SGEN Cfdt:

Quoi De Neuf

Le journal des adhérent·es du Sgen-CFDT

94 93 95 92 91 78 77 75

RENTRÉE 2019 : DE FORTE HOULE À MER AGITÉE

WWW.CFDT.FR

Trimestriel • numéro 49 • octobre 2019 • 1,20 €

La parole aux militant.es

Avec Erwan Desnos,
enseignant en collège dans les Hauts-de-Seine

Peux-tu nous parler de ta rentrée ?

Une rentrée difficile car venant de l'académie de Rennes, l'Institut national supérieur du professorat et de l'éducation (Inspé) ne prépare pas suffisamment selon moi aux questions de la gestion de classe.

Peu de formatrices ou de formateurs sont passés par les établissements difficiles. Cependant j'étais très content de ma prise de poste et de l'accompagnement proposé par l'Inspection.

Quelles sont les préoccupations des collègues ?

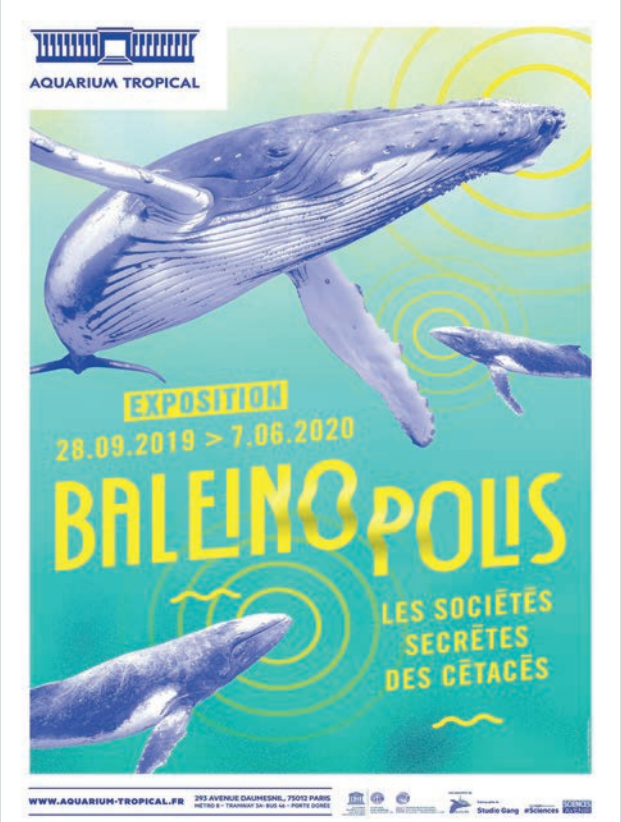
La gestion de classe est la première préoccupation des Néos, pourtant, nous avons les ressources. Les tâches administratives sont aussi une source de préoccupation : comment lire sa fiche de paye, comment remplir un bulletin trimestriel… Dans mon établissement, c'est la difficulté d'accompagner ces nouvelles et ces nouveaux collègues qui émerge, elles et ils ne savent pas toujours comment s'adresser à la direction ni comment parler de leurs difficultés.

Et ton engagement militant au Sgen-CFDT ?

Quand on débute dans le syndicalisme, il est difficile de prioriser les tâches, car il nous faut accumuler beaucoup de connaissances ! S'affirmer par la maîtrise des dossiers n'est pas une chose aisée… Après une expérience politique, l'engagement est pour moi une chose normale, même si je ne viens pas spécialement d'un milieu très politisé.

Quelles sont tes missions syndicales ?

Je suis développeur. Je visite les établissements du 92, je suis aussi mandaté au Conseil départemental de l'éducation nationale (CDEN) et je fais des permanences au local syndical à La Défense (siège académique du Sgen-CFDT). Les missions sont diverses et variées mais c'est très enrichissant ! Selon moi l'accompagnement des nouvelles et des nouveaux collègues doit être une priorité, trop de collègues ne connaissent pas leurs droits !



Nous, les arbres - jusqu'au 5 janvier 2020 - Fondation Cartier pour l'art contemporain - Photos Phil. A.

Quoi de NEUF ?
Numéro 49

sgen Cfdt:

ÉDITORIAL

Le flux et le reflux de la rentrée

Un numéro sur la rentrée alors que celle-ci est déjà passée peut paraître étonnant. La rédaction de *Quoi de Neuf ?* ne vous l'avait jamais proposé. Mais, cette rentrée était pressentie comme particulièrement difficile à mettre en place : des préavis de grève étaient déposés, essentiellement, d'ailleurs, à cause de la réforme du lycée général et de la nouvelle organisation qu'elle impose.

En ce début d'automne, aucun dossier ouvert au moment des vacances n'est clos et tout continue à se jouer ; quand parfois même les processus de négociation sont tout juste ébauchés. Il en va de même pour le système des retraites dont personne ne peut dire à quoi il ressemblera dans sa nouvelle mouture, pas même un Président dont on ne sait s'il joue ou s'il est peu informé.

Ce numéro ne prétend pas aborder tous les dossiers. Nous avons décidé de nous focaliser sur certains thèmes qui sont particulièrement emblématiques des discussions, des difficultés, des défis qui se posent à nous et des évolutions qu'il va falloir accompagner. Des militantes et militants qui ont récemment pris des fonctions syndicales nous font savoir combien c'est le terrain qui compte dans l'engagement quotidien, tant dans le travail lui-même que dans les rapports entre les différents acteurs du système. Leurs retours sur leur rentrée syndicale nous montrent la difficulté à gérer la masse d'information, les demandes des collègues et le niveau de technicité à acquérir.

Dans un certain nombre d'articles, nous sommes volontairement au plus près du terrain. Par exemple, à l'université Paris 8 où la question qui se pose à nos militantes pourrait bien être « porter la vision CFDT des relations sociales VS agression physique ». Mais aussi dans les explications sur ce qui se joue avec la loi Fonction Publique et l'évolution des Commissions Paritaires, dans le quotidien de la mise en place de la réforme du lycée et des questions qu'elle ne manque pas de soulever.

Enfin, nous proposons aussi une ouverture sur la mer, l'océan et les sociétés des cétacés car, en cette fin d'année 2019 qui a vu un superbe engagement des jeunes de la planète en faveur du climat et de l'écologie, nos syndicats ainsi que les communautés éducatives sont de plus en plus conscient.es de leur rôle essentiel dans la transition écologique…

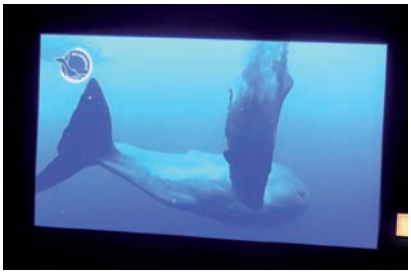
Voici un numéro qui s'est entièrement nourri du travail des équipes, des adhérent.es et des militant.es.

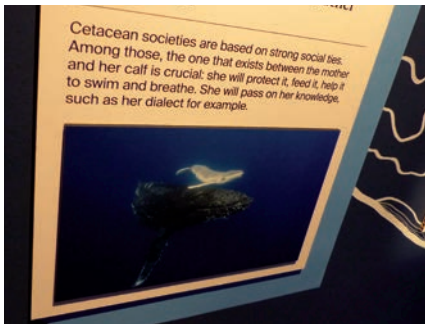
Bonne lecture !

Xavier Boutrelle

SOMMAIRE

4/ Loi Fonction publique
5/ Nouveaux programmes
6/ Lycée en mode réforme
7/ Au lycée général et technologique
8/ Université Paris 8
9/ Prévention et santé au travail…
10 et 11/ Baleinopolis - militantisme scientifique à la Porte Dorée





Photos Phil. A. - vidéos cétacés Simon Visneux (voir pages 10 à 11)

Quoi de NEUF ?

Directeur de publication
Philippe Antoine
Comité de rédaction
Vincent Albaud
Jean-Pierre Baills
Xavier Boutrelle
Évelyne Clavier
Anne-Laure Collomp
Christian Jolivet
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

LOI FONCTION PUBLIQUE : DU BON ET DU MOINS BON

À l'automne 2018, le gouvernement a annoncé une loi de transformation de la Fonction publique. Des discussions ont été entamées avec les organisations syndicales qui évoquaient surtout des généralités. Au printemps dernier, le ministère de la Fonction publique a dévoilé le texte.

La CFDT a déposé plus de 120 amendements au texte. Un peu plus d'une trentaine ont été intégrés mais sans remettre en question la philosophie globale de ce dernier. C'est pourquoi la CFDT a voté contre le projet dans les instances de concertation et qu'elle a continué à tenter de peser via des amendements déposés par des députés ou des sénateurs qui ont été approchés.

Au final, des avancées ont été obtenues pour les contractuels et les titulaires mais la loi promulguée va probablement changer les rapports entre fonctionnaires et employeurs et pourrait même entraîner une baisse de la syndicalisation si les syndicats continuent d'agir comme auparavant.

Qu'est-ce qui change ?

Impossible de détailler toutes les mesures mais voici les principales.

Création du CSA et lignes directrices de gestion : une obligation

L'administration sera obligée d'édicter des lignes directrices de gestion en ce qui concerne la mobilité ou la promotion (ce seront les notes de service) qui devront être examinées au Comité Social d'Administration. Cette création (en 2022) est la déclinaison des comités sociaux d'entreprise (CSE) du privé créés par les ordonnances Macron de l'automne 2017. Le CSA regroupera les anciens Comités Techniques et les CHSCT. Y siègeront les représentant·e·s issu·e·s des élections professionnelles.

D'ici là les organismes actuels continuent de siéger. En gros, l'administration élabore ses règles de gestion et les fait examiner en CSA, ensuite elle applique ces règles pour prendre les décisions individuelles. Et seul l'agent sera en mesure de contester avec l'aide éventuelle d'un syndicat.

Des CAP non consultées, généralisation du recours

Les CAP ne seront plus consultées pour les mutations en 2020 et pour les promotions à partir de 2021. Les fonctionnaires devront donc déposer un recours administratif pour contester la décision de l'administration. Ce recours pourra s'effectuer avec l'aide d'un représentant du personnel appartenant à un syndicat et mandaté pour cela.
Si le recours n'aboutit pas, le fonctionnaire pourra alors saisir le tribunal administratif. Les syndicats n'auront plus accès aux barèmes, aux projets de mutation et ne seront plus en mesure de vérifier l'équité. Et ce sera la même chose pour les promotions d'échelon ou de grade (hors classe ou classe exceptionnelle).
Les CAP existeront toujours mais ne seront consultées que pour la procédure disciplinaire. Au passage, une sanction d'exclusion temporaire de fonction de 3 jours (cela équivaut à une « mise à pied ») est instaurée. Elle pourra être prononcée sans l'avis de la CAP. Le fonctionnaire qui la conteste devra saisir le tribunal.

Recours accru aux contrats…

La loi étend grandement les cas de recours aux contrats. L'administration a dorénavant la possibilité d'offrir un CDI immédiatement sans attendre 6 ans. Statutairement, la porte est ouverte pour la substitution contrat – emploi statutaire. Tout dépendra de la volonté d'offrir des postes aux concours…

Quelques avancées

Par contre, la loi va permettre la négociation d'accords locaux. Le périmètre et les modalités seront précisées par une ordonnance votée dans les 3 mois. La loi ouvre la voie à la participation des employeurs à une complémentaire santé. Des discussions vont avoir lieu avec les syndicats et une ordonnance est prévue sur le sujet. Pour l'Education nationale cela représente 1,3 Mds d'euros environ.

Des facilités de mutation sont créées pour les proches aidants ainsi qu'un congé spécifique.
Le jour de carence est supprimé pour les femmes enceintes qui sont contraintes de demander un congé maladie pour grossesse difficile avant leur congé maternité. La disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans d'une durée de 5 ans ou moins ou le congé parental ne supprimeront pas le droit à avancement.

Un CDD de projet est créé. D'une durée de 1 à 5 ans, il est lié à la réalisation d'un projet précis dont le terme n'est pas connu à l'avance. La CFDT voulait la création d'un CDI de projet comme dans le privé mais le gouvernement n'a rien voulu entendre.
Par contre, la CFDT a obtenu une prime de précarité de 10% pour les contrats inférieurs à un an.

La rupture conventionnelle de droit public est créée. Elle concerne dès maintenant les CDI et pourra aussi être demandée par les fonctionnaires entre 2020 et 2026. Un décret sera publié d'ici la fin de l'année qui précisera les modalités. La rupture conventionnelle, contrairement à la démission, ouvre droit au chômage.

La CFDT continuera de revendiquer le CDI de projet, se battra pour qu'enfin la complémentaire santé soit prise en charge par l'employeur comme dans le privé sans parler de son implication dans la future négociation des retraites afin de maintenir le niveau des pensions.

Christophe Huguel

Nouveaux programmes de français au lycée

La réforme du lycée implique la mise en place de nouveaux programmes, dont le caractère encyclopédique a maintes fois été dénoncé. Il est toutefois quelques notes positives. Un point de vue de Aude Paul, professeure au lycée Louise Michel de Bobigny.

Des pistes intéressantes…

S'il est vrai que dans leur ensemble, les programmes de 2019 ont plutôt rebuté (ils ont été retoqués par le Conseil Supérieur de l'Éducation), le programme de français ouvre des perspectives notamment en seconde. Le Sgen-CFDT, lors d'une audience à la Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO), a salué l'apparition du « carnet de lecture et de formation culturelle ». L'encouragement à pratiquer des écritures d'appropriation variées est également une proposition intéressante. Le programme de 2011 ne permettait pas d'étudier en seconde des œuvres contemporaines ou étrangères : c'est désormais possible, et ces ouvertures seront sans doute une manière d'inciter à la lecture des élèves parfois effrayé·e·s par les œuvres plus canoniques.

La volonté explicite de mieux accompagner les élèves dans la maîtrise de la langue fait suite à un réel besoin de leur part, et l'explication linéaire permettra aussi peut-être aux élèves de montrer qu'elles et ils ont bien compris un texte, même si le commentaire littéraire n'est pas acquis. L'importance accordée à l'éducation aux médias, y compris très contemporains, permet d'établir des passerelles entre le monde des élèves et les travaux de la classe, ce qui ancre les débats dans une modernité qui peut être bienvenue.

… finalement mises de côté dans l'évaluation.

Si l'on a salué ces évolutions, notamment en seconde, force est de constater que les programmes de première et de terminale seront moins simples d'accès. La disparition de l'épreuve d'écriture d'invention recentre la préparation de l'écrit des épreuves anticipées de français (EAF) uniquement sur des épreuves canoniques qui sont par exemple pratiquées à l'agrégation.
Est-il vraiment pertinent de ne proposer aux élèves que des travaux de spécialistes qui se destinent à l'enseignement ? Il existe bien d'autres manières de montrer que l'on a compris, aimé ou analysé une œuvre. L'exercice de contraction-essai peut être intéressant, mais pourquoi ne le proposer qu'aux élèves des séries technologiques ?
De plus, les épreuves écrites risquent de phagocyter le temps dévolu à l'enseignement des lettres en première, tandis que l'encouragement à d'autres pratiques non-évaluées aux EAF comme le carnet de lecture serait réduit à portion congrue. Il est dommage que la question sur corpus disparaisse, notamment pour les élèves des séries technologiques, qui réussissaient souvent mieux cet exercice que le travail d'écriture longue. Ainsi, l'enseignement des lettres risque de n'être piloté que « par le haut » et les épreuves d'EAF. Mais n'était-ce pas déjà en partie le cas ?

Est-il pertinent de ne proposer aux élèves que des travaux de spécialistes ?

Et maintenant ?

Il semblerait qu'il y ait une inversion des perspectives : à un programme un peu austère en seconde en 2011, succède un programme plus ouvert en 2019. À l'inverse, la liberté laissée aux enseignant·e·s dans les programmes de 2011, notamment dans le choix des œuvres étudiées, s'est considérablement réduite. On attend désormais des élèves qu'elles et ils maîtrisent uniquement des épreuves canoniques et un programme très classique défini par une liste de « grands auteurs » (et « grandes autrices »… ?).
Lors des auditions, le Sgen-CFDT a demandé (et obtenu) que les enseignant.e.s puissent au moins choisir dans une courte liste les œuvres étudiées en classe. Il n'en reste pas moins que ces programmes restent marqués par une certaine conception de l'enseignement. Les œuvres proposées en première sont évidemment parmi les lectures de chevet des professeur.e.s de lettres, et il est bien sûr souhaitable et important que les élèves lisent les œuvres de Sarraute, Madame de La Fayette ou Beckett. L'enseignement de la littérature ne se résume cependant pas à célébrer des figures tutélaires, et à fixer une seule manière de les penser (dissertation / commentaire).

À quand une véritable réflexion sur la démocratisation de l'enseignement des lettres ?

Aude Paul

LYCÉE EN MODE RÉFORME

La rentrée dans les lycées généraux était très redoutée mais s'est plutôt bien passée grâce à l'engagement des personnels de direction et des équipes. Vient le temps des interrogations et une forme d'angoisse dans la non réponse sur les échéances calendaires, l'évaluation des épreuves communes de contrôle continu (E3C) comme des spécialités, la forme des conseils de classe, les 54h dédiées à l'orientation... Témoignages.

Quand elle a été travaillée collectivement, que toutes les déceptions sur l'impossibilité d'ouvrir une spécialité ont été dépassées, les craintes sur la faisabilité des emplois du temps (EDT) levées, quand toutes les questions ont pu trouver un début de réponse, cette rentrée s'est plutôt bien passée.

Cependant beaucoup de questions surgissent. L'impossibilité pour les élèves de changer de spécialité au cours de ce premier mois, faute de pouvoir ouvrir un groupe supplémentaire (la faible marge de 8h ayant été utilisée) est également source de difficulté et semble-t-il détermine les élèves à vouloir l'abandonner... Certes le temps d'appropriation d'une réforme est long mais débuter l'année sans en connaître ses termes exacts fragilise les équipes pédagogiques et angoisse les élèves et les familles. Les lycées ont besoin de dégager du temps pour travailler collectivement et repenser des formes d'enseignement à l'aune du parcours personnalisé de l'élève. Or la concertation n'est pas prévue dans cette réforme, ce qui ne peut que lui nuire.

Au lycée Robert Schuman, Charenton, Val de Marne

Professeur principal en 1ère G4, Thierry KARDOS est ravi de sa classe dont la constitution a été le fruit d'un travail collectif en juin à l'issue du choix des combinaisons de spécialité des élèves. Passée l'explication des EDT et son intégration par les élèves qui avaient choisi des spécialités différentes, est venue l'angoisse de l'évaluation des E3C et de ces fameuses spécialités. «Les élèves y ont pensé tout de suite et ont verbalisé leurs difficultés à devoir effectuer un choix sur la spécialité à abandonner... ». « Au lycée nous avons choisi d'en faire l'ordre du jour du conseil pédagogique car les élèves ont des demandes de plus en plus précises sur le format, le calendrier et la pertinence d'abandonner telle ou telle spécialité. Un travail d'accompagnement va devoir s'effectuer pour permettre aux élèves d'appréhender le caractère d'épreuve anticipée de cette spécialité non poursuivie et de la spécialisation de celles évaluées en épreuve terminale. »

Quel accompagnement ? Quelle coordination ?

« Globalement mon travail de prof principal reste pour le moment inchangé mais la réflexion sur le nécessaire accompagnement et la coordination qu'il faudra mettre au point pour « assurer » une réponse n'a pas démarré. La concertation autrefois posée dans notre EDT (2 h mensuelles), non reconduite cette année face à la complexité des EDT pourrait venir à manquer... Nous avons besoin d'un temps de travail pédagogique collaboratif.

Au-delà, ce qui me semble complexe dans cette réforme et une très grosse contrainte à vivre, ce sont les effectifs à 35 et des marges trop justes pour adapter une pédagogie aux besoins réels des élèves, je veux parler de l'accompagnement personnalisé (AP). »

Témoignage d'une proviseure – Yvelines

Proviseure d'un quartier prioritaire, cette dernière qualifie l'année écoulée et ce début d'année « d'énergivore » ! Concertation, collaboration, travail collectif : du secrétariat jusqu'à la direction, tout le monde s'y est mis !

« Mais la faisabilité du respect des choix des élèves et les conditions de travail de ces derniers comme de leurs enseignant·es sont les points qui ont occulté tout le travail pédagogique qui reste devant nous ! Le choix des spécialités par les élèves va être un élément porteur de réussite. »

Mais alors quelles vont être les nouvelles formes de décrochage / raccrochage et comment l'AP va-t-il y remédier ? Au lycée qu'elle dirige c'est le Groupe de réflexion sur l'accompagnement des parcours des élèves qui va se pencher sur ces besoins. Ce qui l'inquiète demeure l'orientation plus massive des élèves en voie générale. Seule la filière STMG est restée constituée du même profil d'élèves. Mais il en va tout autrement pour la filière ST2S délaissée au profit du trinôme SVT/SES/LLCE ou HGGSP, un profil nouveau d'élèves qui marquera l'enseignement sanitaire et social pour certaines poursuites d'études.

Comme beaucoup de personnels de direction du Sgen-CFDT, notre collègue aurait souhaité un lycée plus modulaire où auraient pu se mêler enseignement général et enseignement technologique. « Il ne faudrait pas qu'à nouveau des spécialités soit plus discriminantes que d'autres ».

Quelle évaluation ?

Le grand chantier à venir pour le lycée va être la question de l'évaluation. Comment éviter que le calendrier ne dicte pas un rythme institutionnel de l'évaluation aux enseignants ? Avec malice, elle évoque l'autonomie de l'établissement (EPLE) et feu l'article 34 qui pourrait, si son caractère originel est conservé, être la marge de manœuvre la plus intéressante.

Sylvie Perron

Quoi de neuf pour les professeur·e·s des LGT ?

La rentrée 2019 a été marquée par la mise en place d'une réforme des lycées qui a suscité beaucoup de craintes. Quels sont les premiers retours ?

Emplois du temps

Préoccupation majeure des enseignant·e·s, la question des EDT a cristallisé beaucoup d'inquiétudes. Les équipes de direction n'ont pas ménagé leur peine pour arriver à concilier le choix laissé aux élèves avec les réalités du terrain (vœux des enseignant·e·s, locaux, installations extérieures, montée démographique, ouverture ou non le samedi ou le mercredi après-midi, etc.). Si on a apparemment évité « la catastrophe industrielle » pour reprendre les termes d'un militant, la confection des EDT a été beaucoup plus complexe.

Pour les élèves, les journées longues se multiplient. Les EDT se révèlent complexes à suivre, cela d'autant plus si les proviseur·e·s ont vraiment joué le jeu de la réforme et refusé de reconstituer les anciennes séries. Des EDT nominatifs ont parfois été édités afin d'en faciliter la compréhension par les élèves.

Pour les collègues, il semble que les heures de « trou » soient plus nombreuses cette année, conséquence logique des alignements de spécialités. Le passage de la réforme en Terminale à la rentrée prochaine s'annonce déjà bien compliqué.

Les problématiques locales semblent avoir joué à plein : les LGT dans lesquels arrivaient de nouveaux personnels de direction pouvaient découvrir des situations problématiques et la rentrée se passe parfois très mal dans des endroits où la situation était déjà tendue avant la réforme.

Fin du groupe-classe ?

En première générale, ce sont parfois 30 enseignant·e·s qui interviennent face à un groupe d'élèves. Les chef·fe·s d'établissement qui ont joué le jeu de la réforme ont en effet constitué des groupes composés d'élèves ayant choisi des spécialités différentes, ce qui induit la multiplication des intervenant·e·s. La question des conseils de classe est soulevée : comment réunir autant d'enseignant·e·s ? Est-ce seulement pertinent ? Il faudra sans doute réfléchir aux missions de ces réunions trimestrielles, à leurs modalités et à leurs finalités.

Professeur·e principal·e, mission impossible ?

Par ailleurs, le recrutement de PP semble avoir été délicat. Les enseignant·e·s qui interviennent dans le tronc commun sont sur-sollicité·e·s, car ce sont les seul·le·s à suivre tou·te·s les élèves d'un groupe de première GT. Il n'est pas rare que les collègues aient été invité·e·s à suivre deux classes en tant que PP, ce qui paraît bien difficile. Le fait que les classes de terminale nécessitent également désormais deux PP a également accru le besoin de PP. Les enseignant·e·s vivent mal ces sollicitations qui s'accompagnent de la deuxième heure supplémentaire obligatoire.

Formation obligatoire : vraiment ?

En outre, pour continuer à remplir une barque déjà bien pleine, les collègues ont découvert les projets du ministère concernant la formation obligatoire sur les jours de congé scolaire. Ces dernières seraient rémunérées 120€ / jour et se dérouleraient sur 5 jours. Le Sgen-CFDT rappelle que la base du volontariat est essentiel à la fois pour le respect des personnels et pour l'efficacité d'une formation, quelle qu'elle soit. Contraindre les personnels peut avoir des effets délétères et se révéler contre-productif. Par ailleurs, les enseignant·e·s travaillent déjà pendant ces périodes, surtout en ce moment de mise en place d'une réforme aux programmes très décriés. Ajouter des obligations à d'autres obligations ne peut permettre un climat totalement serein.

Incertitudes

Au final, la rentrée n'a pas été catastrophique mais de nombreux et nombreuses collègues notent l'accumulation des charges de travail dans un contexte parfois flou. Quid du « grand oral » ? De l'organisation des E3C (voir page précédente) ? Ces incertitudes ne contribuent pas à installer dans la sérénité une réforme dont le Sgen-CFDT avait demandé le report et la refonte à maintes reprises.

Aude Paul
et Florent Ternisien

Université Paris 8 Vincennes-Saint-Denis : quel combat ?

Les tensions internes à l'université Paris 8 sont particulièrement fortes. Des élues du Sgen-CFDT ont été agressées avant la tenue d'un comité technique.

Cette rentrée 2019-2020 à l'Université Paris 8 s'annonce difficile pour la section Sgen-CFDT et le dialogue social en général. Paradoxalement, il ne s'agit pas d'un durcissement politique de la part de la présidence à l'encontre des personnels, mais de l'entrave au droit syndical exercée par un syndicat local. En effet, pour les personnels administratifs élus au Comité Technique et au Conseil d'Administration, il est cocasse mais aussi affligeant de devoir lutter contre un syndicat agressif qui ne propose rien et dont la seule action est l'agitprop.

Quel que soit le sujet à traiter — primes des personnels, télétravail, santé et sécurité au travail — les négociations sont vouées à l'échec, y compris en présence des autres syndicats, parce que le niveau sonore adopté par ce syndicat local pour s'exprimer n'est pas propice à l'écoute mutuelle.

Ainsi, les comités techniques (CT) et CA ne se déroulent jamais sans qu'un incident vienne perturber le cours des débats entre élus et équipe présidentielle. Les dissensions ne portent pas sur des problèmes de fond auxquels on pourrait trouver ensemble une solution dans une négociation syndicale normale, c'est-à-dire en trouvant un compromis acceptable pour tous, mais sur des considérations et des attaques personnelles concernant les collègues non affiliés à ce « syndicat ». Histoires de haine et de rancune, comme dans Shakespeare, mais en moins poétique…

Il faut tout de même savoir que deux élues du Sgen-CFDT ont été agressées par ces mêmes personnes dans un guet-apens orchestré avant la tenue d'un CT. Une cinquantaine de collègues virulents attendaient nos deux élues et elles ont été quasiment victimes d'une agression physique en étant bousculées, et cela dans l'enceinte de l'université. Nous avons dû malheureusement porter plainte à la police, car aucune autorité officielle n'a tenu un rôle de protection et de sécurisation des personnels de l'établissement.

L'UNSA, autre syndicat réformateur présent à l'université, a également été agressé. Cela nous incite à penser que dès qu'un syndicat est porteur de projets et qu'il essaie d'établir un dialogue avec la présidence, il est mis au ban.

Ce n'est pas la conception que nous avons du dialogue social qui est censé se dérouler entre deux entités : la direction de l'établissement et les organisations syndicales représentatives des personnels. Nous n'avons, en effet, pas été élu·es pour faire de la politique à l'université, mais pour obtenir le maximum d'acquis pour nos collègues, et c'est ce que nous nous efforçons de faire.

Malgré tout, nous restons déterminé·es à continuer le travail pour lequel nous avons été élu·es. De grands chantiers nous attendent et les collègues nous soutiennent dans une large majorité.

Gageons que cette année sera celle d'une sérénité retrouvée afin que nous puissions travailler réellement les dossiers importants qui concernent toute la communauté universitaire de Paris 8.

Nous n'avons pas été élu·es pour faire de la politique à l'université, mais pour obtenir le maximum d'acquis pour nos collègues…

Le télétravail, par exemple, constitue l'une des mesures phares portées par le Sgen-CFDT dans les universités qu'il faudra mettre en place rapidement pour que nos collègues puissent bénéficier d'un droit obtenu de haute lutte.

Fatima Zenati

Vous avez dit prévention ?

Comment pourrait-on passer sous silence en cet automne 2019 les questions liées aux conditions de travail, à la santé au travail des agents et donc à la politique de prévention dans nos établissements ?

Réuni.es pour un temps de formation par des inspectrices et inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST), sous l'égide de l'institut national du travail et de la formation professionnelle (Intefp), les mandaté.es CHSCT de l'académie de Versailles ont pris le temps d'échanger avec gravité et parfois colère ou consternation sur la situation dans nos services, nos écoles, collèges et lycées en matière de prévention.

Quasiment inexistante dans la plupart des écoles, très faiblement développée en collège, elle émerge au lycée lorsque des agents de prévention ont du temps pour remplir leurs missions ou bien que l'on donne les moyens à une communauté d'en savoir plus sur les documents et registres obligatoires, le cadre juridique et institutionnel de la santé au travail, et les procédures qui devraient fonctionner partout.

Prise de conscience

Pour faire émerger la prévention, il faut du temps et une véritable incitation. Elle commence là où on se donne les moyens de générer une prise de conscience, et de faire vivre les documents et registres obligatoires. Les experts ont à cœur de le souligner : « Attention, on ne supprime pas un danger mais on va évaluer un risque. »
Qu'il soit lié à des conditions matérielles, dans tous les espaces, par exemple dans un laboratoire ou un atelier, ou à des relations de travail, par exemple en étant attentif aux risques psycho-sociaux.

Obligations de l'employeur

Pour cela, il est nécessaire de « formaliser l'évaluation des risques d'un établissement. » C'est une obligation légale et le Document unique d'évaluation des risques de chaque établissement (ou service) répond à cette exigence.
« L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs ». Article R4121-1 du code du travail – décret du 7 mars 2008.
La prévention démarre par l'inventaire des risques liés aux situations professionnelles dans chaque unité de travail d'un établissement. Il revient d'examiner toute activité pouvant exposer à un risque.

Ce qui nécessite par ailleurs une formation à l'évaluation des risques. Et des acteurs de prévention qui ne doivent pas réaliser à eux seuls le document unique. Il ne s'agit pas de faire à la place de mais de donner les moyens à chacune et à chacun de se poser les bonnes questions. À quoi suis-je exposé.e dans mon travail ? Comment impliquer mes collègues dans cet examen et quels moyens nous donnons-nous pour le réévaluer chaque année ?

Des procédures d'alerte qui doivent être connues de toutes et tous

Le RSST, registre santé et sécurité au travail, doit être accessible à tout agent, il permet un signalement et garantit une traçabilité. Il s'agit d'y signaler qu'un risque existe. Il ne s'agit pas d'y dénoncer des personnes mais d'y signaler une situation. Le visa des chef.fes d'établissement garantit qu'une suite doit être donnée à ce signalement. Un échange dans chaque unité de travail au sujet de ce protocole est indispensable.

Dysfonctionnement matériel, incident vu ou vécu, risque observé ou encouru, suggestion de prévention : destiné aux personnels mais aussi aux usagers, il permet d'enregistrer tout signalement, toute observation ou suggestion relative à la prévention des risques. Il est tenu par le chef de service, d'établissement, ou l'agent de prévention. Une copie de ces cahiers doit permettre de réaliser un programme annuel de prévention.

De son côté, le registre de signalement de danger grave et imminent (RS) permet de signaler tout danger grave et imminent susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort, ou paraissant entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée. Cette démarche peut entraîner un droit de retrait des agents. Le chef de service ou d'établissement est directement responsable du registre qui doit être à disposition des ISST, des membres des CHSCT, voire de l'inspection du travail. Du côté des écoles, c'est l'IEN de circonscription ou l'assistant de prévention de circonscription par délégation qui porte cette responsabilité.

Devoir d'alerte

Le devoir d'alerte de chacune et de chacun est engagé lorsque survient une situation à risque, ce devoir doit tout d'abord se traduire oralement en direction des responsables des établissements ou des services, mais l'alerte doit être ensuite consignée. Une politique de prévention n'est possible qu'à cette condition.

Souhaitons qu'elle puisse se développer réellement pour l'ensemble de nos établissements. Souhaitons aussi aux collègues de ne plus revivre des drames tels que celui de l'école maternelle Méhul à Pantin. Et souhaitons-nous de ne pas nous retrouver dans la situation sans doute déjà vécue par un grand nombre d'entre nous, lorsque nous en sommes réduits à dire : qui aurait pu prévoir ? Mais rappelons que sans une impulsion forte des autorités académiques et sans un engagement des acteurs en responsabilités dans les établissements et les services, ce sera compliqué…

Philippe Antoine

BALEINOPOLIS
OU LES SOCIÉTÉS SECRÈTES DES CÉTACÉS

http://www.aquarium-tropical.fr/l-aquarium-tropical/expositions-temporaires/exposition-baleinopolis

Baleinopolis montre, pour la première fois, à l'Aquarium du Palais de la Porte Dorée, l'organisation des cétacés en société. Quelles sont leurs sociétés ? Pourquoi et comment vivent-ils ensemble ?

Mieux connaître les cétacés, c'est mieux les protéger.

Avec Olivier Adam, professeur à Sorbonne-Université, spécialiste en bioacoustique, commissaire de l'exposition et militant Sgen-CFDT.

Peux-tu nous présenter Baleinopolis ?

J'avais organisé en 2016 un cycle de conférences sur les cétacés à l'Aquarium de la Porte Dorée. Tous les mois, j'avais invité des collègues chercheurs en France pour venir présenter pendant 1h leurs projets au grand public. Ce cycle a eu un certain succès et a fait l'objet d'un livre : *Cétacés : nouvelles connaissances issues de la recherche françaises - Association Dirac (2017).*

À la suite de ce cycle, nous avons envisagé de réaliser cette exposition à l'Aquarium de la Porte Dorée. J'avais le contenu, il fallait imaginer comment le présenter au grand public. Pour cela, j'ai sollicité Studio GANG (www.studiogang.com), cabinet d'architecture particulièrement investi dans l'environnement, et intéressé par la conservation des océans. Studio Gang a assuré la scénographie de l'exposition.

Comment dans ton parcours en es-tu venu à t'intéresser aux cétacés ?

J'ai été recruté à l'Université en tant que spécialiste du signal audio. En 2001, j'ai commencé à m'intéresser à l'étude des émissions sonores des cétacés, pour les détecter et les localiser. Les 89 espèces de cétacés sont activement vocales. On peut donc, en les écoutant, savoir si elles sont présentes dans une zone et tenter de les localiser. On peut également caractériser leurs comportements. J'ai travaillé sur les cachalots, les baleines bleues, les baleines à bosse, les grands dauphins et les orques.

Quel est précisément ton champ d'action ?

Actuellement, mes trois projets sont : interactions mère-baleineau chez les baleines à bosse, étude des comportements des cachalots, et analyse des paysages acoustiques sous-marins.

On veut contribuer à l'évolution des mentalités, dans les grandes villes en particulier.

Nous connaissons de mieux en mieux les cétacés, mais il reste encore des points à éclaircir, notamment l'évaluation de l'impact des activités humaines sur les cétacés.

Comment inciter les familles ou les établissements scolaires à faire le déplacement ?

L'exposition s'adresse à tout le monde, des plus jeunes aux plus vieux. Chacun.e peut y trouver des informations susceptibles de l'intéresser. En choisissant de présenter Baleinopolis à l'Aquarium, nous avons également choisi deux types de public. En semaine, ce sont quatre classes de primaires et de collèges qui seront accueillies chaque jour. Pendant le week-end et les congés scolaires, ce sont principalement des familles avec au moins un parent et deux ou trois enfants âgés de 5 à 12 ans qui feront le déplacement.

Il ne s'agit pas d'une exposition purement académique au sens d'un Museum d'Histoire Naturelle, c'est-à-dire avec la présentation de différents squelettes (même si nous faisons un clin d'œil en présentant au public des dents d'orques, cachalots, dauphins, fanon de baleine à bosse, des vertèbres…). L'exposition est organisée à partir de vidéos principales (réalisées par Simon Visneux), de bandes sonores à écouter et des explications par quelques textes.

Les cétacés ont-ils des choses à nous apprendre ?

Les océans sont en danger. Cousteau le disait déjà dans les années 80. Et les cétacés sont de très beaux ambassadeurs de ces océans. Leur santé dépend de celle des océans. En les observant, on observe directement les océans, et du coup, on observe notre planète. Si l'océan meurt, nous mourrons aussi.

Faut-il les protéger ?
Y a-t-il une coopération européenne ou internationale sur ces questions ?

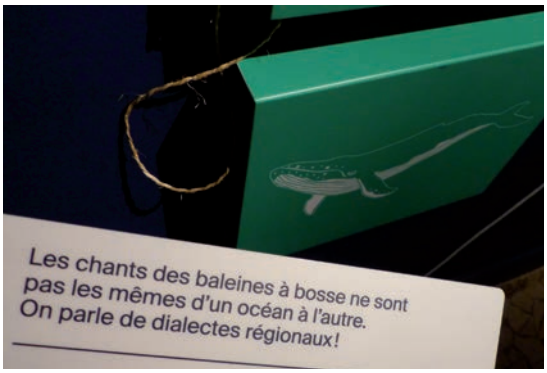
Il y a un moratoire contre la chasse à la baleine depuis 1982. L'objectif était de stopper l'extermination des grandes baleines. Mais d'autres impacts des activités humaines se sont accélérés : réchauffement climatique de la planète, pêcherie industrielle (les pêcheurs français massacrent plus de 600 dauphins par an sur la côte Atlantique Sud-Ouest), plastique et pollution chimique, trafic maritime (collisions et pollution acoustique), activités portuaires et industrielles (par exemple, éoliennes en mer), prospections pétrolières et géophysiques, activités de marines militaires…
Plusieurs conventions ont été signées aux niveaux national et international. Le Comité Intergouvernemental des Océans (Nations Unies) va rendre un bilan de conservation des océans en 2020.

Quel message souhaites-tu faire passer ?

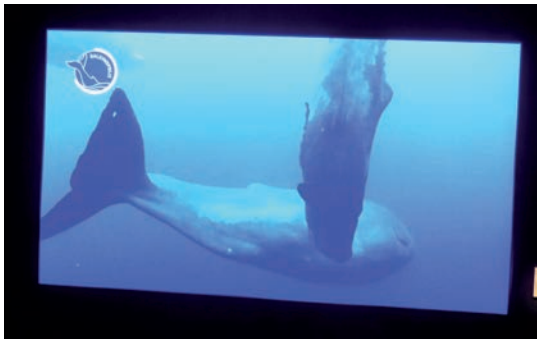
Il y a une empathie naturelle envers les cétacés. C'est donc une très belle opportunité pour approcher le public et le sensibiliser aux thématiques environnementales, notamment sur la conservation des océans et la protection des cétacés.
On veut contribuer à l'évolution des mentalités, dans les grandes villes en particulier, d'où provient une part importante de la pollution. Ce n'est pas seulement près des côtes et du littoral qu'il faut se préoccuper des océans.

Enfin, les connaissances des cétacés sont très pluridisciplinaires. Les enseignants peuvent donc profiter de plusieurs axes d'approche : biologie, écologie, acoustique, génétique, géographie (avec les routes migratoires), histoire (avec la chasse), littérature (avec Moby Dick mais pas seulement…), artistique (supports pour dessins, sculptures…).

Propos recueillis par Philippe Antoine



Photos Ph. A.



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

Nous, les arbres - jusqu'au 5 janvier 2020 - Fondation Cartier pour l'art contemporain - artistes, botanistes et philosophes

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

images Phil A.