

QUOI DE NEUF

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

SGEN
Cfdt:

**Quels outils
pour demain ?**



Directeur de la publication

Philippe Antoine

Rédacteur en chef

Philippe Antoine

Maquette

Rémi Roudeau

Comité de rédaction

Vincent Albaud

Jean-Pierre Baills

Xavier Boutrelle

Béatrice Casanova

Évelyne Clavier

Aude Paul

Rémi Roudeau

Florent Ternisien

Impression

DUPLIPRINT MAYENNE

733 rue Saint Léonard

53100 Mayenne

ISSN

1953-6712

CPPAP

1126 S 08060

Sgen-CFDT Académie de Versailles

23 place de l'Iris

92400 Courbevoie

versailles@sgen.cfdt.fr

Imprimé sur papier recyclé
avec des encres végétales

CONTACTS

Confédération

URI CFDT ILE DE FRANCE

78 Rue de Crimée

75019 PARIS

01 42 03 89 00

contact@iledefrance.cfdt.fr

Fédération

FEDERATION DES SYNDICATS GENERAUX
DE L'EDUCATION NATIONALE

47 Avenue Simon Bolivar

75950 PARIS CEDEX 19

01 56 41 51 00

sgen@cfdt.fr

Syndicats

Recherche EPST

contact@epst-sgen-cfdt.org

Administration centrale

administration-centrale@sgen.cfdt.fr

Académie de Créteil

11/13 rue des Archives

94010 CRÉTEIL cedex

01 43 99 58 39

creteil@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

Académie de Paris

7/9 rue E. Dehaynin

75019 PARIS

01 42 03 88 86

paris@sgen.cfdt.fr

Académie de Versailles

23 place de l'Iris

92400 COURBEVOIE-La Défense

01 40 90 43 31

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

ED!TO

EN SURFANT SUR LA VAGUE NUMÉRIQUE

p 4

LE NUMÉRIQUE LIBRE EN CLASSE

p 5

POUR UNE ÉDUCATION AUX LOGICIELS LIBRES

p 6

AVEC LE RÉSEAU CANOPÉ

p 8

AU SERVICE DE L'HISTOIRE, DE LA MÉMOIRE
DES MOUVEMENTS OUVRIER ET SOCIAL

p 10

RENCONTRE AU CNED,
ACADÉMIE NUMÉRIQUE

p 12

LE TÉLÉTRAVAIL,
UN OUTIL D'INCLUSION ?

p 13

TÉLÉTRAVAIL À L'UNIVERSITÉ :
QUELLE MISE EN ŒUVRE ?

p 14

Ce numéro sur les outils de demain est un retour vers les fondamentaux du syndicalisme : l'outil comme moyen de travail, à l'instar du marteau ou de la machine. Nous avons peut-être eu tendance à oublier cette thématique, la Covid nous a montré que c'était une terrible erreur. La crise de la Covid-19 irrigue les articles de ce numéro et à raison. La pandémie a propulsé le numérique au cœur de nos préoccupations : applications en ligne, visioconférence, usage des ENT, télétravail, webinaire...

Des outils ouverts

Qui possède les outils numériques que nous utilisons au quotidien ? La propriété intellectuelle et la capacité de modifier les outils revêtent un enjeu majeur et souvent méconnu. Être « souverain » dans l'usage du code de programmation, dans le traitement des données et dans le stockage, c'est sécuriser le travail des agents mais aussi des élèves. Le mouvement des logiciels libres apporte une réponse à cet enjeu mais porte aussi une vision politique : la démocratisation. Cette vision est chère à notre syndicat : démocratiser les outils, c'est permettre aux élèves l'accès à un matériel adapté et aux agents d'adapter l'outil en fonction des choix pédagogiques, sans être prisonnier d'enjeux financiers.

Des outils qui transforment nos métiers

De l'école à l'université, dans les administrations et pour nos élèves, le numérique, accéléré par la crise de la Covid, transforme à marche forcée nos pratiques professionnelles et nos objets d'enseignement. Les contributeurs de ce numéro soulèvent deux enjeux syndicaux : la dérive de l'isolement induite par l'individualisation que produisent les outils numériques et l'inclusion.

L'isolement est un sujet largement traité mais il convient de réaffirmer qu'un webinaire et plus largement, un site qui laisse l'agent seul dans ses démarches, sont appauvrissants et que rien ne remplace le lien humain.

Parlons aussi ergonomie ! C'est un enjeu invisibilisé, et pourtant essentiel. Comment adapter les outils pour les agents et usagers en situation de handicap ? Malheureusement cette invisibilisation reflète l'état de l'inclusion dans nos institutions. Avec la généralisation du télétravail (n'oublions pas les négociations en cours à l'échelle de la fonction publique) et le renforcement de la place du numérique, l'ergonomie des outils est un axe de travail syndical pour demain.

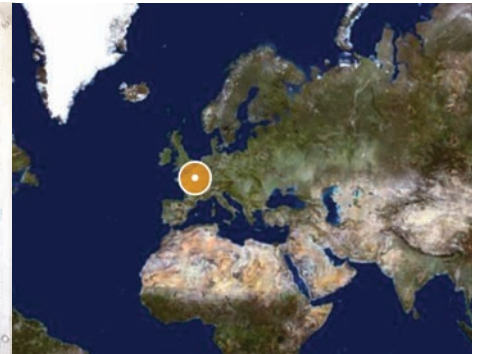
Parions que la lecture de ce numéro 58 nous / vous fera réfléchir sur les outils de demain, notamment numériques ? J'espère qu'il ne manquera pas d'ouvrir débats et échanges dans les différents collectifs pour réinterroger l'ensemble de nos outils de travail, y compris les plus anodins.

Erwan Desnos
Collège Guy Môquet
Gennevilliers

EN SURFANT SUR LA VAGUE NUMÉRIQUE

Dans l'éducation comme ailleurs, le numérique participe à une révolution des pratiques.

Témoignage d'un professeur d'histoire-géographie qui en 15 ans a vu bien des évolutions.



Un chariot poussiéreux au fond du cabinet d'histoire-géo. On y trouve un ordinateur qui peine à s'allumer, un vidéoprojecteur au raccordement baroque et une paire d'enceintes qui crachotent. Lorsque le chariot se balade dans les couloirs du lycée, il fait un vacarme du diable et suscite des regards stupéfaits. Son entrée dans la salle de classe s'accompagne d'un « oh » général. Quelques minutes d'installation et l'on finira par réussir à projeter une carte ou un tableau sur l'écran prévu à cet effet, qu'on aura peine à dérouler. Une connexion internet ? On n'ose en rêver.

éducatives. Une activité s'enchaîne pour laquelle de nombreux élèves s'aident de leurs smartphones sur lesquels elles et ils peuvent retrouver les documents nécessaires.

Telle la grenouille plongée dans la casserole d'eau qui chauffe, le professeur d'histoire-géographie submergé par le bouillonnement numérique ne s'est pas forcément rendu compte que tout avait changé si vite. Nulle inquiétude toutefois, il ne devrait pas finir ébouillanté.

Il ne fut pas toujours facile de naviguer sur le torrent des pratiques numériques

pertinents (on pense à vous, feus les tableaux numériques interactifs). Surtout, dans ce tourbillon de possibilités offertes par le numérique, il fut souvent très tentant pour l'enseignant de naviguer ailleurs, d'explorer d'autres voies plus rapides et parfois plus agitées.

Dans ce cadre, on mentirait si on disait qu'elle ou il s'est toujours conformé aux législations en vigueur. On a souvent bricolé, expérimenté. Qu'il fut tentant d'aller plus vite, plus loin que ce que l'on nous proposait ! Le RGPD (règlement général de protection des données) mais aussi la période Covid sont venus recadrer les choses. Le passage à distance en mars 2020 a été l'occasion de se rendre compte que davantage de pratiques et de règles communes étaient nécessaires si l'on voulait éviter que chacun·e ne se noie quelque part au milieu des canaux et sollicitations. Quinze années et désormais l'enseignant prépare ses cours en piochant à droite à gauche dans l'offre pléthorique en ligne. Les manuels papiers ont été remplacés

par des « granules », des « capsules » qu'il stocke sur un site auquel les élèves ont accès à tout moment. Elles et eux aussi ont changé, dans leur rapport au numérique. Certaines pratiques, traditionnellement jugées comme indispensables, leur échappent totalement. Sur d'autres ils et elles surfent allègrement avec une aisance parfois plus grande que celle de leurs enseignant·e·s, même s'il ne faut pas sous-estimer le poids des écarts entre élèves et celui de la désormais bien connue fracture numérique. 15 ans ont passé, 15 ans de navigation agitée. Certains à l'époque juraient qu'on ne les y prendrait jamais. Aujourd'hui on n'a plus trop de nouvelles de ces collègues qui voulaient édifier un barrage contre le numérique. Notre enseignant, lui, se dit que le voyage en vaut la peine. Il est loin d'être terminé. Au loin, on aperçoit, derrière bien des remous, un horizon de possibilités.

Au loin, on aperçoit, derrière bien des remous, un horizon de possibilités.

15 ans plus tard. Le déclenchement du vidéoprojecteur, désormais suspendu au mur tout près du tableau blanc, ne s'accompagne que de l'indifférence polie que l'on réserve à la banalité. La séance démarre par une courte vidéo streamée depuis un site de ressources

durant ces 15 années. L'institution a tenté de suivre mais elle fut, elle aussi, bien ballottée. Elle a proposé des formations, des outils et a parfois su impulser des dynamiques. Elle s'est aussi parfois égarée dans des achats qui se sont avérés avec le temps peu

Florent Ternisien

LE NUMÉRIQUE LIBRE EN CLASSE

Rencontre avec Eudes T., militant de l'utilisation des logiciels libres, qui nous explique ce qu'il fait avec ses élèves dans ce domaine.

Par Aude Paul

Aude Paul : Comment a commencé ton utilisation des logiciels libres au lycée?

Eudes T.: Au début, j'ai simplement utilisé Linux pour un usage personnel au lycée. Grâce à un système de double amorçage, les personnels du lycée pouvaient choisir d'utiliser soit Linux (plus précisément la distribution Ubuntu, c'est-à-dire le système d'exploitation + les logiciels), soit Microsoft, ce qui permettait une certaine souplesse d'utilisation.

La centralité des réseaux sociaux me pose un réel problème éthique.

AP: Puis tu es allé plus loin ?

ET: Oui. L'utilisation des logiciels libres fait souvent peur au premier abord. Les collègues et les élèves ont peur que ce soit compliqué, ou d'être dépassés-es dans leurs compétences. Au lycée, il s'agit d'habituer les élèves et les collègues à utiliser ces solutions libres : en réalité ce n'est pas si compliqué. Il faut qu'elles et ils sachent que ces solutions existent, qu'elles ne sont pas complexes à utiliser, voire qu'elles sont plus rapides et plus simples. Par ailleurs la maintenance est plus simple quand les logiciels sont à jour, et aucun virus ne vient compliquer la vie des utilisatrices. Le système d'exploitation se met à jour sans payer de licence, les machines durent plus longtemps car le système d'exploitation est moins gourmand, il est possible d'utiliser des ordinateurs anciens. Au final le numérique libre a de nombreux avantages, et il aide à les faire connaître.

AP: Les confinements et passages en demi-jauge ont-ils eu un impact ?

ET: Bien entendu ! Les services en ligne se sont largement développés. Il faut faire connaître apps.education.fr qui offre de nombreux services libres et gratuits. J'ai aussi développé une solution de PeerTube pour permettre aux élèves d'accéder à des vidéos de mes cours. L'ENT de la Région proposait un service de PeerTube à 2Go, je suis monté à 100 avec la solution hébergée sur mon serveur. NextCloud permet désormais l'échange de fichiers avec les élèves et les collègues. À mon avis chaque établissement devrait héberger ses propres serveurs, cela irait à l'encontre de l'hyper-centralisation sur quelques entreprises à laquelle on assiste depuis quelques années.

AP: Tu n'as donc pas créé de groupe WhatsApp avec tes élèves.

ET: Non, en effet. La centralité des réseaux sociaux me pose un réel problème éthique. Chaque réseau social peut décider que tel ou tel contenu est indésirable. Ce problème de censure éventuelle disparaît avec la décentralisation de l'internet, chaque utilisateur ou utilisatrice pouvant décider de ce qu'elle ou il héberge sur son serveur. Cette réflexion sur la censure est une dimension importante du travail avec les élèves, notamment en Sciences Numériques et Technologie. Pour communiquer avec les élèves j'ai donc choisi de passer par Mattermost. Les élèves créent elles-mêmes et eux-mêmes leur compte sur FramaTeam (un projet né il y a longtemps au collège République de Bobigny !) et peuvent rejoindre des équipes pour communiquer en fonction des sujets. On peut créer différents canaux de discussion, et décider si l'on souhaite ou non une notification. L'ENT de la Région propose des échanges de mails plus sécurisés, mais pour le moment aucun service de micro-blogage n'est accessible. C'est donc une solution vivante qui a en plus l'avantage de fonctionner sans que les élèves aient à fournir leur numéro de téléphone, ou besoin du mien. Même avec l'application Signal, plus éthique que WhatsApp, on n'arrive pas à cette souplesse d'utilisation. Pour les personnels il y a Tchap, mais à ma connaissance ce n'est pas un service accessible aux élèves. Il faut noter l'effort du rectorat de Créteil pour développer une solution sécurisée, ce qui a peut-être à voir avec un budget restreint ?

 **apps.education.fr**
Des outils pour travailler à distance



POUR UNE ÉDUCATION AUX LOGICIELS LIBRES

Tous les 1ers samedis du mois a lieu « le 1er samedi du libre » à la Cité des Sciences de la Villette, au Carrefour Numérique. Des militant-es des libertés numériques y proposent une permanence pour aider à l'installation de logiciels libres, et défendre un internet neutre et libre.

« libres » existent, nous disent les membres des associations présentes.

Si on revient strictement à la définition du « libre », il y a deux domaines dont il faut avoir conscience. D'une part, on a bien les logiciels libres, ainsi que les systèmes d'exploitation libres, et de l'autre on a les services dits « éthiques » qui y sont souvent adossés. Travailler ces notions avec les élèves, c'est leur offrir les possibilités de devenir des citoyen·nes éclairé·es quant aux outils numériques, internet et la circulation de leurs données, et ce n'est pas un petit enjeu.

Rencontre. Garantir 4 libertés

Pour Richard Stallman, initiateur du mouvement du logiciel libre, un logiciel peut être dit « libre » quand il garantit 4 libertés. Le code source doit être lisible, modifiable, et le logiciel doit pouvoir être utilisé et distribué sans entrave. Que dire alors de la stratégie des collectivités territoriales en la matière ?

Elles collaborent de fait avec « la stratégie du dealer » des grandes entreprises numériques, nous disent les militant-es sur place. Il s'agit de fournir aux élèves et aux enseignant-es de manière gratuite des logiciels pour les rendre dépendants : une fois sortis du système scolaire, on se sentira naturellement porté à investir dans ces solutions payantes et non libres... Ne pas confondre « libre » et « gratuit » : certains outils sont libres et payants, d'autres sont payants et non-libres, et enfin certains sont gratuits et non-libres.

« C'est un peu comme si on confiait le menu des cantines scolaires à McDonald's », poursuivent-ils. Il ne viendrait à l'idée de personne de laisser les multinationales s'accaparer la nourriture servie aux enfants dans les établissements scolaires et tout le monde voit bien les problèmes qui pourraient se poser en termes d'équilibre, d'approvisionnement, de variété. C'est pourtant ce qui se produit avec les ordinateurs mais on dirait que personne ne s'en émeut outre me-

Avec les différents confinements qui ont contraint nos élèves à suivre des « cours » depuis leur domicile, ont fleuri des solutions pour accompagner cette transformation profonde du monde éducatif, en germe depuis longtemps. La Région Île-de-France a proposé aux lycéen·nes et aux personnels des lycées des solutions numériques, tablettes ou ordinateurs portables, et nombreuses sont les personnes qui s'en réjouissent. Le Val-de-Marne, précurseur en la matière, proposait depuis plusieurs années des ordinateurs aux collégien·nes. Du côté des lycées professionnels, ce sont les tablettes qui ont été choisies par la Région pour équiper les élèves. Pourtant, ces solutions, pour pratiques qu'elles soient (impossible désormais de dire que les élèves ne sont pas équipés en matériel), posent question quant aux interfaces utilisées. Dans une note interministérielle du 15/09/21, suite à une circulaire du 5/07, le caractère sensible des données des utilisateurices français·es est souligné par Jean Castex lui-même, et la suite Microsoft Office 365 se retrouve non grata dans les administrations. C'est elle pourtant qui est proposée avec les ordinateurs de la Région. Des solutions



sure, voire que les personnels politiques se dédisent d'une interview à l'autre. Valérie Pécresse, qui entendait dans son programme présidentiel proposer qu'au moins la moitié des logiciels utilisés par l'administration française soient des logiciels français ou européens, se retrouve à cautionner l'utilisation dans les lycées de logiciels américains, livrant par là les données des élèves de la Région à des entreprises qui en font « de la chair à données ».

Tout n'est pas à jeter dans la politique numérique de la Région. Le développement des ENT (Environnement Numérique de Travail) permet, lorsque les serveurs sont en France, de conserver des données qui peuvent être sensibles sur le territoire, et de ne pas les voir fuiter ailleurs ou vers des entreprises qui entendraient en profiter. Mais lorsque ces ENT utilisent des logiciels non libres, on ne peut s'assurer du respect du Règlement Général de Protection des Données ou RGPD, puisque leur fonctionnement ne peut être étudié. À écouter ces militant-es, il serait infiniment moins cher de rémunérer correctement des personnels dédiés à la maintenance de solutions libres, qui nécessitent des compétences, plutôt que de payer des sommes très élevées à des sociétés privées qui fournissent des solutions peu pérennes (obsolescence programmée nous voilà !).

Pourquoi ne pas rémunérer correctement des personnels dédiés à la maintenance de solutions libres ?

La mainmise de Microsoft est telle sur l'esprit des Français-es qu'on parle de « Power-Point » quand on devrait évoquer un « diaporama », ou de « fichier Excel » quand on devrait dire « un tableur ». Ces solutions fonctionnent-elles mieux ? Même pas ! répondent les militant-es.

Comment est-il possible de militer politiquement pour imposer le code en 6ème dans un programme présidentiel

et ne pas donner les droits administrateurs aux élèves sur leur propre outil ? Des élèves en situation de handicap par exemple, faute de pouvoir réellement s'approprier leur machine, ont passé de longues semaines avec leur ordinateur fermé car il n'était pas possible, ou très difficile, de faire installer dans un délai raisonnable une solution à leur handicap.

Que faire ?

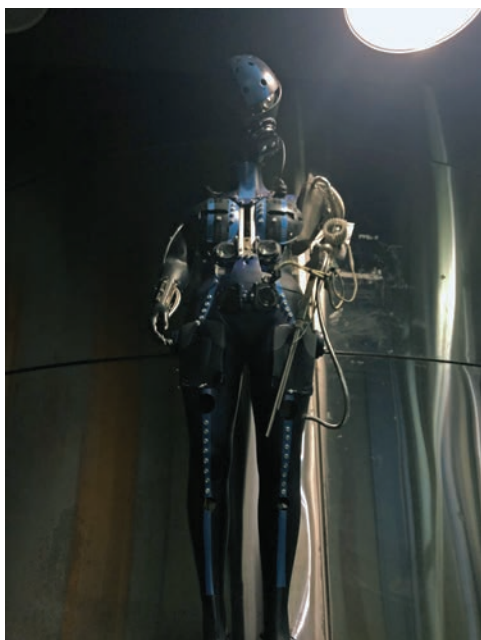
Certains proposent par exemple à leurs élèves de réinstaller le système d'exploitation au premier allumage afin de récupérer leurs droits administrateurs. Ce n'est pas vraiment du « piratage » car à ce moment les élèves n'ont encore signé aucune charte. Concernant les manuels, Le Livre Scolaire édite des manuels sous licence libre, dans un esprit de partage et de diffusion des connaissances et ressources pédagogiques. Les libristes militent pour que le MEN développe ses propres solutions numériques, basées sur des logiciels libres : ce qui serait plus économique à long voire moyen terme, et surtout, surtout, les données des élèves seraient en sécurité. La plateforme apps.education.fr montre la voie et mériterait une promotion plus importante. Quelle que soit la machine qu'on distribue aux élèves, ce sera toujours l'utilisation qui en est faite qui déterminera si on se situe du côté de la protection des données, ou de leur vente à des sociétés privées. Ce qui ne devrait pas faire débat concernant nos élèves.

Aude Paul

Pour aller plus loin:

premier-samedi.org

parinux.org : GULL (groupe d'utilisatrices de logiciels libres) qui aide à l'installation de systèmes d'exploitation et de logiciels libres sur PC/téléphone



AVEC LE RÉSEAU CANOPÉ

Philippe Chal,
représentant Sgen-CFDT
au réseau Canopé,
est enseignant du premier degré
et développeur informatique
de formation.

Rencontre

Peux-tu évoquer tes missions ?

Je suis animateur numérique et enseignant référent aux usages du numérique depuis 12 ans. Auparavant eRUN (enseignant du premier degré qui possède une expertise du numérique pour l'éducation), sachant que chaque circonscription dispose d'un eRUN. En détachement à Canopé, il assure une mission de formation auprès des enseignants et des partenaires extérieurs, par exemple les associations de parents d'élèves, des collectivités, des librairies ou des médiathèques.

Canopé est un opérateur de formations, un générateur d'outils et surtout un réseau de proximité, concrètement de 3 à 4 personnes par département. La tendance actuelle de Canopé est de développer une offre de formation par le numérique, cependant nous ne souhaitons pas être de simples prestataires de formation. Nous sommes reconnus pour notre apport technique mais nous constatons que c'est la proximité et la médiation que nous assurons qui est précieuse.

Quel est ton regard sur ce nous avons vécu avec la pandémie ?

Notre structure était prête à faire face à la situation en terme d'équipement mais du côté du management ça a été aussi problématique qu'ailleurs... Nous avons pu mettre tout de suite des choses en place pour les enseignants.

Les collègues enseignants étaient plutôt mal équipés, avec de grosses disparités d'équipement et d'utilisations, et nous avons vu la fracture numérique dans les établissements, avec une institution débordée qui s'est tournée vers nous. Peu à peu mairies, départements et régions ont réinvesti, mais étrangement l'investissement matériel et numérique depuis deux ans n'a pas suivi à Canopé comme les années précédentes... Il y a des investissements en applications logicielles mais peu en équipements pour tester et expérimenter en classe.

Les collègues sont contents de nous trouver mais nous constatons depuis quelques mois une grosse chute de l'outil, et une énorme demande de présentiel : c'est un peu un effet de trop plein avec le format webinaire ou la formation à distance. Par contre elles et ils sont demandeurs de nouveaux outils, de petites vidéos par exemple. Via les webinaraires, nous sommes dans une information descendante qui est transmise : pour changer les pratiques et avoir de vrais échanges, le présentiel est irremplaçable. Seul-es continuent encore à adhérer au distanciel les collègues qui sont dans des démarches de certification et de mobilité professionnelle.

Prenons un exemple : avec une formation de 6h en présentiel pour réaliser un film d'animation en classe, nous pouvons toucher 30 collègues, parmi eux nous savons qu'une dizaine vont mettre en œuvre ce qu'elles et ils ont appris dans leurs classes. Avec une formation en présentiel une vraie dynamique de coopération peut se mettre en place et les pratiques évoluent. C'est un format qui permet à l'enseignant de se mettre dans la peau de l'élève, pour cela il faut du temps. Avec un format webinaire, on peut avoir un effet de masse et répondre positivement aux indicateurs de masse... mais ce n'est pas aussi performant : si on a 200 présents, nous n'aurons par contre jamais plus de 10 collègues qui vont permettre la mise en pratique.

Quelles sont les pistes pour demain ?

Il y a eu une vraie montée en compétences numériques que les collègues ont pu réaliser par eux-mêmes. Avec des nuances cependant : ils savent mieux coopérer entre eux,



mais ils ne savent pas forcément mieux utiliser le numérique en classe.

Émerge le besoin de nouveaux espaces : FabLab, atelier de médiation... C'est la construction d'un nouveau format : on est là, on vous accueille avec du matériel et avec vos projets et on construit les outils. Accompagner un projet suppose de voir les personnes. Le médiateur rend possible la réalisation d'un projet, il va pouvoir apporter une solution pédagogique et technique pour le réaliser.

Une aventure de vélo solaire

C'est le cas pour un projet multidisciplinaire en lien avec l'éducation au développement durable : les *sun tripeurs* : suivre une aventure de vélo solaire avant / pendant / après, en reliant le challenge d'un voyage avec un travail en classe pour découvrir que de nouvelles énergies permettent de se déplacer différemment, dans le respect de son environnement.

Usage des réseaux sociaux pour suivre et parler de l'événement, éducation aux médias avec les élèves : on est disposé à apprendre quand on a un projet. Aujourd'hui tout projet peut être relié à un usage du numérique. Après trois semaines d'accompagnement, nous avons formé une dizaine d'enseignants, qui deviennent ensuite autonomes pour mettre en œuvre leur projet.

Accompagner et coopérer avec celles et ceux qui sont sur le terrain et inventent leurs propres solutions.

Un éco-système à réguler

Globalement notre accompagnement consiste à faire travailler les gens ensemble, et nous diagnostiquons un problème important de communication qui vient des outils numériques. Il y a vingt ans il n'y avait qu'un moyen de communication au sein d'un établissement, ce n'est plus le cas aujourd'hui, avec de nombreux canaux invisibles. Il y a au contraire tout un éco-système à réguler. En l'absence de régulation les dégâts sont énormes. C'est un vrai défi pour



l'école de demain. Nos systèmes n'ont pas su s'adapter à la vitesse du numérique.

Pour nous il est très important d'accompagner et de coopérer avec les gens qui sont sur le terrain et qui inventent leurs propres solutions. Nous voyons par exemple que les enseignants échangent de façon horizontale et se forment davantage entre eux sur des blogs que via des sites institutionnels. Tout le monde peut créer ses outils en fonction de ses besoins : on pourrait imaginer un partage et des procédures de validation via un dépôt sur une plateforme nationale par exemple.

Demain les jeunes auront des pratiques que nous n'avons pas mais ils auront toujours besoin de liens sociaux, d'échange et d'accompagnement. Avec l'éducation aux médias on se rend compte que les adolescents ont du mal à travailler à plusieurs, trier des informations, les organiser et les choisir. Pour apprendre dans ce domaine, il faut du temps et de l'accompagnement presque individualisé. Ce que notre système scolaire a du mal à fournir. Et cela même pour la formation des enseignants.

AU SERVICE DE L'HISTOIRE, DE LA MÉMOIRE DES MOUVEMENTS OUVRIER ET SOCIAL

Le dictionnaire Maitron et le site des archives de la CFDT : deux outils en libre accès, sources inépuisables pour situer notre action syndicale d'aujourd'hui, pour chercher et pour enseigner.

Jean Maitron (1910-1987) pouvait-il imaginer qu'en 2018, soixante ans après l'appel lancé dans la revue de l'Institut français d'histoire sociale (IFHS), pour une collaboration au Dictionnaire biographique du Mouvement ouvrier français, l'intégralité des notices publiées pour la période 1789-1968 serait librement accessible en ligne ?

La CFTC avait été partie prenante du projet, dès le départ, avant que la CFDT ne prenne le relais en 1964 après la déconfessionnalisation, partie prenante elle aussi de la publication du premier tome. « Il s'agit bien d'un Dictionnaire des vies d'hommes et de femmes engagés, dans la mesure où les sources permettent de les suivre de leur naissance à leur mort,

et plus de liberté. » précise alors Jean Maitron.

Cette conception large du mouvement ouvrier fait la richesse de cet outil que l'on découvre par la pratique au quotidien. La recherche avancée facilite la consultation des notices des personnes citées, même si le travail de création des liens pour les notices des périodes les plus anciennes est encore inachevé.

Vous découvrirez aussi dans la rubrique *Maitron Multimedia* des cartes permettant de localiser les militantes et les militants sur certaines thématiques, de nombreuses cartes sur la Commune. La première période du *Maitron* en carte qui permet de localiser les militant-es de la période 1789-1864. On trouve aussi *Le Mai-Juin 1968 des chanteurs* ou *Mai-Juin 1968* à travers les biographies des chanteurs.

Le site des archives de la CFDT, de son côté, comme tout site d'archives, donne accès aux inventaires des fonds de la confédération et des fédérations dont le Sgen-CFDT. Comme d'autres, j'ai été mise à contribution pour identifier des militant-es dans le fonds photographique. Les investissements y permettent la numérisation d'un nombre croissant de publications. La publication nationale du Sgen-CFDT, des origines à

2005, a été numérisée et est désormais accessible. On y trouve École et Éducation (1937-1955), Syndicalisme Universitaire (1955-1989), Profession ÉDUCATION (1990-2005).

Chaque lettre mensuelle, à laquelle il est possible de s'abonner, fait le point sur les inventaires ou documents numérisés, mais aussi les productions du service des archives. J'ai beaucoup aimé *100 ans de syndicalisme féminin, toute une histoire*. Le fonds Claude Bouret est lui aussi très intéressant. Militant du Sgen et de l'Union Régionale Parisienne CFDT, il m'avait sollicitée, comme jeune adhérente et étudiante en géographie, pour contribuer à l'analyse des documents sur l'aménagement de la région parisienne entre 1966 et 1969. J'ai eu l'occasion de le rencontrer dans mes premières années de retraite dans le groupe histoire de l'Union régionale.

Par Odile Nave

<https://maitron.fr/>

<https://archives.memoires.cfdt.fr/>

<https://archives.memoires.cfdt.fr/Inventaires/p363/Fonds-Claude-Bouret>

Des vies d'hommes et de femmes engagés.

Aujourd'hui ce sont 221 570 notices, soit *Le dictionnaire Maitron*, dictionnaire biographique, mouvement ouvrier - mouvement social, auquel s'ajoutent d'autres dictionnaires, comme celui des anarchistes, des fusillés de la seconde guerre mondiale ainsi que le dictionnaire du mouvement ouvrier Maghreb pour l'Algérie (1830-1962).

ce qui est l'exception. Mais je voudrais surtout revenir sur le terme ouvrier que j'ai toujours entendu au sens large de travailleur, manuel ou intellectuel, homme d'action ou théoricien, paysan à l'occasion, ayant exercé une action, importante ou non, de longue durée ou non, en vue d'apporter, par réformes ou par révolution, ou par les deux, plus de justice sociale

Trois photos prises par des militants Sgen lors de congrès qui font partie du fonds iconographique du SGEN (1953-2001) dont l'inventaire a été réalisé par Camille Dercq, juin 2010.



Second congrès fédéral, Annecy, 26 au 30 mai 1986. –
L'assemblée : plan rapproché sur Michel Debon, Odile Nave, Catherine Michaux, secrétaires nationaux de la branche second degré ; photographe Jean-Michel Lebrun ;

Congrès confédéral, Brest, 8 au 12 mai 1979. –
L'assemblée : plan rapproché sur Catherine Michaux alors secrétaire académique du Sgen-Paris, et à côté, Jean-Michel Lebrun, photographe, militant de Rouen; photographe Jean-François Launay ;



La photo de la session de jeunes responsables CFTC Bierville 1965 trouvée dans les archives confédérales à l'occasion d'un article sur l'histoire du domaine de Bierville de Marc Sangnier, centre de formation de la CFDT.

Syndicalisme hebdo (janvier 1978) trouvé en préparant le versement aux archives départementales de l'Essonne des archives de la section CFDT de la SNECMA Corbeil .
Photo d'une militante du Sgen Versailles, du lycée de Montgeron, Claire Gruson, adhérente retraitée aujourd'hui.



Congrès fédéral d'Andernos (1980) : délégation Versailles. Jean-François Noël au centre, à sa gauche debout Mireille Dauphin, Sylvaine Godart, Jacqueline Barralis et Claude Loubère, Claudie Bernard et Odile Nave, assises.

RENCONTRE AU CNED, ACADÉMIE NUMÉRIQUE

***Isabelle Clément,
professeure des écoles est
enseignante correctrice
au Centre National
d'Enseignement
à Distance.***



Peux-tu nous décrire tes missions ?

Je suis au CNED pour ma seconde année : un enseignant correcteur peut y suivre des élèves de maternelle, d'élémentaire, de collège ou de Segpa, du lycée mais aussi des formations pour adultes. Ce sont des élèves de tout profil : international, en situation de handicap ou sans profil particulier. Parfois ce sont des élèves nomades par exemple, ou dans une école internationale ou à domicile dans un territoire lointain...

Nous n'avons pas d'échange direct avec les familles, nous sommes en quelque sorte « invisibles ». J'ai des échanges oraux avec les élèves bien sûr, mais je les découvre au travers de photos lors de certaines activités. Nous les aidons au mieux et s'il y a une difficulté nous alertons le conseiller qui peut prendre contact avec les familles. Nous ne savons pas toujours pourquoi les enfants suivent le CNED.

Je dépends de la DSDEN de l'Essonne, rattachée au site de Toulouse du CNED et je corrige à mon domicile devant l'ordinateur. J'assure le suivi d'une cinquantaine d'élèves. On nous alloue un quota avec une charge de travail en nombre de copies par semaine et par niveau. En CE2, ce sont 45 copies hebdo maxi avec un temps de correction estimé à 40 minutes par copie. Mais ce temps est très variable, on peut y passer beaucoup plus de temps suivant les difficultés et aides apportées.

De l'autre côté de l'écran, quelles sont les conditions de travail ?

On devient enseignant au CNED dans le cadre d'un poste adapté, via une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé. Nous avons un entretien annuel avec un médecin de prévention et le conseiller mobilité puis une commission statue. La première année est rude, avec beaucoup de stress : il faut être opérationnelle, s'approprier les outils et on a très vite peur d'être submergé-e par son travail. On est sous tension.

Tous les temps organisationnels autour des corrections ne sont pas comptabilisés en charge de travail. Plus on maîtrise les outils et les supports (numériques ou papiers, cours et programmes) plus on s'en sort mais la première année on boit un peu la tasse. Chaque année, sur la base d'une évaluation professionnelle, la validation de reconduction du poste se fait ou pas. Ce n'est pas très confortable.

Ce qui nous manque, c'est de pouvoir échanger avec nos collègues. Nous aurions par exemple besoin de croiser les regards entre les différents niveaux, de pouvoir nous poser des questions sur notre mode de fonctionnement. Il faudrait aussi imaginer un tutorat pour les nouveaux.

Nous avons de fait une réunion institutionnalisée d'enseignants correcteurs d'une heure en visio par quinzaine, animée par une coordinatrice et enregistrée : il s'agit d'une classe virtuelle utile de 12 personnes mais tout le monde ne se livre pas, tout n'est pas dit. En cas d'absence de la coordinatrice, cette réunion est annulée. Il est difficile de pouvoir échanger à la demande. Nous sommes dans une sorte de bulle.

Le CNED a été sur le devant de la scène depuis deux ans ?

Oui, le CNED avait une image poussiéreuse, beaucoup de collègues sont retournés vers lui avec les classes virtuelles et les outils numériques. Au collège, pour répondre aux élèves déscolarisés ou décrocheurs par exemple. Les charges de travail pour tout le monde ont été exponentielles avec le COVID. Le CNED est allé chercher des personnels supplémentaires. La limite à cette évolution, c'est la fracture numérique pour les familles. Se rendre dans une bibliothèque pour accéder à un ordi, au collège c'est possible, mais pour des élèves de maternelle ou d'élémentaire, c'est plus compliqué. Étudier avec le smartphone, c'est impossible pour des petits. Le numérique a ses limites, il ne peut remplacer la personne accompagnante, le professionnel. Et malgré tout nos efforts certains élèves restent en grande difficulté.

LE TÉLÉTRAVAIL, UN OUTIL D'INCLUSION ?

Laëtitia Lechat est bibliothécaire assistante spécialisée à l'université Sorbonne-nouvelle, sur le nouveau campus Nation, mandatée au CHSCT de l'établissement depuis 2015, elle est aussi responsable de l'accueil handicapé au sein de la bibliothèque.

Témoignage

La notion de télétravail s'est imposée sur le devant de la scène en juillet 2021 avec un accord Fonction Publique signé par la CFDT. Pour le Sgen-CFDT, aucun des métiers n'est exclu à priori des discussions. La mise en œuvre du télétravail doit se faire à l'aune des tâches et activités de chacun, du travail et de son organisation. « L'éligibilité au télétravail se détermine par les activités exercées, et non par les postes occupés, ce qui nécessite une réflexion sur l'organisation du travail et la nature des missions exercées, précise l'accord. » De fait, le télétravail a fait une envolée fulgurante avec la pandémie du Covid 19 et s'est présenté comme un outil incontournable à l'heure où les déplacements étaient devenus impossibles. Si certaines catégories, A et B, pouvaient y avoir accès immédiatement depuis leur domicile, d'autres, particulièrement les catégories C, dont la fiche de poste ne le permettait pas, se sont vu refuser dans un premier temps cette solution. Modification des fiches des postes, mise en autorisation spéciale d'absence pendant lesquelles certains personnels étaient rémunérés sans pouvoir travailler : plusieurs solutions ont vu le jour donnant naissance à une approche inclusive.

Qu'en est-il des personnes handicapées ?

L'inclusion, le fait qu'une personne puisse participer pleinement à la société dans laquelle elle vit, est force de proposition pour de nombreuses personnes handicapées. Il est bon de la différencier de l'intégration qui met en avant le fait de compenser les fonctions défaillantes de la personne. L'inclusion met l'accent sur les différences, quand certains ont le droit de télétravailler grâce ou à cause de leur handicap, tandis que d'autres n'y ont pas encore accès.



UFFA.CFD.T.FR



Aménagement de poste et médecine de prévention

Permettre à une personne handicapée d'exercer en télétravail, c'est certes lui permettre d'avoir une vie plus décente car elle percevra un salaire, mais si le télétravail n'est pas encadré et limité dans le temps, il peut être cause d'isolement. Chez les fonctionnaires, la mise en place du télétravail lors d'un aménagement de poste est soumise à l'avis du médecin de prévention et à la volonté de l'agent. Son avis est primordial : on ne peut mettre d'office un agent handicapé en télétravail 5 jours par semaine contre son souhait. La demande du nombre de jours de télétravail doit émaner de l'agent ou du médecin de prévention dans le cas d'une adaptation de poste de travail.

Mais attention, rien ne pourra remplacer le lieu de travail, qui reste un espace de convivialité, d'échanges en direct, de contacts humains. Afin de ne pas isoler la personne handicapée, il faut que son télétravail soit encadré, accompagné de mesures sociales, de rencontres en visio et d'échanges. Chaque année, lors de la visite annuelle effectuée en médecine de prévention, cet aménagement peut être réévalué à la hausse ou à la baisse. Le temps de télétravail n'est pas gravé dans le marbre.

Il est essentiel, pour éviter l'isolement, d'associer des jours de télétravail à des jours de travail en présentiel. Si la balance entre présentiel et télétravail est bien vécue par l'agent, c'est que l'aménagement de poste sur les deux lieux de travail aura été bien faite. Il est du devoir de l'employeur de s'assurer de la correcte mise en place des postes de travail de ses agents, qu'ils soient ou non handicapés.

Aménagement de fin de carrière ?

Le télétravail peut aussi être un atout pour des agents qui, à l'approche de la retraite, souhaiteraient continuer à travailler à plein temps mais qui se heurtent à la difficulté de prendre les transports en commun au quotidien. C'est une solution gagnante tant pour l'agent que pour l'employeur qui peut ainsi continuer à compter sur le savoir-faire et l'expérience de son agent tout en lui offrant un rythme de travail plus souple.

Oui, le télétravail peut être une source d'inclusion, si et seulement s'il est utilisé à bon escient et dans le respect de l'être humain et des relations sociales vécues au travail.

TÉLÉTRAVAIL À L'UNIVERSITÉ : QUELLE MISE EN ŒUVRE ?

*Rencontre à l'université Paris-Saclay,
plus précisément à la faculté
Jean Monnet de Sceaux.
Avec Angélique Malec,
responsable de la biblio-
thèque de la recherche et
Alexandre Ricard,
technicien informatique.*



Précisons tout d'abord que l'Université Paris-Saclay est étendue géographiquement, ses nombreuses composantes sont disséminées, voire éclatées, sur plusieurs sites : Orsay, plateau de Saclay, Kremlin-Bicêtre, Sceaux... La Faculté Jean Monnet forme 6000 étudiants en droit, économie et management sur les sites de Sceaux, Orsay et Fontenay-aux-Roses et compte environ 140 enseignants-chercheurs et 90 BIATSS. Le télétravail y est laissé au choix de l'agent dans le cadre de la Charte de l'Université adoptée le 2 juillet 2020. Cette dernière précise que les agents, titulaires comme contractuels, peuvent télétravailler deux jours fixes par semaine maximum.

De l'ordinateur fixe à la pratique du bureau à distance

Au départ, à Jean Monnet, nous ne disposions que de PC fixes comme poste de travail principal. La révolution a eu lieu lors du premier confinement avec le passage en catastrophe au "travail à distance" obligatoire imposé par le gouvernement. Les agents à l'époque ont été contraints de travailler avec leurs propres ordinateurs ou avec des ordinateurs prêtés par la faculté sans avoir reçu de formation et d'information adéquates.

Il y a évidemment eu quelques dysfonctionnements comme le fait que certains collègues éteignaient leurs ordinateurs plutôt que leur session de travail, ce qui avait comme conséquence d'obliger la personne d'astreinte à la Faculté de relancer les ordinateurs éteints in situ en coupant les alarmes de l'établissement, d'aller dans le bureau de l'agent, de rallumer l'ordinateur, de vérifier que tout était en règle, de refermer le bureau et de remettre les alarmes ... et ce, tous les jours ! C'était l'apparition de l'utilisation des bureaux à distance en somme.

Dans un second temps, l'université a doté ses agents d'ordinateurs portables pourvu d'un réseau privé virtuel et crypté (VPN), avec un protocole de connexion qui permet de disposer en toute sécurité de l'ensemble des logiciels, applications et documents de travail où que l'on se trouve. Grâce à cet outil, l'environnement de travail informatique de l'agent ne change pas.

Nouvelles formes de travail

Nous avons ici la traduction de l'adaptation des outils aux nouvelles formes de travail hybrides. Tous les agents susceptibles de faire du télétravail selon la Charte universitaire, sauf les agents techniques et d'accueil, sont désormais équipés de matériel et ont reçu une formation. Une autre façon de travailler est aujourd'hui mise en place : cette crise a permis de démontrer que l'impossible devenait possible !

Du système D à un système « institutionnel »

Par ailleurs, pendant le premier confinement, les agents ont cherché différents outils de communication pour pouvoir échanger et communiquer, avec des groupes Whatsapp, Skype, Zoom, etc. Il s'agissait plutôt d'initiatives "personnelles" car la communauté universitaire était peu voire pas formée à l'outil "officiel" Collaborate. Aujourd'hui l'établissement a mis à disposition de ses agents Teams et Collaborate, outils qu'il gère lui-même.

Un cadrage était bien sûr attendu par les collègues et les représentant·es des personnels de l'établissement pour prévenir des dérives qui sont toujours possibles dans ce nouvel environnement de travail : quel temps de travail ? Quid du week-end ou des heures tardives ? Quelle qualité de connexion pour les agents ?



Élaboration d'une charte

À la demande des mandaté-es Sgen-CFDT du CHSCT de l'université, une discussion a pu se tenir à propos du temps de travail et particulièrement de l'encadrement du télétravail. Ce qui a permis d'élaborer la Charte relative au télétravail au sein de l'Université de Paris-Saclay.

Évolution des pratiques : du pour et du contre

Ce que nous constatons aujourd'hui, c'est une appropriation des outils de communication par l'ensemble des agents, quels que soient leur catégorie et leurs services. La bibliothèque de la recherche de Jean Monnet, par exemple, travaille beaucoup en réseau sur des projets transversaux composés de groupes multisites afin de mieux répondre aux besoins documentaires des chercheurs. Et la généralisation de ces outils a permis de gagner en temps et en efficacité dans la conduite des projets.

Le digital a permis une montée en compétences des agents publics au bénéfice des usagers en s'appropriant une pédagogie innovante et des outils de communication du télétravail. Les bibliothèques organisent aujourd'hui des formations à distance pour les étudiants et les doctorants qui ont beaucoup de succès : avec un public disséminé géographiquement, cette nouvelle offre est un réel atout pour leurs études et leurs recherches.

Le besoin de recréer du collectif et de donner du sens

Par contre, la systématisation du distanciel pour la tenue de commissions, de conseils et d'instances de gouvernance a des effets pervers : agressivité, manque de fluidité de la parole, manque de respect des tours et du temps de

parole, manque d'écoute et une véritable perte en ligne dans l'échange...

Nous déplorons la persistance de pratiques devenues systématiques suite aux contraintes liées à la crise sanitaire telles que la suppression d'événements ou de temps collectifs pour rassembler le personnel. Alors que le besoin de se retrouver, de parler et de se parler est constaté par toutes les militantes et tous les militants, les pots de départ ou de fin d'année, par exemple, commencent tout juste à être de nouveau organisés après deux ans de suspension.

Nous déplorons le fait que le « format webinaire » remplace de plus en plus, probablement par facilité ou par commodité, les réunions en présentiel. Ce format impose une pratique unidirectionnelle de partage d'information sans possibilité d'échange réel. Le plus souvent proposé à la dernière minute, l'inscription des agents intéressés qui doivent s'organiser en amont au sein de leur service pour y assister en est empêchée. Nous aimerions davantage de concertation avec les élu-es du personnel sur les thématiques proposées et les besoins ou les attentes des agents. Recréer du collectif dans un établissement, c'est aussi redonner du sens et entraîner l'adhésion des membres de la communauté à un projet.

***Propos recueillis par
Ghislaine Stern***

**50ème congrès de la CFDT à Lyon du 13 au 17 juin. 1600 délégué-es.
Interventions des syndicats sur le rapport d'activité.
15 débats de résolution.
Vif soutien aux syndicalistes afghan-es, de Hong Kong et d'Ukraine :
pour la liberté, la dignité et la solidarité.**

