



LORRAINE

6^{ème} Congrès

11 avril 2024

à Vandœuvre-lès-Nancy



**Rapport d'activités
2021-2024**

Préambule :

Par ce document, le SGEN- CFDT-Lorraine souhaite produire un état des lieux non exhaustif du dernier mandat en rappelant les points forts de notre activité syndicale.

- La période 2021-2024 a été marquée par une stabilité politique. Emmanuel Macron a été réélu Président de la République pour un second et dernier mandat. Comme en 2017, cette réélection s'est faite face à l'extrême droite représentée par Marine Le Pen. Malgré les annonces faites et les engagements pris, la pratique du pouvoir par le président de la République et son gouvernement est restée la même : une verticalité de gouvernance et un dialogue social réduit comme une peau de chagrin.

- La dernière réforme des retraites a été la preuve cinglante du manque, voire de l'absence, de concertation et de dialogue social entre le gouvernement et les organisations syndicales. Fort de sa démocratie interne, la CFDT a respecté le mandat du congrès de Lyon qui a adopté l'opposition de la CFDT à tout projet de recul de l'âge de départ à la retraite.

Face à l'entêtement du Président de la République et de son gouvernement, la CFDT à la tête d'une intersyndicale historique et à travers ses différentes fédérations dont le Sgen-CFDT, a décidé de mobiliser tous les salariés pour s'opposer au projet de réforme dont l'article qui a concentré toutes les oppositions était l'article 7 qui prévoyait le recul de l'âge légal du départ en retraite de 62 à 64 ans. Dans notre académie, les militants, adhérents, sympathisants et tous les agents de notre champ de syndicalisation ont été fortement mobilisés pour faire face au projet. Pour ce faire, des appels aux 12 journées de mobilisation et grève ont été effectués. Les cortèges des manifestations ont été fortement marqués par la couleur orange de la CFDT.

Malheureusement, en dépit des millions de manifestants, le gouvernement a décidé de passer en force en utilisant l'article 49 alinéa 3 de la Constitution.

- Ce mandat a été également marqué par deux événements qui ont sidéré la société en général et la communauté éducative en particulier.

Le premier événement est l'assassinat de Samuel Paty. Ce collègue d'histoire géographie a été décapité le 16 octobre 2020 par un terroriste islamiste.

Le deuxième événement est l'assassinat de Dominique Bernard. Un autre collègue de français a été victime de la même barbarie le 13 octobre 2023.

Ces deux attentats survenus à 3 années d'écart ont plongé la communauté éducative dans l'effroi, la tristesse et la colère.

1 . Accentuer et amplifier notre développement et notre communication

Notre résolution de 2021 avait dès le début mis en avant le besoin de renforcer le lien avec les adhérents et également de se développer.

En effet, le développement fait partie de l'ADN de la CFDT. L'identité forte de la CFDT est le syndicalisme d'adhérents, c'est ce qui fait que la CFDT est le premier syndicat de France aussi en nombre d'adhérents.

- Voulant montrer l'importance de la syndicalisation, le syndicat a identifié une responsable du développement. Il s'agit d'une priorité à tous les niveaux car le responsable est également identifié au niveau fédéral qui anime un collectif sur cette thématique.

L'objectif est de sensibiliser davantage l'ensemble des militants à l'importance du développement. Ainsi, un point développement est abordé à chaque conseil syndical. Un plan de développement précisant les priorités du syndicat et les actions à mettre en œuvre est réalisé et présenté à l'ensemble du syndicat afin d'engager tout le monde.



- Le syndicat a ainsi continué de proposer des formations syndicales, des réunions d'information syndicales, des heures d'informations syndicales sur des sujets d'actualité, sur les mutations, sur le mouvement...

La présence d'adhérents à ces réunions n'a pas été élevée, plusieurs formations ont même dues être annulées faute d'inscrits. L'après crise sanitaire ainsi que les refus de l'administration à autoriser les absences expliquent en grande partie la difficulté pour les personnels à revenir à ces formations. La multiplication des missions et leur cumul rajoutent aux personnels une difficulté qui, soit n'ont pas le temps, soit ne s'autorisent pas à être absents dans leurs écoles/établissements.

Ces temps d'échanges avec les adhérents ne se sont pas faits partout sur les quatre départements. Le syndicat sera attentif à ce que ces rencontres couvrent l'ensemble des territoires lors de la prochaine mandature.

- La volonté du syndicat à faire vivre notre syndicalisme général devra se poursuivre en continuant à proposer des formations transversales qui s'adressent à plusieurs champs professionnels. Deux conférences académiques ouvertes à tous les personnels ont été organisées sur des thèmes généralistes (les neurosciences, la neuropsychologie). Une formation sur la transition écologique juste a été organisée et proposée à tous les personnels de Moselle. Ces sujets ont motivé les personnels et ont vocation à être reconduits.



- Des visites d'établissements et d'écoles ont été faites mais pas autant que ce que le Sgen-CFDT Lorraine aurait souhaité. Cela s'explique notamment par le contexte d'après crise sanitaire, par une stratégie de visites peu efficace et par les départs successifs de plusieurs militants du syndicat. Ce point est crucial en termes de visibilité et devra être amélioré.
- La volonté du syndicat de développer un réseau de correspondants locaux se heurte à la difficulté de trouver des volontaires parmi les adhérents et de réussir, en interne, à les structurer et les alimenter régulièrement.
- Pour nous développer, nous avons identifié comme public cible « les entrants dans le métier » dans les INSPE. Des permanences régulières, des réunions thématiques et des réunions Visio ont été tenues en Meurthe-et-Moselle et en Moselle. Dans les Vosges, les militants n'y ont pas accès, malgré nos démarches engagées. De nouvelles adhésions ont ainsi pu être réalisées, mais pas autant que ce que le syndicat souhaitait. Néanmoins,



la formation initiale ayant été modifiée, il devient difficile de rencontrer les stagiaires dans les INSPE car ils sont en grande partie dans leurs écoles/établissements.

Dans le cadre de l'action confédérale CFDT « Réponses à Emporter » deux actions simultanées ont été réalisées dans les INSPE de Meurthe-et-Moselle et de Moselle : un accueil café-croissants avec un questionnaire à compléter.

- Afin de mobiliser et motiver davantage les militants à la syndicalisation, un défi développement a été mis en place pendant 2 mois. L'objectif était d'avoir une approche innovante voire ludique. Néanmoins, les résultats n'ont pas été ceux attendus. Les modalités seront à revoir.



- Les élections professionnelles de décembre 2022 ont participé à dynamiser les équipes, notamment dans les CROUS. Pour la 1^{ère} fois, nous avons pu présenter une liste Sgen-CFDT dans les CROUS.
- Pour pouvoir réaliser toutes ces actions, l'ancienne mandature prévoyait la création d'un parcours de formation des militants car des militants formés sont des militants efficaces dans les réponses aux personnels et dans leur accompagnement. Cela n'a pu être mis en place. Nos militants ont la charge de plusieurs missions : leurs responsabilités au sein du syndicat, leur rôle d'élu, mandaté et leur travail au sein de l'Education Nationale. Aussi, il a été compliqué d'organiser des formations entre militants par manque de disponibilité notamment. Mais cette idée de former nos militants sera renforcée.
- De plus, le Sgen-CFDT Lorraine fait le constat que le développement repose majoritairement sur les militants déchargés. L'objectif est d'agrandir le cercle et de développer le nombre d'acteurs au développement.

L'information et la communication sont essentielles. Elles ne doivent pas être denses, trop riches, elles doivent être ciblées parfois et générales d'autres fois. Durant la mandature, nous avons alors essayé d'améliorer la visibilité de nos actions, de nos revendications et de nos résultats.

- Plusieurs outils de communication ont ainsi été réalisés : le dépliant du syndicat à chaque rentrée et intemporel maintenant, le dépliant spécial AESH, un flyer spécial Elections.



- De plus, régulièrement, les adhérents reçoivent des newsletters avec des informations locales et en fonction de leurs corps de métier.
- Le site internet du syndicat est également alimenté par des articles d'actualités. La diffusion du travail des élus dans les instances n'a pas été faite, faute de temps. Cette visibilité sur notre activité de représentation du personnel doit demeurer une priorité pour faire connaître notre action syndicale.



- Une enquête sur les AESH (Accompagnants des Elèves en Situation de Handicap) de l'académie a également été proposée. Cela nous a permis de défendre et d'échanger sur les grands points relevés lors des instances et des audiences. Cela nous a permis également d'augmenter notre visibilité auprès de ce public. Cela n'a pas déclenché un flot d'adhésions mais nous savons que cela sera sur du long terme que nous réussirons à nous développer avec ce public.
- Une campagne de phoning de rentrée réalisée pour les adhérents du 1^{er} degré Moselle a permis d'améliorer le lien avec chaque adhérent. Cette campagne est à poursuivre et à généraliser aux autres départements et aux autres champs professionnels.
- Le Sgen-CFDT Lorraine a commencé à se développer sur les réseaux sociaux (Facebook). Nous avons peu de followers. Deux groupes ont été créés en septembre 2023 : les professeurs des écoles en Moselle, les Conseillers Principaux d'Education. Cela pourra sans doute améliorer les chiffres. La thématique AESH est celle qui a le plus de couverture, ensuite la réforme du bac, la réforme des retraites avait aussi été bien suivie.

La politique de développement et la politique de communication ont manqué de structuration. Lors de la prochaine mandature, ces politiques devront être plus précises et concrètes afin de gagner en efficacité et ainsi de développer le Sgen-CFDT Lorraine.

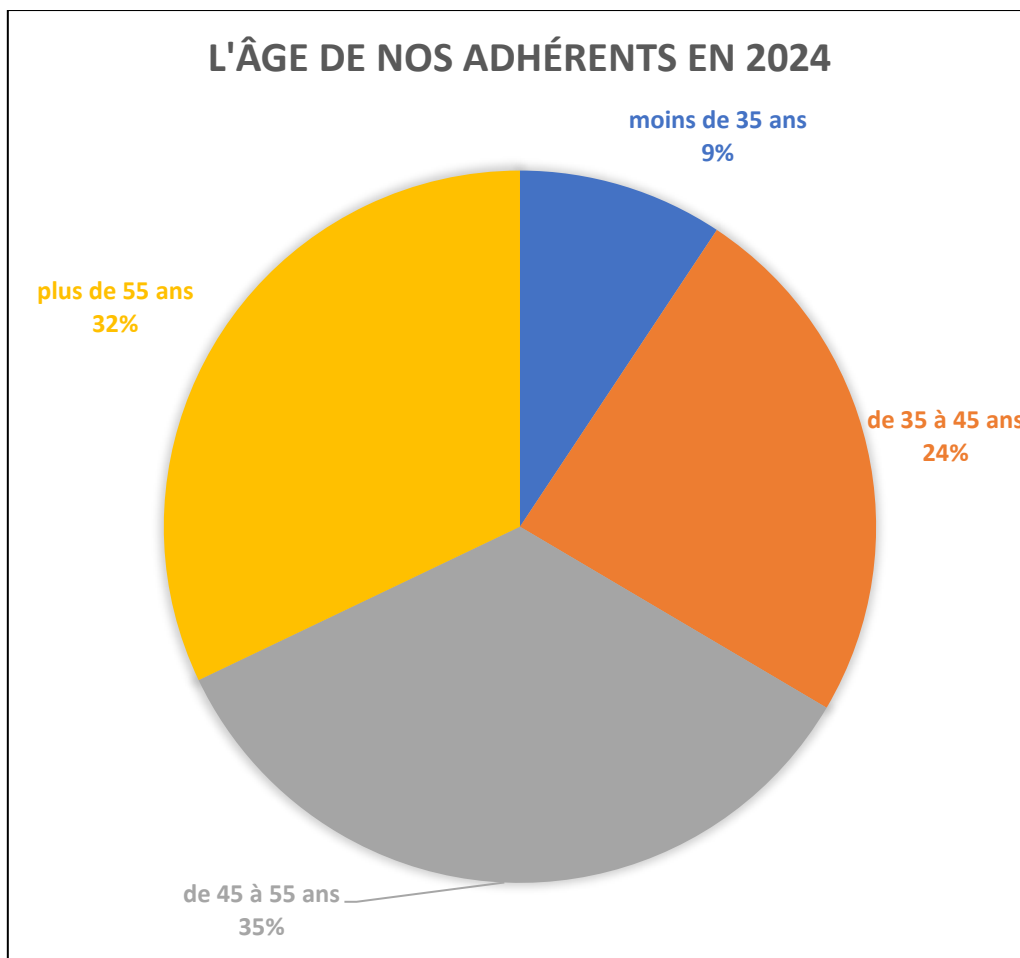
Notre mandature en termes de développement en quelques chiffres :

Notre logiciel de gestion des adhérents Gasel ainsi que l'absence de tableaux de bord ne me permettent pas toujours de remonter avant décembre 2021.

Combien avons-nous d'adhérents ?

Janvier 2021	Janvier 2022	Janvier 2024	Evolution lors de la mandature
1419 adhérents	1424 adhérents	1280 adhérents	- 139 adhérents une baisse de 9,7 %

Quel âge ont nos adhérents ?

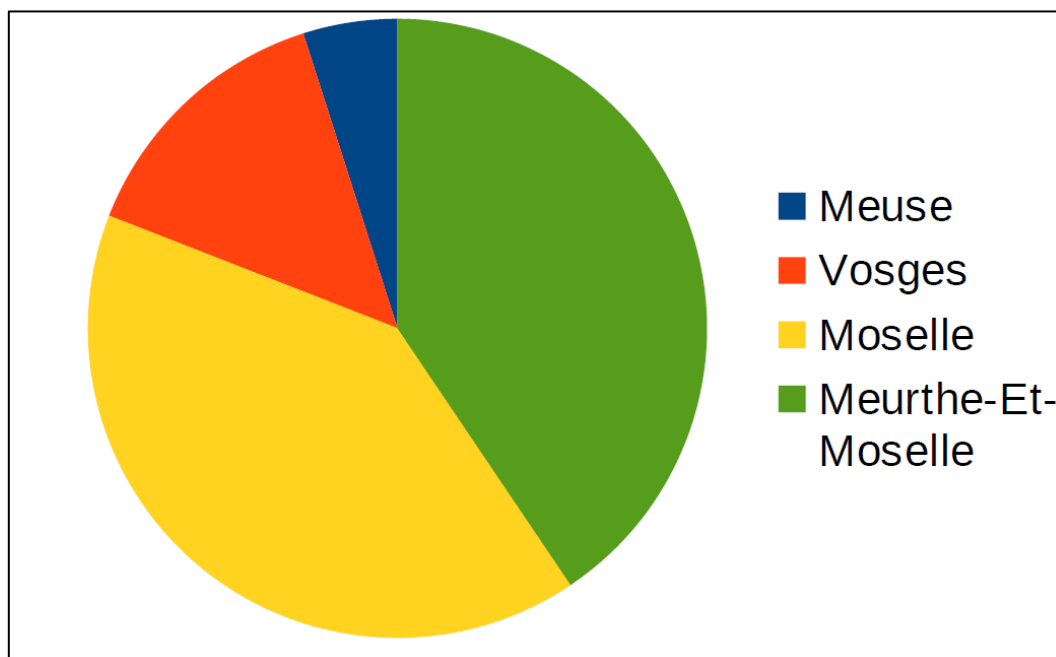


<i>L'évolution de l'âge de nos adhérents :</i>		
	Janvier 2022	Janvier 2024
Moins de 35 ans	166 soit 12%	115 soit 9%
Entre 35 et 45 ans	366 soit 26 %	312 soit 24%
Entre 45 et 55 ans	482 soit 34 %	438 soit 34%
Plus de 55 ans	401 soit 28 %	415 soit 32%

L'âge de nos adhérents est assez stable. Il faut noter que nous avons très peu d'adhérents jeunes, de moins de 35 ans.

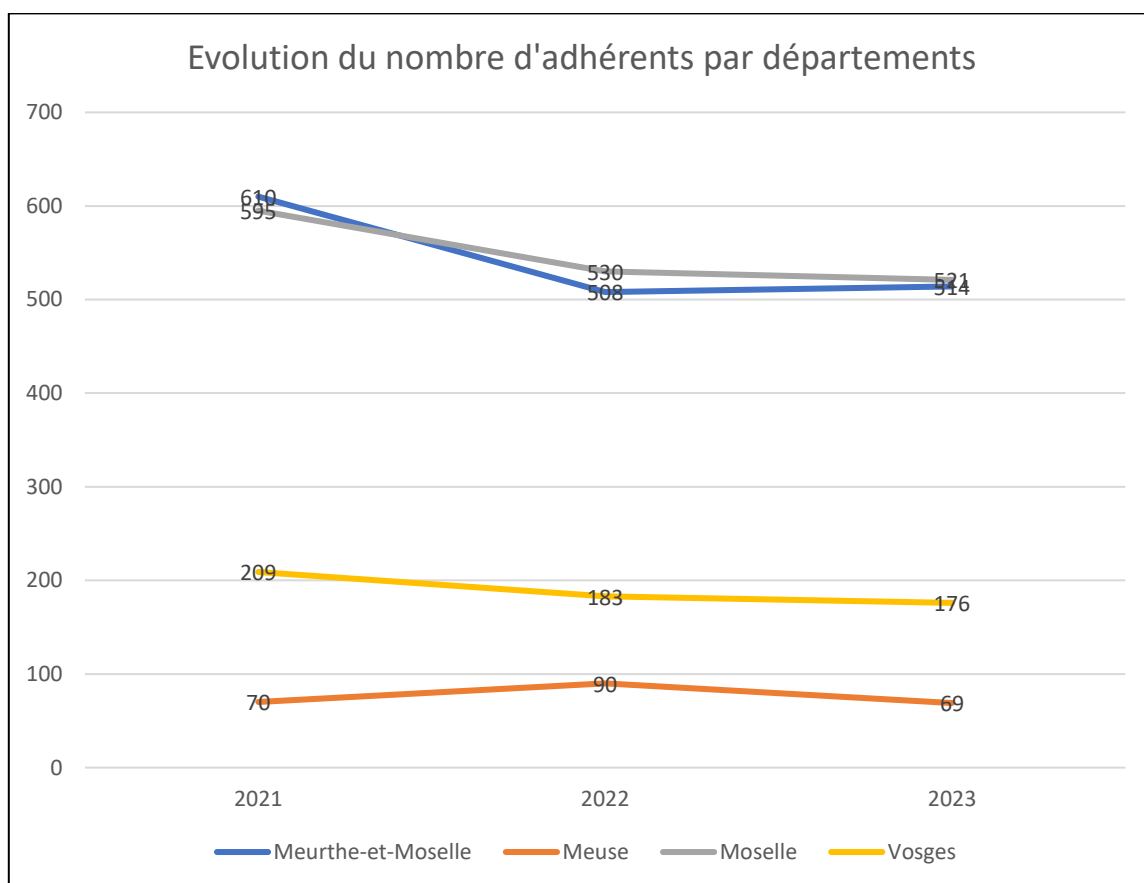
Nous aurons également beaucoup de départ à la retraite à venir, les 2/3 de nos adhérents ont plus de 45 ans.

Dans quels départements travaillent nos adhérents ?



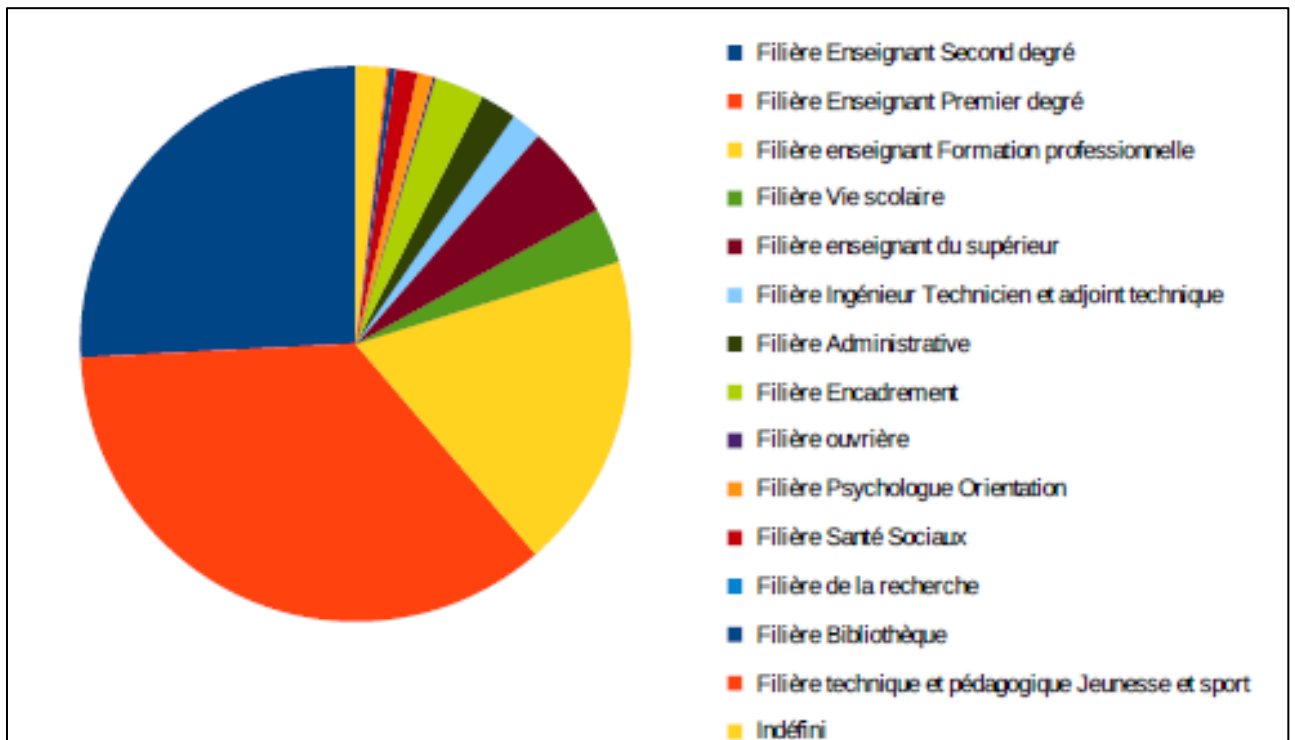
L'évolution de nos adhérents par départements :

	Janvier 2021	Janvier 2024	Evolution lors de la mandature
Meurthe et Moselle	610 soit 39 %	514	- 96 adhérents
Meuse	70 soit 5 %	69	- 1 adhérent
Moselle	595 soit 38 %	521	- 74 adhérents
Vosges	209 soit 13 %	176	- 33 adhérents

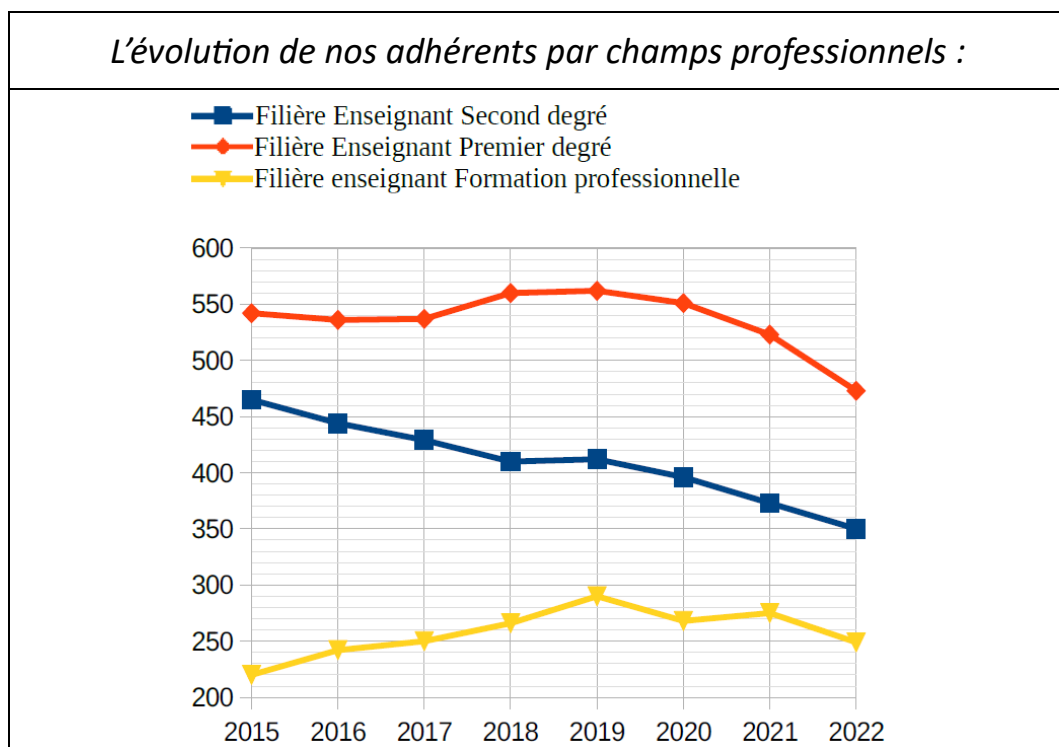


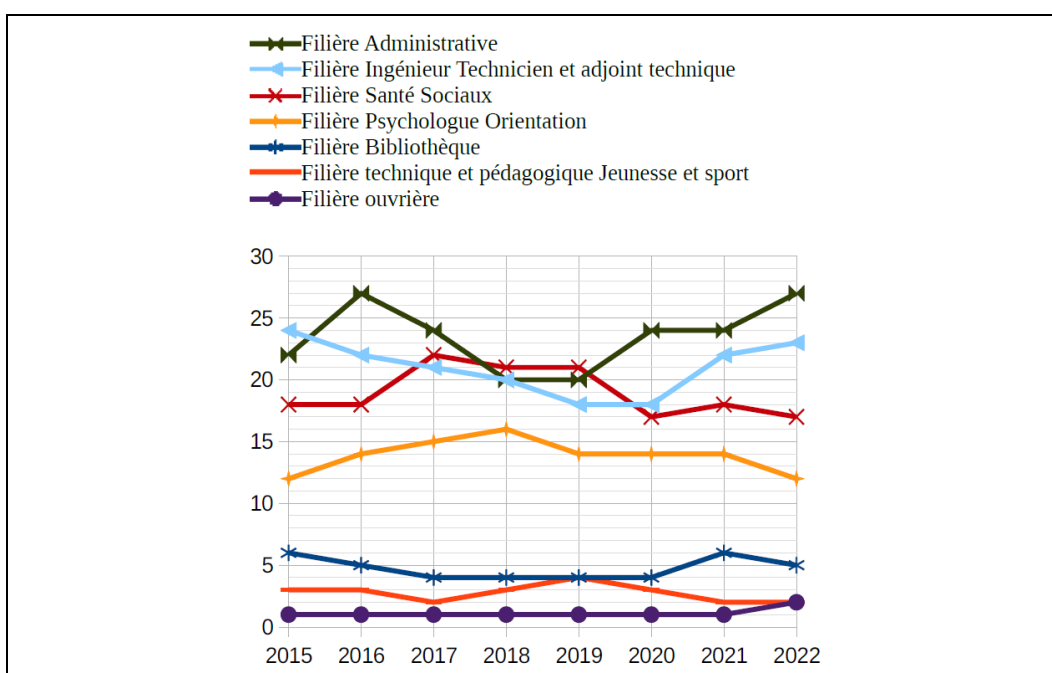
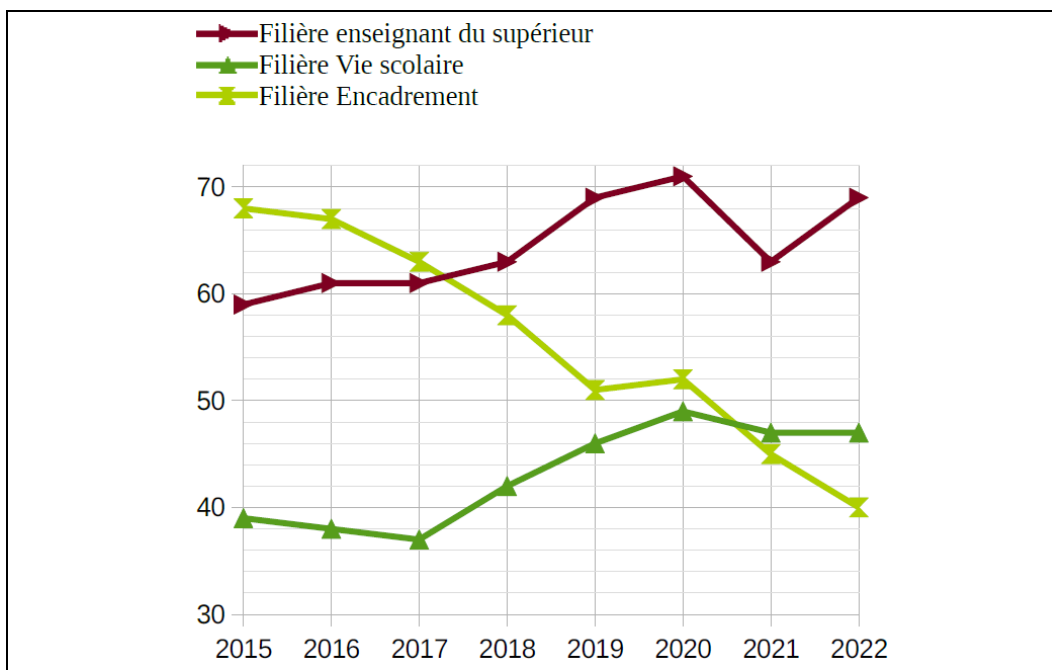
Chaque département perd des adhérents. La Meuse qui a peu d'adhérent est stable. Plus le département est grand en nombre d'adhérents, plus il a perdu d'adhérents.

Dans quels champs professionnels travaillent nos adhérents ?



Nos adhérents se trouvent majoritairement dans le 1^{er} degré, puis le 2nd degré puis dans les lycées professionnels.





Les champs professionnels qui constituent la plus grande majorité de nos adhérents (1^{er} degré, 2nd degré, Lycée professionnel) ont une tendance à la baisse. Nous perdons des adhérents dans nos plus grosses filières.

La filière des personnels de direction est également à la forte baisse.

Les « petits corps » de métier sont stables et maintiennent leurs nombres d'adhérents.

Il faut noter une belle et forte progression dans la section du Supérieur ainsi que chez les administratifs.

Combien de nouvelles adhésions faisons-nous ?

Janvier 2021	Janvier 2022	Janvier 2024
112	96	86

Nous avons perdu en dynamisme lors de cette mandature. Nous étions bien partis en 2021 mais nous avons fortement ralenti. Il n'y a pas de dynamique de proposition d'adhésion.

Combien d'adhérents paient leur cotisation par Prélèvement Automatique ?

	Janvier 2022	Janvier 2024
Au PAC	85%	93%

Durant la mandature, il y a eu une belle progression du prélèvement automatique des cotisations. Notre objectif était de faciliter le travail de trésorerie et de simplifier le travail des militants. Il faut continuer sur cette dynamique.

Notre place dans les instances suite aux élections professionnelles



Les dernières élections professionnelles de décembre 2022 étaient particulières car les instances de dialogue social évoluaient. Ainsi les comités techniques (CT) ont été remplacés par les **comités sociaux d'administration (CSA)**, qui comportent une formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail.

Concernant le comité social d'administration ministériel de l'éducation nationale, dix-neuf organisations syndicales se sont présentées au scrutin, six sont représentatives : le Sgen-CFDT se maintient à la 4^{ème} place derrière la FSU toujours majoritaire, l'UNSA Education et FO.

Dans le champ du Ministère de l'Éducation Nationale :

Le taux de participation nationale à ces élections a été de **39,80 %**. Il est en légère baisse par rapport à 2018 (42,64%). Pour mémoire, il était de 41,73% en 2014 et de 38,50% en 2011.

Le taux de participation au niveau académique a été de **41,23 %** (en 2018, il était de 42 %).

Dans le champ du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche :

Le taux de participation nationale à ces élections a été de 19,21 %, en baisse drastique par rapport à 2018 (30,70 %), ce qui s'explique en partie par les graves difficultés techniques du vote (le premier par voie électronique dans ce champ ministériel), découlant de l'impréparation majeure des élections par le ministère, que le Sgen-CFDT a largement dénoncée.

Le taux de participation au sein de l'Université de Lorraine a été de 29,79 %, en hausse par rapport à 2018 (27 %).

Le Sgen-CFDT au niveau ministériel, les CSA (Comités Sociaux d'Administration):

INSTANCE	Nombre de sièges obtenus	% de voix obtenus	Nombre de sièges au total
CSA MEN (Ministère de L'Éducation Nationale)	1	7,8 %	15
CSA MJS (Ministère de Jeunesse et Sports)	2	15,65 %	15
CSA MESR (Ministère de L'Enseignement Supérieur et de la Recherche)	3	17,19 %	15

Le Sgen-CFDT au niveau national, les CAPN (Commissions Administratives Paritaires Nationales) :

INSTANCE	Nombre de sièges obtenus	% de voix obtenus	Nombre de sièges au total
Enseignants 2 nd Degré, professeurs de l'ENSAM, CPE, PsyEN	1	8,29 %	19
Personnels de Direction	1	11,80 %	8
Conservateurs généraux des bibliothèques du ministère chargé de l'enseignement supérieur	2	35,74 %	4
Techniciens recherche et formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur	1	8,87 %	8
Ingénieurs de recherche, d'études et assistants ingénieurs du ministère chargé de l'enseignement supérieur	1	14,67 %	8

Le Sgen-CFDT au niveau académique :

INSTANCE	Taux de participation	Nombre de sièges obtenus	% de voix obtenus	Nombre de sièges au total
CSA Académique	41,23 %	1	9,95 %	10
CAPA Enseignants 2 nd Degré, CPE, Psy	46,28 %	2	11,72 %	19
CSA Services Académiques	49,10 %	2	16,10 %	10
CSA Spécial de la région Académique	39 %	1	12,70 %	10
CSA de l'Université de Lorraine	20,79 %	2	18,53 %	10
CSA de Centrale-Supélec (instance commune à tous les campus de France)	31,71 %	6	56,51 %	10
Formation spécialisée Santé-Sécurité du campus de Metz de Centrale-Supélec	-	3	-	3
CCP (Commission Consultative Paritaire) Contractuels ENS, EDU et Psy	-	1	10,60 %	5

Le Sgen-CFDT au niveau départemental :

INSTANCE	Taux de participation	Nombre de sièges obtenus	% de voix obtenus	Nombre de sièges au total
CAPD 54	52,17 %	1	10,44 %	10
CAPD 55	56,27 %	0	2,51 %	5
CAPS 57	51,23 %	1	8,50 %	10
CAPD 88	50,68 %	1	13,38 %	7

2. Les conditions de travail et le dialogue social

Dans sa résolution du dernier congrès, le Sgen-CFDT Lorraine a fait des conditions de travail une de ses priorités et a fait des questions de santé au travail, d'hygiène et de sécurité, de pénibilité des métiers une préoccupation centrale. Pour ce faire, il a réaffirmé son attachement au dialogue social qui lui est chevillé au corps.

En matière de santé au travail, la loi stipule que « tout agent de l'Éducation nationale peut demander à bénéficier d'une visite médicale de prévention annuelle. Si l'agent n'a pas demandé à en bénéficier au bout de 5 ans, l'employeur doit le convoquer obligatoirement. » (art. 24-1 du décret n° 95-680 du 9 mai 1995). Dans les faits, la situation se dégrade de plus en plus. Nous sommes loin de ce qui est prévu par la loi. Pendant ce mandat, le Sgen-CFDT a poursuivi la dénonciation de l'absence d'une politique efficace de prévention en matière de santé au travail en particulier concernant les risques psychosociaux (RPS).



L'espoir suscité dans le champ de l'Éducation nationale par la mise en place des CHSCT n'aura pas duré longtemps. Loin de répondre aux améliorations des conditions de travail des agents, cette instance s'est transformée en un lieu de dénonciations. Rares sont les réponses apportées à nos revendications que nous n'avons cessées de porter. En effet, les mandatés du Sgen-CFDT Lorraine au

CHSCT académique et aux CHSCT départementaux ont, malgré leur petit nombre, porté haut et fort les revendications des collègues et ont été force de proposition pour améliorer les conditions de travail des agents et d'apprentissage des élèves. Pour s'en rendre compte si besoin est, nous invitons à consulter les différents comptes rendus de ces instances.

Malheureusement, au moment où des collègues commençaient à découvrir et connaître le fonctionnement de ces instances, le gouvernement a procédé au changement de l'appellation de cette instance mise en place en 2013 dans la fonction publique.

En effet, suite à la mise en place de la loi de transformation de la fonction publique (2019) et à l'issue des élections professionnelles de décembre 2022, le comité social d'administration (CSA) remplace le comité technique et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) depuis le 1er janvier

2023. Et au sein de chaque CSA (académique ou départemental) est mise en place une Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSSCT).



Le Sgen-CFDT n'a pas soutenu ces changements effectués sans concertation ou dialogue social. D'autant plus les modalités de désignation des membres de la Formation spécialisée ne correspondent pas à la revendication de non-cumul de mandats, d'une part et de la fatigue des militants, d'autre part. Effectivement, le fait que les titulaires des formations spécialisées académiques et départementales doivent être membres des CSA engendrent une surcharge de travail chez les militants, notamment pour notre syndicat qui n'a pas beaucoup de sièges. A plusieurs reprises et au niveau de toutes les instances, les représentants du Sgen-CFDT Lorraine ont dénoncé cette situation et ont alerté sur cette volonté de « professionnaliser » l'action syndicale.

A la sortie de la crise sanitaire, nous avons souhaité voir les conditions de travail des agents s'améliorer. Que nenni ! Ces trois dernières années nous constatons que bon nombre de collègues soulignent l'usure professionnelle qui pèse sur leurs épaules. Il est question de fatigue, de charge de travail qui ne fait que de s'alourdir, de postures hiérarchiques parfois inadaptées et de l'énergie colossale nécessaire aux métiers. A tous les niveaux (Rectorats, DSDEN, Lycées,

Collèges, Ecoles, Université, CROUS, GRETA, CIO, Etablissements médico-sociaux...), nombre d'agents sont épuisés, démotivés avec des missions qui se multiplient, des moyens humains et financiers inappropriés et une pression importante de la hiérarchie. Dans ces conditions, la perte de sens au travail gagne et génère du mal être, des arrêts de travail, voire des burn-out. Partout, les agents sont impactés par ces conditions de travail dégradées.

Face à cette situation, les représentants et militants du Sgen-CFDT Lorraine n'ont pas cessé d'alerter les Recteurs et DASEN successifs, ainsi que la présidence de l'Université de Lorraine, et ont porté les doléances des collègues à toutes les instances, audiences et autres rencontres informelles avec les représentants de l'administration.

Pour avoir plus d'impact sur les alertes, les militants du Sgen-CFDT Lorraine invitent les collègues à faire de plus en plus usage des Registres Santé et Sécurité au Travail (RSST) pour attirer davantage l'attention de l'administration. En ces termes, il s'agit d'une réussite de l'action syndicale. Désormais, l'administration est mise devant le fait accompli que la dénonciation des mauvaises conditions de travail n'est plus que des lubies des représentants syndicaux, mais que le constat est largement partagé par les agents et ce, à tous les niveaux.



Certes, au niveau collectif les avancées sont rares tant la gestion collective dépend des décisions nationales et ministérielles, voire interministérielles. Mais au niveau de la défense des situations individuelles, le Sgen-CFDT Lorraine est d'une forte efficacité. Sa crédibilité vis-à-vis des instances académiques et départementales fait que nos militants sont souvent bien entendus par l'administration. C'est ainsi que de nombreuses situations individuelles complexes dues à des problèmes de santé, familiaux ou autres, ont trouvé de bonnes issues suites aux conseils, accompagnements et interventions des militants du syndicat.

La détérioration continue des conditions de rémunération et de travail rend les métiers de notre champ de syndicalisation de moins en moins attractifs. Si notre académie n'est pas dans la même situation que les autres, il n'en demeure pas moins que l'attractivité de nos métiers n'est plus ce qu'elle était. Aussi, à l'attractivité qui fait défaut, s'ajoutent les démissions et autres demandes de ruptures conventionnelles. Jamais notre champ d'activité n'a connu autant de

démissions et de ruptures conventionnelles non seulement chez les nouveaux entrants, mais également chez les plus anciens et de plus en plus.

Conformément à la résolution du dernier congrès, le Sgen-CFDT Lorraine défend le principe et d'un souhait d'une orientation volontaire ou rendue nécessaire par des difficultés personnelles, les attentes concernant la possibilité d'évoluer vers une seconde carrière sont fortes. Pour ce faire, il a accompagné un nombre croissant de collègues dans leurs projets de mobilités professionnelles.

Pour faire face à ce manque d'attractivité, l'administration recourt de plus en plus aux contractuels. Ces derniers, souvent sans préparation et formation préalables, sont appelés du jour au lendemain à occuper des postes restés vacants. Malheureusement, au lieu de s'attaquer au phénomène et à la politique de gestion des ressources humaines du Ministère, des organisations syndicales ont choisi la facilité en s'attaquant aux collègues contractuels. Ce n'est pas le choix du Sgen-CFDT qui consacre des temps militants conséquents pour

**SÉCURISER LE PARCOURS
DES AGENTS CONTRACTUELS:**



accompagner, conseiller, aider et défendre les intérêts matériels et moraux de cette catégorie au même titre que les titulaires pour qu'ils soient « respectés et reconnus » comme c'était écrit dans la résolution du dernier congrès. C'est ainsi que le Sgen-CFDT a continué inlassablement à soutenir au sein de l'Université de Lorraine, contre d'autres organisations syndicales, la politique consistant à assurer les mêmes salaires, primes et progressions de carrière aux contractuels qu'aux titulaires, à la différence d'autres universités.

C'est dans cette optique également que le Sgen-CFDT Lorraine s'est fortement mobilisé en faveur des Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH). Même si leurs conditions d'emploi et de rémunération sont loin d'être satisfaisantes, force est de constater que leur situation connaît quelques améliorations notables.

Parmi les leviers de l'amélioration des conditions de travail, la formation initiale et continue de qualité sont indispensables. Si la formation initiale a été réintroduite, la formation continue est malheureusement une variable d'ajustement utilisée par l'administration dans le champ scolaire pour pallier le manque de vivier de remplaçants. Là encore, le Sgen-CFDT Lorraine ne cesse pas d'alerter sur cet enjeu primordial qu'est la formation continue qui permet aux agents de s'adapter en continu aux exigences de nos métiers.

Afin de s'enquérir des conditions de travail et constater de visu ce que vivent les collègues sur leurs lieux de travail, la résolution du dernier congrès a prévu de se rapprocher « des collectifs de travail pour leur donner des moyens d'agir ». Pour ce faire, les militants du Sgen-CFDT Lorraine ont essayé, autant que faire se peut, de se rendre sur les lieux de travail pour rencontrer les agents et y échanger sur leurs conditions de travail. A chaque fois, nos militants ont été à l'écoute de leurs doléances et se sont forcés de les porter auprès de qui de droit pour essayer de trouver des solutions d'amélioration.



Enfin, conformément à la dernière résolution, les militants du Sgen-CFDT Lorraine ont fait aussi de la justice, de l'équité et de l'égalité leurs principes fondamentaux. Ils ont milité pour les défendre et les exiger dans tous les traitements et gestions collectifs et individuels. Leur vigilance a été fortement axée sur les différentes formes de harcèlements moral, sexiste et sexuel en son sein et au sein des différents lieux de travail. Les militants du Sgen-CFDT sont notamment intervenus à de nombreuses reprises à l'Université de Lorraine pour inciter à l'amélioration des dispositifs de traitement des harcèlements et des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST).

3. Faire réussir tous les apprenants

Cette période 2019-2024 a été marquée par la succession de cinq ministres de l'Éducation nationale, chacun ayant amené des réformes successives. En effet, l'apparition de l'école de la confiance a permis au gouvernement d'évaluer dans un premier temps les élèves de CP, CE1, 6ème et 4ème puis cette année les élèves de CM1. Ces dernières auraient pu permettre aux enseignants d'avoir un recul assez important pour connaître davantage leurs élèves. Toutefois, avec des items pas toujours adaptés (par exemple en CP elles portent sur des compétences non travaillées en maternelle), elles ne sont pas conçues pour permettre aux élèves de participer à leurs propres évaluations et les outils de remédiation proposés par le ministère sont loin d'être judicieux. La passation des évaluations de 6ème se faisant au niveau numérique, une fois de plus, certains élèves sont laissés sur le carreau puisque n'ayant pas la maîtrise de l'outil informatique. Ces évaluations participent d'un mouvement international qui vise à piloter par les résultats à

travers des outils numériques et à imposer des pratiques pédagogiques. Pour le Sgen-CFDT, les conditions de passation n'étant pas les mêmes dans toutes classes, ce système ne permet pas d'apporter des solutions aux réels problèmes des élèves actuels. L'enseignant doit rester libre de sa pratique pédagogique et de la manière d'évaluer ses élèves.

Ces pratiques doivent continuer à lui permettre de mettre en place les conditions nécessaires à la réduction des inégalités sociales et scolaires. Nous



avons défendu le modèle d'une école de la bienveillance, une école qui soutient, accompagne, oriente plus qu'elle ne sélectionne, qui fabrique des parcours de réussite pour chacun plutôt que de cultiver l'excellence pour quelques-uns. Le dédoublement des classes de CP/CE1 aura au moins permis d'améliorer les conditions d'apprentissages dans les

secteurs plus défavorisés.

Pour cela, le Sgen-CFDT Lorraine a veillé tout particulièrement aux conditions de mise en œuvre et à l'application réelle de tous les dispositifs tels que les bourses, AP, PAI, LPI, dispositifs qui doivent permettre de limiter les inégalités.

- Réduire les injustices sociales

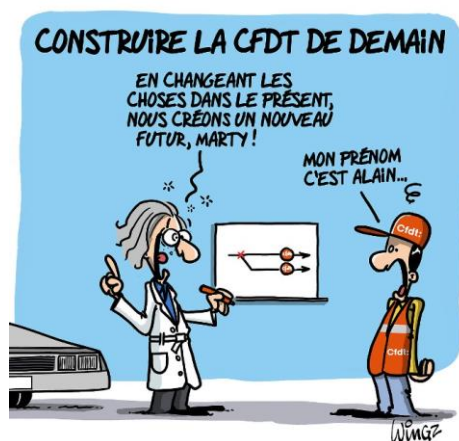
Pour que chaque élève trouve sa place dans l'école, l'Éducation Nationale doit réduire les injustices sociales et favoriser la mixité sociale. Sur cette période, le Sgen-CFDT a été force de propositions pour le développement de l'équité et la lutte contre les inégalités, a accompagné les collègues en cas de fermetures de dispositifs permettant de maintenir au maximum, même si un plus grand nombre de dispositifs reste nécessaire, le nombre d'élèves pouvant intégrer ces dispositifs.

Le Sgen-CFDT est attaché au maintien d'un service de santé scolaire en capacité de remplir les missions qui lui sont confiées. Au-delà du problème d'attractivité des salaires, sur cette période, l'absence de personnels médicaux sur les postes relevant de la santé scolaire pose la question des moyens de fonctionnement. Une situation d'inégalité territoriale continue à se mettre en place. Le Sgen-CFDT a œuvré pour le maintien de services de santé, en priorité dans les déserts médicaux.

- Favoriser la mixité sociale

Dans l'Académie, certains départements comme les Vosges voient leurs effectifs d'élèves en baisse. Le Sgen-CFDT Lorraine a fait que les collectivités définissent un maillage du territoire en cohérence avec les contraintes géographiques et la recherche de la mixité. Elles doivent continuer à investir et, ainsi, assurer de bonnes conditions de scolarité à tous les élèves. C'est pourquoi le Sgen-CFDT Lorraine a toujours été attentif à l'indice de positionnement social pour soutenir et améliorer les conditions d'apprentissage chez les élèves lors des fermetures de classe notamment. Les enjeux de carte scolaire et de mixité sociale doivent continuer à être assumés conjointement par les collectivités territoriales

et l'État. La recherche de mixité sociale ne peut aboutir sans un pilotage fort et une volonté politique constante des autorités concernées.



Le Sgen-CFDT a continué à dénoncer la dévitalisation progressive de certains établissements sous l'effet de stratégies d'évitement scolaire encouragées par le laxisme des collectivités locales qui n'osent s'opposer à la demande sociale des familles les plus favorisées entre autres...

L'augmentation du nombre de dispositifs UPE2A (Unité Pédagogique pour Elèves Allophones Arrivants) prouve que le message et que les actions menées par le Sgen-CFDT Lorraine ont porté leurs fruits. L'accueil des élèves allophones suivis n'en est que renforcé et amélioré.

- Favoriser la scolarisation des élèves en situation de handicap
-

L'apparition des PIAL (Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé) ne s'est pas faite sans difficultés. La lourdeur des tâches allouées aux coordonnateurs et pilotes PIAL ne semblent pas avoir été mesurées en amont. En effet, Les inspections académiques des différents départements ont peiné à trouver des volontaires cette année. En parallèle de cela, les notifications d'élèves nécessitant un suivi particulier ont été en forte augmentation ces dernières années. Il a été difficile de recruter des AESH afin que, chaque élève le nécessitant, ait un suivi correspondant à la notification MDPH.

Le Sgen-CFDT a su s'engager dans la défense des AESH en défendant leurs conditions de travail lors des différentes instances et a soutenu le fait que chaque élève puisse avoir une place adaptée à son type de trouble. Encore une fois, le suivi médical des enfants ne peut se faire dans des conditions optimales, faute de moyens humains. Les places limitées dans les structures adaptées n'auront pas permis, malgré nos différentes interventions, d'accueillir l'ensemble des enfants le nécessitant.

Concernant la formation, le Sgen-CFDT a continué à être attentif à ce que soit proposée une formation adaptée aux besoins des enseignants spécialisés et une offre de formation pour les enseignants non spécialisés accueillant un élève ou plusieurs en situation de handicap dans leur classe. L'inscription est une démarche personnelle dans le cadre de l'E AFC (Ecole Académique de la Formation Continue) et doit s'effectuer sur le temps personnel. Nous sommes loin du compte d'une réelle formation efficace et réalisée sur le temps de travail que nous espérons et avons soutenue durant cette période.



La mise à jour ou la mise en place de conventions liant les Unités d'Enseignement des établissements médico-sociaux et l'Éducation nationale octroient un statut aux collègues mis à disposition de ces établissements : le Sgen-CFDT regrette que cette amélioration de conditions de travail par une définition claire de leurs obligations de service et de la reconnaissance indemnitaire de leur situation professionnelle ne se soit pas appliquée partout sur le territoire.

- Apporter une aide efficace aux élèves en grande difficulté

La création de nouveaux dispositifs se réalise mais de manière encore trop timide. Pourtant selon le Sgen-CFDT il est urgent d'accorder à l'école inclusive les moyens nécessaires. Le Sgen-CFDT Lorraine a poussé en ce sens ses revendications lors des différentes instances.

Les enseignant-e-s du 1er comme du 2nd degré sont de plus en plus souvent confronté-e-s à des élèves « à la marge », ne relevant pas du handicap – et ne pouvant donc bénéficier à ce titre d'accompagnements spécifiques mais pour qui les dispositifs d'aide mis en place au sein de la classe ne suffisent plus. Autre fait marquant, l'instruction obligatoire dès la maternelle place bon nombre de collègues de maternelle face à des élèves de plus en plus violents, verbalement, physiquement. Les suivis prennent encore trop de temps à se mettre en place. C'est pourquoi nous avons poussé les collègues rencontrant ces problèmes à remplir au maximum le RSST. Le Sgen-CFDT Lorraine estime que les réponses apportées aux collègues ne correspondent pas à leurs attentes, les conditions de travail doivent être améliorées le plus rapidement possible, revendications que le Sgen-CFDT a porté lors de cette période.

Dans un même temps, le Sgen-CFDT Lorraine a continué à réclamer l'abandon d'une politique d'affichage qui consiste, face aux difficultés scolaires, à mettre en place des formules, des stages, des bricolages vides d'efficacité. Il est urgent d'inventer de nouveaux dispositifs, former des personnels spécialisés dans le traitement de la grande difficulté scolaire et encourager la mutualisation des pratiques pédagogiques.

- Permettre aux personnels sociaux et de santé d'assurer leurs missions

Les personnels sociaux et de santé contribuent au bien être des élèves et des étudiant-e-s et donc à leur réussite scolaire. Face à la difficulté scolaire ou sociale, ils peuvent apporter leurs compétences spécifiques. Pourtant malgré nos différentes interventions, les choses ne se sont pas améliorées, il manque toujours des moyens humains et financiers.

Le Sgen-CFDT Lorraine a défendu les conditions de travail de ces personnels dans les instances académiques et a revendiqué en Comité Social les moyens nécessaires au bon fonctionnement de ces services et à l'accomplissement effectif de toutes leurs missions.

Les réductions budgétaires, les réorganisations, les postes restés vacants faute d'attractivité et les difficultés matérielles rencontrées au quotidien



n'ont pas permis à ces personnels d'assurer leurs missions dans la sérénité. En effet, les assistant-e-s de service social doivent également avoir les moyens de porter une véritable politique sociale en direction des publics auprès desquels ils interviennent. Cela passe en particulier par la prise en charge de tous leurs frais de déplacements dans des délais raisonnables et l'attribution de moyens de communication adaptés à leurs besoins.



4. Défendre une offre de formation professionnelle ambitieuse et de qualité

La mandature 2021 2024 a vu se poursuivre la réforme de la voie professionnelle en lien avec la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » instaurée en 2018 qui introduit l'apprentissage dans les LP, suivi par la « Transformation de la voie professionnelle » par le ministère Blanquer (2019-2022) instaurant de nouveaux programmes, de nouvelles grilles horaires, la mise en place de la co-intervention et du chef-d'œuvre, des familles de métiers qui auraient dû simplifier les choix et parcours des élèves.

S'en est suivi en 2022 avec le nouveau ministère Pap Ndiaye et la nomination de Carole Grandjean ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la Formation professionnels, une énième réforme du lycée professionnel fortement contestée elle aussi.

L'enseignement professionnel passait ainsi sous la coupe du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse et des sports ET du ministère du travail.

Cela aurait pu ouvrir à de nouvelles opportunités d'insertion professionnelles si la politique affichée n'avait pas été de faire strictement coller la formation professionnelle sous statut scolaire aux besoins d'emplois des bassins de formations.

La réforme de la terminale bac pro en est le meilleur exemple puisqu'elle diminue de façon considérable le nombre d'heures d'enseignement pour les élèves et qu'elle instaure un « cursus diversifié » qui permet d'augmenter le nombre de

semaines de Période de Formation en Milieu Professionnel et barrera la route à la poursuite d'étude à de nombreux élèves.

Nous rappelons que pour le Sgen-CFDT Lorraine, le bac pro 3 ans avait pour mission d'aligner la voie professionnelle sur la voie générale et technologique et devait permettre aux élèves de lycée professionnel de poursuivre dans l'enseignement supérieur ou de s'insérer professionnellement dans la vie active.

Face aux réformes nombreuses et successives de la voie pro, sans concertation avec les premiers concernés, source de fatigue et d'incompréhension des collègues de lycée professionnel, le Sgen-CFDT Lorraine a soutenu depuis la rentrée 2022 le mouvement contre cette réforme et a agi en intersyndical pour la suppression de celle-ci ou pour un moratoire au mieux.

Les mobilisations contre la réforme des retraites de fin 2022 et 2023 ont fait passer au second plan la mobilisation contre cette réforme qui, à l'avis de tous, va à l'encontre de l'intérêt de l'élève.

En février 2024, avec la nomination d'une nouvelle ministre de l'éducation nationale, Mme Belloubet, la réforme de la voie professionnelle est passée en arrière-plan avec l'annonce de la mise en place du « choc des savoirs »... mais reste toujours un point de vigilance pour nous.

Le Sgen-CFDT Lorraine s'est voulu durant ce mandat être à l'écoute et au plus proche de ses adhérents et collègues en organisant des HMIS dans les établissements, en organisant régulièrement des réunions (AG) spécifiques *voie pro*. En lien avec la fédération dans le cadre du réseau *voie pro*, nous relayons les informations et questionnements des collègues afin de construire nos revendications.

Le Sgen-CFDT a continué de porter les ambitions d'une voie professionnelle valorisante et de qualité dans les instances académiques CSAA, CSAD, CAEN, CDEN...



Les revendications du Sgen-CFDT ont été durant cette mandature :

- A minima qu'un bilan de la précédente réforme soit réalisé avant d'en instaurer une autre.
- Que les réformes mises en place soient concertées avec les premiers concernés et plus tirées du chapeau et appliquées sans réelle réflexion
- Que la carte des formations, si elle doit évoluer soit concertée dans le cadre d'un comité de suivi des formations en coopération avec les équipes des établissements concernés et des représentants syndicaux.
- Que cette évolution de la carte des formations se fasse sur une durée qui permette aux équipes d'anticiper les changements et avec les moyens en ressources humaines pour permettre d'accompagner les personnels dans d'éventuelles reconversions.
- Que la réforme de la terminale bac pro soit supprimée.
- Qu'une année modulaire après le bac ou le CAP soit instaurée afin de permettre aux élèves de préparer leur insertion professionnelle ou leur poursuite d'études dans de bonnes conditions
- Que des réflexions sur le continuum bac-3/bac+3 se mettent en place afin de permettre la construction d'un lien plus fort entre lycées pro et sections de BTS.
- Que la mixité des publics dans les lycées professionnels soit appliquée sous condition : qu'elle soit préparée et anticipée, réservée en priorité pour revaloriser des filières porteuses en perte de vitesse.
- Que les dispositifs ULIS soient comptabilisés dans les effectifs élèves afin que, dans l'intérêt de ces élèves, leur accueil en lycée professionnel puisse leur permettre la découverte du milieu professionnel dans des conditions d'apprentissage maximales et non a minima.
- Que soient comptés les apprentis dans les effectifs élèves de la classe.
- Que le supplément d'heures de la grille hebdomadaire « apprenti »/ élèves fasse l'objet d'un abondement équivalent dans la DHG.



Le Sgen-CFDT Lorraine continuera de porter ces revendications lors de la prochaine mandature.

5. L'enseignement supérieur

La période 2021-2024 a vu nos établissements d'enseignement supérieur être touchés par les impacts de plusieurs réformes : LPR (loi de programmation de la recherche), réforme de la formation initiale des enseignants, réforme des IUT et des licences professionnelles avec la création des BUT (bachelors universitaires de technologie), mise en place de la plate-forme MonMaster.gouv.fr pour l'accès au second cycle, sur le modèle de Parcoursup. Dans chaque cas, le Sgen-CFDT Lorraine a relayé au niveau local les efforts de la Fédération nationale des Sgen-CFDT pour limiter les impacts négatifs sur les collègues et les étudiants de réformes mises en place dans la précipitation et sans souci de leur impact sur des personnels déjà éprouvés par quinze ans de réformes incessantes et par la pandémie de Covid.



Concernant l'application du protocole « Carrières et rémunérations dans l'ESR » qui a accompagné la LPR et a été signé par le Sgen-CFDT, nos représentants ont notamment milité dans les instances de l'Université de Lorraine pour la mise en place de procédures transparentes et équitables en matière d'évaluation des dossiers pour les différentes procédures mises en place. Ils ont notamment rappelé de façon systématique l'objectif d'amélioration de la parité dans le corps des PR (Personnels des Universités) et de déblocage des carrières (par la prise en compte de l'ancienneté à dossiers de valeur égale) porté par le dispositif de repyramidage des enseignants-chercheurs.

Le Sgen-CFDT a aussi soutenu au sein de l'Université de Lorraine la mise en place des blocs de connaissances et compétences au sein des formations, dans la logique CFDT qui vise à rendre plus visibles les compétences acquises par nos étudiants au sein des formations universitaires, à rendre nos formations plus accessibles aux personnes en reconversion et à mieux identifier les connaissances et compétences fondamentales de chaque formation.

Afin de promouvoir les valeurs du service public, de défendre l'Université publique comme lieu essentiel de formation et d'émancipation de nos concitoyens, d'agir en faveur d'une amélioration des conditions de travail de personnels et de la mise en œuvre d'une politique plus inclusive et ouverte au dialogue social, la section Sgen-CFDT de l'Université de Lorraine a soutenu en 2022 la candidature d'Hélène Boulanger (adhérente Sgen-CFDT) à l'Université de Lorraine (UL), à travers la liste PULSAR (Pour une Université de Lorraine Solidaire, Ambitieuse et Responsable), qui a remporté les élections au sein de l'établissement.

Ce soutien, qui nous a permis d'obtenir des sièges pour des militants Sgen-CFDT dans tous les conseils centraux (CA, CF, CS, CVU et Sénat) ne nous a pas empêché (car nous l'avions annoncé d'emblée) de conserver notre liberté d'action et de parole comme syndicat au sein du CSA et de la F3SCT de l'établissement, où nous n'hésitons pas à exprimer nos désaccords lorsque nous trouvons que les politiques proposées ne sont pas à la hauteur des enjeux, mais



où, contrairement à d'autres organisations, nous nous efforçons d'être toujours constructifs dans nos critiques, sans opposer de façon stérile « personnels » et « administration », ce qui ne conduit qu'à bloquer des situations. Notre participation active à la F3SCT nous a permis notamment d'identifier des problématiques majeures en termes de management au sein de l'UL sur lesquelles nous continuerons notre travail de suivi et d'alerte.

Au sein de l'UL, nos militants sont également actifs au niveau de l'aide sociale (comité d'action sociale, commission d'aide exceptionnelle) et du soutien à la formation (commission d'arbitrage des demandes de mobilisation du droit à la formation).

Au sein du campus Centrale-Supélec Metz, le Sgen-CFDT, syndicat majoritaire localement, a soutenu les personnels contre les dérives de la gouvernance, alerté inlassablement le ministère et les instances de tutelle sur la situation et ses efforts ont contribué à obtenir enfin en 2023 le changement de direction du campus.

CONCLUSION

Le contexte difficile et les réformes successives induisant des changements importants n'ont pas permis de prendre le temps de faire un suivi des actions et de se remettre en cause.

Cela peut expliquer en partie nos difficultés à mettre en œuvre nos décisions.

Une attention particulière devra être apportée sur l'adéquation entre les engagements pris et les moyens pour les réaliser.

Il est important de se rappeler que notre militantisme syndical est avant tout de faire de l'action syndicale et de développer la CFDT dans le cadre de nos valeurs cédétistes.

L'enjeu du développement de nos adhérents et de leur fidélisation est vital. Il faudra pour cette nouvelle mandature encore plus de dynamisme, de volonté et d'abnégation pour relever ce défi.



**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**