

sgen
Cfdt:

Quoi De Neuf

Le journal des adhérent.e.s du Sgen-CFDT



MÉTIERS INVISIBLES, INVISIBILITÉ DES MÉTIERS

WWW.CFDT.FR

Trimestriel • numéro 41 • octobre 2017 • 1,20 €

94 93

95

92

91

78

77

75

Vous avez dit **médecin de prévention** ?

Infos pratiques/ Santé au travail

Demandez les fiches Santé au travail du Sgen-CFDT !



La médecine de prévention a pour objectif de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur activité professionnelle.

1. Les missions du médecin de prévention sont précisées dans le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié – chap. II modifié :

- conseiller l'administration, les agents et leurs représentants sur l'amélioration des questions d'hygiène, sécurité et conditions de travail, en particulier lors des CHSCT ;
- réaliser des visites médicales périodiques et à la demande.

2. Consultation :

A/ sur demande écrite de l'autorité hiérarchique (lorsque des difficultés professionnelles semblent liées à un problème de santé) ;

B/ à la demande des intéressés (avis, conseils, demande aménagement de poste) ;

C/ sur convocation du médecin lui-même (visites systématiques des personnels soumis à une surveillance médicale particulière).

Nota bene : l'administration est tenue d'organiser un examen médical annuel pour les agents qui souhaitent en bénéficier (difficultés professionnelles en lien avec l'état de santé, demande d'aménagement de poste...). Lorsque l'agent est convoqué par le médecin de prévention les visites médicales sont obligatoires.

3. Contacter le médecin de prévention : le service Médecine de prévention est coordonné au niveau académique par un médecin conseiller technique du recteur. Les médecins de prévention travaillent au sein des DSDEN. Il y a généralement 2 médecins affectés par DSDEN. Un pour le premier degré et un pour le second degré.

Contacts IDF :

ce.medecineprevention@ac-paris.fr

ce.medprev@ac-creteil.fr

ce.smis@ac-versailles.fr / ce.medecindespersonnels@ac-versailles.fr



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

COLLOQUE Janvier 2018

Améliorer la construction des parcours entre le bac-3 et le bac+3

Le 25 janvier 2018, le Sgen-CFDT et la CFDT organisent un colloque :
Améliorer la construction des parcours des élèves entre le Bac -3 et le Bac +3.

Cette journée ouverte à toutes et à tous s'organise autour de trois tables rondes :

- quelles sont les conditions pour que les parcours des élèves les amènent à la réussite ?
- quel rôle pour les Régions ?
- peut-on réformer le baccalauréat pour qu'il devienne une charnière du -3/+3 et non un obstacle ?

Inscription en ligne :

http://sgen.net/formulaires/colloque_bac-3_bac+3.php

CFDT : Signez l'Appel des 10 000

Le lien vers la pétition : <https://www.cfdt.fr/lappeldes10000>

Vous êtes représentant.e ou mandaté.e Sgen-CFDT dans votre établissement ou votre territoire ? Signez cet appel vous aussi !



MÉTIERS INVISIBLES, INVISIBILITÉ DES MÉTIERS

SOMMAIRE

- 4/ En Ulis - écoles
- 5/ Esclavage moderne - Avec le syndicat CFDT des assistantes maternelles
- 6/ Canopé
- 7/ Coordinatrice en Greta
- 8/ Les 3 blocs et la part invisible
- 9/ Les personnels BIATSS
- 10 - 11/ Au Crous



Des métiers invisibles ?

En tout début d'année scolaire, le président de la République a écrit aux enseignant.e.s, une lettre que les chef.fe.s de service devaient imprimer pour qu'elle soit disponible dans les casiers de chacun.e. C'est dire si l'éducation est un sujet de la plus haute importance dans notre pays.

Si sensible que le plus haut échelon de l'État se doit de s'adresser directement aux enseignant.e.s et de les rassurer. Enseignant.e.s qu'on a de plus en plus de mal à recruter, il faut le rappeler. Dans ce courrier, quelques aspects du métier apparaissaient. Ceux qui défraient la chronique.

Inévitablement, cette lettre a surpris, parfois choqué ou blessé...

L'Éducation nationale, ce ne sont pas que les personnels enseignants, aussi nombreux soient-ils. Ce sont des dizaines d'autres métiers dont la liste serait trop longue à établir ici mais sans lesquels elle ne fonctionnerait pas. Métiers au cœur des établissements, des services tant scolaires qu'universitaires sans lesquels rien ne se ferait. Métiers, parfois, qui semblent à la périphérie du système tant ils sont éloignés de la salle de cours et de ce qui s'y passe...

Nous avons donc choisi d'ouvrir nos colonnes à celles et ceux dont les fonctions n'ont pas connu la chance d'être aussi glorieusement mises en valeur par un écrit présidentiel. Notre revue aime mener son travail en évitant d'emprunter des boulevards trop connus. Ainsi, de la partie moins médiatiquement visible du travail enseignant aux services moins connus de la maison Éducation, nous vous proposons des zooms sur les métiers, leur visibilité, leur peu de visibilité ou leur invisibilité.

On rencontrera sur la route des questions qui se posent toujours à toutes et à tous : missions, évaluation, reconnaissance, numérisation croissante, déshumanisation, mais aussi galères et réussites. **Le monde éducatif ne se résume pas à une somme d'heures de cours.** Il est immergé dans un univers plus riche et plus complexe. On ne s'étonnera donc pas, pour finir, que notre revue, dans un souci de témoignage, ait ouvert ses colonnes au travail dissimulé et à l'esclavage moderne.

Xavier Boutrelle



Quoi de
NEUF ?

Directeur de publication

Philippe Antoine

Comité de rédaction

Vincent Albaud

Jean-Pierre Baills

Xavier Boutrelle

Christian Jolivet

Régine Paillard

Aude Paul

Laura Rakotomalala

Rémi Roudeau

Vincent Soulage

Florent Ternisien

Maquette

Philippe Antoine / Rémi Roudeau

Impression

Société Jouve - CS 70004

11 boulevard Sébastopol

75036 Paris cedex 01

ISSN : 1953-6712

CPPAP : 1121 S 08060

Sgen-CFDT Académie de Versailles

23 place de l'Iris

92400 Courbevoie

versailles@sgen.cfdt.fr

Imprimé sur papier recyclé avec des encres végétales

LE TRAVAIL INVISIBLE, CE SONT AUSSI LES GALÈRES PROFESSIONNELLES...

Les textes prévoient 12 élèves pour les Unités Localisées d'Inclusion Scolaires – Ulis-écoles. Comment faire quand c'est la hiérarchie elle-même qui en a inscrit un 13ème ? Récit d'une galère par Laura Rakotomalala, psychologue de l'Éducation nationale.

Une certaine Ulis du Val-de-Marne a été déplacée, à cette rentrée, dans une de mes écoles, par nécessité d'augmenter le nombre de classes là où elle était initialement implantée : manque de locaux, manque de projection sur la politique du logement et la démographie ... Ce déménagement a été préparé et accompagné, signalons-le. L'enseignant titulaire de la classe a participé au mouvement, et une jeune enseignante T2 (titulaire depuis 2 ans) s'est proposée pour faire fonction (un poste d'enseignement en Ulis revient théoriquement à un personnel spécialisé et formé) dès cette rentrée. Personne ne se précipite non plus pour ce type de poste, en REP qui plus est. La composition de cette Ulis mériterait tout un article, elles ont en principe chacune une spécificité : trouble des apprentissages, troubles du développement, troubles du comportement, les « dys », etc.

Début juillet, juste avant de quitter l'école, une collègue enseignante référente pour la scolarité des élèves handicapés (ERSEH) d'une autre ville du département m'informe gentiment qu'il reste deux places dans l'Ulis de son secteur si besoin. Ni d'une ni de deux, j'en parle au directeur de l'école où est implantée « mon » Ulis ainsi

qu'à l'ERSEH de mon secteur. Car nous avions un souci de taille, c'est le cas de le dire ; dans notre Ulis, treize élèves sont inscrits au lieu des douze réglementaires. Le pourquoi serait aussi l'objet d'un autre article.

Nous convenons que notre ERSEH envoie un mail à notre hiérarchie, pour faire état de ces vacances de places, et rappeler notre cas. Pas de réponse à ce premier mail, une fin d'année scolaire compliquée, des échéances plus urgentes ailleurs, compréhensibles et légitimes - c'était quand même le vendredi de la sortie.



► Céder au découragement ? Après tout est-ce bien de mon ressort ?

Un nouveau vendredi : celui de la rentrée. La même collègue ERSEH me rappelle de nouveau qu'elle a toujours des places dans son Ulis. Cette fois c'est le directeur de l'école qui envoie un mail à la hiérarchie. Une réponse arrive, actant un accord pour douze élèves dans l'Ulis. Le marathon se précise : concertations, conseils des maîtres, échanges téléphoniques, cogitations, rendez-vous avec des parents, recours divers auprès des partenaires, recherche d'informations, échanges de mails... y compris un appel à un copain du syndicat au sujet des grèves pédagogiques. Nous avions envisagé le problème sous tous les angles, le plus délicat étant : comment faire un choix sur treize élèves ? À quel élève, à quelle famille s'adresser, quelle légitimité dans cette démarche ? On travaille sur la liste, sur les dossiers, sur les projets des élèves, tout en marchant sur des œufs car la vérité est qu'aucun de ces élèves ne devrait avoir à subir les conséquences de l'inconséquence. Il faut du doigté, de l'humain, du travail en partie-

nariat, de la persévérance !

Des tentations de céder au découragement plus d'une fois : après tout est-ce bien de mon ressort ? Pourquoi ne pas juste laisser les choses telles quelles ? Pourquoi est-ce à moi, à nous sur le terrain de nous démener ? Et l'étrange sentiment de ne pas être soutenus.

Le 21 septembre enfin, la situation se débloque, après trois semaines de mobilisation. J'ai eu le sentiment de consacrer toute mon énergie à cette unique situation depuis la rentrée.

Une famille a visité l'Ulis. Elle a été conquise. Avec toutes les précautions nécessaires : l'accompagnement des centres de soin, l'organisation du transport etc. Car il y aura malgré tout du transport. Alors un presque ultime mail a été adressé à la hiérarchie par l'ERSEH, déroulant le tapis rouge : la hiérarchie peut effectuer l'affectation de tel élève à l'Ulis de telle ville.





Projet <http://www.theabsenceofpaths.com/>
57ème Biennale de Venise – pavillon tunisien

DU travail dissimulé à l'esclavage moderne

Zita Cabais-Obra est secrétaire générale du syndicat CFDT des assistantes maternelles et salariés des services à la personne – Île-de-France. Des zones professionnelles parmi les moins visibles du travail.

Comment as-tu rencontré la CFDT ? Après quel parcours ?

C'est le Comité contre l'esclavage moderne qui m'a conduite à la CFDT. Je suis devenue employée de maison dans mon pays d'origine, les Philippines, dès l'âge de 13 ans. Seconde d'une fratrie de 9 enfants, je me suis mariée à 19 ans et j'ai eu 4 enfants. Nous vivions dans un petit village campagnard où la vie était misérable. Pour offrir à mes enfants la possibilité d'une vie meilleure, j'ai décidé en 1994 de partir. Malheureusement, arrivée à Budapest, je me suis rendu compte que mon visa ne me permettait pas d'aller plus loin. Pour atteindre la France, j'ai été obligée de suivre des passeurs. Nous avons marché en plein hiver, traversant même les rivières avec de l'eau jusqu'aux épaules. J'ai failli mourir. Plus d'un mois pour rejoindre la France. J'étais complètement épuisée ! Mon voyage a coûté 10 000 dollars.

À Paris, j'ai été engagée par une famille comme employée de maison dans le 16ème arrondissement. Je travaillais souvent de 7h du matin jusqu'à minuit ou 1h du matin. Les deux dernières années, je n'ai rien gagné, mes patrons avaient pris mon passeport en me disant qu'ils allaient s'occuper de mes papiers. Je me suis enfuie en avril 1999, et la CFDT m'a aidée à gagner mon procès contre mon employeur.

Qui sont vos adhérent.e.s ?

Le syndicat a été fondé en mai 1965 par

une employée de maison, une bretonne qui est décédée en novembre 2014. Nos adhérent.e.s sont les assistantes maternelles des particuliers employeurs, les employés familiaux, les gardes d'enfant à domicile, les employé.e.s auprès des personnes âgées ou des entreprises de service à la personne ...

Quelles sont les principales demandes des personnes qui vous sollicitent ?

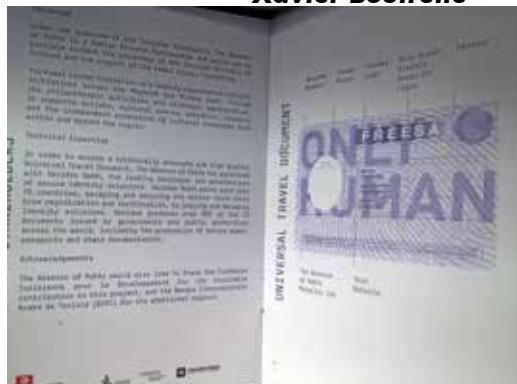
« Je travaille chez un employeur qui me paie en partie au black », ou alors « j'étais payée en chèque emploi service, mon employeur est décédé, je n'arrive pas à obtenir les papiers de fin de contrat, ni d'indemnités de licenciement ». Ce sont souvent des étrangers, ils n'ont pas tous leurs papiers en règle, les employeurs en profitent soit pour ne pas les déclarer, soit pour ne déclarer qu'une partie des heures effectuées.

Nous devons donc sans cesse nous battre pour aider ces femmes, en majorité des étrangères, ne parlant pas français ou bien analphabètes, ignorant tout des lois qui les concernent. Nous nous occupons aussi de la régularisation des travailleurs sans papiers qui sont nombreux. Depuis 2008, nous avons eu 80% de régularisation. Et puis, il y a toujours la question des salariées de diplomates, qui travaillent 7 jours sur 7, à qui on a pris le passeport et qui ne sont pas payées ; elles sont logées et nourries mais on leur retire du salaire des sommes exorbitantes pour cela.

Peux-tu nous donner un exemple d'action menée par le syndicat ?

En décembre 2005, un salarié sans papier a eu un accident au domicile de son employeur particulier et l'employeur a nié qu'il travaillait chez lui. J'ai contacté l'URSSAF qui est intervenu et aussi les journalistes : nous avons découvert que cet employeur est un grand chef d'orchestre qui emploie une vingtaine de musiciens non déclarés ! Malgré sa personnalité, j'étais déterminée et avec l'aide de l'Union départementale CFDT de Paris, je suis allée jusqu'au bout. Il y a eu des enquêtes menées par l'URSSAF et Pôle Emploi et le dossier a été confié au juge d'instruction qui a pris en charge le dossier. En 2010, nous avons enfin eu le jugement au tribunal correctionnel puis réouverture du dossier au Conseil des Prud'hommes de Paris. Enfin, en 2011, les juges nous ont donné raison. Le couple a été condamné à payer tout ce qu'il devait au salarié.

Propos recueillis par Xavier Bouthelle



LA FEMME INVISIBLE

Delphine Roger est médiatrice de ressources et de services dans le réseau Canopé. Un nouveau métier pour un nouvel établissement issu de la fusion des ex CRDP et CDDP et de la disparition du SCEREN. Entretien.

Quelles sont tes fonctions et tes missions ?

Le réseau Canopé (réseau de création et d'accompagnement pédagogiques) est organisé en lieux physiques de proximité : les Ateliers Canopé. Il en existe un par département et ils sont ouverts à tous celles et ceux qui s'intéressent à la pédagogie : étudiant.e.s, enseignant.e.s et membres de la communauté éducative, formateurs.trices, animateurs.trices, parents, professionnel.le.s de santé... Les médiateurs.trices y travaillent en petite équipe, de 3 à 4 personnes en général. Je présente et vends des ressources pédagogiques (livres, dvd, livres numériques...) dans mon atelier, dans des établissements scolaires, pendant des formations organisées par les Écoles Supérieures du Professorat et de l'Éducation ou dans des circonscriptions. J'organise de nombreux événements : des conférences pédagogiques avec des auteurs reconnus pour leur expertise, des sessions de formation.



ministérielles et soutenir le développement du numérique à l'École.

mise à disposition de ressources et de produits, et dans les procédures.

En quoi ton métier est-il important ?

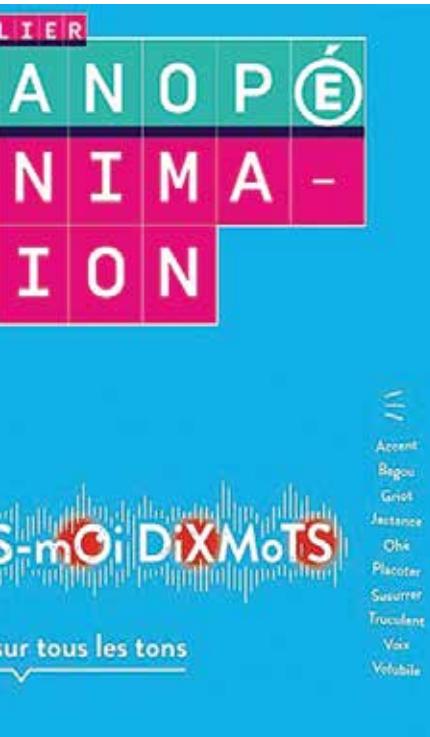
Je suis au plus près des usagers, à leur écoute. J'effectue aussi une veille sur les ressources et animations disponibles. Je

Quelles sont les conséquences de cette invisibilité ?

Une médiatrice, un médiateur est bien moins visible sur la Toile qu'un ouvrage ou une action dont on fait la

J'apporte de l'humain dans un univers très numérique, global et automatisé.

Parfois c'est moi qui les anime. L'objectif central : accompagner les politiques



peux donc les accompagner dans leur pratique, leurs projets et leurs besoins de formation. C'est vrai pour l'accompagnement du handicap comme pour le cadre de l'Éducation nationale. C'est une relation très individualisée, ce qui est précieux dans le monde actuel. J'apporte de l'humain dans un univers très numérique, global et automatisé.

promotion... En termes de « reconnaissance », ce peut être compliqué à comprendre. La polyvalence de notre métier peut s'apparenter à une possibilité d'interchanger les personnels, ou tout simplement les supprimer. Comment trouver sa place face à Amazon, aux MOOC, aux réseaux sociaux ?

Pourquoi considères-tu que ton métier est invisible ?

Le cœur de l'activité de Réseau Canopé se trouve dans son « écosystème digital ». C'est le site national qui est la porte d'entrée vers les ressources, les animations. Il est très visible. L'usager peut faire une commande et une inscription en ligne... sans voir tout le travail de terrain qui est derrière. Mon métier est invisible aussi parce qu'il est « inaudible » : difficile de le décrire dans la sphère enseignante ou dans le monde du travail... Cela traduit l'omniprésence du numérique, dans la

En sortir ?

Amplifier la communication de Canopé autour du rôle majeur des Ateliers et des médiateur.trice.s qui les font vivre. Obtenir une vraie reconnaissance de la part des managers aussi, dans un établissement qui fonctionne de manière très pyramidale et privilégie trop souvent les « responsables » aux dépens des agents de terrain.

**Propos recueillis par
Xavier Boutrelle**

COORDINATRICE EN GRETA

Avec Natacha BERNARD, coordinatrice à Paris et militante Sgen-CFDT.

Propos recueillis par Régine Paillard.

Quel est ton parcours ?

Je suis formatrice et coordinatrice pédagogique dans un Greta (Groupement d'établissements). Coordonner une action de formation, c'est mettre en place l'équipe pédagogique, les plannings, l'accueil des stagiaires, s'occuper de leur recrutement, qui consiste généralement en une série de tests écrits pour sélectionner certains candidats. Nous les recevons pour un entretien de motivation. Puis je restitue à l'équipe pédagogique les résultats ainsi que le profil des apprenants sélectionnés. Nous préparons alors la réunion pédagogique de démarrage de formation. Nous assurons le suivi de chaque stagiaire tout au long de la formation et validons celle-ci par un bilan final, individuel et en groupe. La prestation de formation fait l'objet d'une évaluation par nos clients (stagiaires et financeurs). Notre travail est donc constamment regardé, validé, apprécié, en fonction d'une certification de qualité (ISO).

Pendant plusieurs années, j'ai été d'abord vacataire, formatrice et coordinatrice dans différents Greta du réseau. Puis j'ai intégré Créalangues, centre académique de formation en langues. Une expérience très riche, avec des moments de formation et de découvertes : une spécialisation en FLE (français langue étrangère), une formation à l'accompagnement des apprenants en centre de ressources. Dans ce GRETA rempli de collègues polyglottes, je me suis habituée à une vie professionnelle multi-culturelle. J'y ai enseigné le FLE et animé le centre de ressources et les

séances « apprendre à apprendre ». L'activité du centre impliquait la participation à des projets européens (ERASMUS, LINGUA...) : il m'est arrivé de partir sur une mission de 2 mois en Roumanie pour former des demandeurs d'emploi roumains et hongrois.



Aujourd'hui, je travaille au GRETA M2S (métiers de la santé et du social), je m'occupe de publics salariés, demandeurs d'emploi, jeunes primo arrivants, en difficulté, ou décrocheurs, envoyés par les missions locales. Je suis aussi référente du champ social. Je me suis formée à la médiation culturelle et j'emmène des publics non connaisseurs, et des «déprivés» de la culture française classique ou attendue, dans des lieux où ils n'iraient jamais par eux-mêmes : théâtres, musées, BnF...

Quelles sont tes missions actuelles ?

Au Greta, j'assure la progression des stagiaires afin qu'ils réussissent leurs

Quelles sont tes demandes en terme d'évolution ?

Ce qui pourrait évoluer, ce sont essentiellement des questions RH. La gestion des carrières est inexistante à notre niveau. Il n'y a pas vraiment d'évolution possible. Il faudrait aussi parler organisation du travail, répartition des tâches, gestion des compétences. La surcharge de travail conduit certains agents à l'épuisement. Inévitablement. Nous vieillissons et rencontrons des problèmes de santé liés à l'épuisement professionnel. Travailler avec des publics en difficulté et en précarité sur un temps long a un impact sur notre santé. L'accompagnement des personnels reste un impensé de l'éducation nationale.

« L'accompagnement des personnels reste un impensé de l'Éducation nationale. »

concours ou trouvent une formation qualifiante, et d'une manière générale, qu'ils soient satisfaits. De même, figurent dans ma lettre de mission des éléments liés à la «satisfaction clients» (partenaires, clients). Je dois aussi maintenir la viabilité (pertinence pédagogique) des outils que j'utilise et les réactualiser. En ce moment, je dois travailler si possible en multi-modalité, et introduire de larges parts en numérique.

Enfin il faut souligner la diversité et le professionnalisme des équipes des GRETA. Leur capacité à «re-construire» les stagiaires, en les motivant, en les rassurant. Tout en respectant les contraintes imposées par les clients : manque de temps, fragmentation des présences, investissements financiers dérisoires...



LES 3 BLOCS ET LA PART INVISIBLE



Ces dernières années, la loi de Refondation et les décrets statutaires qui en sont issus ont permis une meilleure description du travail et des missions des corps enseignants. Désormais, trois « blocs » définissent les tâches qui leur incombent. Pour autant est-ce si clair ?

Le **bloc 1** concerne les heures de face-à-face pédagogique, on ne s'y attardera pas. On ira également vite sur le **bloc 2** consacré aux préparations de cours et traditionnelles corrections de copies. Rentrent aussi dans ce cadre le suivi d'orientation, les réunions entre collègues, ou avec les parents, ce qui est déjà conséquent. Par ailleurs, le **bloc 3** ne concerne que les enseignant.e.s volontaires et des *missions particulières*.

Si cette description en trois blocs a le mérite d'être plus claire que les anciens statuts de 1950, ils rendent toutefois difficilement compte de la richesse des missions des enseignant.e.s, et une large partie de la population n'imagine pas un certain nombre des tâches à accomplir, ce qui laisse un boulevard aux populismes de tout poil.

Voici donc, sans prétention à l'exhaustivité, quelques exemples ...

Des petits blocs d'invisibilité

Gérer le matériel

Les professeur.e.s des écoles, de SVT, de lettres-histoire ou de nombreuses disciplines professionnelles dispensées en ateliers, de cinéma-audiovisuel ou de musique, d'arts plastiques ou appliqués, de techno ou

d'EPS... doivent tenir à jour leur matériel, élaborer des commandes, faire attention au stock, réassortir les séries de livres incomplètes. Bref, un travail minutieux et parfois ingrat dont dépend aussi la qualité des cours proprement dits.

Les partenaires extérieurs

Entre la Délégation académique aux arts et à la culture – DAAC, les fondations, les collectivités territoriales, le Centre de liaison de l'enseignement et des médias d'Information – CLEMI, les partenaires ne manquent pas et demandent un investissement certain. Il faut rédiger les projets, rendre les bilans, anticiper des devis. Que de temps peut-on y passer !

Orientation des élèves et zone grise

Dans le second degré, l'orientation des élèves fait partie du **bloc 2**. Aucun horaire n'est cependant spécialement dédié à ce travail dans la semaine même si l'accompagnement personnalisé constitue un début de réponse à ce besoin.

Aucune formation spécifique n'existe pour les enseignant.e.s, le travail étant censé pouvoir être assuré par des Psychologues de l'éducation nationale en nombre rarement suffisant pour assurer ces missions.

Les enseignant.e.s opèrent dans une « zone grise » où il faut connaître les filières existantes, participer à la réalisation des démarches et dossiers nécessaires, prendre du temps pour expliquer tout cela aux élèves, sans être des spécialistes de la question.

Les temps de formation

À l'heure où la Cour des Comptes étrille la formation des personnels enseignants, on peut rappeler que nombre d'entre eux se forment en dehors des quelques heures qui y sont consacrées. Les plans académiques de formation peinent à répondre aux demandes des collègues. En 2016 et 2017, dans l'académie de Créteil, 30 000 demandes de participation aux stages du PAF ont été formulées pour un peu plus de 13 000 satisfaites (source DAFPEN).

Que font à votre avis les déçu.e.s du système ? Elles et ils lisent, s'abonnent aux Cahiers Pédagogiques, à des MOOC, parcourent Eduscol et les sites académiques à la recherche d'idées qui enrichissent leur pratique. Échangent. Comment décompter ce temps de formation invisible ?

Tutorat

Si le certificat d'aptitude aux fonctions de formateur académique - CAFFA, institué

en 2015, propose bien, à terme, un allègement de service pour celles et ceux qui auront cette certification, les tuteurs restent pour le moment à plein temps devant leurs élèves et bénéficient (parfois ?) d'une indemnité (IMP). Le choix qui a longtemps été fait est de charger les professeur.e.s, en envisageant une compensation, plutôt que d'accorder un véritable temps à ces activités de suivi importantes.

Mais aussi...

Proposer des cours inclusifs pour tenir compte d'une situation de handicap, gérer l'une des nombreuses « éducations à », réparer la photocopieuse, penser au jargon pédagogique : que de choses à faire !

Et on ne dira rien des instances de l'établissement. Le travail autour de la définition de nos missions a de beaux jours devant lui. La reconnaissance de la part invisible de nos métiers aussi.

Aude Paul



Viva Arte Viva - Venise 2017 - photos Ph.A.

LES PERSONNELS BIATSS

Ingénierie d'études à l'université Paris-Descartes, Elisabeth SIOUDAN-DEVAILLY est aussi élue Sgen-CFDT au CA de l'établissement, élue au CA de la ComUE Sorbonne Paris Cité, mais aussi militante Sgen-CFDT dans d'autres lieux ou instances que son univers professionnel.



Peux-tu nous présenter ton établissement ?

Paris 5 est une communauté de milliers d'usagers et de personnels. Université d'environ 38 000 étudiant.e.s, pluridisciplinaire avec des formations dans 3 secteurs : Sciences humaines et sociales ; Sciences, technologies, santé ; Droit, éco-

nomie, gestion. Elle est aussi éclatée sur 13 sites avec 9 UFR, plusieurs hôpitaux et 82 équipes de recherche. Pour ma part je travaille à Boulogne-Billancourt à l'Unité de Formation et de Recherche (UFR) de Psychologie. Je suis ingénierie d'études (IGE, filière des ITRF*) dans un laboratoire de 122 personnes (dont 52 doctorant.e.s).

Je suis chargée de la valorisation de la recherche et de la coordination administrative. J'interviens en soutien aux enseignants-chercheurs

et aux doctorants pour leurs recherches, je suis plus particulièrement chargée des partenariats scientifiques.

Tu appartiens donc au corps des BIATSS. Il n'y a pas que des ingénieurs d'études ?**

Beaucoup d'activités invisibles ne sont pas prises en compte dans notre évaluation.

Cet acronyme recouvre une très grande diversité de métiers, du jardinier au chercheur en passant par les personnels de bibliothèques, de santé ou des services sociaux. Si bien que le référentiel des métiers compte 242 emplois-types ! C'est un grand TOUT en apparence très disparate, où sont mêlés des métiers qui contribuent tous à la réalisation des missions de l'université. Pourtant la première question qu'on vous pose quand vous

dites que vous travaillez à l'université est le plus souvent : « Tu travailles à l'université ? Tu enseignes quoi ? ».

Représentation peu flatteuse, un peu comme si nous étions transparent.e.s,

Une autre source de frustration est l'invisibilité de nombre d'activités très chronophages et pourtant indispensables, par exemple les mails.

Un peu comme si tout ce que les collègues et les usagers ne voient pas de notre travail n'existe pas.

Ce qui a été réalisé va de soi. Personne ne semble se demander comment on est arrivé au résultat, ces multiples activités « invisibles » ne sont d'ailleurs pas prises en compte dans notre évaluation annuelle.

Le besoin de reconnaissance est humain, dans beaucoup de cas l'invisibilité est source de souffrance au travail.

Propos recueillis par Chantal Demonque

* ITRF : Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation

** BIATSS : Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, de Service et de Santé

Qu'est-ce qui te semble peu connu ou reconnu dans ton travail ?

Au delà de la rémunération, je voudrais qu'il ait plus de sens, que mon travail ne soit pas réduit à des horaires et à une fiche de poste. Que les valeurs auxquelles je crois soient reconnues comme nécessaires au bon accomplissement de mes missions au sein de l'université.



AVEC MATHIEU, CUISINIER AU CROUS



Mathieu Palerme est cuisinier au Crous de Créteil à Champs-sur-Marne sur le campus de l'Upem - Université Paris-Est Marne-la-Vallée - et adhérent Sgen-CFDT.

Rencontre et reportage.

Photos Phil. A.

Personnel ouvrier cuisinier depuis quatre ans et demi au Crous de Créteil, Mathieu nous accueille dans les locaux de l'Arlequin un vendredi d'octobre : le travail est moins dense en fin de semaine. Il a suivi un CAP/ BEP puis un Bac pro par alternance et grâce à une dérogation de 11 mois car il n'avait alors que 15 ans.



«Mais j'étais mûr pour me débrouiller seul, précise-t-il, je voulais me lancer, être indépendant. En CFA à Meaux, je ne m'ennuyais pas en cours, l'alternance (1 semaine d'école, 2 semaines de travail) me convenait bien. »

La passion pour la cuisine de Mathieu lui vient de sa famille et ce qui lui plaît particulièrement au Crous, c'est aussi le contact



avec les étudiants : contrairement aux restaurants traditionnels dans lesquels il a travaillé (en semi gastronomie), « on n'est pas enfermé dans sa cuisine, il y a un vrai face à face. Je suis un être sociable, j'aime bien être au contact d'un public : cuisinier, oui, mais pas isolé. »

Le décor est très vite planté par notre hôte : la journée de travail se déploie de 7h à 15h30, avec bien sûr le temps fort du service dès 11h30, jusqu'à 14h : « la distribution des repas aux étudiants, il faut que ça dé-

bite, nous disposons d'une minute maxi par personne, servir une assiette, c'est 10/15 secondes. Le manque de personnel se ressent au niveau du service de restauration. Il y a environ 900 étudiants sur ce campus, 3 cafétérias et deux restaurants. C'est ce qu'on appelle le flux tendu, non ? L'ambiance est plutôt bonne dans l'équipe (deux cuisiniers, une dizaine de personnes dans le service) : c'est important de bien s'entendre avec ses coéquipiers, avec tout le monde. »



ET LES RELATIONS AU TRAVAIL ?

« Nous arrivons à discuter, nous avons des réunions avec la responsable de service, il y a un dialogue : nous pouvons aussi demander une réunion lorsque quelque chose nécessite une mise au point, un échange. Ce sont de petites réunions de travail qui peuvent durer, c'est selon, de 15 minutes à une heure. Après le service. Nous discutons beaucoup aussi entre nous. Pouvoir parler de son travail, c'est vrai, c'est important. Pour cela il faut un minimum de cadre. Il faut pouvoir dire les choses, et surtout ne pas les déformer. Ça ne peut que mieux passer en parlant. »

POURQUOI AVOIR ADHÉRÉ À LA CFDT ?

« Les collègues en général écoutent quand on leur parle de ce que peut apporter le syndicat. Par exemple lorsque Delphine (militante Sgen-CFDT et représentante des personnels), est venue nous donner une information concernant la mobilisation de toutes les fonctions publiques du 10 octobre.

Ils écoutent, ils sont d'accord, mais au final peu

s'engagent. C'est aussi par crainte de s'afficher je pense, par crainte de se mettre en avant. »

« Il y a deux ans j'ai eu besoin d'aide et de soutien et j'ai trouvé le Sgen-CFDT, notamment en la personne de Delphine. J'ai eu besoin de parler de relations de travail difficiles à vivre, alors que j'avais envie de faire mon travail correctement. Et j'ai trouvé des réponses, un soutien. C'est important. J'ai adhéré un peu plus tard. »

« Aujourd'hui, je peux aussi être un relais et faire remonter au syndicat des difficultés, par exemple récemment concernant la situation des collègues contractuelles, le paiement des emplois-jeunes. »

En creusant un peu la question des conditions de travail et du bien-être au travail avec Mathieu, on s'aperçoit également que les outils qui sont mis à disposition de tous les agents, pas seulement les responsables ou les professionnels de la sécurité, ne sont pas vraiment



à l'Arlequin, octobre 2017



Cédric et Charles, étudiants en Master 1



C'est important de pouvoir parler de son travail. »

connus, ni utilisés. Santé au travail, registres de santé et de sécurité, rôle du CHS-CT. Le campus est en travaux pour 3 ans, avec des réaménagements importants, une transformation de l'immobilier et des espaces. Ces travaux qui entourent l'ensemble du Crous, vont durer. Il y aura de quoi faire pour quelques années en terme d'information et d'attention à la qualité de vie au travail.

SERVICE PUBLIC

Après avoir vivement remercié Mathieu pour son accueil, nous rencontrons deux étudiants en Master 1 par alternance, Charles et Cédric, qui tiennent un

stand face à l'entrée de la cafétéria, dans les espaces de repos et de convivialité liés au Crous. Ils acceptent de répondre à quelques questions.

« Le Crous ? Bien sûr que c'est important. C'est toute la vie du campus entre midi et 14h. Et ce n'est pas cher ! À l'IUT de Sénart, par exemple, que nous avons fréquenté : il n'y a rien autour, et si on veut manger, il n'y a que le Crous... De nombreux ouvriers qui travaillent sur des chantiers à proximité peuvent également en profiter. »

De l'utilité d'un service public en somme ?

Philippe Antoine



CONTACTS ILE DE FRANCE

Cfdt:

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Sgen-CFDT Académie de Créteil

11/13 rue des Archives
94010 CRÉTEIL cedex

01 43 99 58 39 • creteil@sgen.cfdt.fr

<http://www.sgen-cfdt-creteil.fr>

Antenne 77 (Melun) 01 64 64 00 22
77@sgen.cfdt.fr

Antenne 93 (Bobigny) 01 48 96 35 07
93@sgen.cfdt.fr

Antenne 94 (Créteil) 01 43 99 12 40
94@sgen.cfdt.fr



Contact Sgen-CFDT Recherche EPST

sgencfdt@vjf.cnrs.fr

Contact Administration centrale
administration-centrale@sgen.cfdt.fr



Sgen-CFDT de Paris

7/9 rue E. Dehaynin
75019 PARIS

01 42 03 88 86

paris@sgen.cfdt.fr

<http://www.sgen-cfdt-paris.fr>



Sgen-CFDT Académie de Versailles

23 place de l'Iris
92400 COURBEVOIE- La Défense

01 40 90 43 31 versailles@sgen.cfdt.fr

www.sgen-cfdt-versailles.org

Antenne 78 (Trappes) 01 30 50 89 82
78@sgen.cfdt.fr

Antenne 91 (Évry) 01 60 78 37 34
91@sgen.cfdt.fr

Antenne 92 (La Défense) 01 40 90 90 88
92@sgen.cfdt.fr

Antenne 95 (Cergy) 01 30 32 67 55
95@sgen.cfdt.fr

