# Quoi De Neuf

Le journal des adhérents du Sgen-CFDT

# NOTRE PROJET

**ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES**
**le 6 décembre 2018**

**WWW.CFDT.FR**

Trimestriel • numéro 45 • octobre 2018 • 1,20 €

# Personnels de direction du second degré

## Le dialogue entre les personnels de direction et les services rectoraux et départementaux en groupe Blanchet

*Par Sylvie Perron, proviseure du lycée Robert Schuman de Charenton (94), élue Sgen-CFDT*

Le groupe Blanchet auquel les personnels de direction du Sgen-CFDT participent dans nos académies est un espace de discussion qui permet un contact direct entre l'administration rectorale et les personnels de terrain. Les DASEN y sont présent·es ainsi que suivant les thèmes les chef·fes de service du rectorat. L'objectif de ce groupe qui se réunit à un rythme propre à chaque académie doit être à la fois de faire connaître les difficultés du terrain et, pour le terrain, de comprendre la mise en œuvre des politiques académiques et départementales.

La plupart du temps le groupe Blanchet ne permet qu'une diffusion de l'information auprès des personnels de direction… Ce groupe de contact devrait être davantage un groupe de travail même si le temps est compté. Parfois, en fonction des thèmes abordés et du pilotage, des groupes de travail (GT) ad hoc nous sont proposés : ce qui permet un dialogue constructif sur la mise en œuvre locale des décisions et des politiques menées.
Dans ces GT nous pouvons même être en amont des décisions et jouer notre rôle de cadres d'encadrement, être force de propositions et de suggestions adaptées aux particularités locales pour permettre à une politique générale de s'appliquer avec finesse et équité. Nous avons par exemple obtenu dans un GT sur les procédures d'affectation des élèves en lycée que les élèves relevant de la Mission locale de lutte contre le décrochage scolaire - MLDS qui souhaitent un retour à la scolarité soient prioritaires par rapport à des élèves déjà affectés et qui demandent un changement d'établissement.
Pour le Sgen-CFDT, ces groupes de contacts ne peuvent se réduire à leur simple séance : ils doivent se déployer en groupe de travail, groupe de réflexion, avec les corps d'inspection.

# Colloque : POUR UN BON EMPLOI DE LA RECHERCHE

La CFDT organise à Paris (Belleville - confédération) **les 8 et 9 novembre 2018** un colloque sur la recherche, ouvert à toutes et tous, introduit par Laurent Berger, qui abordera les principaux enjeux de l'écosystème de recherche français, en lien avec les problématiques de territoires, mais aussi les parcours professionnels.

**Inscriptions (adhérent·es ou non adhérent·es) :**
**http://colloquerecherche2018.cfdt.fr**

Notre société et notre économie sont percutées par l'accélération technologique que constitue la quatrième révolution industrielle : l'intelligence artificielle, le numérique, la robotisation, les nouveaux matériaux ou encore les nouvelles technologies de l'énergie transforment notre façon de vivre et de travailler, et redistribuent les avantages comparatifs entre les nations et les entreprises. Ce foisonnement technologique, à la fois transdisciplinaire et international, est animé par les travailleurs du monde de la recherche et de l'innovation, dans les centres de recherche publics ou privés. Dans ce contexte, la qualité de l'écosystème français de recherche et d'innovation constitue un enjeu majeur, à la fois économique, environnemental et sociétal.
Quels sont les différents scénarios en débat pour la recherche de demain ? Quelles visions politiques les sous-tendent ? Quelles évolutions se dessinent pour les acteurs français et européens, au niveau du public comme du privé ?

La science est aujourd'hui si omniprésente dans le processus de création des richesses que la recherche est devenue une activité sociale. Les développements récents de la recherche en informatique (simulation numérique, intelligence artificielle), en climatologie, en biologie, en génétique, en médecine posent de nouvelles questions d'éthique, notamment dans le domaine du droit à la vie privée.
Dans ce contexte, quel peut être le rôle des organisations syndicales et des salarié·es qui travaillent dans la recherche et l'innovation ?

ÉDITORIAL

# QUEL EST NOTRE PROJET ?

## SOMMAIRE

4/ Avec Catherine Nave-Bekhti, secrétaire générale du Sgen-CFDT
5/ Avec les personnels administratifs
6-7/ Parlons formation des enseignant·es !
8-9/ Avec les directrices et directeurs d'école
10/ Déficit en enseignant·es et égalité républicaine
11/ CIO : service public de proximité
12-13/ Comité technique (CT) : instaurer un dialogue social
14/ Prévention des violences sexuelles et sexistes
15/ Revendications CFDT en IDF

## Le Sgen-CFDT pour les nul·le.s

« Toi qui fais partie DES syndicats… » Voilà une phrase qu'on entend fréquemment. Et les années défilant, on a sans doute de plus en plus de mal à cacher un certain agacement quand on l'entend. LES syndicats peuvent effectivement former un bloc quand les circonstances l'exigent. Mais ce bloc est loin d'être monolithique. **S'il y a DES syndicats, c'est que ceux-ci ne voient pas les choses de la même façon, ne partagent pas le même projet.** Alors qu'est-ce qui fait la différence avec le Sgen-CFDT ? C'est ce que ce nous vous proposons de découvrir.

Et puisque j'ai la lourde charge d'ouvrir ce numéro, autant donner une vision personnelle. Ce qui, pour nous, différencie le Sgen-CFDT de ses partenaires syndicaux, c'est la croyance solide que l'Éducation nationale peut et doit **faire à la fois mieux et autrement.**

Le Sgen-CFDT croit fermement dans les capacités des élèves et refuse de considérer l'échec scolaire comme un mal nécessaire. Pour nous, **la reproduction des inégalités sociales par le système scolaire ou les parcours post-bac n'est pas une fatalité,** pour peu que l'on mette tout en œuvre pour donner à chacune et chacun les moyens de ses ambitions et que l'on ne se contente plus de sélectionner à chaque étage de la fusée scolaire celles et ceux qui pourront faire partie de l'élite du dessus.

Cela implique souvent de faire confiance aux expérimentations, à la recherche pédagogique et à celles et ceux qui nous montrent que l'on peut faire autrement que ce que l'on fait en France depuis près de 150 ans.

Le Sgen-CFDT croit aussi fortement dans la capacité de l'ensemble des personnels à **participer** à la réussite de ces objectifs. C'est ce qui implique que, pour nous, ils doivent être **des acteurs** majeurs des politiques publiques et **pas seulement les sujets** de celles-ci. C'est pourquoi nous ne cessons de réclamer pour l'ensemble des personnels l'autonomie, la confiance et les moyens dont elles et ils ont besoin pour mener à bien leurs missions. Pourquoi, aussi, nous encourageons les très nombreuses initiatives portées par des personnels dont l'engagement est souvent remarquable.

Nous croyons enfin à un syndicalisme différent de l'image d'Épinal que certain·es s'acharnent un peu trop à reproduire. Un syndicalisme qui n'oppose pas les intérêts des différentes catégories de personnels entre eux mais cherche au contraire à trouver des solutions ensemble. Un syndicalisme qui refuse les postures pré-établies et veut faire l'effort, souvent si difficile, d'examiner chaque choix politique avant de le juger. Un syndicalisme qui ne souhaite pas simplement commenter et dénoncer, mais qui veut, par le dialogue social, participer pleinement aux progrès nécessaires.

Ces quelques choix suffisent à faire du Sgen-CFDT, et de son projet, un acteur singulier mais essentiel de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et la recherche publique, mi-ovni, mi-poil-à-gratter. Vous en saurez plus en lisant ces pages. En espérant qu'elles vous donneront envie de **voter, le 6 décembre, pour ce beau projet.**

***Florent Ternisien d'Ouville***

VOTRE VOIX NOTRE ACTION
VOTEZ CFDT

Quoi de NEUF ?

**Directeur de publication**
Philippe Antoine
**Comité de rédaction**
Vincent Albaud
Jean-Pierre Bailly
Xavier Boutrelle
Anne-Laure Collomp
Christian Jolivet
Régine Paillard
Aude Paul
Laura Rakotomalala
Rémi Roudeau
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*

# QUE REVENDIQUE LE SGEN-CFDT ?

**Ce numéro s'ouvre sur une page de notre secrétaire générale : l'occasion pour Catherine Nave-Bekhti de présenter le projet de notre syndicat. Un article qui fait écho à tous les numéros de notre revue.**

Catherine Nave-Bekhti (secrétaire générale) et Franck Laurreiro (secrétaire général adjoint)

## Rémunérations

Le Sgen-CFDT veut des personnels reconnus. Leur juste reconnaissance passe par la rémunération : si le protocole Parcours Professionnels, Carrières et Rémunération (PPCR) a permis des avancées, il n'épuise pas nos revendications d'amélioration des rémunérations des agents. Nous revendiquons aussi une politique beaucoup plus volontariste pour réduire les inégalités professionnelles entre femmes et hommes. Le Sgen-CFDT avec la CFDT Fonction Publique agira pour que la revalorisation se poursuive et s'accompagne d'une réduction des écarts entre les deux sexes.

## Conditions d'emploi

La reconnaissance passe aussi par de meilleures conditions d'emploi : une entrée dans le métier plus progressive, des contrats plus protecteurs pour les agents non titulaires et leur titularisation sans concours sous condition de durée d'exercice, et ce, dans tous les métiers de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la recherche, de l'Enseignement agricole public et de la Jeunesse et des Sports.

## Gestion des ressources humaines

La juste reconnaissance des personnels c'est aussi une gestion des ressources humaines et un pilotage des politiques publiques respectueux de leur expertise. Le reclassement des agents de catégorie C en B et B en A selon la réalité de leurs missions et responsabilités doit se poursuivre. L'implication des personnels d'orientation et de scolarité dans la mise en œuvre de la loi ORE doit être mieux reconnue. L'engagement des enseignants chercheurs et enseignantes chercheuses dans les missions pédagogiques doit être pris en compte dans leur carrière. Le pilotage injonctif de l'Éducation nationale qui nie l'expertise des enseignant·e·s et des cadres pédagogiques doit cesser. L'attention à la qualité de vie au travail doit progresser dans tous les établissements et services pour que chacun·e exerce son métier plus sereinement, avec davantage d'autonomie.

Laurent Berger (secrétaire général CFDT), Catherine Nave-Bekhti et Evelyne Rescanières (secrétaire général santé-sociaux)

**Le pilotage injonctif doit cesser.**

## Démocratiser le système d'éducation et de formation

Pour le Sgen-CFDT, cette reconnaissance aux multiples dimensions est cohérente avec notre ambition que se poursuive la démocratisation du système d'éducation et de formation. Accompagner plus d'enfants et de jeunes dans leur parcours d'étude et de formation suppose une École inclusive. Il s'agit d'inclure les élèves et étudiant·e·s en situation de handicap, de délier les fils de la reproduction sociale, de défaire les liens qui, statistiquement, associent pauvreté et parcours scolaires de relégation. Y parvenir suppose d'articuler les expertises et champs de compétences de différents professionnels, de donner à chacun·e la capacité d'adapter son intervention aux besoins des élèves et étudiant·e·s. Cela ne signifie pas ajuster l'objectif mais les moyens de mener les élèves et étudiant·e·s à la maîtrise des connaissances et compétences définies par les programmes et maquettes de formation. Il ne s'agit pas tant de permettre aux élèves et aux étudiant·e·s de révéler leurs « talents », comme si ceux-ci étaient prédéfinis, que de leur permettre de dépasser les difficultés, les obstacles pour aller plus loin sur le chemin qu'ils et elles auront choisi sans laisser restreindre ce choix par les déterminismes sociaux qui pèsent encore trop lourd dans notre société.

Pour les personnels comme pour les jeunes, ce que le Sgen-CFDT veut c'est un système d'éducation et de formation qui fasse le pari de l'émancipation.

***Catherine Nave-Bekhti***

# Reconnaissance des agents : il y a urgence.

**Tour d'horizon du côté des personnels administratifs.**

***« La révolution numérique est en marche »*** entend-on à longueur d'articles dans les médias. Mais, comme pour toute révolution, la société peine à en prévoir les conséquences. Il est même illusoire de penser qu'il serait possible de toutes les mesurer et de les appréhender.

Pour ne parler que du monde de l'éducation, toutes les perspectives sont ouvertes comme celle de la fin de la classe au profit de l'éducation à distance avec à la clef, la réduction du nombre d'enseignant·e·s et la fin des établissements scolaires… Du côté des personnels administratifs, l'avenir ne semble pas des meilleurs car nombres de suppressions de postes au nom de la modernisation de l'État vont s'abattre dès l'an prochain.

La diffusion des ordinateurs et l'utilisation d'internet a déjà fait évoluer de manière importante les missions des personnels. Les postes spécialisés dans les tâches d'exécution ont pratiquement disparu, celles-ci étant réalisées par nos amis à puce. La catégorie D des agents administratifs a été supprimée il y a près de 20 ans. D'ailleurs, dans certains ministères, les postes de catégorie C tendent eux aussi à disparaître.

## Requalifications et montée en compétence

En effet, les missions sur un même poste nécessitent de plus en plus d'avoir à la fois des compétences analytiques, organisationnelles, juridiques et relationnelles. Combien de secrétaires en établissement ont assuré sur des périodes plus ou moins longues le rôle d'adjoint gestionnaire en plus de leurs missions premières ? La preuve en est que la hiérarchie, sous la pression des représentants des personnels notamment, a procédé régulièrement ces dernières années à des requalifications de postes de C en B et de B en A pour accompagner souvent des personnels inscrits sur une liste d'aptitude. Dans les services académiques, les postes de gestionnaires sont indifféremment pourvus par des adjoints ou des secrétaires administratifs, voire des contractuels.

Cette montée générale en compétence demandée aux agents se heurte à la reconnaissance par le biais de l'indemnité. En 2010 et 2011, les personnels ont connu une forte hausse de leur régime indemnitaire. Celle-ci ne venait pas pour reconnaître l'évolution de leurs missions mais pour rattraper une partie du retard financier… Notre ministère devait enfin se rapprocher de la moyenne interministérielle. Mais depuis 7 ans, pas de nouvelle hausse significative… Quant à une corrélation avec de la reconnaissance…

## RIFSEEP / IFSE / CIA

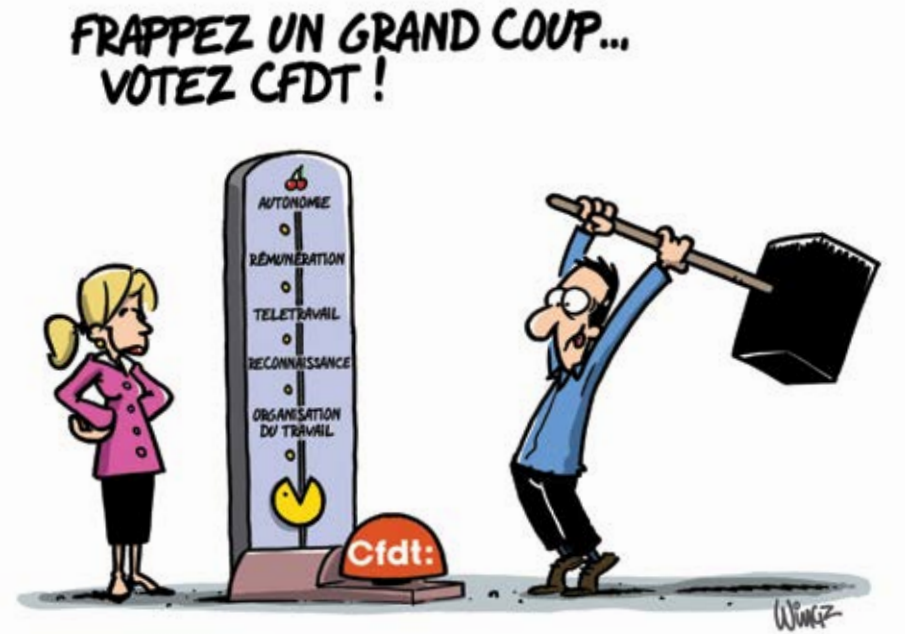
Il faut admettre que le passage au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a permis de rendre plus lisible le montant indemnitaire minimum auquel a droit un agent en fonction du poste qu'il occupe, ce montant constitue l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise). En revanche, il n'y a pas d'égalité entre les académies, qui fixent librement les montants de référence.

Pour ce qui est de la reconnaissance, le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) permet théoriquement de valoriser des missions supplémentaires ou un engagement particulier. Cependant, par peur d'inégalité et de subjectivité, le ministère a été convaincu par les représentants des personnels, dont notre organisation, d'éviter d'actionner ce levier. Ceci engendre une grande frustration des personnels, contre-productive pour tous. Une réflexion poussée et de l'audace devront être nécessaires pour avancer rapidement sur ce sujet crucial.

## Mise en place du télétravail : une avancée

Si le volet financier reste un éternel problème, il faut noter l'avancée que représente la mise en place du télétravail pour l'amélioration des conditions de travail. Celui-ci promet des agents moins fatigués par leur temps de transport, donc moins d'arrêt de travail et d'accident de service, moins de stress, plus d'autonomie. Moins de pollution automobile et des moyens de transports désengorgés. Il pourrait accroître la productivité. A contrario, les risques sont la dilution du lien social, une plus grande difficulté à défendre collectivement des droits et une réduction encore plus forte du nombre de postes et des dotations de fonctionnement. Une vigilance syndicale s'impose. Nous nous y engageons.

***Par Vincent Albaud***

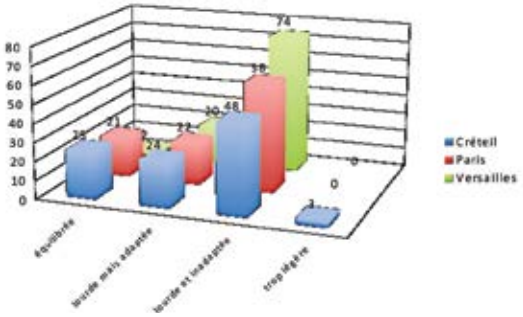


# PARLONS FORMATION !

**Retour sur l'enquête nationale menée par le Sgen-CFDT pour l'année de stage des CPE et des enseignant·e·s dans nos trois académies franciliennes. Les stagiaires veulent être formé·e·s mais pas dans n'importe quelles conditions.**

En mai 2018, le Sgen-CFDT a lancé une grande enquête en ligne à destination de l'ensemble des stagiaires du premier degré et du second degré. Elle portait sur l'estimation du temps de travail et de transport, sur l'estimation de la charge de travail, et, plus globalement sur la qualité de la formation.
Sur les 1625 réponses obtenues, plus de 400 concernent la région Île-de-France (Créteil : 180 ; Paris : 75 ; Versailles : 150). Focus sur des académies très concernées ·par la formation des stagiaires.

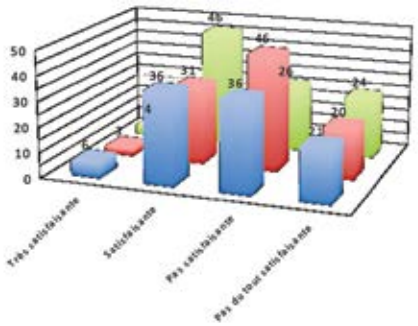
## 1. Appréciation de la charge de travail (en %)




Non seulement les stagiaires estiment que leur temps de travail hebdomadaire est très important mais l'appréciation qu'ils portent sur leur charge de travail est sévère : plus de la moitié d'entre eux, voire presque les trois-quarts à Versailles, jugent leur charge de travail « lourde et inadaptée ». L'urgence dans laquelle les met l'institution en leur confiant une classe en responsabilité dès la rentrée n'est probablement pas la meilleure façon d'appréhender sa formation, qu'elle qu'en soient ses défaillances.

***Témoignage :***
Caroline, *professeure des écoles à mi-temps, Versailles* : « La formation aurait dû s'étaler sur plus de temps. Le rythme imposé cette année est à la limite de l'humainement soutenable, surtout pour les personnes par ailleurs chargées de famille. »

## 2. Appréciation de la préparation au métier (en %)

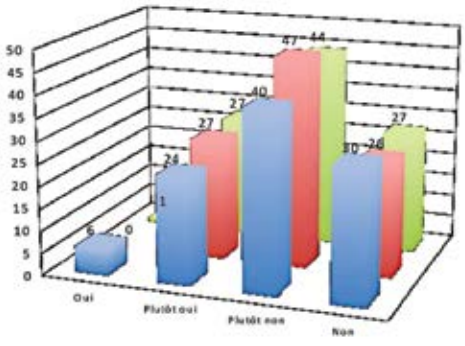


L'appréciation portée sur la préparation au métier nuance celle portée précédemment sur la charge de travail. En effet, les stagiaires sont plus partagé·es sur leur préparation au métier et selon les académies, et la trouvent autant satisfaisante qu'insatisfaisante (Versailles) ou alors vraiment peu satisfaisante (Paris).

***Témoignage :***
Camille, *certifiée à mi-temps, Créteil* : « Si nous sommes suffisamment formé·es en termes de didactique, ce n'est pas le cas de la gestion de classe et de la pédagogie, qui sont pourtant des éléments essentiels du métier de professeur·e. »

## 3. Appréciation sur le contenu des cours (en %)

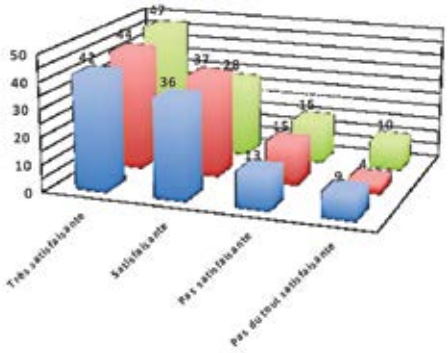
« Les cours ont-ils bien répondu à vos problématiques professionnelles ? »



À nouveau, jugement sans appel : les trois quarts des stagiaires estiment que les cours ne répondent pas aux situations professionnelles qu'elles ou ils rencontrent pendant le stage en responsabilité. Être mis.e en responsabilité à mi-temps de service dès la rentrée quand un certain nombre de stagiaires a une formation préalable insuffisante, voire nulle, ne facilite probablement pas la tâche des formateurs à l'ÉSPÉ. Mesurer l'attente des stagiaires n'est pas chose aisée mais il est manifeste que les nouvelles modalités de la formation (alternance intégrative) n'ont pas été suffisamment prises en compte par les universités.

***Témoignage :***
Marie, *PLP à mi-temps, Paris et Versailles* : « Nous ne sommes pas préparé·es à exercer. Une fois le concours réussi, il faut attendre de commencer à faire cours pour être formés. Les mois de juillet et août sont des mois de formation perdus ! Et la formation universitaire ne répond pas aux besoins et attentes des enseignant·es stagiaires.»

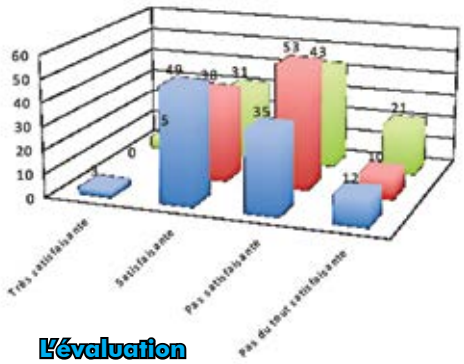
## 4. Appréciation sur la relation avec les tuteur·trices de l'établissement et de l'ÉSPÉ (en %)



En revanche, c'est un plébiscite pour la relation avec les deux tuteurs ou tutrices qui suivent le stagiaire. Que ce soit le tuteur ou la tutrice « terrain » (école ou établissement) ou le tuteur ou la tutrice universitaire (tuteur de l'ÉSPÉ), les stagiaires privilégient la relation de proximité dans la formation.

***Témoignages :***
Romain, *certifié à temps plein, Versailles* : « Deux tutrices formidables, qui ont su me conseiller et m'aider, surtout dans les moments difficiles de l'année, lorsque la pression et la charge de travail étaient à leur maximum. »

Marianne, *PLP mi-temps à Paris* : « D'un point de vue relationnel, je n'ai rien à dire. Mais en termes de contenus de formation, j'ai dû faire avec une tutrice terrain qui n'a pas demandé à l'être et qui n'a pas été formée pour m'accueillir, m'accompagner, me «tutorer»... Quant à la tutrice ÉSPÉ, ses conseils post-visites ont été très formateurs mais insuffisants en quantité. De ce fait j'aurais apprécié et trouvé plus pertinent si ces visites avaient pu se faire sans la pression de l'évaluation qui biaise le rapport et la qualité des échanges. »



L'évaluation

## 5. Appréciation sur l'évaluation

Concilier année de stage et fin d'études universitaires ne facilite pas, là non plus, la formation des étudiant·es-stagiaires. Elles et ils sont très partagé·es sur la façon dont on les évalue.

***Témoignage :***
Bryan, *Certifié à temps plein à Versailles* : « Des évaluations sur des matières complètement déconnectées et répétitives. Des dossiers à rendre, des exposés à faire quasiment toutes les semaines (en plus du contrôle continu pour certaines matières et des examens de fin de trimestre). Une dissertation ou un commentaire de textes type CAPES (en civilisation par exemple) me semble un peu déconnecté de la réalité du terrain et prend énormément d'énergies en terme de révisions (parfois utiles) et d'évaluation. »

***Par Laurent Alexandre***

## Participez à une nouvelle enquête !

Une nouvelle enquête cette fois-ci à destination des formateur·trices en ÉSPÉ a été lancée le 12 septembre suite à la conférence de presse de rentrée du Sgen-CFDT. Faites connaître à votre tour votre avis sur la formation de vos étudiant·es et de vos stagiaires et sur vos conditions de travail !

https://www.sgen-cfdt.fr/sgenforms-form/formateurs-espe/

**Le SGEN-CFDT revendique pour les stagiaires plus de temps, plus de bienveillance et moins de stress pour mieux se former.**

• La formation initiale ne peut se limiter à la seule année de stage qui concentre trop d'objectifs.

• L'alternance nécessite une meilleure articulation entre exercice du métier en classe et formation à l'ÉSPÉ.

• La mise en responsabilité est nécessairement progressive. Des stages d'observation et de pratique accompagnée doivent précéder le stage en responsabilité.

• Le rapprochement des deux terrains de formation, université et établissement scolaire, est indispensable. La constitution d'équipes pluri-catégorielles concourt à cette complémentarité.

• La pression de la validation et de la titularisation ne doit pas contrarier le dispositif de formation.

• La place et la nature des épreuves du concours doivent permettre le recrutement de CPE et d'enseignant·e·s conscient·e·s de leurs responsabilités.

Accueil des stagiaires enseignant·e·s à Paris-Nanterre 27 août 2018

# À LA RENCONTRE DES DIRECTEURS D'ÉCOLE DE FRANCE

**Dominique Bruneau et Alain Rei, militants Sgen-CFDT, ont parcouru 50 000 kilomètres sur les routes de France pour animer 52 réunions ouvertes à toutes et tous. Anne-Laure Collomp les a rencontrés entre deux trains alors que début août, deux députées, Valérie Bazin-Malgras et Cécile Rilhac, ont rendu les conclusions d'une mission « flash » sur les directeurs d'école.**

Alain Rei

Dominique Bruneau

***Pourquoi sillonnez-vous la France depuis mars 2017 ?***

Afin de rencontrer le maximum de directeurs d'école. Nous voulons les écouter parler de leur métier, de leur fonction. Nous en avons déjà vu environ 1500. Ils connaissent des situations très variées. Certains sont directeurs d'une classe unique dans une zone rurale alors que d'autres ont en charge la direction d'une école de 25 classes en réseau d'éducation prioritaire. Dans la région parisienne, nous sommes allés à Melun, Créteil, Courbevoie et Paris. Déjà 12 autres réunions sont prévues d'ici décembre.

***D'où est venue cette idée ?***

En novembre 2017, le thème d'un colloque du Sgen-CFDT était la gouvernance du premier degré. La question de l'autonomie des écoles y a été posée et discutée. Il y avait une hypothèse de départ. Il fallait voir si elle correspondait à la réalité du terrain et construire un projet pour le premier degré. Nous sommes tous les deux des directeurs d'école, aujourd'hui déchargés de classe, l'un à Angers (49) et l'autre à Roquefort-la-Bédoule (13). Nous sommes également secrétaires fédéraux au Sgen-CFDT et Alain est président du GDID, Groupement de Défense des idées des Directeurs d'école (voir encart). Nous avons créé cette journée de formation-rencontres.

## Se donner du temps pour penser autrement.

***Comment se déroulent ces rencontres ?***

Dans un premier temps, nous faisons un peu d'histoire. Nous remontons le temps jusqu'en 1977, date à laquelle le Sgen-CFDT parle pour la première fois du statut de l'école. Puis, nous laissons la parole aux participant·e·s qui, par ailleurs, ne sont pas que des directrices ou directeurs. Nous avons fait des formations avec seulement cinq personnes dans la salle et d'autres à soixante-deux ! Finalement, les questions qui se posent ne sont pas les mêmes sur tout le territoire. Par exemple, il y a un vrai décalage entre la rue de Grenelle et la vie du terrain. Le travail relationnel très important et chronophage que mènent les directeurs, peu mesurable, n'est pas pris en compte par le ministère. Les directeurs ont un sentiment d'isolement. Ils ont besoin d'une reconnaissance officielle. Avoir du temps supplémentaire de décharge de classe ne suffit pas à résoudre leurs difficultés.

Dans un second temps nous présentons le projet du Sgen-CFDT dont l'hypothèse de départ a déjà évolué grâce à ces rencontres. Nous étudions des cas pratiques. Se donner du temps pour penser autrement, c'est le but du travail que nous menons.

***Quels sont les points forts du projet « établissement du premier degré » du Sgen-CFDT ?***

Tout d'abord, ce projet n'est pas encore stabilisé. Il est en

cours d'élaboration et nécessite maintenant des expérimentations. Il ne s'agit pas de reproduire à l'identique le statut des établissements du second degré. D'une part on peut se demander s'ils fonctionnent si bien, d'autre part la culture du premier degré est différente de celle du second degré.

Le cœur du projet est de pouvoir donner davantage d'autonomie aux écoles et aux équipes enseignantes tout en allégeant la charge de travail liée à la direction. Pour l'instant, l'école n'a pas d'existence juridique.
Cela implique que de nombreuses décisions soient prises par les circonscriptions alors qu'elles pourraient l'être au sein de l'école. Actuellement, il y a une incapacité des enseignant·e·s à pouvoir agir au quotidien sur leur travail et chacun perd du temps. C'est profondément décourageant et démotivant.

Les IEN avec lesquels nous avons discuté trouvent que la réflexion menée est intéressante pour redonner du sens à la fonction de directeur. Cela leur permettrait de sortir de leur rôle de plus en plus administratif pour se concentrer sur l'accompagnement des équipes et la formation.

***Vous avez été reçus par les membres du cabinet du ministre de l'Éducation nationale. Avez-vous pu dialoguer ?***

Oui. La question de la direction d'école est inscrite à l'agenda social du ministère pour 2019. En plus, de septembre 2017 à janvier 2018, le Sgen-CFDT et le GDID ont envoyé un courrier à tous et toutes les député·e·s (voir l'intervention du député Lionel Causse). Le dialogue avec les membres du cabinet a pu se faire sur des propositions à court et moyen termes : validation des acquis d'expériences (VAE) des directeurs d'école, remplacements des directeurs en charge de classe ou encore au sujet de la nécessité d'un calendrier fixe des jours de décharge de direction pour les petites écoles.

***Vous avez été entendus, ainsi que d'autres syndicats, par Valérie Bazin-Malgras et Cécile Rilhac. Quel est votre retour ?***

Beaucoup de nos propositions se retrouvent dans ce rapport. Nous avons été pris au sérieux grâce aux rencontres de terrain que nous avons réalisées. Par exemple, le rapport a retenu la nécessité de la dissociation de charge de classe et de la charge d'enseignement. Là aussi, le dossier VAE, qui ne coûterait pas grand-chose à mettre en place, a connu un écho favorable.

Par contre, nous avons des réserves sur la fusion proposée des écoles maternelles avec les écoles élémentaires. Pour nous, elle ne peut avoir de sens que s'il y a une pertinence éducative. Et bien sûr, en consultant les personnels concernés.

***Dans leur rapport, elles proposent un seuil minimum de classes pour une direction d'école avec une décharge complète.***

Nous sommes davantage favorables au fait de tenir compte de la réalité de l'école pour décider de la décharge.

La création d'un nouveau corps, pour les directeurs, peut être intéressante mais le côté irréversible (un directeur « nouvelle version » ne pourrait pas redevenir enseignant) nous gêne. Néanmoins cela permettrait une réelle formation à la direction. Pour rappel, actuellement, une école sur quatre est dirigée par un directeur qui fait fonction, et qui n'est donc pas formé.

***Et maintenant ?***

Nous entamons la saison 2 de notre tour de France. Nous avons eu de très bons retours de nos premières rencontres. En direct ou sur les réseaux sociaux (twitter). Et une augmentation des adhésions. Maintenant, il faut aller plus loin. Expérimenter. Ensemble, construisons l'école de demain !

**Il est encore temps de joindre Dominique Bruneau et Alain Rei pour organiser une rencontre dans votre territoire.**

dbruneau@sgen.cfdt.fr
arei@sgen.cfdt.fr

Il est aussi possible de réagir sur les comptes twitter suivants :
#Domi Bruneau
#AlainRlb13
#SgenCFDT

**Consultez l'ensemble de notre dossier ***

Pour lire la question orale du député Lionnel Causse au sujet des directions d'école :

https://www.nosdeputes.fr/15/intervention/139963

### GDID ou « j'ai des idées », kezako ?

Le Groupement de Défense des idées des Directeurs d'école est une association française généraliste et nationale de Directrices et Directeurs d'école qui ne sont pas satisfait·e·s de leur absence de statut.

Nous avons pour objectif d'arriver à la définition et à la reconnaissance légale du métier de Directeur d'école. Nous demandons la création d'un statut original de Directeur d'école et d'un statut d'Établissement Public du 1er degré.

GDID est une association professionnelle. Nous sommes en poste et nous défendons une idée : directeur d'école est un métier à part entière de l'enseignement, il doit être reconnu comme tel, financièrement et professionnellement. Interlocuteur de l'Institution, le GDiD a tissé des relations de confiance et de travail avec de nombreux acteurs du système éducatif.

Source : site internet du GDID : http://gdid.education/

* Notre dossier : https://www.sgen-cfdt.fr/actu/etablissement-du-premier-degre-etat-des-lieux/

# DÉFICIT EN ENSEIGNANT·E·S ET ÉGALITÉ RÉPUBLICAINE

**Versailles et Créteil, les deux plus grandes académies de France, sont dites « déficitaires ». Dans l'académie de Créteil, un département totalise, à lui tout seul, tous les postes vacants de mathématiques. Le système éducatif doit-il reproduire les inégalités sociales ?**

Déficitaire signifie qu'à l'issue du mouvement intra-académique (processus pendant lequel on affecte les personnels enseignants titulaires sur les postes libres ou qui se libèrent) de très nombreux postes restent vacants. Nos deux académies caracolent l'une et l'autre autour de 600 ou 700 postes vacants. À chaque rentrée, il faut ajouter les chiffres de ce que l'on nomme l'évaporation, c'est-à-dire les personnels qui pour une raison ou une autre ne rejoignent pas leur poste. En clair, la pénurie en enseignant·es du second degré est durablement installée en Île de France.

Les rectorats dépensent une énergie considérable pour que des remplaçants, titulaires ou contractuels, soient affectés sur ces postes. Dans nos deux académies, les mathématiques et la technologie constituent les deux disciplines les plus déficitaires.
À titre d'exemple, à Créteil ce sont à peu près 100 postes vacants en maths. Le vivier des remplaçants titulaires est épuisé très rapidement et le recours aux contractuels est massif.

Qu'il y ait autant de postes vacants ne signifie pas que l'administration ne fait pas son travail. C'est que le métier d'enseignant n'attire plus assez pour parvenir à peupler en personnels titulaires tous les postes de nos académies.

On sait que dans certaines disciplines, il y a plus de places offertes aux concours que de candidat·es. Les salaires et les conditions de travail y sont pour beaucoup. Le métier enseignant a, peut-être, joui, dans le passé, d'une image positive. Ce n'est certainement plus le cas à notre époque.

## On creuse les inégalités

Les opérations de mouvement, telles qu'elles sont pratiquées, creusent les inégalités qui résultent de cette pénurie. Aucune surprise : ce sont les zones réputées les plus difficiles qui totalisent le plus grand nombre de postes vacants. La Seine Saint Denis à elle seule totalise à peu près tous les postes vacants de mathématiques de l'académie de Créteil. À Versailles, ce sont les zones les plus difficiles du Val d'Oise, de l'Essonne ou des Yvelines qui en font les frais.

Le manque d'enseignants titulaires dans le réseau éducatif d'une zone géographique constitue une rupture de l'égalité républicaine.

Cette pénurie complique et alourdit tout le mécanisme normal du remplacement en occupant à temps plein non seulement les services administratifs mais encore les inspecteurs dont les missions sont pourtant d'abord et avant tout pédagogiques.

**Derrière ce déficit : tout le jeu de la perception qu'on se fait du métier et des zones géographiques.**

Derrière ce déficit, il faut voir aussi tout le jeu de la perception et toute la représentation qu'on se fait du métier et des zones géographiques. Il faudrait pourtant sortir de ces sentiers trop bien connus qui assurent, au mieux, que la mécanique administrative fonctionne mais n'aident pas le système éducatif à accomplir correctement sa tâche.

## Le besoin d'une autre logique

Le Sgen-CFDT revendique une autre logique : stabiliser les équipes et construire des projets innovants qui permettent de combattre la tendance lourde du système éducatif à reproduire les inégalités sociales.

Seules des mesures politiques fortes et incitatives, engageant les autorités et les personnels peuvent permettre d'inverser ces tendances. Une réelle autonomie qui reste à conquérir.

***Xavier Boutrelle***

*Photos Ph. A. Accueil des enseignant·es stagiaires à Paris-Nanterre et formation Sgen-CFDT Débuter dans le métier en Île de France*

# CIO : SERVICE PUBLIC DE PROXIMITÉ

Le réseau des centres d'information et d'orientation est un outil précieux et menacé depuis plusieurs années. Abandonnés par des conseils départementaux qui ne veulent plus les financer. Ou par un ministre annonçant au printemps le transfert des personnels dans les établissements scolaires. Ils rendent pourtant un service bien utile à un public nombreux.

**Rencontre à Gonesse (95) avec Marie-Ange Urbain, adhérente Sgen-CFDT.**

**Quelle est l'histoire du Pôle information et orientation de Gonesse (PIO) ?**

Nous avons construit ce lieu dans l'esprit du service public régional de l'orientation (SPRO) : il regroupe le CIO, la Mission locale, l'Espace emploi de la Communauté d'agglomération, le Point information jeunesse. Les personnels restent à la charge de chaque structure mais les locaux et les outils sont mutualisés. C'est le cas de l'espace d'accueil du public et de la salle de réunion. Un bureau est à la disposition d'autres structures comme la mission de lutte contre le décrochage scolaire, ou le plan local pour l'insertion et l'emploi. Lorsque le Conseil départemental s'est désengagé du financement du CIO en 2014, nous avons construit, avec le soutien du Sgen-CFDT, un projet d'accueil des publics à plusieurs avec la mairie qui a racheté les locaux.

C'est donc une structure multi-partenariale où les acteurs du SPRO travaillent ensemble. Les agents du CIO y assurent l'accueil du public du lundi au samedi matin. Nous recevons plus de 4000 personnes par an pour une aide ponctuelle (premier conseil, consultation de documentation) et plus de 4000 autres pour un entretien conseil.

Ce PIO correspond bien à la mission essentielle qui est désormais celle de la Région d'organiser l'information sur les métiers et les formations en direction de tous les jeunes.

**Ici nous sommes à la croisée des chemins entre scolarité et insertion.**

**Quel est le public accueilli ?**

Nous recevons beaucoup de jeunes adultes en insertion, de 18 à 25 ans, diplômés ou pas. L'Est du Val-d'Oise est une zone défavorisée, les jeunes de Garges, Gonesse ou de Goussainville qui viennent nous voir ont besoin d'accompagnement. Par exemple pour la rédaction de leurs CV, lettres de motivation, dans le cadre du conseil en orientation. Il nous faut déterminer leurs besoins, analyser la demande, puis nous nous partageons les tâches au sein du PIO.

Nous accueillons des demandeurs d'emploi mais aussi des jeunes sans solution scolaire. Depuis peu, à vrai dire depuis la reprise des activités du CIO le 23 août dernier, nous assurons une permanence Parcoursup (numéro vert) pour des jeunes sans affectation ou des parents qui cherchent à comprendre. Les parents doivent faire face à une masse d'informations qui est difficile à maîtriser. Nous les y aidons.

Des temps d'accueil de jeunes étrangers sont également assurés par le centre académique pour la scolarisation des nouveaux arrivants et des enfants du voyage (CASNAV).

La variété du public nourrit notre expérience. En tant que psychologue de l'Éducation nationale, je ne voudrais pas me couper de cette richesse : le conseil en orientation que je donne dans les établissements scolaires se nourrit de ce que nous faisons ici où nous sommes à la croisée des chemins entre scolarité et insertion. Un tiers de notre activité est consacrée au CIO. Cette expérience et cette connaissance des parcours de tous les publics après le temps de l'école nous permet de mieux aider et de mieux conseiller celles et ceux qui sont à l'école.

Ce serait un non sens de perdre cette dynamique mais aujourd'hui nous sommes inquiets pour la sauvegarde du réseau des CIO qui rend pourtant service à l'ensemble des territoires franciliens. Et encore plus inquiets bien sûr pour ces territoires où nous recevons, comme ici à Gonesse, un public qui ne bénéficie pas de toutes les clés de la réussite ! Nous avons envie de poursuivre cette mission d'accueil et de proximité avec tous ces publics.

***Propos recueillis par Philippe Antoine***

*Photos Ph. A. septembre 2018*

# COMITÉ TECHNIQUE : INSTAURER UN DIALOGUE SOCIAL

Emmanuel Bailles, Merry Salleron, Céline Chabert et Nathalie Thiello-Nilsson

Emmanuel Bailles est délégué syndical Sgen-CFDT au Centre international d'études pédagogiques (CIEP), à Sèvres, où il a su, avec le collectif CFDT, créer et développer une présence syndicale pour un nouveau dialogue social dans son établissement.

Il nous reçoit en compagnie de Céline Chabert, Nathalie Thiello-Nilsson et Merry Salleron, **élu·es au comité technique (CT)** de l'établissement.

**Le CIEP** est un établissement public à caractère administratif de 240 agents, sous la tutelle du Ministère de l'Éducation nationale. Il est l'opérateur public de coopération internationale éducative et linguistique du ministère de l'éducation nationale et il dispose, comme une université ou une grande école, de son propre CT.

**http://www.ciep.fr/**

**Comment le dialogue social s'est-il construit au CIEP ? Qu'avez-vous obtenu ?**

Tout d'abord, je dirais que, compte tenu des enjeux portés par les représentant.es du personnel en comité technique, il est nécessaire d'être formé.es et soutenu.es par la CFDT et le Sgen-CFDT, au niveau national comme au niveau régional ou local, pour agir avec objectivité et efficacité au bénéfice de toutes et tous, et savoir faire face à toute pression. Au fil du temps nous pensons avoir convaincu nos interlocuteurs du bien fondé de nos demandes, du sérieux et de l'honnêteté de notre démarche collective.

Faire entrer une pratique syndicale CFDT dans un établissement, ça bouscule des préjugés tenaces, dont il ne reste plus, aujourd'hui, que des expressions sporadiques qui ne serventn que ceux qui en usent. Le dialogue social, le fonctionnement des instances, c'est pour nous une composante fondamentale de la démocratie, du vivre ensemble et du bien-être au travail, quelques soient les statuts et, bien sûr, les fonctions occupées.

Télétravail, santé au travail, réduction de l'empreinte écologique, accompagnement des personnels dans le cadre de réorganisations ou de la privatisation de la restauration… Le bilan est considérable : difficile de tout lister !

Notre plus grande fierté syndicale c'est sans doute d'être parvenus à construire en quelques années une culture du dialogue social. Cela n'a pas toujours été simple… Il a fallu beaucoup de ténacité pour convaincre tous les acteurs : élu·es du personnel, nous revenions régulièrement avec les mêmes questions restées sans réponses…

Aujourd'hui nos collègues sont davantage sensibilisé·es à leurs droits, et nous sommes reconnu·es dans notre rôle et comme force de proposition. La section Sgen-CFDT elle aussi est reconnue comme collectif, et très soutenue. Il faut dire que nous venions de loin car il y a eu de longues années sans dialogue social constitué au CIEP.

**Un véritable rôle d'« amortisseur social », à condition d'avoir des interlocuteurs prêts à entendre et à agir.**

Céline, Nathalie et Merry n'hésitent pas un instant : « À force de ténacité, Emmanuel nous a convaincu·es et nous a donné envie de changement avec une présence syndicale, collective : nous l'avons donc suivi ! »

## CAPITAL DE SYMPATHIE

Une section syndicale s'est constituée, organisée et étoffée au fil des ans (35 adhérent·es et sympathisant·es à ce jour, soit 15% de l'effectif). Nous avons acquis un « capital de sympathie », recevant régulièrement des messages de collègues qui nous remercient de nos actions, mais surtout qui nous font part de leurs avis dont nous débattons puis que nous portons dans les instances.

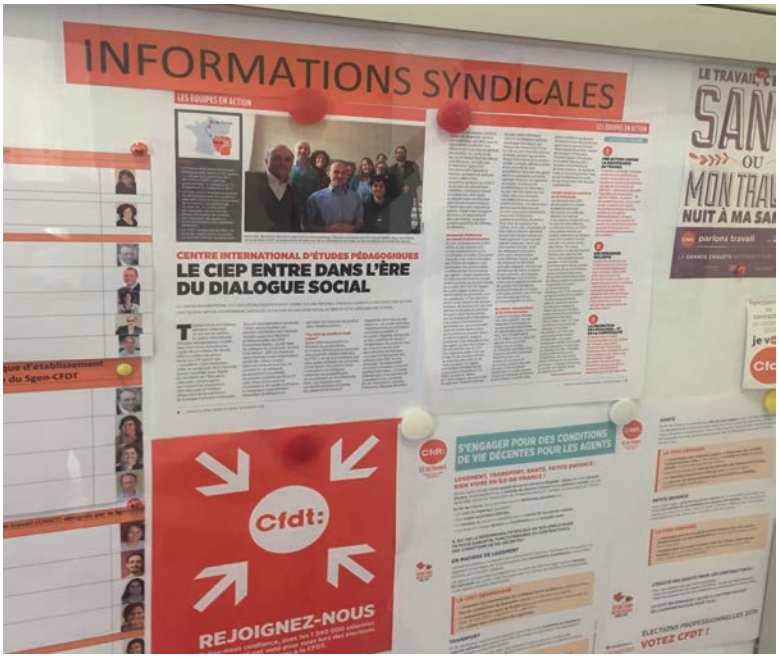
Témoignages d'une confiance qui conduit aussi à venir nous voir plus aisément lorsqu'un problème se pose : nous jouons un véritable rôle d'*amortisseur social*, à condition cependant d'avoir des interlocuteurs conscients de cela, prêts à entendre et à agir.

**Comment avez-vous construit ce travail ?**

Le CT se réunit de 3 à 5 fois par an sur une demi journée. Nous nous réunissons entre élu·es Sgen-CFDT tous les 15 jours : chaque instance se nourrit des travaux des autres : CT/ CHSCT/ CA. Il est nécessaire que les informations circulent entre des instances aux compétences spécifiques mais complémentaires. De cette façon nous sommes mieux outillé·es et plus crédibles pour porter des dossiers complexes.

Les agents ont aujourd'hui l'habitude du calendrier social de la maison, ils attendent des informations après la réunion d'une instance. Et ils savent de quoi on y parle et ce qu'on y porte.

« Nous communiquons régulièrement par voie électronique ou d'affichage auprès de toutes et tous. Je dispose moi-même d'un jour de décharge par semaine pour mener à bien ma mission de délégué syndical. », précise Emmanuel.




## LIBÉRER LA PAROLE DES AGENTS

Concernant la santé au travail et le CHSCT, il nous a fallu développer une culture de prévention et d'action, avançant d'abord par tâtonnement, il y a eu ensuite comme un déclic, les situations de souffrance au travail se sont exprimées. Les mandaté.es CHSCT ont été formé.es, des enquêtes ont pu être générées dans quatre services, avec des entretiens et un retour en comité technique. L'intervention d'un psycho-sociologue a été actée en CHSCT pour un service et les agents ont pu être accompagnés. Il est fondamental de réagir vite, de ne pas attendre lorsqu'on est confronté à des risques pour sa santé (troubles du sommeil, fragilisation).

Nous pensons que nous sommes désormais identifié·es comme des représentant·es du personnel à l'écoute, compétent·es et capables de discrétion lorsqu'elle est nécessaire.

## MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL

La mise en œuvre du télétravail est un bon exemple : nous en parlions depuis trois ans dans les instances, c'était une forte demande du Sgen-CFDT liée aux questions de santé au travail par la réduction de la fatigue des transports, à la réduction de l'empreinte écologique de l'établissement.

C'est aussi une formidable occasion de penser collectivement l'organisation du travail, en affirmant les relations de confiance ou en les développant là où perdurent des conceptions trop descendantes des responsabilités professionnelles.

**Nous cherchons à mettre en avant un engagement citoyen pour un établissement citoyen.**

Après deux comités techniques, deux CHSCT et une commission sur le sujet, une expérimentation pour 15 % des effectifs de l'établissement va être lancée. Le télétravail pourra être mis en œuvre dans une démarche paritaire administration/organisations syndicales en 2019, avec des temps de formations et de suivis réguliers.

L'étape suivante, pour nous, est de continuer de développer le dialogue dans une démarche inclusive. Nous souhaitons qu'il s'ouvre à la diversité des sujets, des personnes, des sensibilités. Nous avons besoin de personnes qui puissent s'engager sur une thématique qui les concerne particulièrement. Nous cherchons à mettre en avant un engagement citoyen pour un établissement citoyen. C'est un projet éthique au sens du philosophe Paul Ricoeur : « visée d'une vie bonne, avec et pour les autres, dans des institutions justes ». Ce qui exprime bien, à mes yeux, les raisons de notre engagement, non sans lien, d'ailleurs, avec les missions et les métiers du CIEP : nous ne sommes pas agents de la fonction publique par hasard !

## Préoccupations environnementales à l'initiative des représentant.es du personnel

C'est pourquoi, par exemple, nous avons impulsé, dès 2015, des actions en matière de responsabilité environnementale de l'établissement, qui avait déjà engagé une action en matière de recyclage du papier. Le CT a profité de cet élan : Céline et Hélène, deux élues Sgen-CFDT, ont pu y porter ces préoccupations et générer un groupe de travail paritaire (Green), en faisant appel à des volontaires.

Réduction des déchets, abonnement à des paniers bio en partenariat avec l'économie sociale et solidaire (Jardins de Cocagne), réflexion sur les transports alternatifs (aide à l'achat du vélo électrique), bornes de recharge pour véhicules électriques, éducation au développement durable, projet de Noël solidaire, bilan carbone de l'établissement. C'est un acquis collectif : ces préoccupations ont pu être intégrées au projet de contrat d'objectifs et de performance de l'établissement (COP 2019-2022), au titre de la responsabilité sociale et environnementale du CIEP. Elles sont à décliner aux côtés de nos fortes attentes en matière de politique d'emploi, de politique salariale, statutaire et de formation, qui sont de la responsabilité du CT.

Nous comptons sur la confiance des personnels le 6 décembre prochain pour pouvoir poursuivre ces travaux et ces avancées !

*Propos recueillis par Philippe Antoine*

Au CIEP de Sèvres - photos Phil. A.

# PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES : LA CFDT S'ENGAGE

*La CFDT en campagne - Isabelle Champion, CFDT Inra, rencontre avec les personnels sur leur lieu de travail - sept. 2018 photo Ph. A.*

**C'est un constat amer : lorsqu'une personne est victime de violences sexuelles ou sexistes dans une entreprise ou une administration, elle ne se tourne pas vers les syndicalistes. Comment inverser la tendance ?**

https://ile-de-france.cfdt.fr/portail/ile-de-france/outils/nos-guides/-guide-prevention-des-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail-srv2_400890

Les syndicalistes devraient figurer en bonne place pour recueillir cette parole, mais force est de constater qu'un cercle vicieux s'est mis en place : les victimes ne vont pas voir les syndicalistes, qui en retour ne prennent sans doute pas la mesure du phénomène.
Il suffit de rappeler un seul chiffre : 48 % des femmes affirment travailler dans un climat général sexiste et déplaisant.
Les enquêtes existent et vont toutes dans le même sens : l'INSEE en 2007, l'IFOP et l'Agence des droits fondamentaux de l'UE en 2014.
Notre projet au sein du Sgen-CFDT est de faire reculer ces violences. Afin d'y parvenir, un guide contre les violences sexuelles et sexistes a été publié par la CFDT en collaboration avec l'AVFT*. **En voici un aperçu.**

### Qu'est-ce qu'une violence sexiste ou sexuelle ?

La première étape consiste à nommer et reconnaître une pluralité de violences qui vont de l'injure au viol. Le guide donne plusieurs exemples concrets et rappelle la responsabilité de l'employeur dans la création d'un espace de travail serein. Ainsi, il n'est pas question de conditionner une sanction sur le lieu de travail au dépôt d'une plainte, par exemple, et les deux sont indépendants.
L'éducation nationale, comme les autres employeurs, se doit de sanctionner les violences sexuelles et sexistes, et ce même si aucune plainte n'a été déposée.

### Que faire en tant que syndicaliste ?

Il s'agit en premier lieu de faire sortir ces violences de l'ombre. On peut s'y prendre de différentes manières : joindre le comité hygiène, sécurité et conditions de travail - CHSCT, faire des affiches ou des tracts, rencontrer les personnels. On peut aussi se référer aux services de santé au travail, à l'inspection du travail ou à des associations comme l'AVFT.
Dans les établissements scolaires, des campagnes de prévention peuvent être menées. La ou le chef.fe d'établissement se doit en effet de maintenir (ou de créer !) un environnement de travail de bonne qualité. Il est possible de poser des questions en conseil d'école ou en conseil d'administration, d'organiser des rencontres entre les personnels de l'éducation nationale et des représentants syndicaux sur ces sujets, par exemple lors d'une heure mensuelle d'information syndicale - HMIS. Le tout est sans doute d'anticiper, de montrer aux personnes qui sont victimes de ces violences qu'elles et ils ont des interlocuteur.rice.s. Ces actions (qui peuvent sembler bien humbles, mais qui sont nécessaires !) peuvent montrer aux agresseurs que des sanctions sont possibles car nous refusons la culture du silence.

### Comment prendre en charge les victimes ?

Il faut affirmer clairement que rien ne sera fait sans l'accord de la personne concernée. Le respect de la décision de la victime, quelle qu'elle soit, est absolument nécessaire. L'entretien doit être mené sans pression d'aucune sorte, de préférence dans un local fermé, sans passage. Il est préférable d'être deux pour recueillir la parole d'une victime : l'un.e écoute pendant que l'autre prend des notes. Le syndicat peut saisir l'employeur ou le tribunal administratif.

L'égalité entre les femmes et les hommes est désormais au goût du jour, c'est même la grande cause du quinquennat, et l'on ne peut que s'en réjouir. La CFDT a participé à faire émerger cette thématique.
Après les mouvements #MeToo et #BalanceTonPorc, il s'agit de passer de l'élan populaire aux actions institutionnelles : les pouvoirs publics, les entreprises et les administrations doivent prendre la mesure des violences à caractère sexuel ou sexiste pour les faire cesser. Notre projet est de les y aider.

***Aude Paul***

*** AVFT :** Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail http://www.avft.org/

**L'Éducation nationale, comme les autres employeurs, se doit de sanctionner les violences sexuelles et sexistes.**

*Mars 2017, initiative CFDT - Mix'Idées - égalité pro, Catherine, Karima et Ute, militantes CFDT - photo Ph. A.*

# LOGEMENT, TRANSPORT, SANTÉ, PETITE ENFANCE : BIEN VIVRE EN ÎLE DE FRANCE !

Cfdt: ÎLE DE FRANCE
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

VOTRE VOIX NOTRE ACTION — VOTEZ CFDT

## Élections professionnelles du 6 décembre 2018

**Année après année, notre qualité de vie au travail se dégrade :** baisse de notre pouvoir d'achat, rétablissement de la journée de carence, hausse de la cotisation retraite, hausse de la CSG, report de l'application du Protocole parcours, carrières et rémunération (PPCR)…

**En Île-de-France, nous sommes encore davantage pénalisé·es par :**

- **un coût du logement exorbitant ;**
- **des trajets quotidiens difficiles ;**
- **le manque de solutions adaptées pour la garde de nos jeunes enfants ;**
- **une prise en charge absente ou insuffisante de la mutuelle santé.**

IL EST DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE NOS EMPLOYEURS DE NOUS GARANTIR, FONCTIONNAIRES OU CONTRACTUEL·LES, DES CONDITIONS DE VIE DÉCENTES !

### LOGEMENT :

Les administrations n'intègrent pas suffisamment dans leur politique RH la question du logement et les règles de fonctionnement des commissions d'attribution, lorsqu'elles existent, sont souvent opaques.
Les agents arrivant d'autres régions ont souvent du mal à se loger, tant le manque de logements est criant.
C'est vrai aussi pour les jeunes, les familles monoparentales ou les agents en perte d'autonomie.

### LA CFDT REVENDIQUE :

- l'intégration du logement dans les politiques RH et sociales des administrations ;
- plus de constructions de logements adaptés à la situation des agents ;
- la mutualisation des parcs de locatifs dans une structure unique comme dans le privé, de type Action Logement (1 % Logement) ;
- des critères clairs d'attribution des logements.

### PETITE ENFANCE :

Dans notre région, la garde des jeunes enfants est un véritable casse-tête tant l'offre est insuffisante ou inadaptée aux horaires des familles. Elle constitue un facteur de stress pour elles, voire un retour à l'emploi difficile pour les parents (essentiellement les mères) qui ont interrompu leur travail.

### LA CFDT DEMANDE :

- le développement de l'accueil de la petite enfance dans des crèches d'établissements ou inter-établissements comme cela se pratique dans le secteur privé ;
- l'augmentation du nombre de places dans les crèches collectives ou familiales par la contractualisation avec les collectivités territoriales et les Caisses d'allocations familiales.

Retrouvez l'intégralité de nos revendications et nos informations sur https://ile-de-france.cfdt.fr
Sgen-CFDT creteil@sgen.cfdt.fr paris@sgen.cfdt.fr versailles@sgen.cfdt.fr

# CONTACTS ILE DE FRANCE

**Sgen-CFDT Académie de Créteil**
11/13 rue des Archives
94010 CRÉTEIL cedex
01 43 99 58 39 • creteil@sgen.cfdt.fr
**https://creteil.sgen-cfdt.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

Cela peut coûter cher...
Mais l'épanouissement
des personnes n'a pas de prix.
René Bonety, CFDT, 1971

**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
**https://paris.sgen-cfdt.fr/**

**Sgen-CFDT Académie de Versailles**
23 place de l'Iris
92400 COURBEVOIE- La Défense
01 40 90 43 31 versailles@sgen.cfdt.fr
**https://versailles.sgen-cfdt.fr/**
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