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

Cfdt:
EDUCATION FORMATION
RECHERCHE PUBLIQUES



du 03 au 10 décembre 2026
Votez CFDT !

Trimestriel • numéro 76 • novembre 2026 • 1,20 €



Directeur de la publication
Philippe Antoine
Rédacteur en chef
Philippe Antoine
Maquette
Rémi Roudeau
Une
Rémi Roudeau
Comité de rédaction
Vincent Albaud
Jean-Pierre Bailles
Alaïs Barkate
Xavier Boutrelle
Béatrice Casanova
Romain Kirchdorfer
Aude Paul
Rémi Roudeau
Ghislaine Stern
Florent Ternisien
Impression
DUPLIPRINT MAYENNE
733 rue Saint Léonard
53100 Mayenne
ISSN
1953-6712
CPPAP
1126 S 08060
CFDT EFRP Académie de Versailles
23 place de l'Iris
92400 Courbevoie
versailles@efrp.cfdt.fr

Imprimé sur papier recyclé
avec des encres végétales
Photographies en pages 4-5-8-9 @PhilAntoine

CONTACTS

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

ED!TO

LA CFDT AU COMITÉ SOCIAL ACADÉMIQUE DES SERVICES ACADÉMIQUES p 4

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL : LA CFDT EST MOTIVÉE ! p 5

COMMENT VOTER CFDT ? p 6

POURQUOI VOTER CFDT ? p 7

QUELS LEVIERS POUR UN ÉTABLISSEMENT RÉELLEMENT AU SERVICE DES ÉLÈVES ? p 8

CANDIDATES ET CANDIDATS À L'UNIVERSITÉ : LA CFDT AUPRÈS DES AGENTS p 9

VOTER CFDT, C'EST VOTER POUR VOUS ! p 10

PORTRAITS p 11

NOS MÉTIERS ONT DE LA VALEUR, NOS SALAIRES AUSSI p 12

Voter CFDT : des travailleuses et des travailleurs qui s'engagent pour un collectif fier de son travail

Dans le paysage démocratique français, les élections professionnelles sont très particulières. Il n'y a pas de grands débats télévisés ni de tournées des JT pour expliquer que « l'on sait ». Il n'y a pas non plus d'incarnation qui vire à la bataille d'ego. Ces élections se jouent dans la proximité des lieux de travail et dans l'écoute de l'autre.

Une campagne professionnelle se mène au nom d'un collectif. C'est d'abord un collectif syndical, dont les orientations sont discutées ensemble. C'est aussi un collectif de travail, dont nous voulons défendre les intérêts moraux et matériels.

Ce qui se joue du 3 au 10 décembre 2026

Ces élections ne décident pas de l'avenir de l'enseignement, du supérieur et de la recherche publics. Elles décident de l'avenir de nos conditions de travail et de la manière dont nous voulons être défendus. Ces questions restent sociales et politiques, mais elles sont concrètes et parfois immédiates.

Notre conviction : donner du pouvoir d'agir

Voter ***CFDT***, c'est voter pour des travailleurs qui s'engagent à construire un collectif fier de son travail. Cela passe par l'autonomie au travail, par exemple avec le télétravail ou la fin des inspections individuelles. Notre objectif est de donner du pouvoir d'agir et de laisser chaque groupe s'organiser démocratiquement sur son lieu de travail.

Des résultats, pas à pas

C'est en avançant pas à pas que la ***CFDT*** a obtenu le doublement de l'ISOE/ISAE, pour les enseignant·e·s du scolaire affecté·e·s dans le supérieur (ESAS), nous avons obtenu la mensualisation et la revalorisation de la prime de l'enseignement supérieur. C'est par notre connaissance du terrain et des besoins des agents que nous faisons progresser les rémunérations. Les primes apportent des gains plus immédiats, tandis que la revalorisation du point d'indice reste, bien sûr, une revendication prioritaire pour l'ensemble des catégories.

Voter et faire voter ***CFDT***, c'est élire des femmes et des hommes qui iront chercher, à court et à long terme, les moyens de bien faire son travail et d'en être fiers.

Erwan Desnos

ENTRETIENS

POINT DE VUE

REVENDICATIF

LA CFDT AU COMITÉ SOCIAL ACADÉMIQUE DES SERVICES ACADÉMIQUES

Quel est le rôle de cette instance et du représentant mandaté ?

Vincent Albaud, candidat et militant CFDT de l'académie de Créteil, nous en décrit le fonctionnement et les attributions.



Depuis les élections de 2011, la ***CFDT*** de l'académie de Créteil m'a mandaté pour la représenter à ce qui s'appelait à l'époque le comité technique paritaire spécial (CTPS), instance qui traitait de l'organisation des services déconcentrés (rectorat et DSDEN), des conditions de travail dans ceux-ci et du régime indemnitaire des personnels y exerçant. Aujourd'hui, cette instance est devenue le Comité Social Académique des Services Académiques (CSA-SA), avec également sa Formation Spécialisée du CSA-SA qui traite uniquement des conditions de travail et remplace le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Ces instances se réunissent en moyenne trois fois par an chacune. Mon rôle est d'y porter les revendications de la ***CFDT***, dans le respect du mandat donné par les personnels, de discuter des projets présentés par l'administration, de faire part des problèmes rencontrés par les agents dans leur cadre de travail et de contrôler le respect des conditions de travail.

S'agissant du **CSA-SA**, les sujets principalement abordés sont :

• Le bilan de rentrée (à l'automne) : photographie des effectifs par catégorie de personnels, c'est-à-dire l'évolution du nombre d'adjoints administratifs (catégorie C), de secrétaires administratifs (catégorie B), d'attachés d'administration de l'État (catégorie A) et de personnels contractuels. Cela permet notamment de jauger l'attractivité des structures ;

• Les mesures de rentrée (au printemps) : l'administration nous indique si le ministère a accordé des créations ou demandé des suppressions de postes. Puis dans un cas comme dans l'autre, la direction académique indique quelle structure et quel service bénéficiera de nouveaux emplois ou subira une réduction de ses effectifs et évidemment dans quelle mesure. Cette proposition est soumise au vote des représentants des personnels. Il faut préciser que le résultat du vote n'est qu'indicatif ;

• L'organisation des services : les créations ou suppressions de services ou de division, les modifications de périmètre ou de missions, les fusions ou les transferts d'entité (ex : intégration des services jeunesse et sport dans les DSDEN).

Concernant la **formation spécialisée** :

• Elle traite des conditions de travail des agents exerçant au rectorat et dans les DSDEN : ambiance thermique, ambiance sonore, restauration, sécurité (incendie, intrusion, inondation, ...), équipements, tenue et mise à disposition des différents registres réglementaires, horaires de travail, hygiène des différents espaces (bureaux, toilettes, couloirs, ...) ;

• Elle mène des visites de service ou de structure deux ou trois fois par an ou en urgence sur signalement. Les entités visitées sont alors choisies par les représentants des personnels après discussion à l'issue d'un vote. Lors d'une visite qui dure généralement une journée, un état des lieux du bâti, des bureaux, des couloirs, des équipements est réalisé avec des prises de photos. Puis sont menés des entretiens individuels avec les agents volontaires pour s'exprimer sur différents aspects de leur travail (relation avec le public, relation avec les collègues, relation avec la hiérarchie, avis sur leur cadre de travail, difficulté ou non d'organisation, lourdeur ou non des missions). Un rapport est rédigé par les représentants des personnels synthétisant les éléments constatés, bons comme mauvais, notamment les problèmes de sécurité à régler rapidement mais aussi les risques matériels et psycho-sociaux ; il se conclut par des préconisations. Transmis au recteur et au secrétariat général, il est présenté en séance pour discussion et vote des préconisations, qui in fine sont communiquées à la direction de la structure concernée pour une mise en application.

J'espère vous avoir éclairé sur le rôle et les missions d'un représentant des personnels au sein d'un rectorat et des DSDEN, rôle et missions essentielles pour la qualité de vie au travail mais je ne suis pas seul et je tiens à remercier ma suppléante, Nathalie BRIOIS, pour son aide, son écoute et ses conseils.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL : LA CFDT EST MOTIVÉE !

Héloïse Ducrocq,
professeure CAPET Biotechnologies Santé Environnement au LPO Anatole France de Colombes et candidate CFDT pour l'académie de Versailles

Mes motivations à être candidate

Je siège pour la ***CDFT*** depuis 2017, d'abord à la Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et des Conditions de Travail (F3SCT) 92 car la sécurité au travail est ma spécialité, mon ancien métier dans le privé. De fils en aiguilles, je suis passée en Comité Technique Spécial Départemental (CTSD), puis F3SCT Académique et enfin CSA et CAPA. En tant qu'ancienne responsable d'exploitation, la gestion globale des moyens humains, matériels et financiers me passionnent, et échanger avec nos « cheffes » ne m'effraie pas, j'en étais une en début de carrière. Je crois que « savoir c'est pouvoir » : pour porter des revendications utiles et réalistes, il faut savoir comment le système fonctionne, quelles sont les réalités du terrain en établissement comme au rectorat.
La citation « Soit le changement que tu veux voir en ce monde » est mon moteur dans la vie, s'il y a des choses à faire, je suis là !

Revendications santé et sécurité au travail

Ancienne responsable sécurité dans le privé, je connais bien le code du travail que j'enseigne à mes étudiants. 14 ans après mon entrée à l'Éducation nationale, je suis toujours autant effarée de l'absence de culture santé sécurité et du non-respect quasi-total du code du travail : manque de personnel pour la santé des agents, absence de communication, de sensibilisation, d'outils et d'actions… Les revendications sont très nombreuses mais elles peuvent se résumer en une phrase : Respecter le Code du travail ! La santé sécurité fait partie du travail et elle demande du temps dédié, denrée rare pour notre employeur. Je rappelle systématiquement cet état de fait en instance.

Prise en compte de la santé sécurité en établissement.

Le bilan en établissements est catastrophique. Ceux qui ont le luxe d'avoir un DUERP (document obligatoire qui recense l'ensemble des risques au poste de travail) n'en font rien, et les collègues ne sont pas informés. Les registres RSST, qui permettent de signaler des événements et des situations à risque ne sont pas utilisés, ou n'ont que peu de retours des supérieurs. Les divers affiches, guides et protocoles sur lesquels nous travaillons en F3SCT ne sont pas diffusés, et les personnels restent dans une ignorance sur ces sujets.

La santé sécurité fait partie du travail

Les visites des F3S

Chaque année, les F3S départementales et académique font chacune 3 visites d'établissements. C'est une goutte d'eau au regard de la taille de notre académie, mais elles ont le mérite d'exister.
Une délégation vient visiter un établissement, observer les conditions de travail et le bâti, et rencontre les collègues volontaires. Ces temps d'échanges sont très bienvenus, soulagent les personnels qui y trouvent un peu d'écoute et une reconnaissance de leur souffrance au travail. A l'issue de la visite, la délégation fait un retour avec une liste de recommandations. La limite de l'exercice est que celles-ci n'ont pas de caractère obligatoire, et nécessitent toujours du temps (concertations, groupe de travail), du personnel (des AESH, des remplaçants… ?) ou des actions sur le bâti qui appartient à la collectivité territoriale sur laquelle nous n'avons pas de levier. Elles permettent également de relever des bonnes pratiques, diffusables à l'ensemble des établissements, mais les pigeons voyageurs se perdent…

Il y a encore énormément à faire, en commençant par l'information et la sensibilisation des collègues. C'est l'état d'esprit de toutes les strates de notre administration qu'il faut arriver à faire changer. La ***CFDT***, forte de son expérience interprofessionnelle, ne laissera jamais tomber ses efforts sur le sujet de la santé sécurité au travail.



Héloïse et Claire Bonhomme, militantes CFDT

Comment voter CFDT ?

Cfdt:

élections professionnelles 2026

1 J'ACTIVE MON COMPTE ÉLECTEUR

Dès le 5 octobre

Pour pouvoir voter, **j'active mon compte électeur,** en amont de l'ouverture du scrutin :

- Je clique sur le **lien à usage unique** qui m'est adressé(e) par courriel sur ma **messagerie professionnelle.** En cliquant sur ce lien, je suis redirigé(e) vers le **portail Élections ;**
- Je crée mon **mot de passe** personnel ;
- Je choisis une **question "défi"** parmi celles proposées et je renseigne ma réponse secrète.

2 J'OBTIENS MON CODE DE VOTE

Dès le 10 octobre

- Si j'ai un **compte** ENSAP, je récupère mon code de vote depuis mon **compte ENSAP** (procédure de droit commun). Ce code de vote vaut pour **toute la période électorale.**

Dès le 3 décembre

- Il est également possible de récupérer un code de vote depuis le **portail Élections** via deux autres solutions :
  - **La Question "défi" :** je renseigne ma question défi ainsi que ma réponse secrète.
  - **FranceConnect :** je m'authentifie via un fournisseur d'identité de FranceConnect.

3 J'ACCÈDE AU VOTE

Du 3 décembre au 10 décembre 2026

- À l'ouverture du scrutin, la fonctionnalité "**ACCÉDER AU VOTE**" est activée dans mon espace personnel et je peux accéder au **portail de vote.**

L'accès au vote repose sur la saisie de mon code de vote récupéré préalablement.

Cfdt:

Pourquoi voter CFDT ?

élections professionnelles 2026

1 Être utile aux personnels

Une grande partie de l'action syndicale ne fait jamais la une : répondre à une question, expliquer un droit, accompagner un recours, défendre une situation individuelle, intervenir auprès d'un service ou faire remonter un problème collectif. C'est pourtant souvent là que l'utilité d'un syndicat se mesure le mieux. Les militant·es CFDT sont là pour vous informer, vous accompagner, vous défendre et agir au plus près de vos réalités.

2 Ce que nous voulons changer

Nous portons des changements concrets qui doivent permettre de mieux vivre de son travail et de pouvoir l'exercer correctement.

- **Mieux rémunérer et reconnaître le travail, sans conditionner les revalorisations à toujours plus de missions.**
- **Redonner du temps et du pouvoir d'agir face à l'intensification du travail et à l'empilement des tâches.**
- **Protéger réellement la santé et les droits des personnels, avec une prévention effective.**
- **Permettre des carrières plus justes, des mobilités choisies et un véritable accès à la formation.**
- **Donner aux équipes les moyens de bien travailler et faire du dialogue professionnel une réalité.**

3 Notre manière d'agir

Écouter avant de décider. Négocier lorsqu'il est possible d'obtenir des avancées. Proposer des solutions plutôt que se limiter au constat. S'opposer lorsqu'une décision dégrade les droits ou le travail. Rendre compte aux personnels. C'est cette conception du syndicalisme que nous voulons faire vivre avec votre vote.

Retrouvez toutes les informations pour voter :

QUELS LEVIERS POUR UN ÉTABLISSEMENT RÉELLEMENT AU SERVICE DES ÉLÈVES ?

Avec Vincent Farjon, proviseur de la Cité scolaire d'Aubervilliers en Seine-Saint-Denis.

Une vision qui se fonde sur des expériences à la tête d'établissements très divers et la conviction de la force du collectif.



Vincent Farjon au congrès CFDT Académie de Créteil

Les collèges, lycées et lycées professionnels sont des organisations complexes qui doivent répondre à des demandes qui ne sont pas toutes compatibles : égalité des chances, respect des réformes, performance lors des évaluations PISA, orientation construite, formation citoyenne... Il y est compliqué de dégager des priorités qui le plus souvent varient selon les territoires et les structures de ces EPLE. En tant que personnel de direction ayant œuvré dans tous les types de structure (collège, lycée général, lycée professionnel, CFA public) j'ai pu constater qu'il existait cependant des invariants dans les besoins si l'on veut que l'enseignement secondaire public remplisse son rôle.
Un établissement est une organisation capable d'effectuer des diagnostics et de déterminer les changements à opérer en fonction des priorités dégagées. La logique collective est celle qui permet le mieux de répondre aux difficultés de façon systémique. Trois axes me semblent incontournables pour un fonctionnement qui soit à la fois pédagogiquement efficace, équitable et qui permette une construction du projet de vie de l'élève.

1. Des heures de concertation incluses dans les services des équipes

Bâtir un projet qui réponde aux problématiques de l'établissement nécessite un processus collectif. Il faut partager les constats, réfléchir ensemble à la construction des réponses adaptées. Ce travail ne peut se faire sans des temps installés, sanctuarisés et rémunérés. Une fois le projet construit, il est indispensable de le questionner collectivement et régulièrement. Cette démarche permet de donner au chef d'établissement un cap clair, elle va pouvoir mobiliser les équipes et organiser les enseignements suivant des objectifs validés par la communauté éducative.

2. Une autonomie dans l'organisation des apprentissages

Le public accueilli est obligatoirement spécifique, les temps d'enseignement devraient pouvoir être adaptés dans le cadre du projet d'établissement, tout comme ancienne-ment en collège avec des horaires variables. Ces aménagements et les projets qui ne manqueraient pas d'affluer permettraient de jouer sur les répartitions de service et ainsi réduire considérablement les services partagés entre plusieurs établissements. Ces partages empêchent souvent les enseignantes et enseignants concernés d'être pleinement impliqués dans les projets.

3. Une évaluation au service de la motivation : accompagner les équipes plutôt que contrôler les résultats

Beaucoup d'élèves sont démotivés par le principe de l'évaluation chiffrée qui introduit immédiatement une notion de classement. Valoriser l'acquisition des compétences et laisser un temps long aux élèves pour atteindre le niveau attendu favorise un climat apaisé, et limite le stress des élèves. Cette logique de classement et de pression permanente de l'évaluation détourne le chef d'établissement de son rôle de coordonnateur pédagogique, il l'oriente vers un contrôle des résultats plutôt que vers un accompagnement des équipes dans la réalisation du projet .

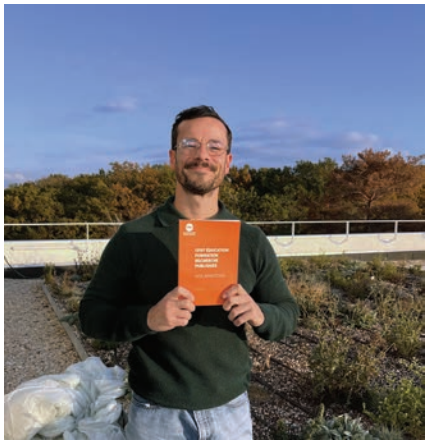
Le chef d'établissement a donc avant tout besoin de leviers et de latitudes à l'intérieur du collège ou du lycée. Plus l'établissement a de marges pour déployer une pédagogie adaptée, plus il sera performant. Un EPLE performant c'est un endroit où les élèves progressent. Plus les collègues ont des conditions de travail où leur autonomie et leur expertise est sollicitée, plus l'établissement est performant.

Donnez nous des moyens et laissez nous les répartir en fonction des besoins spécifiques de l'établissement .

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

Pierrick Grimaud, université Paris-Saclay
Une envie commune de soutenir les collègues, éclairer la gouvernance

Je suis ingénieur d'études, responsable de projets France 2030 en direction centrale de l'université Paris-Saclay et militant ***CFDT***. Je représente les personnels au Comité Social d'Administration d'Établissement depuis 2022, avec la volonté de porter leurs revendications, d'être dans l'écoute et le dialogue, et de sensibiliser : ce sont les piliers qui me portent. Le groupe de travail Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise mené en intersyndicale, en témoigne : le dialogue et notre envie commune de soutenir les collègues ont permis de trouver un terrain d'entente et d'éclairer la gouvernance. Ce travail collaboratif et constructif est la marque de notre collectif. Les combats restent nombreux, mais je m'attacherai à agir sur la charge et la qualité de vie au travail, dans un environnement marqué par des situations difficiles (solvabilité, sortie d'expérimentation). Le changement de paradigme et la course aux financements externes imposent de mieux accompagner, soutenir et former les collègues : placer l'agent au cœur du débat est, à mon sens, l'essentiel pour trouver les meilleures solutions et avancer.


Pierrick


Elisabeth et Viviana

Viviana Esteban, université Paris-Saclay
Je vous invite à faire un pas vers l'engagement collectif

Je suis maîtresse de conférences à la Faculté de pharmacie et militante ***CFDT***. Élue au CSAE et à la F3SCT (formation spécialisée santé au travail) depuis 2022, et co-secrétaire de la section ***CFDT*** locale. Je suis candidate pour poursuivre mon engagement en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail : respect des personnes, reconnaissance du travail, évolution des carrières et rémunérations dignes. Des conditions essentielles pour exercer avec exigence nos missions de service public. Dans le collectif ***CFDT***, nous partageons nos expériences, débattons et construisons des propositions réalistes et concrètes. Nous continuerons à porter ces engagements, à défendre des moyens à la hauteur des ambitions de l'établissement et des meilleures perspectives de carrière pour toutes et tous : titulaires et contractuels, BIATSS et enseignants. A celles et ceux qui ne l'ont pas encore fait, je vous invite à faire un pas vers l'engagement collectif : pour ne pas rester seul·e, ni face aux difficultés, ni dans l'envie de faire évoluer les choses.

Pascale Langlois, Sorbonne Université
Les collègues en ont assez des solutions technocrates et technologiques

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



Aïda Bennini et l'équipe CFDT USPN

Cfdt:

ÉLECTIONS FONCTIONS PUBLIQUES

VOTER CFDT, C'EST VOTER POUR VOUS



Agentes et agents de la fonction publique,

du 3 au 10 décembre 2026 : votez en ligne !

CFDT - Service Information Communication - Septembre 2026 - KAA

POURQUOI VOTER CFDT ?

- Pour être représenté·e par **des élu·es qui connaissent votre réalité et défendent vos intérêts professionnels** au quotidien.
- **Pour faire entendre votre voix** et peser sur les décisions qui concernent vos conditions de travail, votre carrière et votre avenir professionnel.
- **Pour participer au renouvellement des instances** du dialogue social, là où se prennent les décisions qui vous concernent (Comités sociaux, etc.).

D'ici là, soyez attentif à vos e-mails, SMS ou appels téléphoniques, nos militantes et nos militants sont sur le terrain pour répondre à vos questions, vous accompagner dans votre vote et faire avancer vos droits, quel que soit votre statut !

POUR + DE DÉTAILS, RENDEZ-VOUS ICI :

CFDT.FR



Les salaires sont très bas et ne progressent pas, les sous-effectifs sont permanents et les conditions de travail sont très dures. Sur ces sujets, il y a peu ou pas de négociation : rien n'est jamais possible.

Anne-Sophie Formatrice dans un réseau d'établissements sanitaires et médico sociaux de l'Assurance maladie



Une semaine sur deux, l'une de nos quatre classes n'a pas d'enseignant remplaçant. La situation est connue, mais rien ne change. Plus largement, je vois les relations humaines se tendre, avec un individualisme croissant et le règne du « Moi je ».

Arnaud Directeur d'école maternelle en Réseau d'éducation prioritaire - 94



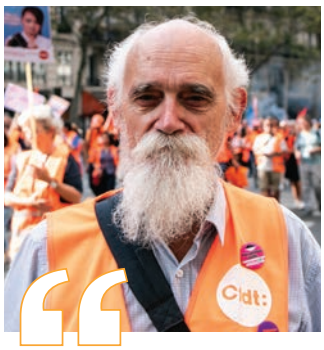
Le point d'indice est gelé, les embauches statutaires sont bloquées, le matériel se dégrade et on nous demande toujours plus de polyvalence. Avec la hausse du prix du carburant, pour celles et ceux qui habitent loin de l'hôpital, aller travailler devient de plus en plus difficile.

Virginie
Infirmière dans un hôpital - 92



Les classes sont très chargées et nous sommes démunis pour accompagner les élèves en difficulté ou en situation de handicap. On sait qu'ils nécessitent un accompagnement adapté mais nous n'avons pas les moyens de répondre à leurs besoins.

Simon
Professeur d'histoire-géographie dans un lycée privé - 75



Je viens pour soutenir les collègues et ceux que je connais. Mais j'ai aussi des petits-enfants et des arrière-petits-neveux, et je suis un citoyen. Je vois bien que la situation est insoutenable pour nos services publics et leurs agents : le point d'indice est gelé, il faut des embauches et le climat social se dégrade.

Jean-Pierre
Fonctionnaire retraité



Après 30 ans de service public, je pars à la retraite avec 1300 euros brut. J'ai eu un seul avancement de grade dans toute ma carrière. Nous avons peu de possibilités d'évolution et de développement de carrière, alors que le coût de la vie augmente. Les jeunes sont peu nombreux et souvent embauchés comme contractuels.

Philippe
Agent de catégorie C dans la restauration collective intercommunale - 91



Nos salaires sont bloqués et la précarisation progresse. Les équipes sont de plus en plus sous pression, avec moins de moyens pour accompagner des jeunes de plus en plus en difficulté.

Carole Secrétaire générale du Syndicat national des métiers de l'insertion

Du pouvoir de vivre pour les services publics - Portraits parus dans la revue Solidaires CFDT Ile de France n° 552
Retrouvez l'intégralité des entretiens sur ile-de-france.cfdt.fr

Propos recueillis par Judith Boumendil

Reportage photo Olivier David

Nos métiers ont de la valeur, nos salaires aussi !

Un grand QUIZZ sur les rému !

ON VAUT COMBIEN ?

Cfdt:

2 Dans le rétro



L'évolution du point d'indice

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

A. + 73 %

B. + 52 %

C. + 34 %

D. + 12 %

2 Dans le rétro



Réponse C

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

En savoir plus

Cfdt:

3 Avancées



ISOE/ISAE

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

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

A. Vrai

B. Faux

Cfdt:

3 Contractuel·les



Retraite des contractuel·les

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

A. Vrai

B. Faux

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

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



je vote CFDT

Cfdt:

du 03 au 10 déc 26