



# Votons Sgen-CFDT

[WWW.CFDT.FR](http://WWW.CFDT.FR)

Trimestriel • numéro 46 • novembre 2018 • 1,20 €

## Pense-vote : comment voter ?

En fonction de votre ministère de tutelle, de votre métier  
et de votre lieu de travail, votre modalité de vote ne sera pas la même :

Vote à l'urne, vote par correspondance, vote par internet :

<https://www.electionseducation2018.fr/comment-voter/>

### Pour les votes électroniques [CAP - CCP - CTA - CTMEN] :

#### Étape 1 :

Je crée mon espace électeur :

1. Je vais sur : <https://huit.re/elections2018>
2. Je clique sur le bouton vert
3. Je saisis mon adresse de messagerie professionnelle.
4. Un peu plus tard, je consulte ma messagerie professionnelle et je clique sur le lien de confirmation qui – normalement – est arrivé.
5. Je crée mon mot de passe personnel électeur. Je le note :

#### Étape 2 :

Je récupère ma notice de vote sur mon lieu de travail.  
Elle contient mon identifiant électeur.

Vous n'avez pas reçu ou vous avez égaré votre notice de vote contenant votre identifiant électeur ?

Vous pouvez demander l'envoi d'un nouvel identifiant en passant par votre espace électeur.

Pour des raisons de sécurité, cet envoi ne peut être fait que par SMS et après vérification préalable d'informations personnelles. Munissez-vous de votre NUMEN.

La demande d'envoi d'un nouvel identifiant ne peut être faite que 3 fois.

#### Étape 3 : à partir du 29 novembre 10h et avant le 6 décembre 17h :

Je vote le plus vite possible depuis mon espace électeur.



### Votes à l'urne le 6 décembre :

**CTMESR - CT des établissements de l'ESR -**

**CTU pour les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs**

+ les commissions paritaires d'établissement (CPE) et les CCPANT.

Dans l'un des bureaux de vote de votre établissement.



**VOTEZ ET FAITES VOTER  
POUR LES LISTES PRÉSENTÉES PAR LE Sgen-CFDT !**

## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

### SOMMAIRE

4/ Pour une répartition plus juste des personnels !

5/ Égalité femmes-hommes ?

6-7/ Candidates et candidats du  
Sgen-CFDT - Comités techniques

8/ École inclusive : reconnaître et former

9/ Un syndicat pas corpo :  
qu'est-ce que ça change ?

10-11/ Revendications CFDT en IDF



## Je vote, tu votes, ... nous votons : mais pourquoi donc ?

### Des mutations aux conditions de travail : des instances qui nous concernent toutes et tous !

Tous les quatre ans, les personnels de la Fonction publique sont appelés à participer aux élections professionnelles. Pourquoi ces élections ?

Elles nous permettent d'élire nos représentantes et nos représentants dans les différentes instances relatives à toutes les questions liées à nos carrières comme les mutations, les promotions, les congés...

Mais, on le sait moins généralement, certaines de ces instances (**les Comités techniques et les CHSCT qui en découlent**) traitent aussi de l'implantation des postes, de la formation, des conditions de travail, de la santé, de l'égalité femme-homme, des discriminations, de l'évolution et de la conception même de nos métiers...

Et c'est pour cela que lors de ces élections, vous allez prendre part à plusieurs scrutins, quatre le plus souvent.

Tous les métiers de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la recherche - **tous nos métiers - sont concernés** que nous soyons **titulaires ou contractuel·les** ! Ne passez pas votre tour ! Effectuez bien tous les votes auxquels vous pouvez prendre part !

### Ma voix, ta voix, notre voix : la voix du Sgen-CFDT !

Parce qu'elle est portée par des militant·es et des adhérent·es qui appartiennent à tous les corps et à tous les métiers qui composent le monde de l'éducation tant dans le scolaire que dans le supérieur, la voix du Sgen-CFDT n'est jamais corporatiste. Elle ne se fonde pas sur des analyses étroites et réduites qui aboutissent toujours à remonter les catégories les unes contre les autres et à désigner quelques cibles faciles.

Bien au contraire, le Sgen-CFDT, syndicat confédéré, ne considère pas l'Éducation nationale comme une citadelle assiégée ni comme un camp retranché. L'école vit dans la société. **C'est ensemble que, toutes catégories rassemblées, nous réfléchissons à l'entrée dans le métier, à l'affectation des débutant·es, aux conditions de travail, aux fins de carrière, à la santé, au bien-être au travail, et au projet que l'on porte pour les élèves, les étudiant·es et les apprenant·es de la formation continue pour adultes.**

Notre numéro va vous permettre, si vous ne nous le connaissez pas encore, de découvrir, non pas toutes nos analyses et propositions mais un choix parmi les plus importantes.

*Bonne lecture et bon vote !*

**Sandrine Grié, Florent Ternisien, Cyrille Tosch**



Quoi de  
NEUF ?

#### Directeur de publication

Philippe Antoine  
**Comité de rédaction**  
Vincent Albaut  
Jean-Pierre Bails  
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](mailto:versailles@sgen.cfdt.fr)  
*Imprimé sur papier recyclé  
avec des encres végétales*

# POUR UNE RÉPARTITION PLUS JUSTE DES PERSONNELS !

**L'État donne-t-il vraiment plus à celles et ceux qui ont le moins ? Pour le Cnesco, la réponse est claire : c'est non. L'institution a en effet produit un rapport éclairant sur les inégalités territoriales en Île de France.**

Le Cnesco (Conseil national d'évaluation des politiques scolaires) a publié en ce mois d'octobre un rapport sur les inégalités territoriales dans l'Éducation nationale<sup>1</sup>. En Île-de-France ce sont 900 collèges publics qui ont été passés au crible. Les conclusions de l'enquête rejoignent les constats faits sur le terrain par le Sgen-CFDT et dénoncés depuis des années.

## Une part accrue d'enseignants contractuels

Les élèves des territoires défavorisés ont plus de probabilité d'avoir face à eux des personnels non-titulaires. Selon le Cnesco, le taux monte à 15% dans les territoires défavorisés du 93 et à 17% dans ceux du 95, là où il est entre 5 et 6% dans les banlieues favorisées des académies respectives de Créteil et de Versailles. Pour les élèves cela signifie ainsi des enseignant·es qui ont été moins formé·es que les titulaires et ne bénéficient pas de la même stabilité.

## Des professeur·es plus jeunes et inexpérimenté·es

Conséquence logique du jeu des

affectations et des mutations tel qu'il est actuellement conçu, les professeur·es des académies de Versailles et encore plus de Créteil sont bien plus jeunes et bien moins stables que ceux de l'académie de Paris. Et au sein des académies, les écarts sont aussi très forts entre territoires favorisés et défavorisés. L'enquête du Cnesco vient mettre des chiffres sur ce fait bien connu. Ainsi, les collèges défavorisés du 77 accueillent près de 35% d'enseignant·es de moins de 30 ans et surtout, moins de 20% des enseignant·es y sont depuis au moins 8 ans. Ces chiffres sont respectivement de 16% et 35% dans les territoires les plus aisés des Yvelines.

Le Cnesco met en parallèle ces éléments avec les résultats obtenus au brevet qui varient du simple au double en Île-de-France et au sein-même de chacune de ses 3 académies.

## Qu'en pense le Sgen-CFDT ?

Les résultats de l'enquête ne surprendront guère les observateurs avisés des réalités scolaires de notre région. Mais ils permettent de mettre des chiffres et des faits sur un phénomène encore



largement passé sous silence et que nous avons déjà traité dans notre numéro précédent.

Pour le Sgen-CFDT cette situation, liée en bonne partie à la façon dont est conçu le mouvement des personnels, n'est pas acceptable.

Il est urgent d'ouvrir une réelle réflexion sur ce sujet et de trouver des moyens :

- de mieux répartir les ressources en personnels sur les territoires,
- d'assurer le droit à la mobilité pour les personnels,
- mais aussi d'encourager la stabilité des équipes.

Pour ce faire il est indispensable de repenser les cadres établis sans pour autant tomber dans des propositions contraires (par exemple le recrutement local par les chef·fes d'établissement) dont les effets pourraient être tout aussi délétères.

Cela suppose de réfléchir :

- aux aspects financiers,
- à l'accompagnement des personnels, notamment lors des débuts de carrière,
- aux règles du mouvement et aux différents temps dans la carrière des enseignant·es.

Autant de sujets sur lesquels nous tâchons de mener une réflexion en profondeur et sur lesquels nous nous engageons. Ces revendications sont au cœur de nos engagements pour les élections professionnelles.

**Florent Ternisien**

*1. Panorama des inégalités scolaires d'origine territoriale dans les collèges d'Île-de-France, CNESCO, Octobre 2018*



# La lutte quotidienne pour l'égalité femmes-hommes



« De toute façon, dans l'Éducation nationale, il n'y a pas de problème d'inégalité salariale, on gagne tous la même chose, en fonction de son échelon. » Cette phrase entendue devant la machine à café l'année dernière en novembre était un commentaire sur l'action lancée par un mouvement féministe « Les Glorieuses ». Ce mouvement, qui avait pour objectif de faire prendre conscience des inégalités salariales, a circulé sur les réseaux sociaux, mais

## ► Les enseignantes perçoivent 14% de moins que les enseignants.

aussi dans les médias traditionnels, sur ce scandale : en 2017, à partir du 3 novembre, à 11h44, les femmes travaillaient bénévolement jusqu'à la fin de l'année ...

Alors, vrai ou faux ? Dans l'Éducation nationale, sommes-nous exemplaires ? Les femmes et les hommes sont-ils/elles rémunérés équitablement ?

### La réponse est NON.

Les enseignantes perçoivent 14% de moins que les enseignants.

## Pas d'inégalités salariales entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique ? Un cliché qui a la peau dure...

Et voici quelques explications :

- les enseignantes, plus que les enseignants, exercent dans le premier degré. Or le système de rémunération y est moins avantageux que dans le second degré ;
- au sein du second degré, les enseignantes relèvent moins que les enseignants des corps les mieux rémunérés ;
- les femmes exercent plus souvent que les hommes à temps partiel, et accèdent moins souvent qu'eux à des fonctions offrant des compléments de salaire ;
- elles sont aussi en moyenne plus jeunes que les hommes ;

- enfin, les conditions effectives d'avancement de carrière sont plus favorables aux hommes.

Ainsi, sur ce dernier point, on peut se demander pourquoi dans le cadre du passage à la hors-classe, qui représente une vraie hausse de salaire, les femmes ne sont pas représentées à leur juste proportion. Prenons un exemple : quand on a 88% de femmes parmi les professeur·es des écoles, pourquoi n'y-a-t-il pas, au moment de la promotion à la

tion. Faire en sorte que les personnels d'encadrement soient formés (accord majoritaire ici... car force est de constater que ce sont majoritairement des hommes qui occupent les postes d'encadrement dans les rectorats) et prennent conscience de cette injustice. Et puis dans le cadre des rendez-vous de carrière, bien vérifier que, **dans la répartition des avis donnés par le recteur ou la rectrice, les femmes soient équitablement évaluées.**

**Étonnamment le Sgen-CFDT est assez seul à porter ces revendications... !**

**Sandrine Grié**

**# 6 novembre 2018**

Les femmes représentent 47,8 % des personnels de direction, mais sont majoritaires dans les fonctions d'adjointes et ne sont que 30,7% parmi les proviseur·es de lycée...

La part des femmes parmi les enseignants diminue lorsque le niveau d'enseignement s'élève : elles sont 84,2 % dans le premier degré public, 58,7 % dans le second, 24% parmi les professeur·es d'université. (chiffres MEN et Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation).

hors-classe, 88% de femmes parmi les promu·es ? Les enseignantes travailleraient-elles moins bien que les enseignants ?

Alors que faire ? Tout d'abord, dans un souci de pédagogie (car notre hiérarchie n'a pas toujours conscience de cette situation) **évoquer ce problème dans chaque instance.** L'évoquer mais aussi, autant que possible, **travailler pour changer ces statistiques**, faire augmenter le nombre de femmes promues, pour qu'elles le soient dans une juste propor-





Candidates et candidats du Sgen-CFDT à l'université : Christophe, Ghislaine, Marie-Cécile et Élisabeth



Ci-contre Mahmoud Kekouche à Paris Nanterre

### Mahmoud Kekouche, candidat Sgen-CFDT pour le comité technique (CT) de l'université Paris Nanterre

J'ai voulu faire partie de la liste CT du Sgen-CFDT par envie d'agir et de m'engager pour le collectif et mon université. Ma participation aux réunions syndicales au niveau local m'a conforté dans cette démarche, j'ai pu y trouver une pluralité de points de vue qui nourrit la réflexion inhérente à la démocratie participative.

La CFDT est force de proposition au sein de l'entreprise publique comme dans le secteur privé. Ajoutons que le pragmatisme fondé sur le principe de réalité n'exempte pas de se battre pour un idéal de justice sociale et pour défendre et préserver le service public. **Il ne saurait y avoir de progrès social sans idées innovantes et sans une part d'utopie**, qui n'est autre que l'irréalisé et non pas l'irréalisable. Car sinon que

seraient advenues les avancées si précieuses en matière de protection sociale (sécurité sociale, indemnité de chômage, retraite par répartition) et le droit à la formation tout au long de la vie ou l'éducation pour toutes et tous ?

#### Vigilance

Concrètement, avec l'instauration de la République numérique voulue par le gouvernement et son projet de réforme de la fonction publique CAP 22, nous serons vigilants face au recours abusif au contrat et par là-même au choix de la précarisation au détriment de la titularisation et de l'emploi public.

### Flavie Herbette Engels, ingénieure d'études formation continue à l'Université de Picardie Jules Verne

Je suis élue depuis 4 ans au comité technique de mon établissement et je souhaite poursuivre

mon action : il est essentiel de participer à l'organisation et au fonctionnement des services universitaires, d'être consulté.es sur toutes les questions liées aux ressources humaines, aux évolutions des méthodes de travail, aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire, au développement des compétences, à l'égalité professionnelle.

#### Valeurs

Je suis profondément attachée à la mission de service public, à la solidarité, la démocratie, la justice sociale et au respect de la personne. **Le Sgen CFDT me paraît réunir ces valeurs, il lutte contre la précarité, les bas salaires et refuse toutes les discriminations.**

Au sein de mon établissement la priorité est liée à l'organisation des services qui elle-même doit découler d'une stratégie de la gouvernance. À partir de cette organisation des priorités sont traduites et les personnels peuvent trouver leur place et accomplir leurs missions dans un environnement serein. Les mutations auxquelles nous assistons aujourd'hui de toutes parts génèrent peur, angoisses et mal être.

### Le Sgen-CFDT rassure, écoute et apporte des solutions concrètes.

### Nathalie Lienhard, candidate Sgen-CFDT à Sorbonne Université

J'ai été amenée à participer à la création de la section Sgen-CFDT par simple copinage, ce qui est souvent le cas. Par la suite, j'ai très vite réalisé l'intérêt crucial d'un syndicat et sa place au sein de mon établissement. J'ai compris que chaque voix compte. Figurer sur une liste en CT me permet de participer au fonctionnement de l'institution, à sa défense en portant l'avis du Sgen-CFDT avant les votes en CA.

**Je suis très sensible au slogan : Agir pour ne pas subir.** Je m'y reconnais tout à fait et c'est avec cette volonté, précisément, que je me suis engagée.

Ce que j'apprécie tout particulièrement est que le Sgen-CFDT est un syndicat général, réunissant enseignants-chercheurs, chercheurs et personnels BIATSS. **J'ai envie de mettre en avant l'ouverture, la collégialité, la négociation, et surtout la volonté de réfléchir pour et non contre.**

#### Examiner et alerter

Sorbonne Université est un nouvel établissement issu de la fusion entre Paris-Sorbonne (Paris IV) et Pierre et Marie Curie (Paris VI). Nous sommes en pleine installation, (ré)-organisation des services et surtout dialogue social. Siéger en CT permet d'examiner les propositions de changement et d'alerter.





## UNIVERSITÉ : CANDIDATE DU SGEN-CFDT

**Rencontre avec Emmanuelle Avril,  
professeure d'université à la Sorbonne Nouvelle.**

**P**ourquoi as-tu accepté de figurer sur la liste Sgen-CFDT du comité technique de ton établissement ?

Je participe à cette instance depuis la création des comités techniques paritaires en 2008, devenus ensuite comités techniques. Même si un renouvellement de la composition des CT est nécessaire et même vital, il est important que le CT de la Sorbonne Nouvelle puisse aussi conserver une mémoire vivante en son sein.

La section locale a considéré qu'il était opportun qu'une enseignante-chercheuse (EC) se constitue tête de liste pour ces élections, à la fois en raison du poids électoral des EC pour notre syndicat et pour refléter la féminisation des personnels de notre université (dont 63% sont des femmes). J'ai accepté volontiers car mon intérêt pour le travail de cette instance souvent mal connue de mes collègues EC ne fléchit pas avec les années.

**Quelles sont les valeurs que tu as envie de mettre en avant ?**

La raison majeure qui m'a poussée à choisir le Sgen-CFDT est le fait qu'il s'agit d'un syndicat général au sein duquel tous les corps de métiers sont représentés. La parité, la lutte contre toutes les formes de discrimination, et le souci que chacun·e puisse travailler dans de bonnes conditions et obtenir une juste reconnaissance dans l'accomplissement de ses missions sont des valeurs que j'ai à cœur de défendre pour tous les personnels.

**S'approprier un projet collectif**

Comme dans toute organisation, seul un degré suffisant de sécurité dans le travail et de reconnaissance des compétences de chacun·e permettra aux personnels de l'ESR de s'investir dans des projets innovants et expérimentaux ambitieux susceptibles de renouveler les pratiques. Cette évolution ne peut s'imposer de manière dirigiste. Pour que les personnels puissent s'approprier un projet collectif, ils doivent avoir réelle-

ment des personnels BIATSS alors qu'ils sont eux-mêmes de plus en plus impliqués dans des tâches administratives qui nécessitent une connaissance fine du fonctionnement de leur établissement.

**Qu'est-ce qui te semble important pour ton établissement ?**

La priorité absolue à mes yeux est la réduction de la précarité, pour toutes les catégories de personnels, et la garantie de leur sécurité, y compris psychologique, dans l'exercice de leurs mis-



**La priorité absolue est la réduction de la précarité.**

ment pu contribuer à son élaboration et participer à sa mise en œuvre dans un climat de confiance – ce dont on est hélas encore loin.

**Comment vois-tu ton engagement en tant qu'enseignante-chercheuse ?**

La participation des EC aux CT est essentielle dans un contexte où les changements édictés par les tutelles, la pénurie de moyens et l'atmosphère d'urgence permanente ont tendance à provoquer une posture de repli défensif où chaque catégorie cherche à se protéger, ce qui peut parfois créer des tensions dans l'exercice quotidien de leurs missions respectives.

La participation au travail du CT permet aux EC et aux BIATSS d'acquérir une vue d'ensemble du fonctionnement de l'université et de comprendre à quel point leurs intérêts convergent. Cette vision d'ensemble est particulièrement importante pour les EC qui ont tendance à penser que le CT concerne surtout les

sions. Or les enquêtes locales sur les risques psycho-sociaux ont fait apparaître une situation de harcèlement que l'on pourrait qualifier de structurel lié à l'impossibilité pour beaucoup d'assurer leurs missions dans des conditions acceptables pour eux.

Ces problèmes, qui découlent pour la plupart d'un contexte de restrictions budgétaires, sont aggravés par le flou quant à l'avenir de la Sorbonne Nouvelle au sein de la COMUE USPC (Université Sorbonne Paris Cité) et, encore plus concrètement, par l'imminence du déménagement dans de nouveaux locaux (à Campus Nation), qui ne manquera pas d'avoir un fort impact sur l'organisation du travail.

Pour les personnels, cela induit une grande difficulté à se projeter dans l'avenir, même à court terme, ce qui est très anxiogène. D'où l'importance cruciale du CT comme espace de dialogue social et d'élaboration d'un projet collectif auquel la communauté puisse adhérer pleinement.

# ÉCOLE INCLUSIVE : RECONNAÎTRE ET FORMER LES PROFESSIONNELS DE L'ÉDUCATION !

**Quelle scolarité pour les élèves en situation de handicap et à besoins éducatifs particuliers ?  
Quels besoins pour les personnels ?**

Par **Évelyne Clavier**

**L**a CFDT porte les valeurs d'une société inclusive et défend le droit à l'inclusion. Le Sgen-CFDT est attaché à un service public d'éducation de qualité qui « veille à l'inclusion scolaire de tous les enfants, sans aucune distinction. » (Article 1.111 du Code de l'éducation)

Malgré une priorité affichée et affirmée à l'Adaptation scolaire et à la scolarisation des élèves handicapés (ASH) et à l'école inclusive, des contradictions dans la mise en œuvre de celle-ci



La circulaire du 18 juillet 2018 « Ensemble pour l'Ecole inclusive »

Des résistances parfois légitimes existent encore et peuvent compromettre les missions des professionnels de l'école inclusive. Les enseignant·es spécialisé·es qui doivent « s'approprier et diffuser les enjeux éthiques et sociétaux de l'école inclusive » (voir l'annexe du BO du 14 février 2017) sont souvent isolé·es et auraient besoin d'être davantage soutenu·es.

Le Sgen-CFDT demande une plus grande reconnaissance, à la fois financière et symbolique, de leur travail et de leur engagement ainsi qu'une véritable reconnaissance et professionnalisation des Accompagnant·e d'élèves en situation de handicap (AESH, ex AVS).

Les missions et les fonctions sont multiples. Enseignant·es spécialisé·es et AESH ont réussi à développer une culture collaborative ainsi qu'un travail en équipe et en partenariat qui manquent parfois dans l'Éducation nationale et qui font partie des fondements de l'éducation inclusive.

\* <https://www.sgen-cfdt.fr/actu/alerte-sociale-du-temps-et-des-moyens-pour-linclusion-scolaire/>

\*\* <http://www.education.gouv.fr/cid132935/ensemble-pour-l-ecole-inclusive.html>

\*\*\* [http://cache.media.education.gouv.fr/file/7/84/0/ensel263\\_annexe\\_716840.pdf](http://cache.media.education.gouv.fr/file/7/84/0/ensel263_annexe_716840.pdf)

## ▶ Répondre aux besoins des personnels parfois au bord de la rupture.

persistent, contradictions que le Sgen-CFDT a pointées en lançant une alerte sociale en janvier 2018 (voir le lien\*).

### Alerte sociale : du temps et des moyens pour l'inclusion scolaire

Notre syndicat a écrit au Ministre, a été reçu et a demandé des moyens supplémentaires, du temps de concertation et des formations plus adaptées pour répondre aux besoins des personnels parfois au bord de la rupture.

(Circulaire du 18 juillet 2018 *Ensemble pour l'Ecole inclusive*\*\* ) où l'État s'engage à rendre en 2022 « l'École de la République pleinement inclusive » semble prendre en compte certaines de nos revendications.

La première mesure annoncée est de « mieux informer, former et accompagner les enseignant·es et les personnels d'encadrement ».

### Le besoin d'être soutenu·e

Syndicat progressiste et force de proposition, le Sgen-CFDT souhaiterait être associé à la réflexion sur la mise en œuvre des formations.

Une **commission École inclusive** existe à la Fédération des Sgen-CFDT, une autre vient d'être ouverte au Sgen-Paris. Il s'agit de chercher collectivement comment faire vivre pleinement l'école inclusive et comment apaiser les souffrances qu'elle peut générer.



sgen  
Cfdt:

## UN SYNDICAT NON CORPO, QU'EST-CE QUE ÇA CHANGE ?

**La société française a conçu des syndicats fondés sur un corporatisme bien établi par une longue tradition.**

**Beaucoup de syndicats en sont une bonne illustration.**

**Le Sgen-CFDT vous propose autre chose !**

**Être inquiet** pour son poste, sa discipline quand on est prof, pour son avancement, pour les avantages de sa catégorie, pour sa santé et sa retraite : c'est normal.

**Défendre individuellement et collectivement des droits et des acquis sociaux**

Toute carrière, qu'on soit titulaire ou fonctionnaire, peut connaître des phases difficiles et de vrais problèmes qui génèrent du mal-être et de l'inquiétude. **La fonction première du syndicalisme est d'aider les salarié-es à défendre individuellement et collectivement des droits et des acquis sociaux** : obtenir un congé, une dispo, un poste qui convienne, être reconnu-e dans son travail, faire entendre sa voix dans une réforme, être protégé-e par son employeur, gagner correctement sa vie sans être exploité-e, pouvoir mener une carrière sereine et bénéficier des avancées que le dialogue et les luttes ont apportées aux salarié-es, ...

**Pour le Sgen-CFDT, l'accompagnement, la défense individuelle et collective sont au cœur de l'action syndicale.**

### Un syndicat général

Mais son action est celle d'un syndicat GÉNÉRAL : le Sgen, c'est le Syndicat Général de l'Éducation Nationale. Contrairement à beaucoup d'autres organisations, ses adhérent-es, titu-

lares ou contractuel·les, sont issues de toutes les catégories de notre champ professionnel.

Ce sont des professeur·es des écoles, des professeur·es du second degré et de la voie pro, des professeur·es d'EPS, des enseignant·es du supérieur,

► **Une richesse qui permet d'avoir une analyse à la fois fine et globale.**

chercheurs et chercheuses, des CPE, des Psy-EN, des personnels d'encadrement, des administrateurs et des administratrices de l'État, des personnels des bibliothèques, de l'administration, de la filière santé-sociale, des filières techniques, des filières d'ingénieur·es, des GRETA et des CROUS...

Une richesse qui permet d'avoir une analyse à la fois fine et globale, une analyse qui prend en compte la dimension de chacune de nos catégories en l'insérant dans une réalité toujours vaste et complexe.

### Alors, qu'est-ce que ça change ?

Cela change que le Sgen, acteur à part entière de la CFDT, première confédération syndicale du pays, **ne compartimente pas, n'oppose pas les catégories, n'oppose pas les disciplines**, ne vise pas la cible toute trouvée du grade ou de la catégorie immédiatement supérieure, de l'établissement d'à côté ou du service de gestion : le rectorat, par exemple, si facile à diaboliser.

Le stade ultime du corporatisme consiste à porter un ensemble de revendications disparates. Certaines centrales n'hésitent pas, face aux ministres, à faire remonter un ensemble

si disparate qu'il en devient contradictoire. Une chose est sûre, l'empilement des revendications provient du compartimentage lui-même et permet, en général, de garder les inégalités en l'état, les mieux rémunéré·es conservant toujours cet avantage.

Le Sgen-CFDT propose l'intelligence collective au service de toutes et tous. Au final, ce sont les personnels qui sont gagnants ainsi que le projet pour l'École.

**Xavier Boutrelle**



Delphine, Florent, Xavier et Fatima.



Florent Ternisien, Claire Bonhomme et Vincent Soulage : candidat.es Sgen-CFDT

sgen  
Cfdt:

## Sgen-CFDT Académie de Créteil

11/13 rue des Archives  
94010 CRÉTEIL cedex

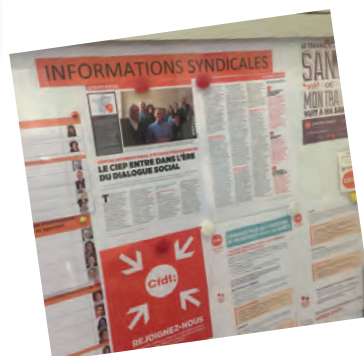
01 43 99 58 39 • [creteil@sgen.cfdt.fr](mailto:creteil@sgen.cfdt.fr)

<https://creteil.sgen-cfdt.fr/>

Antenne 77 (Melun) 01 64 64 00 22  
[77@sgen.cfdt.fr](mailto:77@sgen.cfdt.fr)

Antenne 93 (Bobigny) 01 48 96 35 07  
[93@sgen.cfdt.fr](mailto:93@sgen.cfdt.fr)

Antenne 94 (Créteil) 01 43 99 12 40  
[94@sgen.cfdt.fr](mailto:94@sgen.cfdt.fr)



Cfdt:

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](mailto:sgencfdt@vjf.cnrs.fr)

Contact Administration centrale  
[administration-centrale@sgen.cfdt.fr](mailto: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](mailto: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](mailto:versailles@sgen.cfdt.fr)

<https://versailles.sgen-cfdt.fr/>

Antenne 78 (Trappes) 01 30 50 89 82

[78@sgen.cfdt.fr](mailto:78@sgen.cfdt.fr)

Antenne 91 (Évry) 01 60 78 37 34

[91@sgen.cfdt.fr](mailto:91@sgen.cfdt.fr)

Antenne 92 (La Défense) 01 40 90 90 88

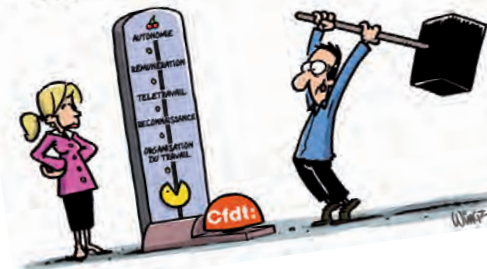
[92@sgen.cfdt.fr](mailto:92@sgen.cfdt.fr)

Antenne 95 (Cergy) 01 30 32 67 55

[95@sgen.cfdt.fr](mailto:95@sgen.cfdt.fr)



FRAPPEZ UN GRAND COUP...  
VOTEZ CFDT!



sgen  
Cfdt: