémentaire.

Nous revendiquons, dès janvier 2025, le doublement de la participation forfaitaire de l'employeur au règlement de la cotisation pour la protection sociale complémentaire : cette participation doit passer de 15 € à 30 € pour compenser le report de la mise en œuvre.

Accéder au logement

Le déficit d'attractivité a aussi sa cartographie, et parmi les territoires dans lesquels il est difficile de pourvoir les postes, il y a ceux dans lesquels le coût du logement est prohibitif pour les agent·e·s.

Nous revendiquons la révision et revalorisation de l'indemnité de résidence de la Fonction publique. En complément, nous revendiquons la mise en place d'une indemnité de résidence spécifique à l'Éducation nationale. Cette indemnité spécifique doit être versée de façon forfaitaire et non indexée sur le salaire, en recherchant des modalités d'attribution plus équitables.

1.2. Conditions de travail, temps de travail : retrouver le temps de bien travailler

Le temps de travail effectué dépasse largement le temps de travail réglementaire et ne permet plus de prendre en charge l'ensemble des activités qui incombent aux agent·e·s.

Les activités liées aux missions se sont multipliées. C'est le cas par exemple pour les enseignant·e·s, la part de l'accompagnement des élèves s'étant grandement accentuée.

Les organisations du travail sont aussi en cause : ordre et contrordre, mauvaise planification des tâches... Temps de travail et organisation du travail doivent pouvoir être abordés de manière conjointe.

Le nombre de personnes sur lesquelles sont réparties les tâches est souvent insuffisant. Par exemple, les portefeuilles de gestion des agent·e·s des services Ressources humaines sont très importants.



Temps de travail : parler du travail réel est urgent

Pour l'ensemble des personnels, nous demandons l'application des cadres liés au temps de travail, en particulier sur des points qui peinent à être respectés à l'Éducation nationale :

- le respect du droit à une interruption de 11 h entre deux jours de travail ;
- la durée quotidienne du travail, qui ne peut excéder dix heures ;
- l'amplitude maximale de la journée de travail, qui est fixée à douze heures ;
- les temps de pause.

Nous revendiquons :

- la révision du cadre des astreintes et des montants de leur indemnisation qui, actuellement, restent indigents ;
- l'ouverture du dialogue en matière d'organisation du travail : sur la question des cycles de travail, leur clarification pour toutes et tous et sur la question de l'anticipation des charges de travail selon ces cycles ;
- l'ouverture de discussions sur l'articulation des temps de vie personnelle et de vie professionnelle qui aboutissent à la rédaction d'une charte des temps ; cette dimension fait partie du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; c'est également un champ de la qualité de vie et des conditions de travail.

Pour les enseignant-e-s, nous revendiquons :

- La diminution du nombre d'heures d'enseignement. Des moyens doivent être mobilisés en ce sens. Dans le 1^{er} degré, cela implique qu'il y ait, dans les écoles, plus d'enseignant-e-s que de classes, et que le temps d'enseignement soit déconnecté de celui de la classe.
- L'extension dans les 1^{er} et 2^d degrés du système de pondération en décharge du service d'enseignement afin de reconnaître le temps consacré à l'accompagnement et au suivi des élèves (au titre du nombre total d'élèves suivi-e-s, au titre des groupes d'élèves que l'enseignant-e a en responsabilité, au titre de l'inclusion, en fonction de l'indice de position sociale de l'école ou établissement).
- La possibilité effective pour chacun et chacune d'effectuer les missions particulières sur la base du volontariat et en décharge de service d'enseignement.
- La réduction drastique du recours aux heures supplémentaires pour faire fonctionner le système éducatif (fin des heures supplémentaires annualisées non refusables, plafonnement du nombre d'heures supplémentaires, augmentation très significative du coût des heures supplémentaires pour l'État employeur).
- Le respect du droit à la déconnexion.
- L'instauration d'un délai de prévenance pour les changements de planning de travail.
- La limitation stricte du recours aux services partagés à un déficit effectif d'heures de cours dans la discipline concernée.

Le droit à la déconnexion à structurer pour toutes et tous

La déconnexion après la journée de travail, ou lors de pauses ou autres impératifs de travail, doit être généralisée et unanimement utilisée. L'objectif est de prévenir les risques psychosociaux (RPS) liés à une attention constante et à une vigilance automatique et inconsciente sur les outils numériques.

Pour ce faire, on se doit, dans l'organisation même du travail, d'instaurer des modalités de fonctionnements, tant sur le plan psychologique que technique, en procédant notamment :

- à la mise en place de chartes d'usage des matériels (usages numériques) ;
- à la possibilité de blocages des outils de communication professionnelle par l'employeur (envois différés dans la messagerie numérique, messages de déconnexion sur le téléphone, coupure des réseaux...) à adapter selon les services et à définir dans le cadre du dialogue social ;
- à l'attention pour soi-même sur les volumes de mails (nécessité d'envoyer sur un sujet, « probabilité » de lecture...);
- à la sensibilisation et à la formation des managers, souvent dans la pression de l'imminence ou de la non-anticipation d'une tâche et qui deviendrait par conséquent une « urgence »...
- à créer des espaces physiques de déconnexion sur les lieux de travail : sieste, détente, salle de repos, voire d'activités physiques...

Donner des espaces et du temps pour les collectifs de travail

Le collectif de travail doit être posé comme un préalable aux réflexions et aux décisions mises en œuvre.

Le projet d'école ou d'établissement doit être le fruit d'une réflexion commune fondée sur la concertation des divers-es acteur-trice-s.

Les personnels ont besoin d'organisations du travail qui intègrent des espaces, du temps et des budgets pour permettre le dialogue professionnel.

Par exemple, dans les écoles et les établissements public locaux d'enseignement (EPL), les temps informels pallient trop de manques. Des temps d'échanges entre pairs, ou élargis à d'autres membres de la communauté éducative si besoin, doivent être institués et intégrés au temps de travail, tous corps confondus.

Se former tout au long de la carrière, c'est travailler

La formation tout au long de la vie est un enjeu majeur. Pourtant, ce droit a toujours du mal à s'appliquer pleinement. La remise en cause récente du temps consacré à la formation pris sur le face-à-face élève pour les enseignant-e-s en est une nouvelle démonstration, ainsi que le non-remplacement des personnels non enseignants.

Pour les deux fédérations CFDT de l'Éducation, la formation est un droit pour les travailleurs et travailleuses tout au long de leur carrière.

Nous revendiquons :

- un accès facilité au compte personnel de formation, le compte personnel de formation (CPF) doit pouvoir être mobilisé par les agentes et agents au-delà des seules nécessités liées à leur poste, dans le cadre d'une perspective de reconversion ou tout simplement d'élargissement de l'horizon professionnel; pour ce faire, les budgets alloués par l'employeur public doivent permettre aux agentes et aux agents un réel exercice de leur droit au CPF;
- un accès facilité au congé formation;
- une formation continue qui fait partie intégrante du temps de travail et ne nuit pas à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ni ne dégrade la qualité de vie au travail;
- la possibilité pour chacun et chacune d'accéder à des formations qu'il ou elle a lui-même choisies;
- ces formations doivent répondre aux besoins exprimés par les personnels, leur qualité doit permettre une réelle évolution des pratiques et un mieux-être au travail.

ENQUÊTE DE LA FEP-CFDT SUR LA FORMATION DES ENSEIGNANT-E-S DANS LE PRIVÉ SOUS CONTRAT

Les réponses à l'enquête sur la formation continue à destination des professeur-e-s de l'enseignement privé sous contrat sont en phase avec les revendications de la Fep-CFDT : il faut des formations davantage en adéquation avec les besoins et déployer celles, priorités nationales, sur la laïcité, l'inclusion et la lutte contre le harcèlement.

Des besoins insuffisamment pris en compte

Les collègues réclament des formations sérieuses et de qualité, dispensées par des formateur-trice-s compétent-e-s. En effet, à la question « Les formations proposées par les différents organismes financeurs répondent-elles à vos besoins en formation? », sur une échelle de 1 à 10, 49,2 % des participant-e-s répondent par une note située seulement entre 1 et 5. Il-elle-s souhaitent prioritairement des formations concernant la matière qu'ils enseignent, l'innovation, l'évolution professionnelle et les réformes. Il-elle-s aspirent en effet à approfondir leurs compétences professionnelles relatives à la prise en compte de la diversité des élèves ainsi que leur maîtrise des savoirs, disciplinaires et didactiques, et du numérique.

Les freins au départ en formation

37,5 % des répondants disent s'inscrire à des formations du public, car ils estiment que celles-ci, par rapport à celles du privé, répondent mieux à leurs besoins, notamment disciplinaires et scientifiques; que l'offre est plus diversifiée et que ces sessions leur permettent de rencontrer l'inspecteur-trice qui les évalue. De plus, nombre de collègues, qui souhaiteraient pourtant le faire, ne s'y inscrivent pas faute d'information suffisante concernant l'offre et les démarches à faire. Pour l'ensemble des formations, la distance et certains frais non remboursés – comme l'hébergement la veille – sont des freins à l'inscription. Enfin, et c'est inquiétant, 28,8 % disent que leur direction refuse leur départ en formation (24,4 % « parfois », 3,6 % « souvent », 0,8 % « toujours ») – les chef-fe-s d'établissement arguant des difficultés de remplacement, du coût élevé, de l'absentéisme des professeur-e-s.

1.3. La mobilité géographique et professionnelle : sortir des discours sans lendemain

Les personnels doivent pouvoir effectuer une mobilité régulière selon des règles connues et communiquées en toute transparence. La CFDT Éducation Formation Recherche Publiques souhaite que le dialogue social sur les lignes directrices de gestion en matière de mobilité puisse déboucher sur des améliorations plus importantes au bénéfice des agent-e-s et du système éducatif. Les contraintes techniques ne peuvent justifier en permanence des fins de non-recevoir. Elles existent, il convient de trouver les moyens de les lever, cela suppose sans doute de programmer les travaux dans le temps, afin que les personnels qui développent les applications, les utilisent et préparent les opérations collectives dans les services déconcentrés et centraux puissent réaliser ces évolutions dans de bonnes conditions.

Nous revendiquons la possibilité pour les agent-e-s de bénéficier de disponibilité ou de détachement d'un an maximum sans perte d'affectation. Cela peut permettre de préparer une mobilité professionnelle sortante sans prendre immédiatement trop de risques. Ainsi, la démission ou mobilité vers un autre employeur public doit pouvoir être accessible dès le retour d'un congé de formation professionnelle.

La CFDT a obtenu ces dernières années des avancées pour que les personnels puissent choisir leurs parcours professionnels sans payer le prix fort de carrières avec des changements de métiers, de statuts, ou tout simplement sans s'épuiser au travail au point de partir à la retraite avec décote parce que le travail n'est plus supportable :

- classement amélioré à l'entrée dans un corps enseignant, reconnaissant ainsi mieux les parcours antérieurs ;
- ouverture du droit à la retraite progressive deux ans avant l'âge d'ouverture des droits à pension pour les agent-e-s public-que-s ;
- droit au départ à la retraite à âge anniversaire pour les professeur-e-s des écoles.



Et nous continuons de revendiquer :

- une meilleure reconnaissance des carrières pour tous les corps au-delà des seul·e·s enseignant·e·s ;
- les moyens administratifs et budgétaires pour que le droit à la retraite progressive et le départ à âge anniversaire des professeur·e·s des écoles soient accessibles et effectifs pour toutes celles et tous ceux qui le souhaitent ;
- le temps partiel de droit pour rendre effectif le droit à la retraite progressive ;
- l'ouverture de discussions pour un dispositif plus large d'accompagnement des fins de carrière sans attendre les deux ans avant l'âge légal de départ ;
- l'abrogation du recul de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans.

Titulaires et contractuel·le·s : nous travaillons ensemble, nous agissons ensemble

Le recours croissant à des personnels non titulaires est la conséquence des difficultés à recruter des titulaires. C'est aussi le résultat de l'existence de métiers correspondant à des missions pérennes mais pour lesquelles l'État n'a pas pris la décision de créer de corps de fonctionnaire – c'est en particulier le cas des accompagnant·e·s d'élèves en situation de handicap (AESH).

La CFDT revendique :

- la titularisation des contractuel·le·s, sans concours, afin de leur permettre d'avoir un véritable parcours de carrière susceptible d'évoluer ;
- un droit d'option pour la titularisation sans concours ou la cédésation au bout de 6 ans de contrat ;
- des rémunérations des agent·e·s contractuel·le·s à la hauteur de celles des titulaires à expérience égale et travail égal ;
- la création d'un corps de catégorie B de la Fonction publique pour les AESH.

2. Rendre l'école inclusive

Pour les deux fédérations CFDT de l'Éducation, la scolarisation d'élèves en situation de handicap est une chance et un défi pour l'École parce qu'elle l'interroge profondément et doit lui permettre de se rendre accessible à toutes et tous. Elle n'est pas sans poser de réelles difficultés, voire de la souffrance, et le risque existe d'une remise en question du principe même de l'école inclusive. Atteindre enfin pleinement à l'École les objectifs de la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap, suppose de prendre des mesures fortes pour que les personnels, les élèves et les étudiant·e-s vivent mieux la révolution de l'inclusion. C'est un enjeu majeur alors que nombre de signalements au registre Santé et sécurité au travail d'une part, et nombre de saisines des médiateur·trice·s par les usager·e-s et les agent·e-s d'autre part, concernent les modalités de scolarisation des enfants et des jeunes en situation de handicap.

Pour une école pleinement inclusive, il est indispensable de répondre aux problèmes immédiats et engager les transformations et les moyens nécessaires avec une vision à long terme pour permettre pleinement l'épanouissement et la réussite de tou·te·s les élèves et tou·te·s les étudiant·e-s.

La complexité des situations vécues par les élèves a un impact sur les conditions de travail des personnels. L'absence de réponses adaptées conduit à la scolarisation d'élèves dans le système éducatif sans l'accompagnement nécessaire matériel et humain, pour les élèves comme pour les adultes. L'État n'assumant pas ses ambitions, cela conduit à des situations qui ne répondent pas aux besoins de l'élève et qui vont jusqu'à mettre en péril le bien-être et la sécurité des élèves et des personnels.

Il faut reconnaître et mieux traiter toutes les différences et difficultés en partant des besoins de l'élève et de l'étudiant·e : besoins thérapeutiques (soins le cas échéant), besoins éducatifs, besoins sociaux, besoins pédagogiques.

Le rapprochement des professionnel·le-s du secteur médicosocial de celles et ceux de la filière Santé-social et de l'enseignement spécialisé de l'Éducation nationale est une nécessité pour apporter des réponses à tout type de difficulté. En effet, les enseignantes et les enseignants ont besoin du soutien et de l'expertise d'autres professionnel·le-s pour pouvoir gérer l'hétérogénéité croissante de nos classes, l'augmentation du nombre d'élèves à besoins particuliers. Il est nécessaire que cette aide ne se limite pas à un accompagnement théorique comme c'est souvent le cas actuellement. À ce sujet, la revitalisation des réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficulté (Rased) est indispensable.

Pour rendre l'école inclusive, nous revendiquons :

- l'affectation de personnels spécialisés dans les écoles ou établissements pour assurer un accompagnement et une formation continue ;
- du temps et des espaces de dialogue professionnel entre les personnels et/ou avec des partenaires extérieurs ; ils et elles doivent bénéficier de groupes d'analyse de pratiques et/ou d'un dispositif de supervision ;
- du temps et de la capacité à concevoir une pédagogie accessible pour permettre des modalités et des rythmes d'accès aux apprentissages variables ; sans cela, le travail que suppose une école inclusive est empêché et les

agent·e·s sont confronté·e·s à des objectifs contradictoires ;

- chaque élève doit être évalué·e sur la base de sa progression individuelle et doit bénéficier d'un parcours adapté à ses aspirations, ses besoins et ses aptitudes, sans référence unique et permanente à une norme supposée universelle et à un référentiel de niveau ; cela implique l'abandon des évaluations nationales standardisées dont le format, la conception et la philosophie même, contredisent les politiques d'inclusion ;

ÉVALUATIONS NATIONALES EN PRIMAIRE : UNE GÉNÉRALISATION INUTILE ET INJUSTE

Publié le 09/09/2024



Les évaluations nationales de début d'année se dérouleront du lundi 9 au vendredi 20 septembre 2024 dans les écoles primaires. Cette rentrée est marquée par la généralisation de ces évaluations à l'utilité contestable à toutes les classes de l'élémentaire, du CP au CM2 sans prise en compte de la charge de travail supplémentaire.



Pour cette rentrée 2024, les évaluations nationales seront généralisées à toutes les classes élémentaires, du CP au CM2 contre CP, CE1 et CM1 jusqu'alors. La généralisation de ces évaluations accroît le nombre de tests à organiser et à corriger au détriment d'un suivi personnalisé.

UNE UTILITÉ PLUS QUE RELATIVE

À quoi servent ces évaluations ? Une interrogation soulevée par beaucoup d'enseignants.

En théorie, les évaluations nationales permettent de mesurer les compétences en français et en mathématiques. En pratique, les professeurs des écoles connaissent déjà le niveau de leurs élèves grâce à leurs propres évaluations diagnostiques. De plus, ils considèrent que ces tests ne sont pas adaptés, qu'ils ne sont pas réalisés dans de bonnes conditions, et par conséquent qu'ils sont peu exploitables, sources de stress pour les élèves et chronophages. Ils ne débouchent finalement que sur des statistiques et aucune solutions concrètes pour les élèves.

Ajoutons que les livrets d'évaluation sont disponibles en ligne, ce qui permet aux parents de faire passer les tests en amont, faussant ainsi les résultats. Enfin, les exercices ne sont pas toujours adaptés aux besoins spécifiques des élèves, notamment ceux avec des troubles de l'apprentissage (dyslexie, dyscalculie...), pour lesquels aucune consigne spécifique n'est fournie aux enseignants.

UNE SURCHARGE DE TRAVAIL

La mise en œuvre de ces évaluations impose une charge de travail considérable aux enseignants. Ils doivent en organiser la passation, faire passer les tests, corriger les livrets, saisir les résultats en ligne et rencontrer les parents pour expliquer les résultats. Et la charge est multipliée dans les classes à double ou plusieurs niveaux. À ce jour, aucune indemnité n'est prévue pour compenser ce temps supplémentaire, à l'exception d'une déduction de 6 heures sur les 36 heures d'Activités pédagogiques complémentaires (APC). Or, ces heures sont normalement destinées à aider les élèves en difficulté, ce qui pénalise directement leur accompagnement.

La Fep-CFDT appelle à une reconnaissance concrète du travail supplémentaire des enseignants.

Pour cela, elle réclame :

- une indemnité suffisante afin de compenser le temps consacré à ces tâches administratives supplémentaires ;
- de vraies mesures pour alléger la charge de travail des enseignants et adapter les évaluations aux réalités du terrain.



ÉDUCATION FORMATION
RECHERCHE PUBLIQUES

Paris, le 04 septembre 2024

À Mme Caroline Pascal
Directrice générale de l'enseignement scolaire
110 rue de grenelle, 75007 Paris

Et

M. Boris Melmoux-Eude
Directeur générale des ressources humaines
72 rue Regnault 75013 Paris France

Madame, Monsieur,

En cette rentrée, le ministère a décidé d'organiser des évaluations nationales du CP à la 3ème avec un caractère obligatoire sauf pour la 5ème et la 3ème.

Il est encore temps de revenir sur le caractère obligatoire de ces évaluations auxquelles la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques est opposée depuis leur mise en place.

Elles nient le fait que les enseignant·e·s ont d'ores et déjà des pratiques d'évaluation diagnostique débouchant sur des remédiations. Elles diffusent l'idée que l'on ne peut faire confiance au travail mené par les collègues des classes précédentes pour faire acquérir des compétences et connaissances aux élèves et en évaluer le niveau d'acquisition et de maîtrise. À quoi bon remplir des livrets de compétences et autres bulletins scolaires puisque de toutes façons, il faudra des évaluations standardisées pour démarrer l'année suivante ? Avec une systématisation annuelle, ces évaluations normatives annuelles vont à l'encontre de la logique des cycles à laquelle la CFDT est attachée.

En remettant en cause le droit pour chaque élève de progresser à son rythme sans être mis en situation d'échec d'année en année, elles nient le fondement d'une école inclusive et dessinent une école qui n'est pas pour toutes et tous. Elles mettent en tension les personnels, pris en étau entre l'injonction à atteindre une norme et la mission d'inclusion de tous les élèves.

La procédure impose une charge de travail supplémentaire pour les professeur·e·s des écoles qui doivent saisir manuellement les réponses de chacun de leurs élèves pour chaque exercice.

A minima, la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques demande la reconnaissance de cette charge supplémentaire pour les professeur·e·s des écoles.

Les années précédentes, les enseignant·e·s concerné·e·s ont pu bénéficier d'une décharge d'enseignement de 6h sur le temps des activités pédagogiques complémentaires. Cette mesure n'est pas satisfaisante car elle prive les élèves, notamment ceux rencontrant des difficultés dans leurs apprentissages, d'un temps d'enseignement en groupe restreint. Sans compter que ce sont tous les élèves de l'élémentaire qui seront touchés cette année. C'est encore pire pour les élèves de CP puisque qu'il y a deux sessions d'évaluation, doublant la perte d'heure pour ces élèves.

Alors que le ministère communique sur sa volonté de réduire le nombre d'heures non assurées, au motif des effets sur les apprentissages des élèves et considère qu'elles constituent une source d'inégalités, comment comprendre ce choix ?

Par ailleurs, les 21 000 directeurs et directrices des écoles de 5 classes et plus ne peuvent pas profiter de cet allègement d'enseignement puisqu'ils sont déjà entièrement déchargé·e·s de l'enseignement des activités pédagogiques complémentaires depuis la circulaire du 2 avril 2021. Ils ne peuvent pas non plus transférer cet allègement sur une autre partie des 108 heures sauf à dégrader la qualité de leur mission de pilotage pédagogique de l'école.

C'est pourquoi, si le caractère obligatoire des évaluations nationales devait être maintenu, la CFDT demande pour tou·te·s les enseignant·e·s d'élémentaire concerné·e·s, à leur choix 9h de décharge d'enseignement sur le temps de classe et non sur les APC ou une rémunération équivalente à 9h.

Catherine Nave-Bekhti
Secrétaire générale

sgen.cfdt.fr FÉDÉRATION CFDT Éducation Formation Recherche Publiques
47-49 avenue Simon Bolivar
75950 Paris cedex 19
Tel : 01 56 41 51 10
Fax : 01 56 41 51 11
secretariatgeneral@sgen.cfdt.fr

1/1

« Évaluations nationales en primaire : une généralisation inutile et injuste », FEP-CFDT, 9 sept. 2024.



- l'accompagnement de l'évolution des programmes et pratiques pédagogiques vers une conception universelle de l'apprentissage; cela implique de réduire la quantité de notions exigibles pour s'attacher à la qualité des apprentissages, de concevoir des programmes compatibles avec une logique curriculaire et une logique de cycle, de favoriser des situations collectives d'apprentissage;
- la réduction et le plafonnement effectifs, notamment en fonction de l'indice de position sociale (IPS) et du nombre d'élèves à besoins particuliers;

PROGRAMMES DE CYCLES 1 ET 2 : C'EST NON !

PUBLIÉ LE MERCREDI 5 JUIN 2024 PAR DOMINIQUE BRUENEU

DIRECTION D'ÉCOLE
ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRÉ
ÉCOLE
ACTUALITÉS ÉDUCATION

ÉCOLE INCLUSIVE
PÉDAGOGIE

Programmes irréalisables, dogmatiques, idéologiques et faits à la va-vite en deux mois, pour la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques, c'est NON. Notre organisation signe une tribune intersyndicale pour dénoncer à la fois la méthode utilisée mais aussi les éléments qu'ils contiennent.

UNE REMISE EN CAUSE DE PLUS DE LA LIBERTÉ PÉDAGOGIQUE ET DU PROFESSIONNALISME DES ENSEIGNANTS

Ces programmes de cycles 1 et 2, dans leur conception, leur écriture, ôtent toute capacité aux enseignant.e.s de penser leur travail. Ils vont jusqu'à proposer des séquences, des exercices pour la classe. Pour la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques, cette volonté de mise au pas va à l'encontre de la nécessité de laisser les personnels penser leur enseignement eux qui sont des ingénieur.e.s pédagogiques.

«

Cette perte de sens du métier va encore venir alimenter la baisse de l'attractivité du métier. Comment comprendre de tels choix alors que les professeurs des écoles sont formés au niveau master?

»

DES PROGRAMMES DE CYCLE 1 ET 2 DONT LA MÉTHODE CONFOND VITESSE ET PRÉCIPITATION

Sans consultation des organisations syndicales, le Ministère vient de proposer des programmes de cycles 1 et 2 de maths et de français. Établi dans un **calendrier trop restreint**, le conseil supérieur des programmes (CSP) a du travailler au pas de course. L'objectif affiché par le gouvernement est une application dans les classes dès septembre. Les organisations syndicales ont eu droit à deux heures de consultation : **un dialogue de façade** ! Enfin, il est important de réaffirmer que **les collègues enseignant.e.s n'étaient pas demandeurs**.

NON AUX PROGRAMMES DE MATHÉMATIQUES ET DE FRANÇAIS EN CYCLES 1 ET 2

Publié le 10/06/2024 📧 📱 📺 📄

Les projets de programme ignorent la diversité des élèves et des situations d'apprentissage. De plus, ils sont examinés en dehors de toute référence au socle dont ils font partie.



Le Conseil supérieur de l'éducation du 6 juin était essentiellement destiné au travail des programmes de mathématiques et de français des cycles 1 et 2. Après une première rencontre entre la Direction générale de l'enseignement scolaire (Dgesc) et les syndicats le 30 avril (lire l'article ICI), puis la commission spécialisée du 29 mai, la dernière version des programmes a été soumise à consultation. Elle comporte finalement davantage d'injonctions, suscitant de vives réactions de l'ensemble des représentants du métier. Les fédérations Fep-CFDT et CFDT Éducation, Formation, Recherche Publiques ont voté contre, de manière argumentée.

La CFDT vote « contre » les projets

Après l'étude d'une quarantaine d'amendements, avec quelques rares acceptations de l'administration, la Fep-CFDT est intervenue au nom des deux fédérations CFDT afin de justifier son vote « contre ».

En effet, pour la CFDT, les projets de programme soumis ne respectent aucune des prescriptions attendues pour ce type de texte car ils ignorent la diversité des élèves et des situations d'apprentissage que l'expertise des enseignant.e.s permet de prendre en compte. De plus, ils sont examinés en dehors de toute référence au socle dont ils font partie. Ce qui est problématique car les professeurs des écoles ne sont pas des enseignant.e.s disciplinaires, ils abordent les différents programmes de manière conjointe. Alors qu'ils doivent être mis en œuvre par des experts pédagogiques, ces programmes donnent des précisions qui relèvent au mieux d'un document d'accompagnement : inutilement longs, ils remettent en cause la liberté pédagogique des enseignant.e.s chargé.e.s de les mettre en œuvre. Enfin, ils favorisent un pilotage vertical par le biais d'évaluations devenues des objectifs ultimes d'apprentissage. Ces programmes ne sont par ailleurs pas élaborés dans des délais et avec des méthodes susceptibles de permettre une construction plurielle, la consultation des équipes et leur mise en œuvre dès la rentrée 2024.

Pour toutes ces raisons, la grande majorité des syndicats ont voté contre. Ils se sont exprimés en une déclaration intersyndicale à laquelle la CFDT s'est jointe (à lire)

La CFDT défend les personnels et la qualité de vie au travail

CFDT Éducation, Formation, Recherche Publiques pointe du doigt le nombre de réformes engagées depuis la rentrée, en notifiant que « l'écart entre le prescrit et le réel est incolmable ». « Ce sont alors les personnels qui en assument les conséquences en y laissant leur santé, en perdant le sens de leur travail ». Cette fédération est revenue aussi sur les séquences d'observation en classe de seconde : « De très nombreux élèves sont sans motivations de stage, malgré les efforts considérables déployés par les équipes pédagogiques. Dans certains établissements, ce sont la moitié des lycéens qui restent sans stage, le plus souvent sur la base d'inégalités sociales. Cette forme de discrimination est inacceptable. »

“ On nous vend de l'attractivité ! Mais comment parler d'attractivité avec, en Master 1, une simple aumône au titre de gratification, et un statut précaire indéterminé ? ”

Quant à la Fep-CFDT, elle fait le parallèle entre la réforme de la formation initiale et les nouveaux programmes : « On nous vend un concours et un Master censé faire des professeurs des experts en pédagogie. Que dire de ces nouveaux programmes les transformant en simple exécutant ? »

Lire les deux déclarations liminaires ICI et ICI :

Ainsi, la Fep-CFDT et la CFDT Éducation, Formation, Recherche Publiques, ne peuvent que rejeter ces réformes inadéquates et cette dégradation du métier.

« Non aux programmes de mathématiques et de français en cycles 1 et 2 », FEP-CFDT, 10 juin 2024.

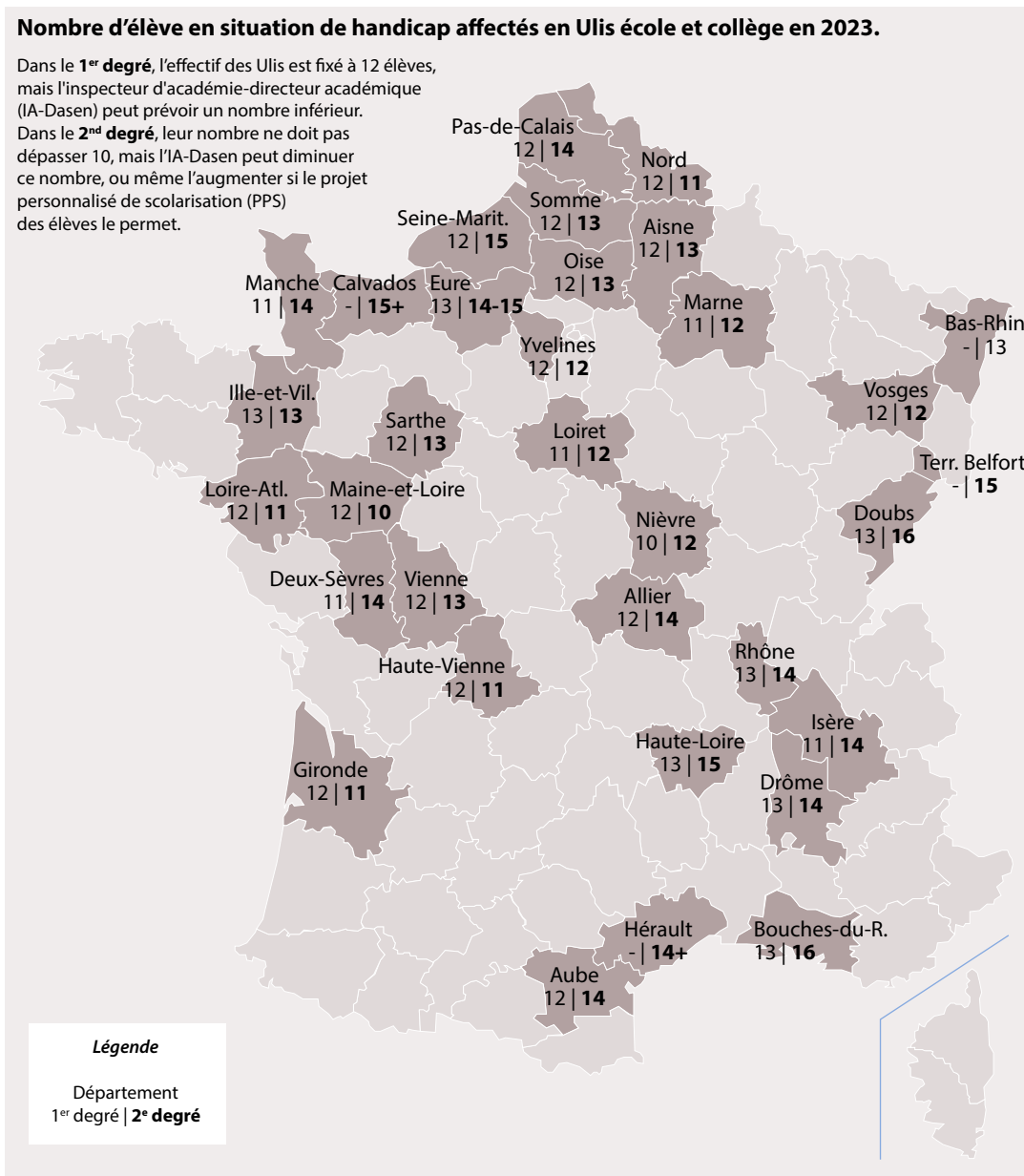


LA SUITE SUR...

« Programmes de cycles 1 et 2, c'est non ! », CFDT éducation Formation Recherche Publiques, 5 juin 2024.



- le calcul des dotations doit s'établir en comptabilisant tou-te-s les élèves accueilli-e-s même pour quelques heures (unité localisée pour l'inclusion scolaire-Ulis, unité pédagogique pour élèves allophones arrivants-UPE2A, etc.);



- l'inscription de la dimension inclusive de l'École dans tous les modules de formation initiale et de formation continue; il faut aussi une formation obligatoire, assurée en début d'année, pour les personnels accueillant et prenant en charge des élèves en situation de handicap souffrant de troubles divers : enseignant·e-s, AESH, agent·e-s territorial·e-s spécialisé·e-s des écoles maternelles, services civiques, assistant·e-s d'éducation (AED), conseiller·e-s principales-aux d'éducation (CPE);
- la création, dans les écoles et les établissements scolaires, d'espaces d'accueil pour les élèves les plus éloigné·e-s de la norme scolaire pour pouvoir accueillir temporairement les élèves qui, compte tenu de leurs besoins spécifiques,

ne supportent plus de rester en classe, ou lorsque l'enseignant·e organise une activité incompatible avec les comportements et les besoins de l'élève; cet accueil est temporaire parce qu'il s'inscrit dans le principe de l'inclusion et il peut bénéficier à tou·te·s les élèves; cela suppose aussi la présence de personnel spécialisé : éducateur·trice et accompagnant·e d'élèves en situation de handicap spécialement formé·e;

- l'ouverture d'unités d'enseignement maternelle autisme (UEMA) dans davantage de circonscriptions.

À court et moyen termes, il faut soulager les élèves et les collègues en difficulté voire en souffrance

Cela suppose en premier lieu que l'Éducation nationale s'organise pour répondre aux besoins des équipes pédagogiques, et pour gérer efficacement les situations de crise.

Trop d'alertes, de signalements dans les registres SST liés aux conditions de mise en œuvre de l'école inclusive restent sans réponse et laissent les personnels dans le désarroi.

Nous proposons :

- la constitution ou la consolidation d'équipes d'appui pour intervenir sans délai pour soutenir et aider les équipes pédagogiques à surmonter les difficultés rencontrées;
- un soutien effectif et rapide de la part de la hiérarchie, ce qui implique une écoute active, la capacité à réorganiser les emplois du temps et à déployer une formation spécialisée d'urgence, à prendre le temps de l'analyse des situations éducatives;
- des moyens budgétaires à la hauteur et disponibles rapidement pour un matériel adapté à l'élève en inclusion;
- l'affectation de plus d'adultes dans les écoles et établissements pour permettre des accompagnements adaptés des élèves et de leurs familles; c'est tout particulièrement indispensable dans les écoles maternelles et élémentaires; » est en effet à ces niveaux du système éducatif que l'accompagnement des familles, parfois dans la découverte de la situation de handicap de l'enfant, est le plus délicat; en découle une forte charge de travail, à laquelle s'ajoute une charge mentale et émotionnelle qui perdure au-delà du temps professionnel; c'est aussi à ces niveaux d'enseignement qu'il y a le moins d'adultes, quasi toutes et tous en charge de classe.

Les AESH doivent accéder à un statut de la fonction publique de catégorie B

La CFDT revendique l'amélioration des rémunérations et du cadre d'emploi des AESH, ainsi que la fin du temps incomplet imposé. **Pour avancer dans cette voie, nous portons les exigences suivantes :**


- la redéfinition des contours du métier doit se faire en cohérence avec ceux de l'ensemble des professionnel·le·s intervenant pour les élèves et étudiant·e·s en situation de handicap;

- elle doit s'allier aux réflexions sur le temps de travail ;
- il faut mettre fin à la précarité du statut d'AESH : la création d'un corps de fonctionnaires de catégorie B et tout de suite : le recours, dès l'embauche, au CDI pour les personnels AESH puisque celles-ci et ceux-ci occupent des emplois pour lesquels il n'existe pas de corps de fonctionnaire correspondant ;
- l'agent-e doit pouvoir réellement choisir sa quotité de travail ;
- une réelle formation initiale doit être proposée, de même que des formations continues d'adaptation aux handicaps accompagnés ;
- le niveau de qualification des agent-e-s doit être reconnu.

La CFDT revendique un temps plein pour tous les personnels AESH. Cela passe notamment par la réévaluation de la part des heures connexes.

Nous revendiquons :

- l'évolution du calcul du volume d'heures connexes : la règle actuelle est de multiplier par cinq le nombre d'heures hebdomadaires en présence de l'élève ; ce rapport doit être augmenté ;
- la prise en compte du temps de déplacement entre deux établissements dans le temps de travail effectif (ce que prévoit la réglementation) et non dans les heures connexes comme c'est trop souvent l'usage ;
- la reconnaissance du temps consacré aux réunions, aux échanges avec les autres professionnel-le-s sur un lieu de travail ;
- la définition d'un temps annuel de formation dans le temps de travail des AESH.



**ÉDUCATION FORMATION
RECHERCHE PUBLIQUES**

Paris, le 11 septembre 2024

À Mme Caroline Pascal
Directrice générale de l'enseignement scolaire
110 rue de Grenelle, 75007 Paris

Et

M. Boris Melmoux-Eude
Directeur générale des ressources humaines
72 rue Regnault 75013 Paris France

Madame, Monsieur,

En ce début d'année, notre organisation syndicale est sollicitée par plusieurs AESH concernant la manière dont est gérée leur temps de travail, et plus particulièrement la part concernant l'accompagnement sur la pause méridienne.

Cet été, une circulaire est venue préciser la loi n° 2024-475 du 27 mai 2024 visant la prise en charge par l'État de l'accompagnement humain des élèves en situation de handicap durant le temps de pause méridienne.

L'esprit affiché de la mise en œuvre de la loi est rappelé dans la circulaire de rentrée : « *Enfin, la rémunération des AESH qui interviennent sur le temps méridien sera désormais prise en charge par l'État, facilitant ainsi la prise en charge des élèves en situation de handicap et le recrutement des AESH qui le souhaitent à temps complet.* »

Or, visiblement, ce n'est pas ce qui est toujours proposé aux personnels AESH.

Dans plusieurs PIAL en effet, le temps d'accompagnement notifié par la MDPH est dans les faits réparti à la fois sur le temps scolaire ET sur la pause méridienne. Cela soulève deux problèmes majeurs :

- Premièrement, le temps d'accompagnement de l'élève sur le temps scolaire est réduit alors que la notification MDPH ne porte précisément que sur ce temps : les familles sont donc en droit de se plaindre...
- Deuxièmement, la quotité de travail des AESH reste la même au lieu d'augmenter... aucun risque alors de s'approcher du temps complet !

D'autres parts, il semble que la dimension du volontariat de l'AESH pour exercer sur le temps méridien n'est pas non plus toujours respectée.

En conséquence, nous demandons que l'application de ce décret respecte l'esprit dans lequel il a été écrit et par là même les droits des élèves en situation de handicap et des personnels qui les accompagnent.


Par ailleurs, nous tenons à rappeler nos exigences en matière de respect des temps de pause réglementaires. Le travail des AESH au cours d'une journée et d'une semaine doit rester soutenable.

Comme évoqué lors du GT de juillet, nous demandons que le dialogue social sur ce sujet soit conduit dans l'ensemble des CSA de proximité.

Nous restons à votre disposition pour tout échange sur ce sujet.

Bien à vous,

Catherine Nave-Bekhti
Secrétaire générale



sgen.cfdt.fr FÉDÉRATION CFDT Éducation Formation Recherche Publiques
47-49 avenue Simon Bolívar
75950 Paris cedex 19
Tel : 01 56 41 51 10
Fax : 01 56 41 51 11
secretariatgeneral@sgen.cfdt.fr

1/1

L'inclusion des personnels en situation de handicap : il reste beaucoup à faire

Rendre l'école inclusive ne concerne pas que les politiques au service des élèves en situation de handicap, mais doit concerner aussi les politiques au bénéfice de tous les personnels. À défaut, l'absence de congruence alimente la défiance des agent·e·s par rapport à leur employeur, et mine les fondements de la rénovation pour une institution résolument inclusive.

Le handicap ne doit plus être un obstacle pour accéder à l'emploi ni pour occuper un poste de travail. Il faut aussi lever les freins à la déclaration des personnels en valorisant les parcours de réussite, et en organisant des événements plusieurs fois par an autour de la visibilité des handicaps.

L'employeur public, les directions des établissements privés doivent se conformer à la loi et être plus actifs pour pourvoir les postes réservés, proposer des postes aménagés et adaptés à tous·tes les candidat·e·s en situation de handicap, reconnaître et renforcer le statut d'accompagnant·e des personnels en situation de handicap et en recruter autant que nécessaire.

Les personnels en charge du suivi des agent·e·s en situation de handicap doivent avoir de réels moyens d'action, c'est-à-dire du temps et de la légitimité, pour prendre des mesures en faveur de la politique d'accompagnement des personnels en situation de handicap.

Nous revendiquons aussi la mise en place de modules de formation continue à destination de tous les personnels qui auraient trait aux problématiques du handicap, afin de faire reculer de façon plus volontariste le validisme par ignorance.

3. Faire le choix de la mixité sociale et scolaire partout

Depuis plusieurs années, les deux fédérations CFDT de l'Éducation prennent des positions claires en faveur de la mixité sociale et scolaire dans l'enseignement public et dans l'enseignement privé. La mixité scolaire, pourtant cruciale pour l'égalité des chances, peine à se concrétiser pleinement dans les établissements privés sous contrat. En 2023, la signature d'un protocole de mixité sociale entre le ministre de l'Éducation nationale, Pap Ndiaye, et l'enseignement catholique a entériné des intentions, mais pas d'actions concrètes ou contraignantes. À ce stade, aucun bilan, aucune évaluation n'ont été partagés avec les organisations syndicales représentatives des personnels. L'indice de position sociale (IPS) montre des écarts significatifs entre établissements publics et privés, ainsi qu'entre zones rurales et urbaines. Il faut encourager une véritable mixité sociale et scolaire. Cette approche vise à créer un environnement où chaque élève, indépendamment de son origine sociale, culturelle ou géographique, peut s'épanouir pleinement. Il s'agit d'un enjeu démocratique majeur, et ce sont aussi des enjeux professionnels pour les agent·e·s.

La volonté politique manque pour prendre des mesures cohérentes, résolues et efficaces. À la place, des dispositifs s'empilent, les gouvernements successifs reportent la réflexion et le dialogue social sur l'évolution de l'éducation prioritaire. Le résultat, c'est que la mixité sociale ne progresse pas suffisamment, voire régresse. Il existe pourtant des politiques de sectorisation alternatives et innovantes, et dont les résultats, évalués par des chercheurs et chercheuses, sont tout à fait encourageants en matière scolaire. Élévation des aspirations des élèves en matière d'orientation, en particulier pour les élèves issu·e·s de milieux défavorisés, amélioration du climat scolaire sans que diminuent les résultats en termes d'apprentissage. Vivre ensemble et apprendre ensemble à l'école sont vecteurs de cohésion sociale dans la durée.

Relancer l'éducation prioritaire et se mettre en cohérence avec la cartographie de la politique de la ville

Pour nos fédérations, l'éducation prioritaire est une politique éducative territoriale qui reste essentielle compte tenu du degré de ségrégation territoriale dans notre pays. **Nous demandons :**

- la relance pédagogique de l'éducation prioritaire ;
- la révision de la carte de l'éducation prioritaire en incluant la question des « écoles orphelines », et celle des lycées.

Une nouvelle carte des quartiers prioritaires de la politique de la ville a été publiée en décembre 2023. Mais depuis lors, et malgré les demandes de la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques, aucun dialogue social n'a été ouvert pour adapter l'arrêté ministériel listant les écoles, collèges et lycées relevant de la politique de la ville.

Cet arrêté daté de 2001, n'avait déjà pas été mis à jour après la première révision de la carte des QPV en 2014. En conséquence, des personnels exerçant dans des écoles et établissements situés dans des QPV ou scolarisant de nombreux élèves résidant dans les QPV ne bénéficient pas des droits qui en découlent : avantage spécifique d'ancienneté et priorités légales de mutation par exemple.

Développer la mixité sociale dans l'enseignement public et dans l'enseignement privé

En complément de la politique d'éducation prioritaire, nos deux fédérations revendiquent une action coordonnée en faveur de la mixité sociale et scolaire, incluant une réflexion sur les territoires ruraux dont l'enclavement culturel et social peut porter préjudice aux parcours scolaires.

Nous revendiquons :

- une modulation des moyens attribués aux écoles et aux EPLE en fonction des indices de position sociale (IPS) de chaque établissement ;
- la différenciation des moyens accordés aux établissements publics comme privés, selon qu'ils respectent ou non la mixité sociale au sein d'une même zone géographique ;
- l'utilisation de plusieurs moyens, tels que l'augmentation du taux d'encadrement, la rénovation des bâtiments prioritaires et l'octroi d'indemnités, afin de rendre les établissements aux indices de position sociale faibles plus attractifs pour le personnel.

La réussite des politiques de mixité sociale est conditionnée par l'adhésion des acteur·trice·s et des usager·e·s. Nous revendiquons qu'ils et elles soient systématiquement associé·e·s à la définition de ces politiques, c'est un impératif démocratique.

Pour la CFDT, tous les établissements privés sous contrat avec l'État participent au service public d'éducation. À ce titre, ils perçoivent de l'argent public, 150 000 enseignant·e·s sont rémunéré·e·s par l'État et appliquent les programmes nationaux. Ces établissements scolarisent 20 % des élèves. Cette situation s'apparente à une concession de service publique, mais l'État doit imposer des contraintes de service publique aux établissements privés sous contrat comme nous le revendiquons en termes de mixité sociale. L'État doit aussi assurer un meilleur contrôle des établissements privés sous contrat. Depuis toujours, la Fep-CFDT, première organisation représentative dans l'enseignement privé, réclame davantage de contrôle de l'utilisation des fonds publics et du respect des valeurs de la République. L'État l'a enfin entendue en décidant un contrôle du contrat d'association qui le lie aux établissements privés. Des contrôles renforcés permettront de vérifier le respect des programmes, la durée des heures de cours, la place du caractère propre et son articulation avec les programmes et les valeurs de la République, la cohérence des effectifs... C'est important car les personnels témoignent parfois de manquements importants et en pâtissent dans l'exercice de leurs missions. Un contrôle financier vérifiera, quant à lui, que les fonds publics sont correctement utilisés, notamment les forfaits. En cas de manquements, des sanctions seront envisagées comme la décontractualisation d'une ou de plusieurs classes et, dans les cas extrêmes, la rupture du contrat d'association.

ENSEIGNEMENT AGRICOLE

Loi d'orientation agricole (PLOA) : reste à renforcer le financement des établissements d'enseignement agricole

Avant la dissolution, un projet de loi portant sur l'orientation de l'agriculture a été voté en première lecture par l'Assemblée nationale. Un volet, relativement consensuel, portait sur l'enseignement agricole. Ce texte aurait dû être examiné par le Sénat en septembre, son parcours parlementaire est pour le moment en mode pause.

Les orientations qui figuraient dans ce projet demeurent mais sont pénalisées par l'absence de moyens nouveaux pour les mettre en œuvre :

- Création d'un niveau bac+3 s'adossant au BTS agricole, qui s'inspire des BUT actuels.
Objectif : rendre plus attractif ce niveau.
Ambition : ouvrir en 2025 cette nouvelle formation dans 10 établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (Eplefpa).
- Faire de l'agroécologie un axe central, systémique, de la formation : création d'une sixième mission confiée aux Eplefpa centrée sur l'agroécologie.
- Former une nouvelle génération d'agriculteur·trice·s, d'entrepreneur·e·s du vivant en augmentant le vivier d'emploi.

Pour la CFDT, il est essentiel de trouver les financements qui vont permettre cette mise en place. Les budgets d'établissement ne peuvent pas être le vecteur permettant de pallier l'absence de financement de l'État.

Fort de son implantation dans l'enseignement agricole privé, la Fep-CFDT est au contact permanent des personnels et entend leurs besoins et revendications.

De nombreux établissements agricoles sous contrat connaissent des difficultés financières qui mettent en danger leur pérennité et rendent compliquées les négociations annuelles obligatoires (NAO) concernant les salaires des personnels de droit privé. Des mesures sont à envisager pour assurer la survie d'une vingtaine d'établissements à court terme.

La Fep reçue fin août au ministère de l'agriculture par le directeur général de l'enseignement et de la recherche a fait part de ses inquiétudes. Elle a également pu échanger sur le projet de loi et d'orientation agricole (PLOA) qui prévoit d'adapter les programmes aux évolutions du climat et préconise le maintien des petites structures ; un élément qui, pour exister, pose la question de leurs financements.

Les dysfonctionnements du service des ressources humaines qui mettent en difficulté financière de nombreux·ses enseignant·e·s depuis plusieurs années ne sont pas niés par le ministère mais les solutions tardent à venir. Cette situation fragilise l'enseignement agricole dans son ensemble et met à mal l'attractivité du métier pour les enseignant·e·s.



Fiche d'identité de la fédération Formation et Enseignement Privés (Fep)

La Fep CFDT (Formation et Enseignement Privés) est née en 1945 par la fusion de syndicats chrétiens de l'enseignement libre (fondé en 1938) affilié à la CFTC et d'un important syndicat de l'enseignement libre (fondé en 1902). En 1964, dès sa création, elle est adhérente à la CFDT.

La Fep CFDT représente les personnels de l'enseignement privé sous contrat, hors contrat et des organismes de formation : enseignant·e-s, formateur·trice·s et salarié·e-s de droit privé.

La Fep CFDT compte plus de 25000 adhérent·e-s et est en constante progression.

La Fep CFDT est implantée en métropole et en Outre-mer avec ses 42 syndicats et assure ainsi un maillage de tous les territoires pour être au plus proche des réalités des personnels.

La Fep CFDT est le 1^{er} syndicat dans l'enseignement privé pour l'Éducation nationale, l'Enseignement agricole et dans les branches professionnelles du privé sous contrat, hors contrat et des organismes de formation.

Éducation nationale : 1^{er} syndicat de l'enseignement privé (31,29 % des suffrages)

Enseignement agricole : 1^{er} syndicat (64,12 % des suffrages)

Le secrétariat national

Attributions et coordonnées des secrétaires nationales et nationaux

Laurent Lamberdière



Secrétaire général

✉ @llamberdiere
☎ 06 20 36 27 37

Valérie Ginét



**Secrétaire générale adjointe
et trésorière**

✉ @vginet_FepCfdt
☎ 06 11 63 06 93

Carole Berlemont



Second degré

✉ @BerlemontCarole
☎ 06 10 83 01 39

Jessica Bertrand



1^{er} degré, Formation syndicale

✉ @JMissije
☎ 06 71 58 92 18

Damien Gillot



Politique éducative, Formation
initiale et continue (droit public),
Enseignement privé indépendant,
Communication et Supérieur

✉ @damien_gillot
☎ 06 76 17 30 12

Alexis Guitton



Développement, Organismes de
formation, Droits et société

✉ @alexguitton
☎ 06 78 60 96 41

André Jeffroy



Enseignement agricole

☎ 06 17 02 10 61

Diego Leon



Protection sociale

☎ 06 13 99 50 49

Corinne Leh



Droit privé (branche enseignement
non lucratif et formation
professionnelle continue)

☎ 06 13 98 38 65



Fiche d'identité de la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques

Le Syndicat général de l'éducation nationale (Sgen-CFDT) a été créé en 1937. En 2024, il est devenu la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques. Elle compte 24 000 adhérent·e·s.

Secrétaire générale : Catherine Nave-Bekhti

La CFDT Éducation Formation Recherche Publiques est une fédération de syndicats qui, au sein de la CFDT, rassemble tous les personnels (titulaires, contractuels ou vacataires) :

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

La CFDT Éducation Formation Recherche Publiques est membre du Comité syndical européen de l'éducation et de l'Internationale de l'éducation.

Elle est composée de trente-et-une structures territoriales, dont trois nationales :

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

Contact presse : Yasmine Tlass

Tél. : 01 56 41 51 10 - 06 42 20 18 81

atdepresse@sgen.cfdt.fr

@SyndicatSgenCFDT

@AtpSgen / @SgenCFDT

Répartition des rôles et missions au sein de la commission exécutive de la fédération CFDT Éducation Formation Recherche Publiques

Catherine Nave-Bekhti



Secrétaire générale

✉ secretariatgeneral@sgen.cfdt.fr
✉ cnave-bekhti@sgen.cfdt.fr
✉ @CNaveBekhti
☎ 07 83 76 82 40

SECTEURS, PÔLES, CATÉGORIES - FILIÈRES PROFESSIONNELLES, MANDATS

Relation avec les cabinets ministériels
Relations presse et médias
Relations intersyndicales
Relations avec les associations
Relations avec les partis politiques,
suivi des relations avec les
parlementaires
Coordination de l'action revendicative
Coordination des instances
ministérielles
Jeunesse et Sports
Iréa
Solidarité internationale, droits humains

Membre du Bureau national
confédéral

Membre du CSAMEN

David Romand



Trésorier

✉ dromand@sgen.cfdt.fr
✉ @_dromand
☎ 06 95 95 16 10

SECTEURS, PÔLES, CATÉGORIES - FILIÈRES PROFESSIONNELLES, MANDATS

Transition écologique juste • Temps
de travail de qualité pour tou-te-s les
agent-e-s • Organisation – finances

Vie et travail militant à la fédération,
secrétariats et séminaires fédéraux
• COF • Responsable de la GRH
des salarié-e-s • Suivi des élu-e-s
CAPN • Suivi des élu-e-s en CSA et
mandaté-e-s en formation spécialisée

Personnels d'enseignement et
d'éducation du 2^d degré • Personnels
des Greta • Personnels de MLDS

Laetitia Aresu



✉ laresu@sgen.cfdt.fr
✉ @LaetitiaAresu
☎ 06 60 12 73 61

SECTEURS, PÔLES, CATÉGORIES - FILIÈRES PROFESSIONNELLES, MANDATS

Lutte contre l'extrême-droite • Politique
des personnels

Élections professionnelles • Égalité
professionnelle entre femmes
et hommes • Protection sociale
complémentaire • Santé et sécurité
au travail • Personnels en situation de
handicap • Action sociale • Éducation
prioritaire

Personnels d'enseignement et d'édu-
cation du 2^d degré • Professeur-e-s des
écoles • Personnels des Crous • AESH
• AED • Contractuel-le-s

CE de l'Uffa CFDT Fonction publique •
commission confédérale femmes • CNC

CSAMEN • Formation spécialisée santé
et sécurité au travail du CSAMEN •

CPPS des ministères EN JS ESR • CCFP

Christophe Bonnet



✉ cbonnet@sgen.cfdt.fr
✉ @cbonnet_sgen
☎ 06 03 92 05 30

SECTEURS, PÔLES, CATÉGORIES - FILIÈRES PROFESSIONNELLES, MANDATS

Contractuel-le-s • Conforter et améliorer la démocratie dans la gouvernance de l'ESR • Enseignement supérieur et recherche publique • Participation au secteur politique des personnels • Pôle juridique

International, Europe • Encadrement • Gouvernance • Établissements et organismes de l'ESR • Suivi du Cneser

Chercheur-se-s, enseignant-e-s-chercheur-se-s ITA-ITRF • Personnels des bibliothèques • Administrateur-trice-s d'État • Personnels des Crous

BN de la CFDT Cadres

CSAMESR • CCFP • CSFPE

Caroline Brisedoux



✉ cbrisedoux@sgen.cfdt.fr
✉ @cbrisedoux
☎ 07 68 60 40 76

SECTEURS, PÔLES, CATÉGORIES - FILIÈRES PROFESSIONNELLES, MANDATS

Temps de travail de qualité pour tous les agent-e-s • Conforter et améliorer la démocratie dans la gouvernance de l'ESR

Développement • Politique d'éducation et de formation • Enseignement supérieur et recherche publique

Formation des personnels • Écoles • Oscar • Vie et fonctionnement des écoles, agir dans son école

Professeur-e-s des écoles • Esas

Membre du CSE • Membre du Cneser

Florence Dubonnet



✉ fdubonnet@sgen.cfdt.fr
✉ @Fdubonnet
☎ 06 70 48 02 19

SECTEURS, PÔLES, CATÉGORIES - FILIÈRES PROFESSIONNELLES, MANDATS

Contractuel-le-s

Politique des personnels • Formation-études • Juridique

Télétravail • Formation des personnels • Jeunesse et Sports • Services déconcentrés • Opérateurs (Cned, Canopé, Onisep, FEI)

Contractuel-le-s • AESH • AED • Personnels administratifs • Personnels ITRF • Personnels des bibliothèques • Personnels de santé • Personnels sociaux

CNC

CSFPE

Laurent Gomez



✉ lgomez@sgen.cfdt.fr
✉ @lagoz1
☎ 06 64 27 14 08

SECTEURS, PÔLES, CATÉGORIES - FILIÈRES PROFESSIONNELLES, MANDATS

Transformation écologique juste

Développement, organisation-finances

Développement • Politique d'éducation
et de formation

Élections professionnelles • Collèges
et lycées • Santé et sécurité au travail •
Base de donnée sociale

Personnels d'enseignement et d'édu-
cation du 2^d degré • Professeurs des
écoles

Jean-Marc Marx



Trésorier adjoint
✉ jmmarx@sgen.cfdt.fr
✉ @theodonis
☎ 06 47 86 43 82

SECTEURS, PÔLES, CATÉGORIES - FILIÈRES PROFESSIONNELLES, MANDATS

Rendre l'école inclusive

Communication • Formation-études,
CFF • Organisation-finances •
Politique d'éducation et de formation

Égalité professionnelle entre les
femmes et les hommes • Lutte contre
les discriminations • Éducation
prioritaire, mixité sociale • École

Professeur-e-s des écoles • PsyEN •
AESH

Sylvie Perron



✉ sperron@sgen.cfdt.fr
✉ @PERRONSYLVIE2
☎ 06 89 20 03 02

SECTEURS, PÔLES, CATÉGORIES - FILIÈRES PROFESSIONNELLES, MANDATS

Rendre l'école inclusive

Communication • Politique
d'éducation et de formation •
Politique des personnels

Enseignement agricole public •
Voie professionnelle • Formation
professionnelle • Orientation des
élèves et étudiant-e-s • Formation et
certification • Éducation prioritaire,
mixité sociale • Encadrement •
Gouvernance • Action sociale

Cadres pédagogiques (perdir,
IEN, IA-IPR) • CPE • PsyEN •
PLP • Responsable du bureau
des entreprises (RBDE) •
Accompagnement santé et social
dans l'enseignement scolaire, dans
l'enseignement supérieur et dans les
établissements des sports

Alexis Torchet



✉ atorchet@sgen.cfdt.fr

✉ @atorchet

☎ 06 20 12 70 37

SECTEURS, PÔLES, CATÉGORIES - FILIÈRES PROFESSIONNELLES, MANDATS

Lutte contre l'extrême-droite

Organisation-finances • Communica-
tion : rédacteur en chef du magazine
Profession Éducation

Collèges et lycées

Crédit photo :

P. 1 : RitaE (champs), Jannonivergal (industrie), fotografyarte (microscope), StockSnap (réunion)

P. 5 : @Philippe Devernay/MENJ, 2024

P. 9 : @Omar Bekhti, 2023

