


Prenons le temps



L'éducation à l'heure de l'urgence

L'articulation des temps reste un sujet de revendications syndicales à un moment où l'accélérationnisme numérique fragilise la société.

En termes d'équilibre des temps de vie. Entre temps de travail et vie privée des personnels, et à l'intérieur des différents temps de travail qui tendent à s'intensifier.

En termes d'équilibre des temps éducatifs de l'enfant aussi, entre temps scolaire et temps périscolaire.

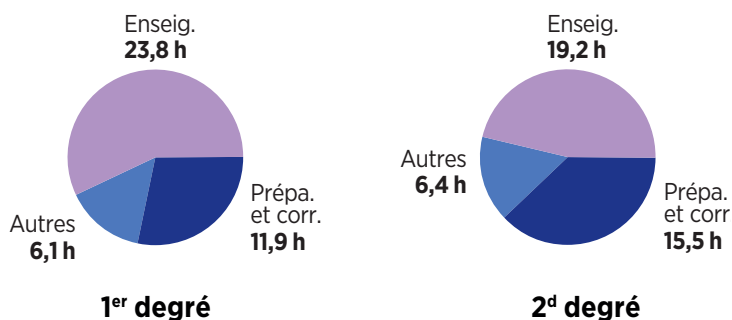
En termes d'équilibre des temps institutionnels, enfin. Le temps de l'École n'est pas celui du politique quand l'espérance de scolarisation a atteint 19 ans en 2022 alors que, depuis cette date, les ministres de l'Éducation sont restés en moyenne six mois.

TEMPS DE TRAVAIL RÉEL DES ENSEIGNANT-E-S

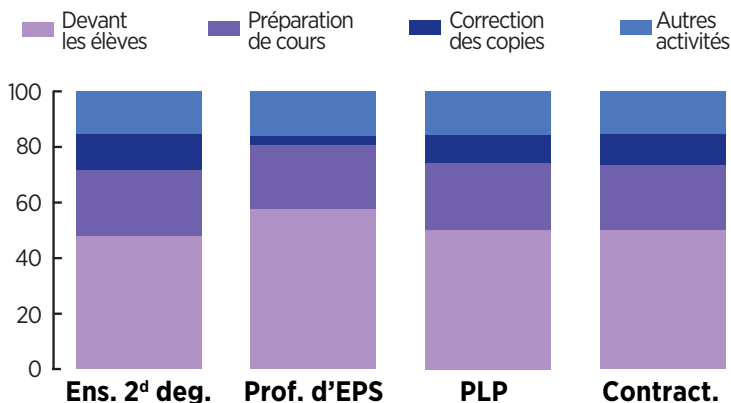
En 2022-2023, les enseignant-e-s à temps plein déclaraient travailler en moyenne 41,4 heures par semaine, hors vacances scolaires. Il-elle-s déclaraient également avoir travaillé au moins une heure pendant 33 jours de vacances scolaires, et au global 1635 heures en moyenne dans l'année, soit 28 heures de plus que la durée légale de travail.

L'évolution la plus notable par rapport à l'enquête précédente de la Depp (année 2019-2020) est l'augmentation de la proportion du temps de travail consacré aux activités autres que celles liées aux cours ou à leur préparation : elle est passée de 10 à 15,2 % dans le 1^{er} et de 11 % à 14,5 % dans le 2^d degré.

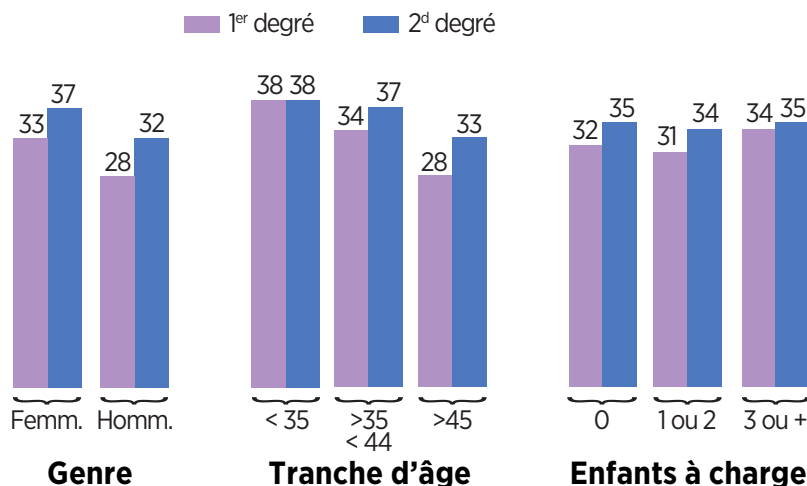
Activités hebdomadaires des enseignant-e-s à temps plein en 2022-2023.



Répartition du temps de travail hebdomadaire selon la nature de l'activité en 2022-2023.



Nombre de jours de vacances scolaires finalement consacrés au travail en 2022-2023.



Sources : Note d'information, n° 25.62. DEFP



John Tenniel, De l'autre côté du miroir

SUR UN SUJET AUSSI VASTE QUE LA QUESTION DU TEMPS, autant repartir des résolutions d'orientation - boussoles pour une organisation collective comme la fédération Éducation Formation Recherche Publiques. La résolution de Mons-en-Barœul posait un premier jalon en 2007 : « La demande sociale vers un meilleur équilibre vie privée - vie professionnelle défendue par le Sgen-CFDT est de plus en plus fortement exprimée. Le Sgen-CFDT propose d'ouvrir la possibilité de moduler son temps de travail selon des choix personnels sur l'ensemble d'une carrière. Femmes et hommes doivent pouvoir équilibrer leur temps entre vie professionnelle, vie privée, activités sociales et citoyennes ¹. » Et celle de Lorient, en 2024, poursuivait la réflexion : « Dans un monde où tout va très vite, il est essentiel que nous retrouvions la faculté de prendre le temps. Pour construire l'école des réussites pour toutes et tous, il faut donner aux actrices et acteurs de l'école les espaces et le temps nécessaires pour concevoir et se former à des pédagogies [...]. Les personnels ont besoin de temps et d'espace de dialogue professionnel entre eux et/ou avec, des partenaires extérieurs ². »

Le détour par les textes de congrès montre que la préoccupation du temps concerne aussi les élèves : « La question des rythmes scolaires doit être réfléchie dans le cadre plus large des temps de vie de l'enfant et doit faire l'objet d'un consensus social. Il convient à la fois de bien différencier les temps consacrés à l'éducation, aux apprentissages, aux loisirs, à la famille, aux transports... mais aussi de les rendre complémentaires pour donner à la démarche éducative un contexte cohérent ³. » (Décines, 2012).

Mais de fait, la question syndicale est d'abord celle des conditions de travail des personnels. La stratégie fédérale est d'en décrire la réalité par des illustrations choisies de cas réels issus des remontées du réseau militant. C'est cette action syndicale de proximité qui permet de donner à voir et de représenter l'intensification du travail dans tous les métiers.

De grandes tendances se retrouvent dans tous les métiers : intensification et extension du travail, pilotage du travail par les outils numériques qui contraignent l'activité, et en définitive perte d'autonomie et de capacité à agir ⁴. Enjeu aussi de la démocratie au travail ⁵, qui passe par le dialogue social dans et hors des instances, mais aussi par le dialogue professionnel. Les personnels ont besoin d'organisations du travail qui intègrent des espaces, du temps et des budgets pour permettre ces échanges sur le travail réel. Les temps informels tels que les discussions autour de la machine à café sont utiles, mais ne suffisent pas.

L'exemple des enseignants des 1^{er} et 2^d degrés montre bien une extension et une intensification du temps de travail contraint ⁶ consacré aux obligations de service au sens large, les heures face à élèves, mais aussi les séquences de concertation, les travaux administratifs, les activités de type logistique, les relations avec les parents. Extension avec l'explosion des 108 heures dans le 1^{er} degré et la généralisation des heures sup imposées dans le 2^d degré. Intensification avec la

● ● ● suite page 23 ● ● ●

¹ « Un projet d'avenir. Résolution du congrès de Mons-en-Barœul, mai 2007 », p. 2, <https://urls.fr/los4P3>

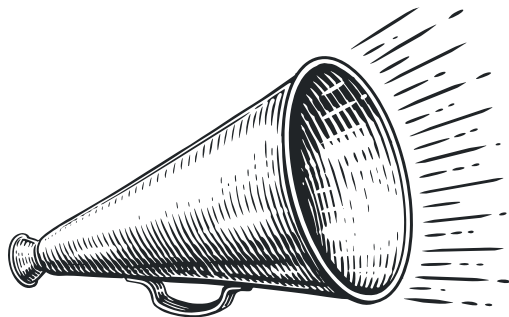
² « Résolutions adoptées au congrès de Lorient, mai 2024 », p. 4, <https://urls.fr/uu7wnK>

³ « Combatifs et constructifs pour un syndicalisme de progrès », 2012, p. 5, <https://urls.fr/NzprEQ>

⁴ Par exemple : « CPE : le temps de travail à l'épreuve de la rentrée scolaire », <https://urls.fr/FkE6Pu> ; « TALIS : le mal-être des enseignants s'aggrave », <https://urls.fr/VhCgQ4> ; « Un long, long chemin pour Op@le », <https://urls.fr/SEmuGr>

⁵ Lire ci-dessous, « Les temps de la démocratie au travail », p. 32, et retrouvez nos débats autour de l'intelligence collective lors de l'assemblée générale de Dijon en février 2022, « Des personnels mieux dans leur travail », <https://urls.fr/UJ-GU>

⁶ Lire « Remodeler le temps scolaire », p. 25 ; cf. colloque du 19 novembre 2025 de notre Institut de recherches, d'études et d'animation (Iréa), « Le temps de travail du monde enseignant », <https://urls.fr/crlmmB>



Parole d'expertes



© Joseph Melin

Isabelle Mercier

En mars dernier, la CFDT annonçait le lancement de « Places du travail », à la fois réseau et agora.

- Isabelle Mercier, secrétaire nationale en charge du travail, nous en détaille la démarche et les principaux enjeux.

Pourquoi l'initiative « Places du travail » ?

Places du travail met en œuvre l'axe 3 du texte revendicatif « Le travail que nous voulons ¹ » élaboré après le Covid et la réforme des retraites, des événements qui ont fortement questionné le travail tel qu'il se pratique. L'initiative vise aussi à remettre les travailleurs au centre des débats publics sur les transformations écologiques, numériques, démographiques – autant de sujets où le travail réel est souvent absent. Le terme « places » renvoie à la fois à la diversité des espaces où les travailleurs peuvent parler travail et à la symbolique des places dans les villages, les quartiers qui sont des lieux de convergences. Pour la CFDT, le déficit de dialogue sur les lieux de travail, en privant les travailleurs du pouvoir d'agir, contribue à la crise démocratique et à la tentation de voter pour les extrêmes droites par sentiment de déclassement, par colère.

Quels sont les grands enjeux ? Comment allez-vous procéder ?

Places du travail se veut un laboratoire d'idées et aussi une caisse de résonance pour faire du bruit sur le travail. Une vingtaine d'acteurs – chercheurs, DRH, spécialistes des transitions... – vont se rendre dans différents lieux de travail – par exemple à l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris, dans un data center, ou encore dans une filière viticole à Dijon – pour y rencontrer les salariés, observer les effets des transformations liées au développement de l'IA, du réchauffement climatique... et ensuite proposer des préconisations publiques fondées sur le travail réel. Ces rencontres permettront d'identifier les difficultés comme les solutions et de créer des dynamiques. L'enjeu est clair : aucune transformation ne réussira sans les travailleurs qui en détiennent l'expertise. Avec Places du travail, la CFDT rappelle ce qu'elle défend depuis toujours : un travail émancipateur, porteur de sens, donnant aux travailleurs un réel pouvoir d'agir, respectant la santé, favorisant l'égalité professionnelle et permettant un meilleur équilibre des temps de vie.

Que porte, justement, la CFDT sur la question des temps ?

Cette question est devenue centrale. Face à l'intensification du travail, aux distances domicile-travail et aux évolutions familiales, les salariés ne veulent pas travailler moins mais travailler mieux. La CFDT avance plusieurs propositions : le compte épargne-temps universel alimenté tout au long de la carrière pour disposer de pauses, par exemple pour s'occuper d'un parent malade ou prendre un engagement citoyen ; la semaine de 4 jours, mais uniquement si elle est négociée avec les équipes pour éviter la surcharge de travail quand elle ne s'accompagne pas d'une réduction du temps de travail ; des adaptations choisies permettant de varier ponctuellement ses horaires... Une réflexion est évidemment menée sur le temps de déconnexion et sur l'articulation vie professionnelle/vie personnelle. Cette question des temps est sociétale et politique car elle touche aussi la participation à la vie de la cité : quand les journées débordent, l'engagement citoyen devient impossible, ce qui fragilise le collectif.

Qu'en est-il à l'École ?

Aménager le temps de travail reste complexe. Pour les enseignants, la marge d'action est réduite, mais le temps hors élèves, souvent invisibilisé, doit pouvoir faire l'objet d'un travail collectif pour éviter l'isolement des agents et faciliter la réflexion en équipes. Pour les autres personnels, davantage de combinaisons (présentiel/télétravail) sont possibles. L'important est de coconstruire dans les écoles, les établissements, à partir des réalités locales. Cela nous ramène à Places du travail : offrir des espaces pour parler travail, reconnaître l'expertise des agents et transformer les organisations de l'intérieur. Alors que près de 60 % des travailleurs déclarent que le travail affecte leur sommeil, leur santé et impacte leur vie personnelle, la CFDT insiste sur la nécessité de retisser du collectif, condition d'un travail réellement épanouissant.

Une école, un collège, un lycée peut accueillir Places du travail : « Ce n'est pas gênant, dit Isabelle Mercier, d'être dans un établissement où il n'y a pas énormément de monde. L'objectif n'est pas de faire masse... mais de pouvoir parler vraiment avec les agents de ce qu'ils vivent dans leur travail. » Si vous êtes intéressé-e, contactez : Charles Parmentier, cparmentier@cfdt.fr

¹ « Mobiliser les travailleurs et les travailleuses pour conduire les transformations », in « Travail et vous. Le travail que nous voulons », p. 12-13, CFDT, janvier 2025, <https://urls.fr/ib3kgY>

Rendez-vous... places du travail



Émilie Agnoux

est haute fonctionnaire, cofondatrice du think tank « Le sens du service public » ([https://www.sens-du-](https://www.sens-du-service-public.fr)

service-public.fr), autrice de *Puissance publique. Contre les démolisseurs d'État*, Éditions de l'Aube-Fondation Jean Jaurès, avril 2025. Elle a signé la tribune « Pourquoi nous créons des "places du travail" », parue en mars 2025, <https://urls.fr/5CoYjs>

Comment vous inscrivez-vous dans le réseau Places du travail ?

J'y porte la voix du secteur public, dont la logique ne devrait pas être celle du privé – mais l'importation de mauvaises méthodes managériales du privé a affaibli la spécificité des missions et du cadre d'intervention des services publics, ce qui tend à faire converger les problématiques en termes de conditions de travail.

Comment percevez-vous la question des temps dans la vie des agent-e-s public-que-s ?

Le débat public renvoie une image négative du temps de travail des fonctionnaires. Or la qualité du service public repose sur le temps relationnel : écouter, comprendre, accompagner, être en empathie... En restreignant la disponibilité et l'autonomie des agents, les réformes successives ont produit une « qualité empêchée », générant une souffrance éthique, une perte de sens du travail et une déshumanisation du service public. Veut-on des services publics capables de répondre aux besoins sociaux ? Des métiers attractifs ? Si oui, il faut repenser le temps des agents – capacité à faire du travail de qualité et capacité à mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle.

Comment relever ce défi ?

D'abord, clarifier le projet de société. Les Français aspirent à la sécurité et à la liberté, à vieillir dignement, à une jeunesse émancipée, à une transition écologique juste, à une indépen-

dance en matière numérique et d'intelligence artificielle... Or tout cela exige une puissance publique solide, c'est-à-dire des services publics dotés, reconnus, attractifs. Les services publics sont aujourd'hui les outils les plus efficaces de redistribution, d'égalité et d'adaptation écologique. Il faut donc restaurer l'autonomie professionnelle – l'« agentivité » –, changer de discours, revaloriser les métiers publics, rendre visibles les « temps invisibles » qui garantissent la qualité. Les services publics sont au service de la cohésion

sociale : affaiblir le lien humain nourrit le populisme.

« la qualité du service public repose sur le temps relationnel : écouter, comprendre, accompagner, être en empathie... »

Depuis quarante ans, un récit néolibéral a instillé l'idée que « le privé fait mieux », la fonction publique devenant une variable d'ajustement budgétaire plutôt que d'être un projet collectif ambitieux.

Pourtant, les défaillances du privé lucratif sur des missions d'intérêt général coûtent cher à la société. Les difficultés actuelles des services publics proviennent donc moins d'une prétendue inefficacité que de

décennies de restrictions, de réformes désorganisatrices et de privatisations partielles qui siphonnent les activités rentables pour laisser les plus complexes au secteur public. Ce qui a contribué à le fragiliser et à épuiser ses agents.

Vous proposez un compagnonnage public...

Les métiers dans le public exigent un savoir-faire, un savoir-être et une transmission. Aujourd'hui, l'État gère « à la quantité » : par exemple, il met des gens devant les élèves « coute que coute », recrute en urgence, laisse les titulaires former sur le tas sans reconnaissance... Cela désorganise tout et détruit l'estime professionnelle. Le compagnonnage public réintroduit la durée, l'apprentissage, la transmission des gestes et l'identité de métier. Il recrée du collectif, fidélise les agents et donne une valeur à l'expertise accumulée. C'est aussi un levier démocratique : si l'on respecte les agents, les citoyens se sentiront respectés. Le compagnonnage remettrait de la fierté, de la stabilité et une vision de long terme : miser sur l'humain plutôt que sur l'optimisation des process. C'est une manière très concrète de restaurer la confiance entre les Français et leurs services publics, et partant de renforcer la République. ■ **Propos recueillis par Aline Noël**

Parole d'agente



DR

Comment gère-t-on les différentes temporalités quand on est personnel de direction ?

Nous avons posé la question à **Tania Héraud** qui est principale du collège Marais-Poitevin à Benet (Pays de la Loire). Situé en zone rurale péri-urbaine entre Niort et Fontenay-le-Comte, le collège accueille près de 300 élèves. Il bénéficie d'une offre d'enseignement attractive (latin, anglais euro) et d'un très bon niveau de réussite des élèves, avec notamment 93 % au diplôme national du brevet en 2025.

Quelle représentation te faisais-tu du métier de cheffe d'établissement ?

Je suis personnel de direction depuis 19 ans, après avoir été enseignante dans la voie professionnelle. J'enseignais la communication et la bureautique. Très mobile, j'ai connu plusieurs académies et de nombreux établissements, dont certains très difficiles. Cela m'a permis de côtoyer beaucoup d'équipes de direction, de voir plusieurs styles de management. J'avais bien conscience de l'engagement et du temps à consacrer à cette fonction. Notamment parce que logée dans un établissement où j'exerçais comme enseignante, j'ai pu échanger longuement avec la proviseure adjointe. Mais comme j'ai dû travailler très tôt dans la vie, cumulant parfois plusieurs activités, avoir à travailler plus de 55 heures par semaine ne m'a pas fait pas peur.

Y a-t-il des temps faibles ?

Il y en a moins qu'avant, et le rythme est de plus en plus intense entre le 20 août d'une année et le 15 juillet de l'année suivante. J'ai l'impression de subir davantage car les priorités s'empilent – notamment ministérielles. Pour trouver des espaces où être disponible pour les missions d'accueil et d'accompagnement (des élèves, des familles, des enseignants...) qui sont celles des personnels de direction, je traite les mails et les dossiers de fond très tôt le matin.

Les temps forts, en sommes-nous maîtres ?

L'accélération que l'on voit dans la société n'épargne pas l'École, et il faut davantage apprendre à prioriser pour ne pas être submergés. Cela vient avec l'expérience et je transmets cette nécessité aux personnels de direction stagiaires que j'accompagne. L'accumulation des tâches vient beaucoup du transfert de charges des académies vers les établissements – entre autres exemples, l'organisation des examens. Nous n'avons plus beaucoup de temps pour aller en formation...

Depuis 19 ans, je me suis retrouvée deux fois en situation de saturation professionnelle.

« L'accélération que l'on voit dans la société n'épargne pas l'École »

Et ton rapport au(x) temps des autres ? Élèves, profs...

Le temps que je dégage – en priorisant et en me levant très tôt – me permet d'être là, par exemple, pour accueillir et soutenir un enseignant qui craque dans mon bureau, une famille qui a besoin d'être entendue... Je travaille porte ouverte, c'est ma conception du métier.

La conviction de la nécessité d'être disponible pour les familles les plus modestes vient d'un parcours personnel. Je dois beaucoup à l'École. En collaborant avec le Groupe de travail académique lutte contre la grande pauvreté, j'ai appris à faire venir les familles les plus éloignées de l'institution. C'est une démarche collective qui nécessite donc de former les équipes enseignantes et éducatives. Jean-Paul Delahaye le rappelle très bien dans « Grande pauvreté et réussite scolaire ¹ ». J'aime mon métier, j'y crois encore après 19 ans. L'humain est primordial, la technicité vient après. Cependant, je constate qu'il y a de plus en plus de démissions des jeunes collègues personnels de direction. Le métier s'est complexifié, densifié, il devient moins attractif.

■ **Propos recueillis par Laurent Kaufmann**

¹ « Grande pauvreté et réussite scolaire : le choix de la solidarité pour la réussite de tous », rapport de Jean-Paul Delahaye, mai 2015, urlr.me/nSCQGV

pression des programmes mais surtout avec la demande sociale d'inclusion sans moyen qui percuté l'activité de la classe ⁷, en particulier dans le 1^{er} degré. Mais, au-delà, la sphère personnelle est de plus en plus envahie par la sphère professionnelle du fait des nouvelles conditions d'exercice à l'origine de tensions. Les professeurs des écoles (PE) et les instituteurs déclarent ainsi consacrer près de 30 % de leur temps à la préparation des cours, à la correction des cahiers et à la documentation personnelle – tout cela souvent à la maison. Dans le 2^d degré, c'est la correction des copies qui prend de plus en plus de temps avec l'augmentation du nombre d'élèves à suivre; c'est aussi l'usage de Pronotes, avec des tentatives de régulation (pas de connexion après 20 h) pensées pour les élèves sans tenir compte des organisations du travail enseignant qui peut être divers.

Cela se traduit par le sentiment d'être débordé et de mal faire toutes les tâches, de perdre le fil et le sens du travail. Le chemin est étroit entre un envahissement excessif assurant le maintien d'un sentiment de faire son travail au mieux, avec un risque d'épuisement, et une réduction de l'engagement limitant l'envahissement au risque d'en rabattre sur l'idéal du métier et d'avoir d'autres motifs d'insatisfaction.

Le défi syndical est d'obtenir une organisation de l'École qui permette une certaine déconnexion entre le temps de présence des élèves et le temps d'enseignement des PE; il est de définir des obligations règlementaires de service (ORS) pour les personnels d'enseignement du 2^d degré et une organisation du travail qui améliorent la qualité du travail et reconnaissent le travail réel. Pour les deux degrés, il s'agit de construire des revendications de nature à améliorer les conditions et la qualité de vie au travail, de reconnaître le travail réel et de redonner sens au travail.

La question de l'articulation des temps de travail et des temps de la vie dépasse largement nos champs professionnels – c'est donc un dossier porté d'abord au niveau confédéral.

L'intensification du travail, le brouillage des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle, le développement du télétravail, les souhaits de reconversion professionnelle,

● ● ● suite page 24 ● ● ●

⁷ Cf. notre mobilisation du 17 au 21 novembre 2025 pour l'École inclusive, lire ci-dessus p. 11-14.

Les conséquences du travail invisible

Depuis plusieurs années, nos responsables politiques reconnaissent la sous-administration de l'Éducation nationale, consécutive aux constantes suppressions de postes depuis 15 ans. Cette situation contribue largement à une surcharge de travail systémique pour les services académiques et à l'explosion du temps de travail. L'arrivée d'outils numériques modifie aussi le travail; or, toute transformation du travail, de son organisation, sans moyens supplémentaires, conduit à une augmentation de la charge. Pour toutes ces raisons, des personnels quittent les services les plus en difficulté.

Les personnels administratifs, très attachés à leur mission, font toujours au mieux pour répondre aux attentes des usagers, au détriment de leur santé. Quand le temps de travail explose, c'est à la maison que l'on emporte ses dossiers et la charge mentale qui va avec.

Aussi, les dégradations sont telles qu'il arrive que des services ne soient plus rendus dans les temps. Cela provoque de nombreuses tensions, notamment avec d'autres professionnels. Pour la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques, ces situations sont inacceptables. Nous n'avons cessé de les dénoncer. Nous demandons des créations de postes, un meilleur accompagnement des changements au travail, et la reconnaissance pleine et entière du temps de travail réel. ■ Florence Dubonnet



© Pexels / Pixabay



l'augmentation du nombre de travailleurs aidants tout comme le souhait de pouvoir continuer son activité en étant en situation de handicap ou atteint d'une maladie chronique imposent de repenser la gestion des temps de travail, tant au quotidien que dans la succession des phases de la vie. Pour la CFDT, si la réduction du temps de travail reste un objectif, il ne doit pas être uniquement envisagé à l'échelle de la semaine de travail, mais tout au long de la vie professionnelle. Dans son projet « banque des temps », la CFDT s'appuie sur une idée novatrice : le compte épargne temps universel (Cetu). Chaque travailleur aurait la possibilité d'épargner du temps et pourrait disposer de celui-ci, au moment où il le souhaiterait, pour répondre à ses aspirations : du temps pour soi (formation, loisirs, sport...) ou pour ses proches (accueil d'un enfant, accompagnement d'un parent...). Ce Cetu serait géré selon des modalités convenant au travailleur (temps partiel temporaire, aménagement de fin de carrière, congé en temps rémunéré...), en lien avec son employeur. Ce droit nouveau permettrait d'équilibrer le temps de vie tout au long de la carrière professionnelle⁸.

Le temps scolaire, c'est aussi le rythme de l'enfant, de l'adolescent, et donc une réflexion à conduire sur l'économie de l'attention, et du sommeil.

La fédération a contribué aux débats de la Convention citoyenne sur les temps de l'enfant (lire ci-contre), en rappelant que des temps identiques pour tous les élèves ne tiennent pas compte des besoins liés à l'âge ou à des besoins individuels. Pour s'en tenir à l'École, les élèves ont des journées de 6 heures et des semaines de 24 heures, de la maternelle jusqu'au CM2...

En matière de temporalités, il faut penser le système éducatif au-delà de l'année scolaire, référence de base pour les communautés éducatives. Envisager le temps long, c'est avoir conscience que l'espérance de scolarisation pour un élève de 2 ans en 2022 est de 19 ans, avec une sortie du système scolaire initial après 2040. Quelle prospective sur sa scolarité, sur son bagage de formation dans un monde bouleversé par le changement climatique ? Voilà qui devrait être un enjeu de débat démocratique.

● ● ● suite page 27 ● ● ●

⁸ Lire les entretiens avec Isabelle Mercier et Agnès Agnoux sur l'initiative CFDT « Places du travail », p. 20-21.

REMODELER LE TEMPS SCOLAIRE

Le temps de travail des enseignant-e-s

Constatant que le temps de travail effectué dépasse largement le temps de travail réglementaire, le congrès de Lorient a acté la revendication d'une diminution du nombre d'heures d'enseignement¹. Un groupe de travail militant en propose une déclinaison concrète.

Dans le 2^d degré, il s'agirait d'intégrer des pondérations aux obligations réglementaires de service, à l'image de celles existant pour les enseignants en éducation prioritaire renforcée, mais pour reconnaître différentes missions – obligatoires (accueil des élèves à besoins éducatifs particuliers, travail relationnel) ou facultatives (professeur principal, coordination de discipline...).

Dans le 1^{er} degré, la diminution du nombre d'heures d'enseignement se ferait par une combinaison de demi-journées de pondération pour permettre des temps de travail en équipe (12 demi-journées par an) et une diminution de 2 heures des obligations hebdomadaires d'enseignement pour ménager des marges d'organisation dans la semaine.

La première déclinaison oblige à renforcer le nombre de titulaires remplaçants. La seconde casse la logique une classe/un enseignant et nécessite des personnels supplémentaires : plus de maîtres que de classes et assistants d'éducation/assistants pédagogiques.

Les emplois nécessaires à ces évolutions existent si l'on maintient les postes d'enseignants malgré la baisse démographique en cours². Un redéploiement pour un temps de travail plus protecteur de la qualité de vie et des conditions de travail pour les personnels, et pour un meilleur taux d'accompagnement pour le suivi des élèves. ■ **Caroline Brisédoux**

¹ « Résolutions adoptées au congrès de Lorient, mai 2024 », p. 31-32, <https://urls.fr/uu7wnK>

² « Baisse démographique, quelles opportunités ? Entretien avec Julien Grenet », site fédéral, septembre 2025, <https://urls.fr/dLzrFK>

Les temps de l'enfant

En mai dernier, le Premier ministre a convoqué une Convention citoyenne sur les temps de l'enfant¹ pour qu'ils soient plus favorables à leurs apprentissages, à leur développement et à leur santé, ceci en vue d'une mise en œuvre dès 2026. La contribution de la CFTD Éducation Formation Recherche Publiques² présente trois axes principaux.

Tout d'abord, aucune évolution des rythmes ne pourra se faire au détriment des conditions de travail des enseignants. Dans le premier degré, l'évolution vers une semaine scolaire de 5 jours nécessitera une augmentation de la rémunération et une diminution des heures d'enseignement. Ensuite, le cadre de la concertation de toute évolution doit être défini préalablement pour une construction par étape avec expérimentations et bilans, en s'adaptant aux réalités locales.

Enfin, l'éducation ne relève pas que de l'École³. Le projet éducatif de territoire (PEDT) est l'outil de formalisation de ce principe. Chacun des temps de l'enfant devrait combiner expressions physique, manuelle et cognitive pour répondre à ses besoins dans leur ensemble... De même, ces temps devraient permettre d'alterner moments collectifs et individuels, ou encore inclure des plages de temps libre sans objectifs particuliers. Ces préconisations relatives à l'articulation des temps et à leurs qualités, invitent à repenser les espaces (en prenant notamment en compte les enjeux climatiques et le respect des besoins de base), et les modalités de relations qui s'y jouent entre jeunes et adultes et entre jeunes (taux d'encadrement, mixité sociale et genrée, relation d'opposition, coopération, interdépendance...). Ce sont bien les finalités d'une éducation pour toutes et tous que la CFTD entend requestionner. ■ **Caroline Brisédoux**

¹ Cf. sur le site du Conseil économique, social et environnemental : <https://urls.fr/7FgqAJ>

² <https://urls.fr/kEikBF>

³ C'est pourquoi ce travail va s'élargir avec la participation de la confédération et d'autres fédérations CFTD.