QUOI DE NEUF
Le journal des adhérent·e·s d'Île-de-France



Agir ensemble avec la CFDT

Elections professionnelles 2026

Trimestriel • numéro 75 • octobre - novembre 2026 • 1,20 €



Directeur de la publication
Philippe Antoine
Rédacteur en chef
Philippe Antoine
Maquette
Rémi Roudeau
Une
Rémi Roudeau
Images de militants
Comité de rédaction
Vincent Albaud
Jean-Pierre Bailles
Alaïs Barkate
Xavier Boutrelle
Béatrice Casanova
Romain Kirchdorfer
François Marec
Aude Paul
Rémi Roudeau
Ghislaine Stern
Florent Ternisien
Impression
DUPLIPRINT MAYENNE
733 rue Saint Léonard
53100 Mayenne
ISSN
1953-6712
CPPAP
1126 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

CONTACTS

Confédération
URI CFDT ILE DE FRANCE
78 Rue de Crimée
75019 PARIS
01 42 03 89 00
contact@iledefrance.cfdt.fr
Fédération
FEDERATION EDUCATION FORMATION RECHERCHE PUBLIQUES
47 Avenue Simon Bolivar
75950 PARIS CEDEX 19
01 56 41 51 00
efrp@cfdt.fr
Syndicats
Recherche EPST
contact@cfdt-recherche-epst.org
Administration centrale
administration-centrale@sgen.cfdt.fr
Académie de Créteil
11/13 rue des Archives
94010 CRÉTEIL cedex
01 43 99 58 39
creteil@efrp.cfdt.fr
Antenne 77 (Melun) · 01 64 64 00 22
77@efrp.cfdt.fr
Antenne 93 (Bobigny) · 01 48 96 35 07
93@efrp.cfdt.fr
Antenne 94 (Créteil) · 01 43 99 12 40
94@efrp.cfdt.fr
Académie de Paris
7/9 rue E. Dehaynin
75019 PARIS
01 42 03 88 86
paris@efrp.cfdt.fr
Académie de Versailles
23 place de l'Iris
92400 COURBEVOIE-La Défense
01 40 90 43 31
versailles@efrp.cfdt.fr
Antenne 78 (Trappes) · 01 30 50 89 82
78@efrp.cfdt.fr
Antenne 91 (Évry) · 01 60 78 37 34
91@efrp.cfdt.fr
Antenne 92 (La Défense) · 01 40 90 90 88
92@efrp.cfdt.fr
Antenne 95 (Cergy) · 06 68 52 95 08
95@efrp.cfdt.fr

ED!TO

QUE FONT LES CO⋀MISSAIRES PARITAIRES ?
p 4

POUR DES RÉMUNÉRATIONS ENFIN À LA HAUTEUR !
p 5

LA COÉDUCATION EN ACTES
p 6

DONNER DU SENS AU TRAVAIL
p 7

BAROMÈTRE FONCTION PUBLIQUE CFDT
p 8

ÉDUCATION PRIORITAIRE : UN COMBAT HISTORIQUE DE LA CFDT
p 10

MILITANTES ET MILITANTS CFDT AUX CÔTÉS DES « ÉCOLES ORPHELINES »
p 11

CANDIDATES ET CANDIDATS À L'UN!VERSITÉ : LA CFDT AUPRÈS DES ⋀GENTS
p 12

PORTRAIT D'UNE MI!ITANTE
p 14

UN ENG⋀GEMENT CFDT POUR L'UNIVERSITÉ PARIS-SACLAY
p 15

NOS MÉTIERS ONT DE LA VALEUR, NOS SALAIRES AUSSI
p 16

ENTRETIENS

POINT DE VUE

REVENDICATIF

Élections professionnelles

Nous y revoilà ! Comme tous les quatre ans, en décembre 2026, auront lieu les élections professionnelles dans la Fonction Publique, un moment décisif pour que la ***CFDT*** puisse continuer à vous accompagner mais aussi déployer sa vision du dialogue social et du vivre ensemble.

De l'école à l'université

Vous découvrirez dans ces pages, malgré le changement de nom de notre Fédération et de nos syndicats académiques, à quel point nous demeurons attaché·e·s à la dimension générale de notre action syndicale, parce que nos expériences professionnelles sont complémentaires et que nos regards croisés permettent d'avoir une vision ambitieuse, émancipatrice et solidaire des conditions de travail de celles et ceux qui font, devant élèves ou non, l'enseignement public et la recherche.
Des écoles pré-élémentaires à l'enseignement supérieur, en passant par les CROUS et les services déconcentrés, nous sommes mobilisé·e·s au quotidien pour défendre les droits des personnels et porter leurs revendications, au plus proche du terrain.

Une vision du collectif qui protège et qui émancipe

Voter ***CFDT***, en décembre 2026, c'est considérer que l'ensemble des personnels des champs Education, Formation et Recherche Publiques ont des choses à se dire et des choses à dire ensemble…
C'est soutenir une revalorisation salariale équitable, c'est défendre l'inclusion des élèves en situation de handicap, c'est continuer à s'assurer que l'égalité professionnelle soit respectée pour les rémunérations comme pour les progressions dans la carrière, c'est agir pour une réelle prévention des risques professionnels, c'est lutter contre toutes les formes de discriminations, c'est considérer que l'entrée dans le métier ne doit pas être du bizutage, c'est considérer que l'éducation à la vie affective et relationnelle, et à la sexualité (EVARS) protègent et émancipent les enfants…
A l'heure des oppositions binaires, à la ***CFDT***, nous avons des lignes rouges et savons faire preuve de nuances, convaincu·e·s que nous proposons une vision du collectif qui protège et émancipe.

Alaïs Barkate

QUE FONT LES COMMISSAIRES PARITAIRES ?

Autrefois pierres angulaires d'une forme de dialogue social, les commissaires paritaires ont vu leurs missions se réduire depuis 2020. Pourquoi candidater alors ?



Aude Paul

Des tâches qui ont évolué ces dernières années

Les commissaires paritaires assuraient surtout jusqu'à il y a quelques années toutes les réunions concernant les différents moments de la carrière, notamment des mutations. Les élu·es « ancienne mouture » ont le souvenir de longues réunions durant lesquelles les syndicalistes et l'administration travaillaient ensemble sur les mutations des collègues, notamment les mutations intra-académiques. Vérifier les fichiers, croiser les données, envisager des solutions dans le cadre des règles, constituait l'activité principale des commissaires paritaires durant ces temps de travail.

Une personne qui n'avait pas obtenu son vœu pouvait aller vérifier quelle était « la barre », que chaque syndicat pouvait éditer. Désormais le rectorat publie un document bien laconique, ce qui éloigne encore un peu plus les personnels des décisions qui sont prises sur leur carrière. De même pour les promotions ou les contestations de notes administratives.

Aujourd'hui les commissaires paritaires continuent à siéger pour les contestations d'avis final de PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations), les refus de titularisation. Tout·e agent·e titulaire, ou contractuel·le (dans une moindre mesure) peut demander l'examen de certaines décisions le concernant à la CAP (commission administrative paritaire) : refus de temps partiel, licenciement, refus de se voir accorder une disponibilité. Mais surtout, la CAP se réunit essentiellement en formation disciplinaire.

Un rôle à penser en collectif

Le travail peut sembler solitaire de prime abord : la lecture du dossier se fait seul·e, au rectorat. Les dossiers sont toujours sous format papier. Il n'est bien entendu pas autorisé de dévoiler des éléments du dossier. Il faut pourtant parfois se positionner sur des cas difficiles. Le dialogue entre titulaire et suppléant est alors très important, pour envisager le vote à venir ou partager des émotions qui peuvent déborder, notamment pour des dossiers concernant des violences sexuelles.

Une particularité de notre syndicat est qu'il est général : ainsi, il s'agit d'emblée de défendre des valeurs et des collègues plutôt que des corps de métier. Les commissions sont paritaires, ce qui implique qu'il y a le même nombre de voix du côté de l'administration et des organisations syndicales. Du côté syndical, la diversité des organisations présentes implique la possibilité de désaccords qui donnent tout leur sens aux élections professionnelles. Ces désaccords peuvent se voir dès la commission, ou lors de suspensions de séance qui permettent aux syndicalistes d'essayer de parvenir à un consensus. C'est régulièrement possible, et la majorité des élu·es s'accorde alors avec l'administration sur le fait qu'une sanction est nécessaire.

Défendre des valeurs et des collègues plutôt que des corps de métier.

Une seule voix peut entraîner la validation de la sanction par la CAP (qui n'a qu'un rôle consultatif, le recteur ayant le dernier mot de la décision). Il est donc important d'avoir en tête une certaine échelle de valeurs, et d'en référer au collectif. Ce n'est pas toujours simple d'estimer que la personne mise en cause a bien commis une faute et qu'il faut la sanctionner, surtout lorsque cette analyse n'est pas partagée par d'autres organisations syndicales. Cela reste éminemment nécessaire : être commissaire paritaire implique parfois d'aller au-delà de réflexes parfois corporatistes. C'est le sens d'une candidature en tant que commissaire paritaire.

Aude Paul

POUR DES RÉMUNÉRATIONS ENFIN À LA HAUTEUR !

Depuis de nombreuses années, le décrochage salarial est massif. Le gel du point d'indice combiné à l'inflation a fait chuter le pouvoir d'achat de l'ensemble des agents publics. La CFDT a des propositions pour y remédier.

Du 21 au 26 septembre la ***CFDT*** Éducation Formation Recherche Publiques s'est mobilisée par une semaine d'action autour du thème des rémunérations. Hasard du calendrier, cette semaine précédait de quelques jours la mobilisation intersyndicale du 29 septembre sur le même thème à l'échelle de toute la fonction publique, portée notamment là aussi par la ***CFDT***.

Décrochage salarial

Pourquoi cette insistance sur la question des rémunérations ? La réponse peut tenir en deux chiffres. Entre 1990 et 2023 l'inflation a été de 73%. Durant la même période l'augmentation du point d'indice n'a été que de 34%. Ainsi le décrochage salarial a concerné l'ensemble des agents publics.

Cependant, pour la grande majorité des personnels de nos ministères l'évolution a été encore plus problématique. Dans de nombreux corps de fonctionnaires ce décrochage du point d'indice a pu être corrigé par des primes. Ce n'est cependant pas le cas pour la plupart des personnels de l'Éducation nationale : là où pour les fonctionnaires de catégorie A les primes représentent en moyenne 32,9% de la rémunération, pour les enseignant·es ce chiffre tombe à 17,2%. En euros constants le salaire d'un·e enseignant·e après 15 ans de carrière a ainsi baissé de 10% entre 1990 et 2022 là où le SMIC augmentait de plus de 40% sur la même période.

Points d'indice, socle indemnitaire et transparence

Face à cette situation la ***CFDT*** Éducation Formation Recherche Publiques porte des revendications. Elle demande une revalorisation significative du point d'indice pour répondre à l'urgence salariale ainsi qu'une révision des grilles et des déroulés de carrière pour ne plus avoir de traitement indiciaire inférieur au SMIC et assurer une progression régulière tout au long de la carrière.

La ***CFDT*** revendique aussi un socle indemnitaire au niveau de la moyenne de ceux servis dans la Fonction publique d'État pour chacune des catégories d'emploi, et ce sans ajout de nouvelle mission. Ces rémunérations complémentaires doivent être prises en compte dans le calcul de la retraite. Enfin, les attributions indemnitaires doivent être basées sur des critères transparents et objectifs.

Une réflexion enfin indissociable du combat contre les inégalités et les discriminations.

Pour la ***CFDT***, la réflexion sur les rémunérations est enfin indissociable du combat contre les inégalités et les discriminations. Il s'agit de supprimer les écarts de revenus entre métiers féminisés et métiers vus comme masculins. Il s'agit aussi d'aligner la rémunération des contractuels au niveau de celui des titulaires quel que soit le métier.

Que chacune et chacun puisse s'approprier ces questions

Les réalités et les complexités des questions de rémunération sont souvent mal connues des personnels. Permettre à celles-ci et à ceux-ci de s'approprier davantage ces questions pour revendiquer ensemble, c'était un des objectifs de notre semaine d'action de septembre. Un outil a spécialement été conçu pour cela, le jeu de cartes « On vaut combien », qui s'adresse à tous les personnels de nos ministères. N'hésitez pas à contacter les militantes et militants de la ***CFDT*** pour en savoir plus. ***Et rendez-vous en page 16 !***

Florent Ternisien



Florent Ternisien

LA COÉDUCATION EN ACTES

En maternelle, à Bobigny, comment se passe la co-animation ? Quels en sont les bienfaits ?

Par Marlène Lardeux et Jeroen Picard

Pour vivre heureux, vivons cachés…Qui parmi nous, enseignants et professionnels de l'éducation, n'a pas été séduit par cet adage et n'a pas été tenté de le mettre en application à la suite d'un ou plusieurs événements désagréables, vécus directement ou indirectement, avec des parents d'élèves ? Si, au début du 20è siècle, la coéducation était définie comme étant le fait de réunir, en un même établissement scolaire, des filles et des garçons pour dispenser une éducation commune, elle définit aujourd'hui la nécessaire collaboration étroite et complémentaire entre parents, premiers éducateurs des enfants et professionnels de l'éducation.
En 2013, la loi de refondation de l'École inscrit pour la première fois la notion de coéducation comme axe stratégique majeur, en portant une attention particulière aux familles les plus éloignées de l'institution scolaire : le référentiel de compétences des enseignants précise que coopérer avec les parents d'élèves fait partie intégrante des compétences professionnelles exigées.

Un climat apaisé pour la réussite des élèves.

À la maternelle Robespierre de Bobigny, au cœur de la cité de l'Abreuvoir, la coéducation est une partie importante du projet d'école. Conscient·es de son importance, enseignantes et enseignants mais aussi les Atsem, agentes et agents, s'efforcent de la faire vivre au quotidien. Elle commence avant même la rentrée des élèves de petites sections, lors de l'accueil au mois de juin de l'enfant et de ses parents par la directrice. C'est un rendez-vous important ou tout en donnant les explications et informations nécessaires, il s'agit de rassurer, donner confiance et parfois gommer les mauvais souvenirs de l'école lorsque les parents étaient élèves. Une prise de contact importante également pour les parents allophones, nouvellement arrivés sur le territoire, peu ou pas familiers du système éducatif français.

Accueillir et pouvoir circuler dans l'école

Le matin, l'accueil bienveillant des enfants dans le hall, parfois en musique, parfois déguisés lors des journées spéciales permet un échange apaisé avec les parents. Les enfants sont récupérés le soir dans les classes, ce qui permet aux parents de circuler dans l'école et de pouvoir admirer les travaux des élèves fièrement exposés dans les couloirs. L'occasion, au travers d'un échange, même court, de valoriser auprès du parent, ce que l'enfant a pu réaliser. Pour des entretiens plus longs, des rendez-vous seront pris à la demande de l'une ou l'autre des parties.
Manifestations et temps forts sont organisés tout au long de l'année : journée Halloween, journées de couleur, pour s'approprier de façon ludique les couleurs, journée rose pour lutter contre les stéréotypes de genre, semaine des parents où les parents volontaires, par groupes de 2 ou 3, viennent observer la classe de leur enfants pour se rendre compte de ce qu'ils y font et de ce qu'ils y apprennent. Des soirées pâte à sel, Kappla, vélo ou même « déchirer et coller », ont été organisées avec succès : les parents s'y retrouvent sous le tutorat de leur enfant. Ailleurs, ce sont des nuits de la lecture ou des « cafés des parents » qui sont organisés pour faire entrer les parents dans l'école. L'ambiance est heureuse et détendue, ce sont de très belles occasions, pour l'équipe enseignante, de rencontrer les parents dans un cadre convivial. L'équipe, ainsi connue et reconnue comme partenaire dans l'éducation de leur enfant, ne se cache plus, loin de l'adage cité plus haut.
Si ces actions coûtent un peu en termes de disponibilité, l'équipe éducative est convaincue qu'elles contribuent largement à favoriser l'appropriation de l'école par les parents. Elles participent à la création d'un climat apaisé et à rendre la communication sereine dans le principal but de favoriser la réussite des élèves.



DONNER DU SENS AU TRAVAIL

Redonner aux équipes une prise sur leur travail.

Par François Marec, militant CFDT et personnel de direction



La culture professionnelle de l'Éducation nationale française repose largement sur des logiques descendantes. Des objectifs définis au sommet de l'État sont déclinés dans les académies, les départements, les établissements. Au personnel de terrain revient *in fine* la responsabilité de les atteindre. Alors, en même temps que la question du « comment faire ? » se pose celle de l'appropriation de ces objectifs. Dans quelle mesure pouvons-nous redonner aux équipes une prise sur leur travail, non seulement sur la manière d'exécuter une tâche, mais aussi sur le sens qu'elles lui donnent ? C'est là que la coconstruction prend toute son importance.

Les instances ne garantissent pas le dialogue

Les établissements scolaires disposent de nombreuses instances : conseil pédagogique, conseil de classe, conseil d'administration, conseil d'école, conseils de vie collégienne ou lycéenne et bien d'autres encore. Elles ont en commun de permettre partage d'informations, analyse d'une situation, élaboration de propositions et, pour certaines, la prise de décision. Elles constituent donc en théorie autant d'occasions de construire du collectif. Mais leur multiplication ne suffit pas à garantir un dialogue réel. Présidées par le chef d'établissement ou par son représentant, elles peuvent n'avoir pour principale finalité, dans un fonctionnement descendant, que d'entériner, après une consultation formelle, des décisions déjà prises.

Redonner des marges de manœuvre

Les décisions nationales n'ont pas vocation à être discutées, il reste cependant à déterminer comment les mettre en œuvre à l'échelle de l'établissement. Se saisir d'un objectif imposé pour décider ensemble de la manière de l'atteindre peut alors contribuer à redonner du sens à l'action de chacun et à préserver un équilibre entre le prescrit et les dynamiques du terrain. La concertation permet d'investir collectivement les questions d'échéances, de moyens mobilisables, ou encore, de répartition des tâches et des responsabilités. Ce travail permet de confronter les points de vue, de partager les informations et les savoir-faire, mais aussi de mieux comprendre les choix effectués. Cette démarche suppose toutefois que des marges de manœuvre existent et que le personnel participe réellement à l'élaboration des actions.

Les actions décidées localement ont ainsi pour fonction de mettre les orientations nationales en perspective avec la réalité humaine et matérielle. C'est là que des objectifs généraux peuvent devenir des choix collectifs concrets, c'est là que les équipes peuvent retrouver une part d'initiative, servie par des dynamiques qui leur sont propres.

Investir collectivement les questions d'échéances, de moyens mobilisables.

Faire de la réunion un véritable espace de travail

Faire équipe ne consiste pas seulement à réunir des personnes autour d'une table. Les tensions entre verticalité et horizontalité sont au cœur du management. Étant posé clairement ce qui découle de la décision hiérarchique et ce qui peut être discuté et décidé collectivement, savoir tenir le cadre, organiser la parole, faire circuler l'information et reconnaître les compétences de chacun permet de transformer les réunions en véritable travail collectif. Mais une concertation n'est utile que si chacun sait sur quoi il peut agir et si les échanges peuvent effectivement avoir une incidence sur les décisions locales ou sur leur mise en œuvre.
Ce niveau de coconstruction ne remet pas en cause les objectifs fixés par l'institution, pas plus qu'il ne supprime la responsabilité du chef d'établissement. Il permet au personnel de s'approprier les objectifs fixés, en exerçant son jugement, en partageant ses expériences. Par là il retrouve une capacité d'action et reprend prise sur son travail. Ceci n'est pas accessoire pour la vitalité d'une équipe, lorsque les objectifs et les priorités qui lui sont fixés ont été élaborés ailleurs.

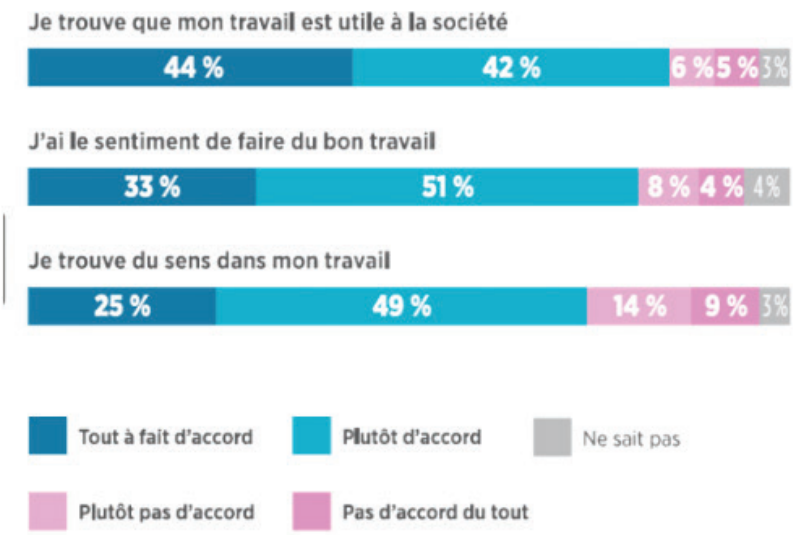
BAROMÈTRE FONCT

Alerte sur nos services p

Au printemps 2026 la CFDT a interrogé des fonctionna catégories. Objectif : prendre le pouls de la fonction p fonctions publiques, celles et ceux qui font vivre l

Un travail qui a encore du sens...

Êtes-vous d'accord ou non avec chacune des affirmations suivantes ?



...ma

Quel e



Lecture du graphique :

Des difficultés plus importantes dans la FPE et particulièrement chez les enseignant·es...

Au quotidien, rencontrez-vous les difficultés suivantes ? (détail)

Un manque de moyens humains (sous effectifs, absence, non remplacement) pour effectuer votre travail

71 % OUI — **FPE : 75 %** dont **Enseignants : 81 %** **FPH : 72 %** **FPT : 65 %**

Un manque de moyens financiers (budgets alloués pas à la hauteur) pour effectuer votre travail

65 % OUI — **FPE : 70 %** dont **Enseignants : 81 %** **FPH : 69 %** **FPT : 58 %**

FPE : FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT / FPH : FONCTION PUBLIQ

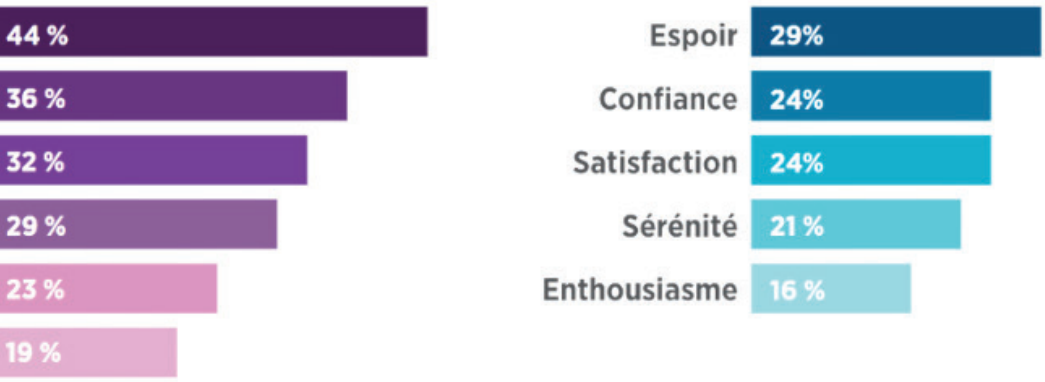
ION PUBLIQUE CFDT

ublics et leurs agent-es !

aires de toutes les fonctions publiques et de toutes les ublique et donner la parole aux agentes et agents des e service public essentiel à notre cohésion sociale.

is un état d'esprit globalement sombre

st le mot qui caractérise le plus votre état d'esprit actuel ?

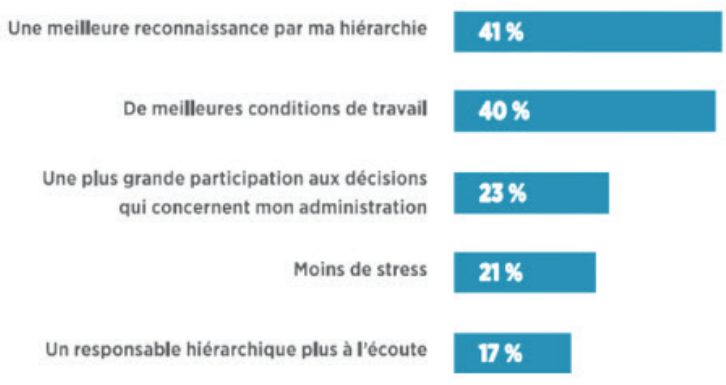


44 % des agents interrogés ont choisi le mot « inquiétude » pour caractériser leur état d'esprit

Retrouve l'ensemble des résultats du baromètre

...qui nourrissent des envies de changement

Que faudrait-il changer en priorité dans votre travail aujourd'hui ?



UE HOSPITALIÈRE / FPT : FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

ÉDUCATION PRIORITAIRE : UN COMBAT HISTORIQUE DE LA CFDT

Comment réduire la fracture scolaire et mener une réflexion pédagogique pérenne dans les conditions qui sont faites aux équipes aujourd'hui ?

Par Rachida Id Moussa, militante CFDT dans l'académie de Versailles



Rachida Id Moussa

1981 : donner plus à ceux qui ont moins. C'est avec cette ambition forte, portée à l'origine par la ***CFDT***, que les Zones d'Éducation Prioritaire (ZEP) ont vu le jour. Plus de quarante ans après l'élan fondateur et des relances porteuses d'espoirs en 1990 et 2015 (REP/REP+), le constat aujourd'hui est amer. Derrière les affichages politiques, les équipes subissent un empilement de dispositifs sans envergure, sans bilan, ni concertation. Pire encore, le second degré subit un véritable détricotage.

CLA : l'illusion des moyens

La révision de la carte des établissements, promise sous le ministère Blanquer pour intégrer la ruralité, s'est soldée par un coup d'épée dans l'eau : les Contrats Locaux d'Accompagnement (CLA). Censés apporter de la progressivité et lier moyens et projets, les CLA ne concernent au final que très peu d'établissements. Plusieurs années après leur lancement, nous attendons toujours le moindre bilan sérieux. La carte de l'éducation prioritaire vient d'être réformée à la marge, par de simples ajustements cosmétiques d'entrées et de sorties, excluant toute vision globale.

Le second degré sacrifié : l'exemple de l'académie de Versailles

Le couperet est tombé avec la fin du dispositif transitoire qui protégeait lycées et lycées professionnels (LP) encore intégrés. EXIT les lycées et LP de l'éducation prioritaire dans l'académie de Versailles ! Une hérésie sociale et pédagogique, alors que ces structures accueillent un public en grande difficulté scolaire, issu majoritairement des collèges REP/REP+ du territoire. À l'époque, le ***Sgen-CFDT*** était le seul syndicat à s'activer pour leur maintien.

Ce désengagement se double d'un grignotage perpétuel des conditions de travail et d'apprentissage en lycée professionnel : fin du seuil protecteur des 24 élèves par classe ; diminution drastique des dédoublements en enseignement général ; suppression des primes pour les personnels mobilisés sur le terrain…

L'illusion de l'Indice de Position Sociale (IPS)

Si l'Indice de Position Sociale (IPS) permet aujourd'hui d'allouer quelques moyens supplémentaires aux établissements défavorisés, le compte n'y est pas. Face aux défis de l'orientation et de l'accès au post-bac, le système actuel abandonne les élèves les plus fragiles. Ici, il n'y a pas de cours particuliers ni de coachs privés pour Parcoursup. Tout repose sur les épaules de la communauté scolaire. Conséquence directe : des équipes au bord de l'implosion face à des classes surchargées et à un manque chronique de personnels.

Le bilan de cette dernière décennie en matière de lutte contre les inégalités se résume presque exclusivement au dédoublement des classes de grandes sections, CP et CE1 en REP/REP+. Une mesure positive, certes, mais imposée sans concertation et jamais évaluée globalement. En clair, l'éducation prioritaire n'a pas été la priorité de l'Éducation nationale ces dix dernières années.

La CFDT Éducation refuse une politique du thermomètre et le saupoudrage de moyens. Nous revendiquons :

1. Une politique ambitieuse de l'école à l'université pour l'éducation prioritaire ;
2. Un pilotage national et local transparent, basé sur une concertation systématique avec les personnels ;
3. Le retour du second degré et des lycées (généraux, technologiques et professionnels) au cœur des dispositifs d'aide ;
4. Des temps de réflexion pédagogique réguliers et reconnus pour pouvoir s'adapter aux réalités de terrain.

Retrouvez dans le détail nos analyses et revendications sur le site CFDT Académie de Versailles.

MILITANTES ET MILITANTS CFDT AUX CÔTÉS DES « ÉCOLES ORPHELINES »

Même public, mêmes difficultés… mais pas les mêmes moyens. C'est l'injustice vécue depuis plus de dix ans par les écoles « orphelines » des Hauts-de-Seine.

Par Jean-Yves Bernard

En 2014, la carte de l'éducation prioritaire a été redessinée. Certaines écoles en sont sorties. Depuis, les territoires ont évolué. Certains se sont gentrifiés, mais d'autres ont, au contraire, connu une paupérisation. C'est le cas des quartiers des Agnettes à Gennevilliers, et celui dans lequel sont implantées les écoles Ambroise-Paré et Reine-Henriette à Colombes. Leurs indicateurs sociaux sont comparables à ceux d'écoles classées en REP ou REP+. Pourtant, les écoles concernées n'ont pas accès aux mêmes dispositifs : pas de dédoublement systématique des Grandes sections, Cours Préparatoires et CE1, pas de prime REP, pas de formations ni d'accompagnement spécifiques.

Absence d'équité pour une même réalité

Sur le terrain, la réalité est pourtant la même : des élèves qui cumulent les difficultés sociales et scolaires, des besoins éducatifs importants, des équipes confrontées à des situations complexes et des conditions d'exercice particulièrement difficiles. Et, conséquence logique, une forte rotation des personnels, avec trop souvent des enseignant·es débutants affectés sur ces écoles sans les avoir choisies.

La CFDT se bat localement depuis des années

La ***CFDT*** Éducation Formation Recherche Publiques n'a pas découvert hier cette situation. Depuis plusieurs années, nous sommes aux côtés des équipes, des directrices et directeurs, des parents et des élus. Alertés par nos adhérent·es, nous étions déjà mobilisés à Gennevilliers en 2022 lorsque la direction académique a voulu supprimer les décharges exceptionnelles accordées aux directions des écoles « orphelines ». La mobilisation collective avait permis de faire reculer cette décision.
Depuis, le DASEN a reconnu les spécificités de ces écoles. Des moyens supplémentaires ont été accordés : décharges de direction plus favorables, attention particulière portée aux effectifs et, plus récemment, création du dispositif Écoles à attention particulière (EAP) pour les écoles dont l'IPS est proche de celui des écoles relevant de l'éducation prioritaire. Ces mesures vont dans le bon sens. Mais elles ne peuvent pas constituer une réponse définitive.

Nous exigeons l'équité.

Le ministère reconnaît le problème… mais oublie le 92 !

La situation est d'autant plus incompréhensible aujourd'hui. Dans sa déclaration au CSA-SD du 3 septembre, la ***CFDT*** a rappelé que le ministère lui-même reconnaît que la carte de l'éducation prioritaire construite en 2014 n'est plus adaptée aux réalités actuelles. Le Bulletin officiel du 27 août 2026 prévoit l'entrée de dix nouvelles écoles dans des réseaux REP+, mais aucune école des Hauts-de-Seine n'est concernée. Des mesures transitoires sont annoncées pour certains établissements dans l'attente d'une refonte de la carte. Là encore, les Agnettes, Ambroise-Paré, Reine-Henriette et les autres écoles orphelines du département sont laissées de côté. Nous ne demandons pas un traitement de faveur. Nous exigeons l'équité.

Notre engagement CFDT

La ***CFDT*** continuera donc à se battre, avec les équipes et les familles, pour que ces écoles soient enfin pleinement reconnues dans la carte de l'éducation prioritaire. Parce que derrière les cartes, les IPS et les dispositifs administratifs, il y a une réalité simple : les élèves doivent avoir les mêmes chances de réussite et les personnels doivent pouvoir exercer leur métier dans de bonnes conditions, quel que soit le quartier où se trouve leur école.



CANDIDATES ET CANDIDATS À L'UNIVERSITÉ : LA CFDT AUPRÈS DES AGENTS

Elles et ils sont candidates et candidats aux élections professionnelles du 3 au 10 décembre 2026

et nous disent pourquoi.

Mehdi Jabri, université Paris Nanterre

Je suis responsable administratif et financier de l'UFR Philosophie, information-communication, linguistique, lettres et arts du spectacle, je pilote une équipe de 30 collaborateurs. Je suis candidat ***CFDT*** aux élections de décembre 2026 parce que je crois à un syndicalisme qui négocie autant qu'il conteste : arriver en séance avec des chiffres et des propositions écrites fait bouger les arbitrages.

La revendication que je veux mettre en avant est celle de la charge de travail réelle. Le plan de retour à l'équilibre financier se traduit par des postes vacants non remplacés : la charge ne disparaît pas, elle est absorbée en silence par celles et ceux qui restent. La ***CFDT*** demande à ce qu'elle soit mesurée service par service : que l'on dise ce qu'on cesse de faire plutôt que de le faire porter aux agents.

Agir pour une équité et une transparence de la politique RH

Je siège dans plusieurs groupes de travail : heures d'enseignement, charte IA, modalités de contrôle des connaissances, RIFSEEP (politique indemnitaire). C'est à ce moment, dans un dialogue réel entre services, que les décisions peuvent se construire avant le vote en instance. Enfin, j'ai pu siéger en conseil d'administration et en commission des marchés : cette connaissance du terrain, je veux la mettre au service des agents.

Yann Demichel, université Paris Nanterre

Pour la reconnaissance et la valorisation de la diversité de nos missions et de nos carrières

Je suis maître de conférences en mathématique à l'Université Paris Nanterre, élu et engagé localement et nationalement (CNU, section 26). Je suis candidat au CSA de l'établissement avec la volonté de représenter l'ensemble des personnels et de veiller à ce que chacun soit entendu et traité de manière équitable et juste. Cela implique une lutte active contre toutes les formes de discrimination, qu'elles touchent au genre, à l'âge, aux situations personnelles, aux convictions religieuses ou politiques, mais aussi au statut professionnel, au corps de rattachement ou au type de tâches effectuées. Je souhaite œuvrer pour la reconnaissance et la valorisation de la diversité de nos missions et de nos carrières. Je tiens aussi à promouvoir l'évolution professionnelle en défendant notamment l'accès à la formation continue, à la mobilité et à la reconversion. Enfin, face à l'alourdissement continu et inquiétant de notre charge de travail, il est plus que nécessaire de porter une grande attention à nos conditions de travail au quotidien.

Aïda Bennini, université Sorbonne Paris Nord

Je suis Maître de Conférences HDR en droit privé et sciences criminelles et tête de liste ***CFDT*** aux prochaines élections professionnelles de mon établissement. Je m'engage car je suis convaincue que le dialogue social est l'outil privilégié pour préserver la qualité du service public d'enseignement et de recherche dans un contexte financier contraint. Trois motivations centrales me guident : défendre les conditions de travail de tous les agents, indépendamment du corps d'appartenance (enseignants-chercheurs, personnels administratifs ou techniques). Anticiper les nouveaux risques qui pèsent sur nos métiers : charge administrative croissante, précarité pour certains statuts et leurs risques sur la santé au travail. Enfin, contribuer à un service public d'excellence en mettant les ressources humaines au cœur de la stratégie de l'établissement.





Reconnaître l'investissement de chacune et de chacun

L'une de nos revendications immédiates sera de nature structurelle : une meilleure justice sociale à l'université, ce qui passe par une reconnaissance de l'investissement de chacune et chacun, la lutte contre la précarité, ainsi qu'une meilleure inclusion.

Du côté des enseignants-chercheurs par exemple, des collègues, pour des raisons personnelles (maternité, maladie…) ou liées à leur contexte d'exercice (site distant, surcharge administrative), se sentent en difficulté sur certains aspects de leurs missions : l'avancement de grade ou de corps devient, de fait, inaccessible. Il s'agit d'un plafond de verre, au regard de la baisse drastique des contingents d'avancements (CNU et locaux). Des mesures préventives peuvent permettre aux collègues de trouver un appui institutionnel pou maximiser les chances d'avancement au nom de l'égalité des chances.

Pascale Langlois, Sorbonne Université

Je suis ingénieure d'études en édition et communication à la Faculté des Lettres. Je siège dans les instances consultatives depuis plus de dix ans, particulièrement celles liées aux conditions de travail et à la défense des droits des personnels (CHSCT devenu F3SCT mais aussi CSA). Porter la parole des collègues qui, sans représentants, n'auraient personne à qui s'adresser, est ce qui me motive. La réalité des agents a du mal à parvenir à nos dirigeants, ce qui résonne aussi avec ce que l'on vit à l'échelle nationale…

Les collègues en ont assez des solutions technocrates et technologiques

La recherche permanente de crédits, de visibilité à l'international, les montages d'appels à projets, sont des priorités de l'université mais les personnels, eux, sont malmenés, ils ont le sentiment de ne pas compter. Notre rôle consiste à rappeler que ce sont eux qui font tourner la boutique, et qu'il faut mettre des moyens humains pour les accompagner dans l'exercice de leurs fonctions et dans leur carrière. Les collègues en ont assez des solutions technocrates et technologiques, ils ont besoin de pouvoir s'adresser à quelqu'un, pas à un logiciel ou une IA. Nous sommes vigilants dans les instances et à l'écoute des collègues et de leurs difficultés. La base et le sommet sont très éloignés dans nos mégas établissements fusionnés ! Nous avons beaucoup œuvré pour faire de la médiation, nous avons travaillé à la formation d'une cellule de prévention des risques psycho-sociaux pluridisciplinaire. C'est un boulot parfois ingrat mais quand on aboutit à faire évoluer les modes de fonctionnement, à soigner des relations détériorées, on se dit qu'on est utiles et cela motive !

Nathalie Kayser-Lienhard, Sorbonne Université

Je revendique plus de visibilité pour toutes les fonctions exercées.

Ingénieure de recherche à la Faculté des Lettres (Équipe Mondes Pharaoniques), je suis convaincue de l'importance du collectif, et de la place qu'un syndicat doit y occuper. Mon établissement ne peut fonctionner sans représentation syndicale, ce serait du sabordage. Être égyptologue de formation et de profession ne signifie pas être dans une bulle : le monde évolue et je veux en être actrice. La ***CFDT*** m'en donne l'occasion et permet de donner une visibilité aux personnels non enseignants et non chercheurs. Je revendique plus de visibilité pour toutes les fonctions exercées. Travaillant dans un établissement d'enseignement supérieur et de recherche, je suis consciente que les agents exercent leurs fonctions pour et avec les étudiants. Elles et ils sont notre avenir. Les agents de leur côté ont besoin d'être soutenus dans leurs missions. Dans un contexte de restrictions financières drastiques, la ***CFDT*** est là pour porter leurs demandes, faire entendre leurs voix.



PORTRAIT D'UNE MILITANTE

Khalida AHMIDACH est agente Ingénieure Technique Recherche et Formation - ITRF en lycée dans les Yvelines, elle sera candidate CFDT aux élections professionnelles du 3 au 10 décembre 2026 dans l'académie de Versailles comme au niveau national.

Portrait.



Noura, Youssef et Khalida, militantes et militant CFDT

Quelle place pour les ITRF ?

J'exerce la fonction de préparatrice en sciences physiques et chimie. Je fais ce métier depuis 2004, j'ai exercé auparavant dans d'autres établissements, notamment dans le Val d'Oise à mes débuts. Dans notre ministère, à l'Éducation nationale, on entend souvent parler des universités, des laboratoires de recherche, des enseignants, des chercheurs... mais il se trouve que derrière chaque cours, chaque séquence de travaux pratiques, chaque réussite d'élève ou d'étudiantes et d'étudiants, il y a des personnes qui sont des agentes et des agents et qui travaillent dans l'ombre : ce sont les ITRF et les personnels administratifs. Que l'on exerce dans les universités, les établissements publics locaux d'enseignement (EPLE), les CROUS, ou bien dans les rectorats... nous sommes des agents essentiels aux rouages du service public de l'enseignement, en travaillant avec une logistique et coordination de pointe.

Pourquoi je m'engage avec la CFDT

Le manque de reconnaissance est une réalité de terrain qui m'a poussée en 2019 à rejoindre le plus grand syndicat de France, la ***CFDT***, pour ainsi contribuer à faire parler de nous, pouvoir faire des propositions pour améliorer nos conditions de travail, pour obtenir de véritables revalorisations salariales mais surtout pour nous rendre plus visibles ou tout simplement pour devenir visibles en tant qu'ITRF !

Les ITRF et les personnels administratifs regroupent dans toute leur diversité des milliers d'agents et d'agentes, et ce dans tous les métiers et catégories. Mon constat est simple : pour être reconnues et respectées, nous devons porter collectivement notre voix aux élections professionnelles, dès le 3 décembre prochain. Pour moi, obtenir des sièges dans toutes les instances, dans toutes les commissions académiques et nationales, est le seul moyen de nous faire entendre, d'apporter des changements, et de s'opposer à des réformes qui nous sont défavorables et qui ont considérablement dégradé nos conditions de travail.

Comment pouvons-nous avancer ensemble ?

L'une de mes satisfactions dans le cadre de mon engagement ***CFDT*** auprès des agents, c'est de les avoir accompagnés dans leur parcours professionnel, de les avoir aidés ou conseillés pour construire un dossier de promotion, un dossier de mutation, ou pour avoir pu débloquer des situations individuelles délicates en dialoguant avec les services académiques.

Dans les instances académiques et ministérielles, j'ai eu l'occasion de suivre la revalorisation de l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) de nos deux filières ITRF et administrative, et je n'oublie pas que les collègues des catégories C n'ont eu que les « fonds de tiroirs » de l'enveloppe ministérielle et qu'il faudra que nous portions une revendication pour elles et eux, comme celle que nous portons sur le tassement des grilles depuis l'augmentation du SMIC dans tous les corps. J'ai également suivi pour le syndicat des groupes de travail comme celui de la « mise en place du télétravail en EPLE » : je sais que je n'ai pas « ma langue dans la poche » lorsque par exemple les propositions en vue d'une circulaire académique ne sont pas conformes aux accords ministériels de 2023. Nous exigeons de vrais moyens et nous faisons des propositions pour télétravailler dans de bonnes conditions.

Un message à faire parvenir à tous les collègues

Je compte sur vous toutes et tous pour ces élections professionnelles du 3 au 10 décembre prochain ! ***Votez CFDT et faites voter autour de vous*** : chaque voix compte pour rester le premier syndicat de France et pouvoir déployer nos ambitions pour tous les agents !

UN ENGAGEMENT CFDT POUR L'UNIVERSITÉ PARIS-SACLAY

Ghislaine Stern est militante CFDT, Prag d'économie gestion à l'IUT de Sceaux, élue au Conseil d'Administration de l'université et membre du bureau de la section syndicale.

Dès 2019, mes premières motivations étaient claires : rejoindre un collectif, ne plus affronter seule l'administration et disposer d'informations « fiables » pour défendre mes droits. En université, où la culture syndicale est peu développée, mon choix s'est naturellement porté vers la **CFDT**. Je me reconnaissais dans ses valeurs d'humanisme, de démocratie, de laïcité, de solidarité, de justice sociale et de liberté individuelle. Je voulais, à mon échelle, défendre et soutenir ces valeurs.

Peu à peu, mon engagement personnel est devenu collectif, adhérente je suis devenue militante. J'ai contribué à la création et à l'animation de la section syndicale de l'université. Cette expérience m'a permis de rencontrer des collègues, de mieux appréhender leurs réalités professionnelles et les difficultés qu'ils pouvaient rencontrer.

Mon élection au Conseil d'Administration en 2024 a marqué une nouvelle étape, plus « politique ». Identifiée comme interlocutrice privilégiée par la Présidence et les responsables de l'établissement, je peux désormais faire valoir les revendications de la **CFDT** tout en défendant systématiquement les attentes des collègues, qu'il s'agisse des conditions de travail ou de l'avenir de notre établissement. Je bénéficie pour cette mission de l'appui de ma section syndicale dans laquelle tous les corps des personnels sont représentés : administratif, enseignant, enseignant-chercheur, titulaire, contractuel. Cette diversité est précieuse pour croiser les regards, confronter les points de vue et construire des compromis qui respectent nos valeurs. Nos réunions sont des espaces de débat pour arrêter des positions communes, ensuite portées et défendues par tous les élus **CFDT** en instance.

Ces efforts portent leurs fruits, nous avons obtenu des résultats concrets ! Après des négociations de près de deux ans, nous avons obtenu un complément annuel à la Prime de l'Enseignement Supérieur de 500 euros pour tous les ESAS (PRAG, PRCE, PREC), compensant l'écart avec l'indemnitaire des enseignants-chercheurs sur le RIPEC C1. Mais aussi la reprise de la politique indemnitaire RIFSEEP et des carrières BIATSS afin qu'elle soit conforme aux minima ministériels tout en continuant à améliorer la qualité de vie au travail.

Faute de temps, je ne suis pas certaine de savourer comme il se doit ces petites et quelques fois grandes victoires… au vu du nombre d'heures de travail et de concertations ! Le temps dédié à la préparation des dossiers, à la construction d'une position syndicale est souvent invisible, c'est un temps long, souvent réalisé en dehors des heures de travail. Je réalise que nous rencontrons toutes et tous des difficultés à gérer cette charge de travail en continue. Les dossiers se succèdent à grande vitesse !

Nous avons obtenu des résultats concrets !

L'engagement syndical exige de l'énergie et un temps qui bien souvent n'est pas reconnu. Heureusement, à la **CFDT**, nous avons un important réseau « d'expert·es » très réactif dont les conseils nous font gagner un temps précieux. On nous écoute, ce qui est bon signe ! Ce temps passé à la préparation des dossiers, à la concertation avec les collègues et en instance devrait être valorisé par l'employeur. Il est gage de qualité pour le dialogue social. L'établissement devrait reconnaître cet engagement en accordant des décharges pour que les élues que nous sommes puissent travailler. Actuellement ce n'est pas le cas.

C'est un engagement exigeant mais chaque heure passée à défendre les droits des autres est une heure investie pour un service public plus juste, plus humain et plus respectueux de celles et ceux qui le font vivre. ***Ensemble, nous sommes plus forts, c'est le pari de la CFDT !***



Élisabeth Sioudan-Devailly et Ghislaine Stern, militantes CFDT

Nos métiers ont de la valeur, nos salaires aussi !

Un grand QUIZZ sur les rému !

ON VAUT COMBIEN ?

Cfdt:

2 Dans le rétro



L'évolution du point d'indice

Entre 1990 et 2023, l'inflation a été de 73 %. Durant la même période, quelle a été l'évolution du point d'indice ?

A. + 73 %

B. + 52 %

C. + 34 %

D. + 12 %

2 Dans le rétro



Réponse C

Les longues périodes de gel du point d'indice, notamment à partir de 2007, ont entrainé un fort décrochage entre celui-ci et l'inflation, et donc une réduction importante du pouvoir d'achat des fonctionnaires. Pour la CFDT, les agent·es publics ne peuvent pas rester les variables d'ajustement budgétaire : leur engagement doit être reconnu par des mesures générales, durables et intégrées au traitement.

En savoir plus

Cfdt:

3 Avancées



ISOE/ISAE

Indemnité de suivi et d'orientation/d'accompagnement des élèves

L'ISOE (du 2nd degré) et l'ISAE (du 1er degré) ont toujours été au même niveau.

A. Vrai

B. Faux

Cfdt:

3 Contractuel·les



Retraite des contractuel·les

La pension de retraite d'un·e contractuel·le est calculée de la même façon que celle d'un titulaire.

A. Vrai

B. Faux

Toutes les informationss sur mon salaire et les revendications de la CFDT

Contacter nos militant·es pour venir animer une heure d'info. syndicale sur ce thème / avec ce jeu ou disposer du jeu en version numérique ou physique



je vote CFDT

Cfdt:

du 03 au 10 déc 26