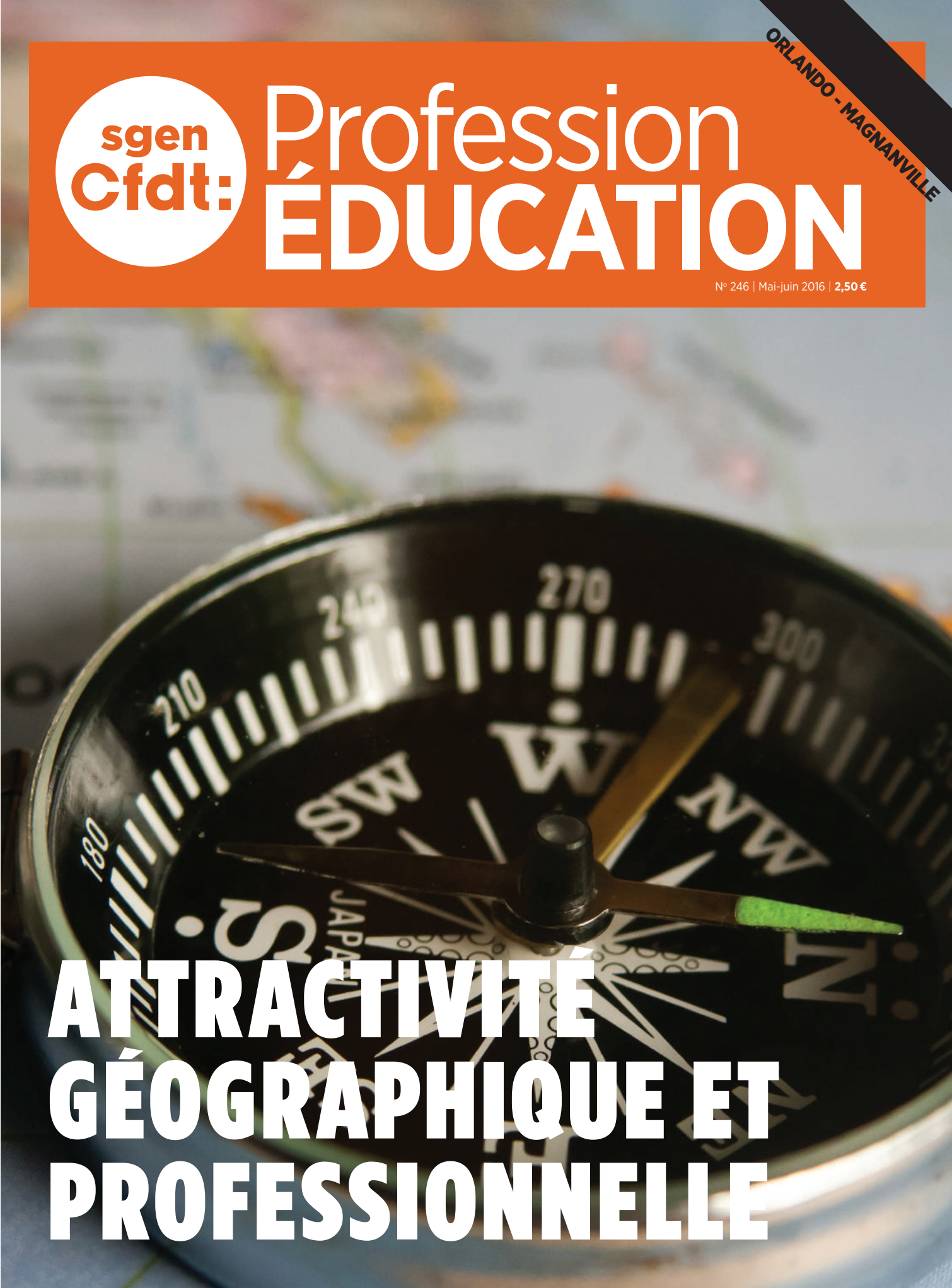
sgen Cfdt:
Profession ÉDUCATION
ORLANDO - MAGNANVILLE
N° 246 | Mai-juin 2016 | 2,50 €



ATTRACTIVITÉ GÉOGRAPHIQUE ET PROFESSIONNELLE

sgen Cfdt: Profession ÉDUCATION
N° 246 | Mai-juin 2016

3 ÉDITO

Revalorisation et reconnaissance
Les déroulements de carrières et les rémunérations, enfin revalorisés dans l'Éducation nationale…

4 ACTUALITÉ

Parcours professionnels, carrières, rémunérations
Point d'étape.

PPCR métiers de l'éducation
Quels acquis ?

Enseignement supérieur et Recherche
Les raisons d'un échec.

7 DOSSIER

Attractivité
Créer des postes ne suffit pas. Il faut encore parvenir à les pourvoir…

16 CONGRÈS

Le congrès tranche
Je débats, tu débats, nous débattons.

Les membres du nouveau conseil féréral
Bienvenue à eux !

18 MILITANT·ES

Crous de Franche-Comté
Quels enjeux à venir ?

20 INFO PRO

Réformes et réorganisations territoriales
Tour d'horizon

Professeurs-documentalistes
Où va-ton ?

21 NUMÉRIQUE

Élèves en situation de handicap
Le numérique, un outil précieux.

Le lycée met un pied…
dans la transition numérique (suite).

22-23 L'INVITÉE DU MOIS

Darline Cothière
La Maison des journalistes accueille les réfugiés de la presse et des médias.

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : Frédéric Sève. **RÉDACTEURS EN CHEF :** Adrien Ettwiller et Franck Loureiro. **SECRÉTAIRES DE RÉDACTION, MAQUETTE :** Aline Noël et Christophe Caulier. **RÉDACTEURS :** Jean-Pierre Baills, Xavier Boutrelle, Christophe Caulier, Patricia Colson, Isabelle Lacaton, Christophe Maillard, Catherine Nave-Bekhti, Aline Noël, Claudie Paillette, Élisabeth Ritzenthaler, Pierre-Marie Rochard, Delphine Roger, Frédéric Sève, Vincent Soulage, Guillaume Touzé. **IMPRESSION :** ETC, Yvetot (76) - Imprim' Vert. **N° CPPAP :** 1015 S 075 55. **ISSN :** 1143-2705. **Fédération des Syndicats Généraux de l'Éducation nationale et de la Recherche publique** 47/49 avenue Simon Bolivar 75 950 Paris cedex 19. Tél. : 01 56 41 51 00. Fax : 01 56 41 51 11. Mél : profession.education@sgen.cfdt.fr – http://www.sgen.cfdt.fr **PUBLICITÉ :** IM Régie, 23 rue Faidherbe 75011 Paris / email : impub@impub.fr / Tél. : 01 40 24 15 33. **PHOTO DE COUVERTURE :** © PDPics / Pixabay.

FRÉDÉRIC SÈVE
Secrétaire général

ÉDITO

Revalorisation et reconnaissance

LA DÉCLINAISON DE L'ACCORD SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS, LES CARRIÈRES ET LES RÉMUNÉRATIONS (PPCR) DANS L'ÉDUCATION NATIONALE se traduit par une revalorisation substantielle des rémunérations et surtout des déroulements de carrière, avec enfin la garantie d'un accès à la hors classe pour tous les personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation. Même les plus grincheux doivent admettre l'importance de cet acquis du dialogue social.

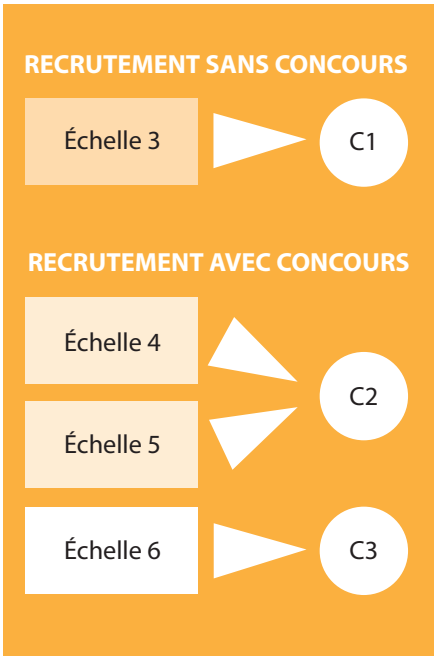
Mais si cette revalorisation était très attendue, la mesure la plus significative est la création d'un troisième grade rétribuant l'exercice dans certains postes ou de certaines fonctions. Le travail en éducation prioritaire, l'engagement dans la direction (d'école, de CIO) ou la formation, par exemple, font enfin l'objet d'une reconnaissance spécifique, autrement que par une indemnisation ponctuelle.

Différencier les parcours de carrière n'est pas une nouveauté à l'Éducation nationale, on le fait même beaucoup, et de façon très discriminatoire. Mais c'est la première fois qu'on le fait sur une base objective (la réalité du poste) plutôt que sur une notation rarement cohérente et toujours un peu arbitraire. Cette mesure défendue par le Sgen-CFDT est donc à la fois juste pour des personnels enfin reconnus dans leur travail, et emblématique d'une conception plus objective de l'évaluation de la « valeur professionnelle ».

Juin 2016

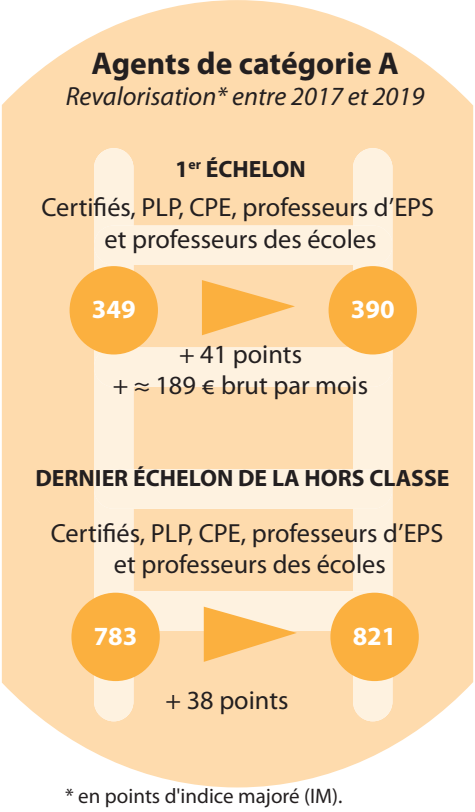
Agents de catégorie C

Nouvelle carrière au 1er janvier 2017



Agents de catégorie A

Revalorisation entre 2017 et 2019*



* en points d'indice majoré (IM).

Source : ministère de la Fonction publique.

Parcours professionnels, carrières et rémunérations

Point d'étape

Par Pierre-Marie Rochard

Le calendrier de mise en œuvre du protocole est à ce jour respecté.

Pour les corps « types » (filières administratives des personnels de l'administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur – Aénes, personnels santé-sociaux...), les discussions sont engagées au niveau du ministère de la Fonction publique et, pour certaines d'entre elles, déjà en cours d'application (transferts primes/points pour les catégories B).
Les textes pour les agents des catégories C et B de l'ensemble des ministères sont publiés ou en cours de publication.

Pour les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation des premier et second degrés, les discussions ont été engagées au premier semestre 2016. Les principales conclusions sont déjà connues (le détail est à retrouver sur le site du Sgen-CFDT : http://urlz.fr/3Kgl).
Pour les personnels de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, les discussions ouvriront, comme prévu, à l'automne 2016. Elles concernent en particulier les maitres de conférence, les professeurs des universités, les enseignants chercheurs, ainsi que les différents corps des filières ingénieures, techniques, de recherche et de formation, et des bibliothèques.

Les mesures sont rétroactives au 1er janvier de chaque année (de 2016 à 2020). L'ensemble des textes modificatifs, qui doivent détailler la montée en charge des revalorisations, sera publié en 2016.
Au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, la transposition des PPCR pour les corps atypiques (enseignants et statuts spéciaux) implique une concertation dont, à ce jour, les modalités précises ne sont pas connues.

Calendrier général d'application du PPCR pour les catégories A, B et C

2016

Catégories B
Transfert primes/points

2017

Catégories A, B et C
Reclassement dans les nouvelles grilles (dont fusion des échelles 4 et 5)
Catégories B
Transfert primes/points
Catégories A
Transfert primes/points (première étape)

2018

Catégories A et C
Poursuite de la phase de revalorisation des indices
Catégories B
Fin de la phase de revalorisation des indices
Catégories A
Transfert primes/points (deuxième étape)
Filière sociale
Passage de B en A

© taniadimas / Pixabay

Équité et reconnaissance

Pour la filière enseignante (PE, PLP, certifiés, CPE, COP), les modalités d'avancement d'échelon (grand choix, choix et ancienneté) ont montré leur inefficacité et leur iniquité avec des écarts que personne – pas même l'administration – n'est plus capable d'expliquer. C'est pourquoi un même rythme d'avancement d'échelon (cadencement unique) sera garanti pour tous.
Des possibilités de différenciation positive seront aussi mises en place : reconnaitre une implication particulière sera possible avec une accélération d'un an pour 30 % des personnels aux 6e et 8e échelons, un accès à la hors-classe possible dès le 9e échelon ainsi que la promotion sous condition (*cf.* ci-contre) à la classe exceptionnelle.

Retrouvez toute l'actualité sur notre site sgen.cfdt.fr

© ClikerFreeVectorimages/Pixabay

PPCR métiers du monde de l'éducation

Quels acquis ?

Par Pierre-Marie Rochard

La revalorisation, qui concerne tous les agents, va se traduire à la fois par une modification de toutes les grilles et par une meilleure progression de carrière se déroulant sur au moins deux grades, avec des systèmes d'avancement et de promotion plus lisibles.

Cet accord global porte de notables avancées pour certaines catégories. Ainsi du passage en catégorie A des assistants sociaux. Pour les métiers enseignants, les changements sont également substantiels. Dans un grade (classe normale), un avancement d'échelon sera garanti pour tous les agents (l'actuel rythme au choix). Il sera modulé par des accélérations possibles de carrière aux 6e et 8e échelons pour 30 % des agents. Par ailleurs, la hors-classe devient accessible à tous. Enfin est créé un 3e grade avec une classe exceptionnelle, accessible sous certaines conditions d'exercice de fonction. Le Sgen-CFDT, en matière d'évaluation de la pratique professionnelle, reste déterminé à obtenir une évaluation formative, impliquant l'agent et pouvant déboucher sur l'identification de besoins d'accompagnement et/ou de formation.

Enfin, une déclinaison de l'accord PPCR est prévue pour les contractuels, dont les personnels ouvriers des Crous.

En bref

C'est Graf ?

Le grade à accès fonctionnel (Graf) est un grade supplémentaire, c'est-à-dire une grille de rémunération supérieure, dont l'accès est conditionné par l'exercice de fonctions spécifiques pendant une certaine durée. Il est en vigueur dans le corps des attachés de l'administration et permet de rétribuer par un déroulement de carrière amélioré les collègues assumant durablement des fonctions requérant un niveau particulier d'engagement et de responsabilité. Il offre une rétribution réellement attractive, et son attribution est régulée par des facteurs objectifs inscrits dans la liste des fonctions y donnant accès, précisant également la durée d'exercice dans la fonction pour en conserver le bénéfice.

Grafement utile

Le Graf peut constituer l'outil qui manque pour valoriser certaines des missions ou fonctions mal reconnues aujourd'hui. Le Sgen-CFDT pense, en particulier, à la direction d'école, à l'exercice en éducation prioritaire ou aux missions de formateurs (professeurs des écoles maitres formateurs et formateurs associés). Dans le cas des personnels d'orientation, le Graf pourrait valoriser la direction de centre d'information et d'orientation (CIO), et dans celui des conseillers principaux d'éducation (CPE), valoriser le fait d'assumer des missions de direction en l'absence d'adjoint.

Classe « exceptionnelle » ?

Conformément à l'accord PPCR, le Sgen-CFDT tient à ce que l'accès à la classe exceptionnelle soit essentiellement lié à des fonctions, et non à un « mérite » mal défini, dont il conteste les modalités habituelles d'appréciation au sein du ministère. Le Sgen-CFDT est intervenu et il a obtenu que les fonctions exercées avant 2017 soient prises en compte pour établir les possibilités des personnels d'accéder à ce nouveau grade.

En bref

Régime indemnitaire des ITRF-ITA

Les discussions ont été bloquées par la demande d'exemption de la FSU, la CGT, FO et Sud. Dans l'attente de la réponse du ministère de la Fonction publique, la DGRH a arrêté les discussions. Le passage au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) risque aussi de s'effectuer sans concertation. Le Sgen-CFDT estime qu'ITRF et ITA doivent en bénéficier, certains d'entre eux étant très en deçà des seuils qu'il prévoit. Ainsi les organismes calculent déjà un cout supplémentaire de 17 millions d'euros. Refuser le Rifseep aujourd'hui, c'est refuser la convervenge des régimes indemnitaires, et donc, la revalorisation !

Formation initiale des EC

Seule la CFDT a revendiqué un droit à la formation aux missions d'enseignement des enseignants chercheurs (EC) néo-recrutés. Ainsi les maitres de conférences (MCF) stagiaires bénéficieront-ils d'un accompagnement portant sur l'ensemble des tâches et responsabilités propres à la carrière d'un EC. La DGesip travaille à l'élaboration d'un référentiel de compétences en vue d'élaborer un cahier des charges de la formation.
Les Espé, en lien avec les services de formation continue des universités et les écoles doctorales, coordonneront la mise en œuvre de la formation. Le Sgen-CFDT demande que les MCF stagiaires bénéficient d'un allègement de leur service d'enseignement de 50 % pour participer dans de bonnes conditions à la formation.

Bilan social d'établissement

La CFDT a bataillé pour que l'employeur engage sa responsabilité dans la mise en œuvre d'une politique de gestion des ressources humaines. Les syndicats devront disposer d'indicateurs précis, similaires d'une année à l'autre pour permettre les comparaisons et évaluer l'impact des politiques d'établissement. Ces outils serviront aux militants pour porter des revendications locales sur la sécurité et les conditions de travail des agents en lien avec les CHSCT.

Pour aller plus loin : blog.sgen.net/campus/

Enseignement supérieur et Recherche

Les raisons d'un échec

Par Franck Loureiro

Commencées avec deux ans de retard, les discussions de l'agenda social auraient dû être le pendant, pour l'Enseignement supérieur et la Recherche (ESR), des discussions menées dans l'Éducation nationale, qui ont abouti à des avancées notables : revalorisation, dans le premier degré, de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (Isae) ; redéfinition des missions des enseignants et des conseillers principaux d'éducation (CPE) ; création des indemnités pour missions particulières...
Or, dans l'ESR, très peu, voire aucune avancée concernant des sujets aussi cruciaux que la sécurisation des parcours professionnels des non-titulaires ; le régime indemnitaire des personnels ingénieurs, techniciens de recherche et de formation (ITRF) et ingénieurs, techniciens et administratifs (ITA) ; la redéfinition des critères d'attribution de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) ; le droit à mobilité des agents ; la reconnaissance de l'investissement particulier des professeurs agrégés (Prag), certifiés (PRCE), des écoles (Prec) et des CPE ; etc.

Pourquoi un tel blocage ? Cela tient, d'une part, au manque de pilotage politique par le cabinet ministériel : faute de mandat précis, la DGRH n'a pu répondre aux revendications des organisations syndicales. D'autre part, FO, Solidaires, et dans une moindre mesure, la CGT, en refusant toutes les propositions de changement, portent la responsabilité de cet échec des discussions et de l'absence de nouveaux droits pour les agents.

Le Sgen-CFDT a interpelé la ministre dans un courrier qui détaille le contexte politique défavorable de ces négociations et les attentes des personnels de l'ESR : http://urlz.fr/3K2j

DR

Retrouvez l'intégralité de l'agenda sur notre site sgen.cfdt.fr

3 | 05 2016

JOURNÉE MONDIALE DE LA PRESSE

Instituée par l'ONU pour consacrer l'importance du rôle de la presse et rappeler aux gouvernements leur obligation de (faire) respecter le droit de liberté d'expression et d'opinion (article 19 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme). À cette occasion, Jean-Marc Ayrault s'est rendu à la conférence de presse de la Maison des journalistes (*cf.* notre entretien avec sa directrice, Darline Cothière, p. 21-22).

1-3 | 07 2016

|CLIC 2016| 1ER CONGRÈS FRANCOPHONE DÉDIÉ À LA CLASSE INVERSÉE

Organisé par l'association Inversons la classe, et placé sous le patronage de la ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, |CLIC 2016| s'adresse aussi bien aux praticiens qu'aux profanes curieux de cette approche pédagogique de la classe inversée qui tend à se développer de l'école élémentaire jusqu'à l'université.
Le site dédié : **clic2016.sciencesconf.org**
Université Paris-Diderot, 5 rue Thomas Mann, 75013 PARIS.

LUDOVIA UNIVERSITÉ D'ÉTÉ ARIÈGE - PYRÉNÉES #13

23-26 | 08 2016

#LUDOVIA UNIVERSITÉ D'ÉTÉ

Le Sgen-CFDT sera présent à cette 13e édition de l'université d'été consacrée au numérique et à l'éducation, dont le thème sera « Présence, attention & engagement en classe avec le numérique ».
Le programme : **http://ludovia.org/2016/programme-general-2016/**
420, place du Couloubret, 09110 AX-LES-THERMES

© Rgouveia / Pixabay

DOSSIER
Attractivité

Réalisé par Jean-Pierre Baills, Xavier Boutrelle, Patricia Colson, Catherine Nave-Bekhti, Élisabeth Ritzenthaler, Pierre-Marie Rochard, Frédéric Sève et Vincent Soulage.

Depuis 2012, avec le retour des créations de postes, nous avons découvert qu'il pouvait être difficile de pourvoir tous les postes ouverts aux concours.

Des métiers proposés dans le monde de l'éducation au sens large ne font plus recette. Dans le même temps, des postes dans les services, les écoles et les établissements, souvent concentrés sur quelques territoires, restent vacants ou sont pourvus par des non-titulaires.

Comment résoudre cette double problématique, professionnelle et territoriale, de l'attractivité ?

L'attractivité
Un enjeu pour le service public

L'attractivité des métiers et des emplois de la Fonction publique commence toujours par la reconnaissance et la revalorisation du travail des personnels. Mais elle s'insère dans une problématique plus large de développement du service public.

Le service public a besoin d'attirer à lui des salariés bien formés et compétents pour assurer son fonctionnement, comme pour conduire sa modernisation et s'adapter aux transformations de la société. Mais, au-delà de l'attractivité des emplois, il y a aussi l'enjeu de la perception sociale des métiers du service public. Revaloriser les professeurs des écoles ou les assistants sociaux, par exemple, est une façon de réhabiliter la pédagogie ou le travail social, et de rappeler leur importance. Un travail de réhabilitation qui est nécessaire pour tous les métiers du service public, tant les missions d'assistance aux personnes, de service gratuit et de solidarité ont été dépréciées en France.

Mais à côté de l'attractivité des métiers, il faut aussi veiller à celle des postes, c'est-à-dire la capacité à assurer le service public sur l'ensemble du territoire, avec des équipes pluriprofessionnelles complètes et également formées. Cela suppose un travail de revalorisation spécifique, comme celui qui vient d'être achevé pour l'éducation prioritaire. Pour la CFDT, l'enjeu est cette fois l'égalité d'accès au service public, sans laquelle aucune politique d'égalité en matière scolaire, universitaire ou de santé, ne sera possible.

Rendre le service public attractif, c'est donc avoir une vision plus positive et même plus offensive du service public, qu'il s'agit moins de défendre que de promouvoir comme un élément essentiel du fonctionnement de la société moderne.

APRÈS DES ANNÉES DE SUPPRESSIONS massives de postes, le nouveau marronnier est celui du manque de candidats à plusieurs concours de recrutement. Des postes sont ouverts aux concours, implantés sur le territoire, mais on peine à les pourvoir avec des titulaires. L'atteinte des objectifs inscrits dans la loi de Refondation de l'école en matière de recrutement bute en partie sur le manque de candidats.

C'est particulièrement le cas pour les médecins scolaires et pour les enseignants des premier et second degrés. Dans le cas des médecins, les postes ouverts sont plus nombreux que les candidats, et ce, depuis plusieurs années. Côté enseignants, la situation, quoique moins catastrophique, n'en demeure pas moins préoccupante. Au concours de professeurs des écoles, en 2009, il y avait 5,9 candidats présents pour un poste, et seulement 3,1 en 2014. Les concours du second degré ne font guère mieux, avec 7 présents pour un poste en 2009, et 3,6 en 2014. Cette diminution du rapport entre présents et nombre de postes est certes alimentée par l'augmentation du nombre de postes ouverts, mais aussi bel et bien par le fait que le nombre de candidats est insuffisant au regard des besoins de recrutement.

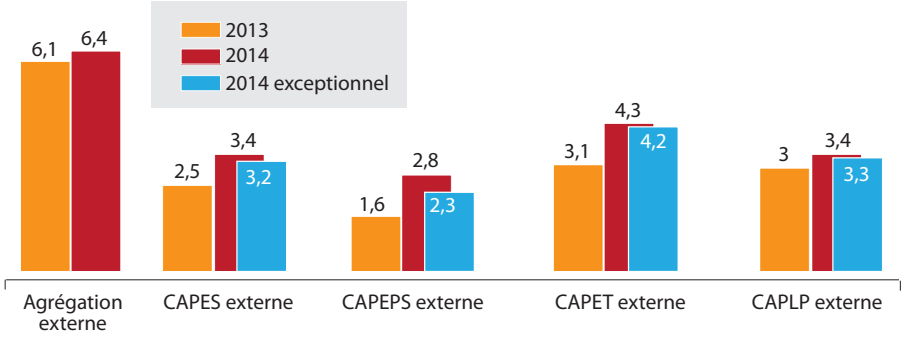
Ce manque d'attractivité a de multiples origines, mais certaines semblent jouer un rôle particulièrement important.

DE FAIBLES RÉMUNÉRATIONS ?

Tout d'abord, la rémunération peut sembler relativement peu attractive lorsqu'elle est comparée à d'autres situations d'exercice – pour les médecins –, ou à d'autres emplois à niveau de recrutement équivalent – pour les enseignants. Malgré les revalorisations indiciaires et indemnitaires récentes des médecins, encore en 2016, il n'y aura finalement eu que 39 candidats présents pour 56 postes au concours de médecins et 34 admis.

La revalorisation des débuts de carrière sous le ministère Chatel n'a pas non plus suffi à restaurer l'attractivité des carrières enseignantes. Le protocole sur les parcours professionnels, les carrières et rémunérations, qui commence à être décliné pour les enseignants, les conseillers principaux d'éducation (CPE) et les conseillers

Évolution du ratio présents/postes pour les concours externe d'agrégation, de capes, de capeps, de capet et de CAPLP.
Source : ministère de l'Éducation nationale, bilan social, éd. 2013-2014 et 2014-2015.



© gerait/Pixabay

d'orientation-psychologues (COP), et qui concernera tous les fonctionnaires, a pour but de restaurer l'attractivité des emplois publics, notamment via la revalorisation financière et les perspectives de carrière. Le Sgen-CFDT veille à ce que tous les personnels y gagnent.

LE SOUVENIR DES SUPPRESSIONS MASSIVES DE POSTES PÈSE SUR LES CHOIX ÉTUDIANTS

DES MÉTIERS MAL CONNUS ?

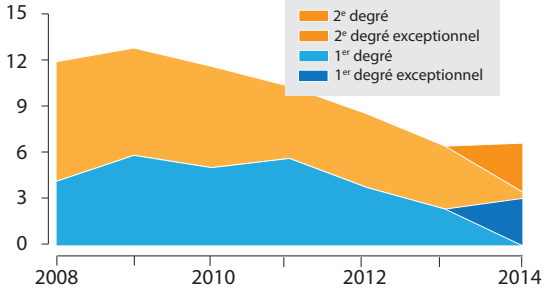
Cependant, la question salariale n'épuise pas celle de l'attractivité. Le métier de médecin scolaire est peu et mal connu. Les étudiants en médecine ne reçoivent quasiment pas d'information sur la santé scolaire. Ils ne peuvent donc se projeter dans cette carrière, s'imaginer postuler à un concours dont ils ignorent souvent jusqu'à l'existence. Pour le Sgen-CFDT, il faut donc proposer un module de santé scolaire dans le cursus des études médicales. En outre, celles et ceux qui, malgré tout, passent le concours découvrent une charge de travail d'autant plus élevée que tous les postes ne sont pas pourvus. L'exercice réel est finalement loin de ce que les personnels sont supposés faire et la perte de sens est difficile à vivre.

Les concours et carrières enseignantes sont mieux connus, car le ministère mène des campagnes publicitaires importantes pour inciter les étudiants à se présenter aux concours. Mais les discours négatifs sur les conditions d'exercice, le souvenir des suppressions massives de postes, le sentiment que les débuts de carrières sont difficiles pèsent sur les choix étudiants. Par ailleurs, la discordance entre les attentes et représentations du métier et la réalité de son exercice, les affectations loin de sa région en début de carrière – avec la perspective de ne pas pouvoir quitter rapidement l'Ile-de-France et la Picardie pour les enseignant·es du second degré – poussent des collègues en début de carrière à quitter la fonction. Démissions, disponibilités, détachements, recherches d'une autre carrière contribuent à illustrer le manque d'attractivité, et aboutissent à ce que des postes ne soient pas pourvus dans les écoles et établissements même lorsque les recrutements ont été fructueux.

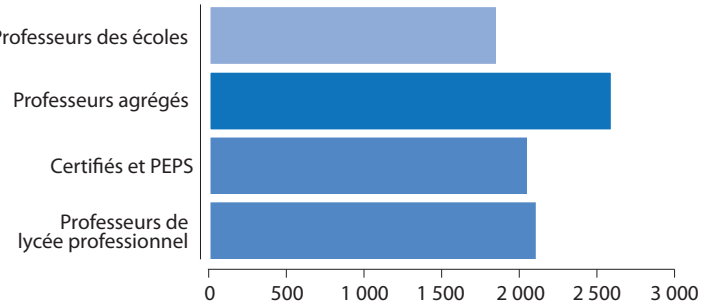
DES CONDITIONS D'EXERCICE DIFFICILES ?

Au-delà des revalorisations salariales, qui sont nécessaires et importantes, il faut donc aussi s'atteler à la question des conditions d'exercice des métiers si l'on veut restituer leur attractivité. Pour le Sgen-CFDT, des continuums de formation doivent être développés, afin de permettre aux étudiant·es de découvrir ces métiers et la réalité de leur exercice, au moyen de formes d'alternance ou d'apprentissage. Outre des années de formation professionnelle initiale et l'année de stage, il faut que l'entrée dans le métier soit mieux accompagnée sur le plan professionnel, au plus près du lieu d'exercice. On peut, par exemple, imaginer des formations à l'échelle de plusieurs écoles et établissements de la même commune, du même bassin ou district. L'amélioration des ●●●

Évolution du ratio présents/postes aux concours pour les postes de personnels enseignants du 1er degré public et du 2e degré public. *Source : ministère de l'Éducation nationale, bilan social, éd. 2013-2014 et 2014-2015.*



Salaire net mensuel moyen (en €) des enseignants du public selon le corps. *Source : Insee, système d'information Siasp, traitement DEPP.*



Éric Chollet *
“le passage par les régions peu attractives est quasi obligé”

* SECRÉTAIRE NATIONAL À LA CFDT CHEMINOTS. À LA SNCF AUSSI, LE DÉFICIT D'ATTRACTIVITÉ EST UNE PROBLÉMATIQUE PRÉGNANTE…

Quels sont les indicateurs du déficit d'attractivité à la SNCF ?

De plus en plus de postes sont non couverts pendant plusieurs mois, notamment chez les conducteurs, au point de devoir annuler des trains. Environ 40 % des effectifs du groupe SNCF sont en Ile-de-France, mais beaucoup de collègues souhaitent en partir. Le problème s'étend à Rhône-Alpes et à certaines communes de Provence-Alpes-Côte d'Azur, et maintenant dans les grandes villes desservies par le TGV. Les recrutements se font là où le groupe a des besoins, mais désormais, avec le Grand Paris, les embauches en Ile-de-France se font sur la base de contrats qui courent jusqu'à la fin de carrière, indiquant qu'il sera difficile d'en repartir.

Comment expliquer un tel déficit d'attractivité ?

Tout d'abord, le salaire d'embauche est relativement faible par rapport au cout du logement, et ce problème s'accroit et s'étend à des agglomérations toujours plus nombreuses. En conséquence, les agents logent de plus en plus loin de leur lieu de travail, et si on ajoute à cette difficulté les horaires souvent atypiques, vie professionnelle et vie personnelle sont difficiles à concilier. Ces questions pèsent très fortement chez les jeunes générations et pour les familles monoparentales. Ainsi, dans le processus de recrutement de conducteurs, la moitié des candidats environ est rejetée lors de la visite médicale à cause de problèmes d'audition ou de traces de stupéfiants, et quand on expose ensuite les horaires de travail, il ne reste plus grand monde… Sur cent candidats, un est finalement recruté. Par ailleurs, si le passage par les régions peu attractives – comme l'Ile-de-France – est quasi obligé en début de carrière ou pour progresser, il est souvent difficile d'en partir, faute d'agents pour remplacer les départs.

© CFDT Cheminots

Que propose l'employeur pour y remédier ?

Pas grand-chose… Des logements sont construits, mais en nombre insuffisant. Il y a une aide au logement pour les nouveaux embauchés, dégressive au cours du temps, et, depuis 5 ans, une prime à l'installation de 10 000 euros en Ile-de-France.
Le groupe communique beaucoup concernant le recrutement : forums emploi, trains emploi, déplacements dans les établissements scolaires pour présenter les métiers. Certains emplois permettent aussi de faire du télétravail ou de la bilocalisation pour limiter les effets de la distance entre le domicile et le travail. Au lieu de se rendre au bureau habituel, des agents peuvent travailler dans la gare la plus proche si des locaux sont disponibles.

Comment la CFDT Cheminots agit-elle ?

La CFDT Cheminots alerte la SNCF depuis longtemps. Nous cherchons avec l'Uri Ile-de-France des solutions pour la garde des enfants sur le site de Saint-Denis. Nous travaillons à améliorer l'accord sur la compensation de la mobilité subie et nous voulons en obtenir un sur la mobilité choisie. Concernant le temps de travail, nous avons obtenu qu'il n'y ait pas de dégradations avec l'ouverture à la concurrence en négociant un décret socle, une nouvelle convention collective nationale – celle du ferroviaire à laquelle seront attachés tous les salariés du rail – et un accord d'entreprise SNCF. Sans quoi nous courions vers une perte des marchés avec un différentiel actuel d'environ 30 %, ayant pour conséquence directe la dégradation des conditions de vie et de travail, et une perte d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

© Ippiki Ookami/Pixabay

conditions d'exercice passe aussi par des évolutions relatives au temps de travail, à la structuration des temps de concertation, mais encore par des évolutions dans la structure pédagogique des écoles et des établissements. Le projet du Sgen-CFDT pour la transformation du système éducatif vise à changer nos conditions d'exercice pour que notre travail ait du sens.

Retrouvez l'intégralité du dossier et plus sur notre site sgen.cfdt.fr

Parcours professionnels, carrières et rémunérations…

Rendre les territoires attractifs

Les principes du service public (continuité, égalité d'accès, adaptabilité) exigent la prise en compte de la grande diversité des territoires : il n'y a pas plus grande iniquité que de traiter de manière uniforme des réalités trop différentes.

Répartir des agents, partout sur le territoire, pour assumer des missions, est une condition loin d'être suffisante pour un pilotage du système à la fois efficient et juste.
Dans le texte, des dispositions spécifiques d'attractivité territoriales sont prévues pour « assurer un service public de qualité sur l'ensemble du territoire ». Tout d'abord, des actions spécifiques relatives à l'accès au logement ; mais aussi un réexamen du dispositif indemnitaire de résidence et une prise en compte des problématiques de différence de cout de la vie entre territoires ; enfin et surtout, une reconnaissance statutaire, avec un 3e grade sur le mode du grade à accès fonctionnel (Graf) des attachés administratifs.
La mise en place de cette classe exceptionnelle (*cf.* p. 5) pour les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation acte une rupture importante. Une reconnaissance ainsi objectivée de l'exercice de fonctions spécifiques dans le déroulement de la carrière est essentielle pour les personnels. Ce dispositif doit ainsi permettre d'ouvrir des perspectives de carrière pour des collègues qui exercent déjà ou s'apprêtent à assumer ces fonctions particulières.
Le Sgen-CFDT s'est depuis longtemps positionné en faveur du Graf, celui-ci étant tout à la fois un élément de reconnaissance essentiel et un gage d'attractivité – ne serait-ce qu'en matière de perspective de carrière par le biais de la valorisation des fonctions spécifiques. Ainsi le Sgen-CFDT avait fait inscrire, dès le 30 mai 2013, le principe du Graf pour les directeurs d'école lors de la signature du protocole catégoriel du 1er degré. Ce protocole avait été à l'époque dénoncé par FO et le Snuipp-FSU.
Le Sgen-CFDT se félicite de l'accès possible au nouveau troisième grade (classe exceptionnelle), mais ne saurait s'en satisfaire. Car pour être vraiment attractives, ces fonctions doivent aussi pouvoir fait l'objet d'une reconnaissance plus tôt dans la carrière, en particulier par le truchement des accélérations de carrière possibles aux 6e et 8e échelons.

Qui accèdera au troisième grade ?

PERSONNELS D'ENSEIGNEMENT, D'ÉDUCATION ET D'ORIENTATION 1ER ET 2ND DEGRÉS
Hors-classe : échelons 3 à 6 et ayant exercé au moins 8 ans

- en éducation prioritaire et politique de la ville
- en tant que formateurs académiques ou conseillers pédagogiques
- en tant que directeurs d'école
- en tant que formateurs académiques conseillers pédagogiques
- en tant que DDFPT (ex-chefs de travaux)

**

Au moins 80 % de possibilités d'accès à la classe exceptionnelle

PERSONNELS D'ENSEIGNEMENT, D'ÉDUCATION ET D'ORIENTATION 1ER ET 2ND DEGRÉS
Hors-classe : 7e échelon et

- ayant exercé d'autres fonctions exigeant un engagement professionnel important
- ayant un parcours professionnel remarquable

**

Au plus 20 % de possibilités d'accès à la classe exceptionnelle

CLASSE EXCEPTIONNELLE
10 % de chaque corps

PE Certifié PLP CPE PEPS COP	Indice minimum : 695 ▶ 3 256 € brut par mois Indice maximum : 972 ▶ 4 554 € brut par mois = dernier échelon de la hors-classe des agrégés
Agrégé	Indice minimum : 830 ▶ 3 889 € brut par mois Indice maximum : 1 067 ▶ 4 999 € brut par mois *

* Traitement indiciaire
** Sous réserve de l'avancée des négociations de juin et juillet 2016

Mutations
Enjeux considérables

© PeteLinforth/Pixabay

Un rapport de l'Inspection générale aborde enfin les améliorations à apporter au mouvement du second degré. Il a le mérite de mettre en relation mouvement des personnels et pédagogie, de lever l'omerta sur le fait que les zones qui ont besoin des personnels les mieux formés reçoivent massivement ceux qui débutent.

Les propositions pour améliorer la gestion administrative ou informer chacun sur ses possibilités de mutation à l'entrée dans le métier sont intéressantes. Cependant, il est des non-dits dérangeants. Par exemple, on ne trouve rien sur le droit à la mobilité des personnels. Les propositions oscillent entre respect de la tradition du barème et vagues préconisations de profilage des postes. Ce qui concerne la gestion des stagiaires n'est pas satisfaisant non plus. Faudrait-il en venir au système du premier degré où est assurée la continuité géographique entre période de stage et première affectation ? Faudrait-il voir se généraliser le contrôle par l'administration des entrées et sorties sur les territoires ? Aucune simulation n'étant proposée, impossible d'appréhender les conséquences d'un tel changement et de l'accepter.

Pour le Sgen-CFDT, l'égalité républicaine, c'est aussi que, partout, les élèves bénéficient d'un service public assuré au mieux, et non de faire tourner une machine qui vide régulièrement les zones nécessitant le plus grand soin. Alors que le dernier rapport de la médiatrice de l'Éducation nationale insiste sur les enjeux RH des mutations et qu'un groupe de chercheurs propose de tester un nouvel algorithme de mouvement, le Sgen-CFDT affirme qu'on ne peut faire l'impasse sur ce que doivent être les éléments d'un barème et sur les règles d'affectation concertées, connues de toutes et tous. Cela doit faire l'objet d'un dialogue social approfondi.

LA REFONDATION DE L'ÉCOLE devait aboutir à reconstituer les milliers de postes d'enseignants précédemment détruits, tout en offrant des conditions de formation initiale améliorées.

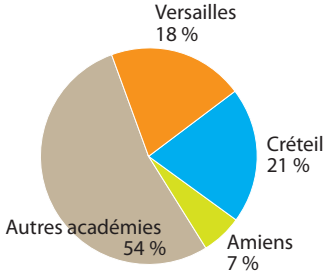
Dès lors, une politique de recrutement massif devait s'enclencher alors que certaines disciplines ou certains territoires étaient déjà boudés. Les postes créés en nombre ne sont pas dans les lieux plébiscités par les enseignants lorsqu'ils débutent leur vie professionnelle. Toutes les études montrent que le manque d'attractivité territoriale se concentre sur trois académies : Versailles, Créteil et Amiens. Les autres parviennent mieux à pourvoir les postes créés, soit par les concours académiques, soit par le mouvement national.

MÊMES EFFETS POUR LES PREMIER ET SECOND DEGRÉS...

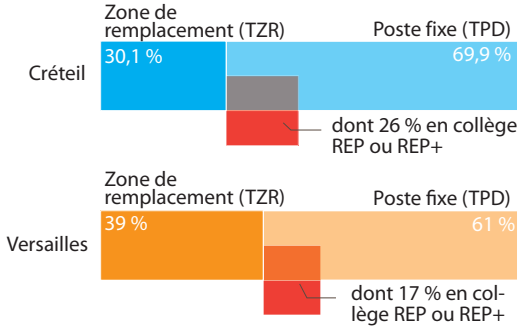
Premier et second degrés ont des systèmes de recrutement fonctionnant avec des logiques certes très différentes, mais aboutissant aux mêmes conséquences. Dans le second degré, le recrutement est national et disciplinaire : l'attractivité des territoires n'a pas d'influence directe sur ces concours. Par contre, les néotitulaires sont massivement affectés dans les académies déficitaires concentrant difficultés scolaires et sociales, ce qui conduit à des stratégies de contournement. Dans le premier degré, le recrutement est académique. Dans les académies attractives, le concours de professeur des écoles (PE) reste sélectif avec peu de places à pourvoir. En conséquence, de nombreux étudiants passent un concours plus accessible dans les académies déficitaires. Dans ces deux cas, on observe un grand nombre de jeunes collègues originaires de régions attractives, exerçant comme néotitulaires dans les territoires déficitaires et qui souhaitent les quitter dès que possible.

Le système dessine deux profils de carrières distincts. Les plus chanceux parviennent à rester dans leur académie de formation : certains PE qui y réussissent le concours ; les néotitulaires du second degré bénéficiant de bonifications familiales (le recrutement au niveau du master s'adresse de plus en plus à des collègues – en majorité des femmes – vivant en couple et chargés de famille avec des contraintes de mobilité plus forte qu'auparavant). Pour

Dans quelle académie étaient affectés les néotitulaires en 2016 ?



Quel type de poste les néotitulaires ont-ils obtenu à Versailles et Créteil en 2015 ?



La situation est très variable selon les disciplines et les départements.

© aitoff/Pixabay

les autres, très nombreux, le passage par l'Ile-de-France semble incontournable. Ce sont les plus jeunes (sans charge de famille) dans le second degré, et celles et ceux qui souhaitent réussir le concours PE en acceptant les contraintes d'une première installation francilienne.

CETTE DIFFICULTÉ DE L'ENTRÉE DANS LE MÉTIER EST VÉCUE ET PENSÉE COLLECTIVEMENT COMME UNE SORTE DE BIZUTAGE…

D'autres corps de la Fonction publique de l'État sont confrontés aux mêmes difficultés d'attractivité. Les dispositifs interministériels d'aides, centrés prioritairement sur le logement, sont trop modestes face à la masse des fonctionnaires concernés.

DES DISPARITÉS LOCALES ÉGALEMENT…

On retrouve des difficultés analogues dans toutes les académies où certaines zones sont beaucoup plus recherchées que d'autres : Paris face à ses banlieues, la métropole régionale en opposition avec les espaces ruraux… Ces zones deviennent « déficitaires » et sont identifiées comme des points de blocage dans les mouvements intra-académiques ou intradépartementaux. De nombreux collègues seront donc confrontés, dans le début de leur carrière, à des affectations exigeantes (en éducation prioritaire), instables (remplaçants : TZR, ZIL, brigades… avec un turn-over des équipes) ou peu demandées (espaces mal desservis par les transports collectifs, rural profond…). Comment faire fonctionner pédagogiquement ce collège vosgien de 120 élèves où presque tous les professeurs ont des compléments de service à l'extérieur et où les élèves ont toujours la même équipe pédagogique ?

Cette difficulté de l'entrée dans le métier, vécue et pensée collectivement comme une sorte de bizutage, explique l'incompréhension des collègues quant à l'exigence du service public à pourvoir des postes sur l'ensemble du territoire. De même, elle conduit à la multiplication des stratégies de contournement (reconnaissance de qualité de travailleur handicapé – RQTH – « tordue », Pacs blanc…), quand elle ne les amène pas à démissionner.

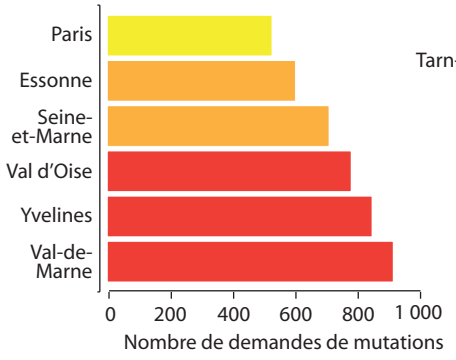
À défaut de recrutement de titulaires, les zones déficitaires doivent recourir à des embauches de contractuels, y compris désormais dans le premier degré. Pour enrayer la pénurie, le rectorat de Versailles envisage de proposer des contrats de deux ans, ce qui est du jamais-vu. À Créteil, l'amélioration des recrutements est passée en 2015 par l'ouverture d'un concours exceptionnel.

QUELLES SOLUTIONS ?

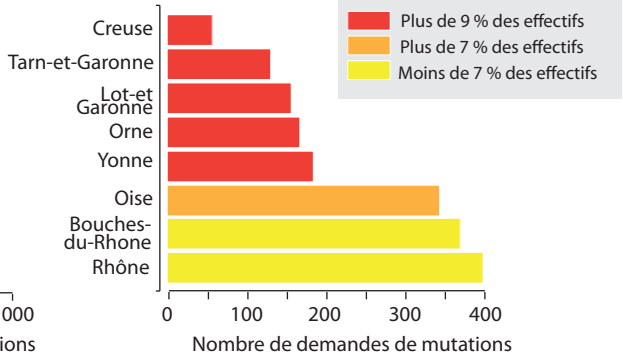
Il n'y a pas de formule magique pour restaurer l'attractivité, mais un ensemble de mesures que l'administration a, timidement, commencé à engager et qu'il faut amplifier pour atteindre une réelle efficacité.

Les départements que les professeurs des écoles veulent quitter

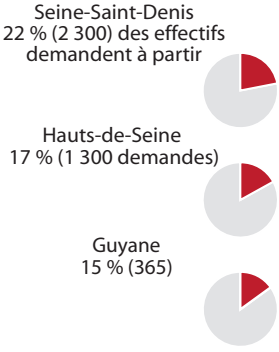
Une situation inquiétante en Ile-de-France…



Plus diverse en province



Des records…



Trois militants témoignent… *
“Notre connaissance du terrain permet de réduire les angoisses…”

* SÉBASTIEN, DE L'ACADÉMIE D'AMIENS, SYLVIE, DE L'ACADÉMIE DE VERSAILLES, ET FLORENT, DE L'ACADÉMIE DE CRÉTEIL.

Que proposez-vous aux entrants dans le métier de votre académie ?

Sébastien : À tous les stagiaires entrant dans l'académie, nous envoyons un courriel avec plein d'informations sur le mouvement (dates des commissions et de nos permanences, coordonnées des militants…). Nous leur proposons d'élaborer une stratégie personnalisée en fonction des projets et des souhaits. Nous prenons le temps nécessaire pour les conseiller et les aider pour les listes des vœux. Les collègues entrants apprécient notre disponibilité et notre connaissance du terrain.

Sylvie : Rien ne vaut les contacts directs : la permanence téléphonique et les courriels sont en surchauffe pendant cette période ! Nous allons également à leur rencontre chaque année, notamment dans les Éspé de Nantes, Bordeaux et Poitiers, avec des cartes pour présenter l'académie et ses réseaux de transports, ses réalités géographiques et sociologiques très diverses. Ils apprécient les informations pratiques et concrètes qui leur permettent de mieux appréhender notre académie dont l'image médiatique n'est pas toujours rassurante.

Florent : Nous répondons aux nombreuses personnes qui nous sollicitent (environ 400 cette année) et qui renseignent une fiche de suivi sur Sgen+. Il s'agit aussi de rassurer, sans pour autant nier les difficultés.

Quelles sont leurs inquiétudes, leurs questions, et comment y répondez-vous ?

Sylvie : Les questions qui reviennent le plus souvent concernent les zones difficiles, le statut de titulaire en zone de remplacement (TZR) et surtout le logement et son cout. Aussi avons-nous réalisé un livret destiné aux néotitulaires avec toutes les adresses, les aides possibles. Avec la CFDT, nous enverrons, à tous les adhérents qui arrivent, une plaquette « logement » ainsi que d'autres informations pratiques.

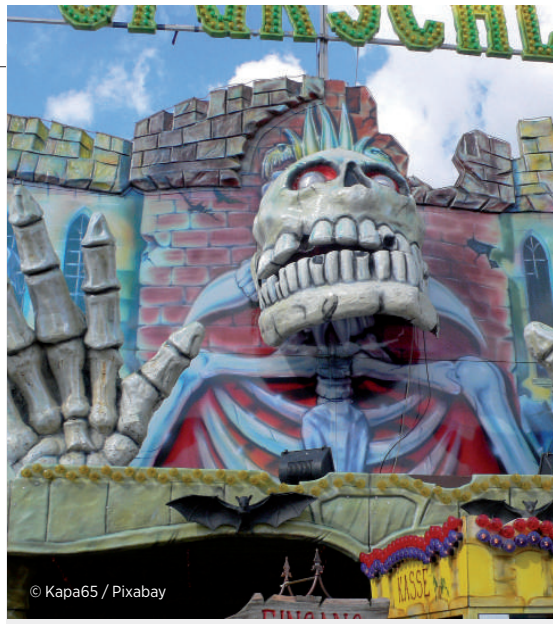
Sébastien : Notre connaissance du territoire et des établissements permet de réduire les angoisses en donnant des informations concrètes : difficultés liées au type d'établissement, zone rurale ou urbaine, accessibilité par les transports… Ils savent que nous sommes disponibles et qu'ils peuvent nous contacter en cas de besoin. Ils ont d'ailleurs nos numéros de portable.

Florent : Nous mettons en relation les entrants et les adhérents déjà dans l'établissement. Ne pas être isolé, connaitre quelqu'un qui pourra donner des informations pratiques et les premiers conseils, c'est essentiel. Le syndicat est aussi un collectif d'aide et de soutien, et nous essayons de créer des liens pour favoriser le développement de ce collectif.

Comment suivez-vous les entrants après leur affectation ?

Florent : À l'automne, nous organisons une formation « Débuter dans l'académie de Créteil » pour les entrants qui ont fait appel à nous. L'objectif est de faciliter au maximum leurs débuts dans l'académie. C'est l'occasion d'échanger, de donner des informations pratiques sur la vie locale, mais aussi sur la carrière (mutations, promotions, etc.). Nous leur proposons des ressources, des soutiens en matière de pédagogie, de gestion de classe, car c'est souvent une de leurs premières préoccupations. La formation est assurée par des militants aux parcours divers, avec l'aide de la fédération et de l'union régionale interprofessionnelle (Uri) d'Ile-de-France.

Sylvie : Nous revendiquons régulièrement des facilités d'entrée dans le métier auprès du rectorat de Versailles avec, par exemple, des décharges horaires et un accompagnement pour les néotitulaires, une affectation précoce dès juillet…



© Kapa65 / Pixabay

Dans le cadre professionnel, l'accompagnement personnel sur le poste ne doit pas se limiter à l'année de stage, mais se prolonger auprès des titulaires lors des premières années. Les académies doivent disposer de moyens administratifs et de formation (initiale et continue) pour suivre ces jeunes collègues. On peut aussi réfléchir à des modalités d'affectation des néotitulaires (par exemple sur des postes réservés) qui à la fois les préservent (temporairement) de conditions trop difficiles, tout en leur garantissant une stabilité sur un temps limité.

L'exercice dans ces zones déficitaires doit, enfin, être mieux valorisé, autant en matière de temps de travail (la pondération de 1,1 en REP+ n'est pas suffisante) que dans la carrière (politique indemnitaire et accès à la future classe exceptionnelle). Le ministère doit encourager la stabilité des équipes, en (r)établissant des bonifications conséquentes liées à l'éducation prioritaire ou en encadrant mieux les bonifications familiales.

Retrouvez l'intégralité du dossier et plus sur notre site sgen.cfdt.fr

C’est quoi une meilleure assurance pour les enseignants ?

- Alors, cette rentrée ?

- J’ai appris mon affectation vendredi, je suis encore dans les cartons, 12 000 cours à préparer… pas évident quand on débute.

- Ne vous en faites pas, « Le bonheur est parfois caché dans l’inconnu ». Victor Hugo.

- Cela dit, s’il m’arrive quoi que ce soit, je suis parée… Je me suis assurée à la MAIF ! En plus, ils ont une super offre pour les jeunes enseignants.

- « Aux âmes bien nées, la valeur n’attend pas le nombre des années »…

- … Corneille.

- Bravo !

L’Offre Métiers de l’Éducation est conçue dans le cadre d’un accord de partenariat incluant un contrat de coassurance MAIF et USU. MAIF - Société d’assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9. USU - Société d’assurance mutuelle des Autonomes de Solidarité Laïques à cotisations variables - 7 rue Portalis - 75008 Paris. Entreprises régies par le Code des assurances. Fédération des Autonomes de Solidarité Laïque - Association régie par la loi de 1901 - 7 rue de Portalis 75008 Paris.

OFFRE JEUNE ENSEIGNANT.
Profitez **d’une réduction de 10%** sur votre cotisation auto 2016 et 2017, ainsi que **d’un remboursement de 50€ ou 100€** en regroupant votre assurance professionnelle avec votre assurance auto et/ou habitation.
Pour plus d’informations : maif-oje.fr. On a tout à gagner à se faire confiance.

MAIF

assureur militant

Offres valables du 11 juin 2016 au 30 juin 2017 et réservées aux nouveaux sociétaires MAIF enseignants de moins 30 ans ou, quel que soit leur âge, aux professeurs stagiaires, titulaires 1re et 2e année. La réduction de 10% est déduite directement de votre cotisation auto VAM hors options (prorata 2016 et année 2017). Les avantages tarifaires de 50€ ou 100€, valables une seule fois, sont attribués sous forme de chèque de remboursement adressé après la souscription, en simultané ou en différé au plus tard le 30 juin 2017 de l’assurance des risques professionnels Offre Métiers de l’Education associée : à l’assurance habitation ou à l’assurance auto MAIF (50€ remboursés) ou aux deux (100€ remboursés).

©Jean Muller / Sgen-CFDT

Je débats, tu débats, nous débattons…

Le congrès tranche !

Par Claudie Paillette

Pendant une journée, les congressistes ont pu assister à 12 débats sur le texte de la résolution : 12 débats, ce sont 24 intervenants, issus des syndicats, qui montent à la tribune pour un temps de parole maximum de 8 minutes chacun. Ils présentent les arguments favorables (« monter en pour ») ou défavorables (« monter en contre »). Puis, un membre de la commission exécutive a 6 minutes pour présenter l'avis du conseil fédéral. Un débat durant lequel le chronomètre du président de tribune est impitoyable ! Les délégations votent pendant les pauses…
Au final, le projet initial de résolution a été augmenté de deux articles (l'un, sur les bacheliers professionnels dans le supérieur ; l'autre, sur l'insertion professionnelle des docteurs) et a vu retiré l'article concernant le conseil des parents.

Petit florilège des débats du congrès…

Faut-il supprimer les activités pédagogiques complémentaires (APC) dans le premier degré ?

« Plutôt que le maintien artificiel des APC, il nous parait plus légitime de revendiquer la recréation et le renforcement des Rased… »

« Alors que le Sgen-CFDT revendique des pédagogies innovantes, pourquoi continuer à réclamer un temps "hors sol" pour les aider ou les accompagner ? »

« … il apparait pour le moins étrange de ne pas comptabiliser comme face-à-face élèves, une activité pédagogique qui se déroule bien avec eux. »

« Ces horaires enseignants peuvent être l'apport de l'institution au projet éducatif de territoire, seul moyen dont l'équipe enseignante reste maitre pour participer et peser dans le PEDT. »

Faut-il faire évoluer la section d'enseignement général et professionnel adapté (Segpa) en dispositif ?

« Sans garde-fou, nous craignons de voir la disparition de ces sections qui constituent autant de divisions à part entière d'un établissement. Que deviendront les postes d'enseignants spécialisés ? »

« La Segpa reste et doit rester une classe… »

« La Segpa, sujet marginal, public marginal, parfois même profs marginaux. Aucun problème, on assume tout : comme partout, la marge fait partie de la page ! »

« Le fonctionnement en silo, sans retour possible, ne peut pas aller de pair avec notre projet de collège pour tous »

« Les Segpa peuvent évoluer, se transformer. Évoluer n'est pas disparaitre, Darwin pourrait le confirmer ! Évoluer, c'est aussi refuser de disparaitre par inadéquation ou par inefficience ! »

Faut-il créer un conseil des parents ?

« Vous avez dit que les parents ne seraient pas disponibles, ou n'auraient pas d'intérêt pour participer à ce type d'instance, mais la participation à une instance se construit aussi par la qualité de ce que les participants y trouvent, et y font ! »

« Est-ce parce que dans certains établissements les conseils pédagogiques dysfonctionnent que nous y renonçons ? »

« Loin de nous, l'idée de défendre le moindre pré carré. Loin de nous, l'idée de hiérarchiser le rôle des acteurs de l'éducation d'un enfant. Loin de nous, de nous ériger en seuls experts de l'acte et du contenu éducatif… »

« La proximité avec les parents ne passe pas par une instance nouvelle, mais par un effort réel de l'institution en matière d'accueil et de communication avec les familles. »

« Se risquer à proposer un service "syndical" contre une adhésion a même pu être envisagé comme une forme de déchéance syndicale… D'autres temps d'autres mœurs… »

« Oui, nous avons bien vocation à nous adresser et à écouter tous les personnels. Il faut le redire… C'est un point de passage nécessaire à la discussion et à la confrontation. »

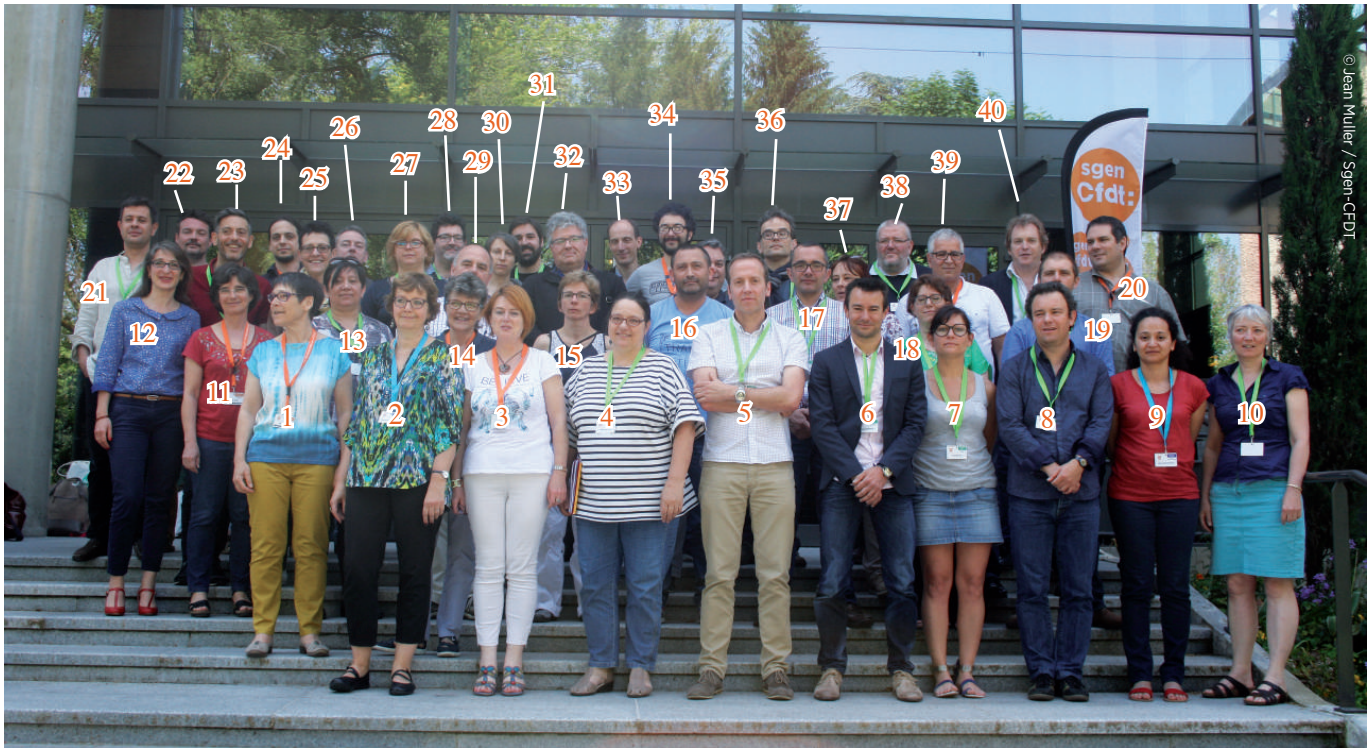
Faut-il réaffirmer le syndicalisme de service ?

« Alors non, nous ne demandons pas aux personnes qui nous contactent, de montrer nous ne savons quelle patte blanche idéologique ! »

« Mais oui, il arrive que nous refusions de faire du service avec des collègues que nous estimons indéfendables. »

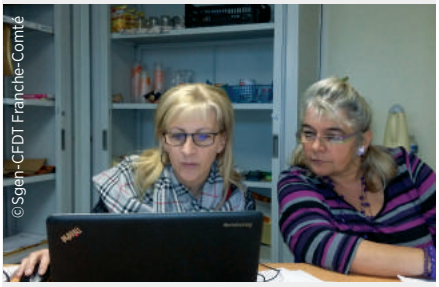
Les membres du nouveau conseil fédéral

1. Hélène Guillou ; 2. Élisabeth Ritzenthaler ; 3. Janette Santander ; 4. Claudie Paillette ; 5. Frédéric Sève ; 6. Sylvain Berthaud ; 7. Chloé Muller ; 8. Sébastien Perret ; 9. Karima Boulhouchat ; 10. Anne Hedde ; 11. Claudine Herody-Pierre ; 12. Catherine Nave-Bekhti ; 13. Marie-Christine Oudart ; 14. Sylvie Delia ; 15. Florence Dubonnet ; 16. Laurent Gomez ; 17. Jean-François Bourdoncle ; 18. Nathalie Noël ; 19. Adrien Ettwiller ; 20. Olivier Émorine ; 21. Pierre-Marie Rochard ; 22. Gwenaël Le Guevel ; 23. Franck Loureiro ; 24. Gilles Graber ; 25. Nadine Bielle ; 26. Yann Rousset ; 27. Laetitia Aresu ; 28. Camille Kleinpeter ; 29. Vincent Larroque ; 30. Sandrine Grié-Hostater ; 31. Florent Ternisien d'Ouville ; 32. Éric Vernassière ; 33. Christophe Maillard ; 34. Mehdi El Herech ; 35. Bruno Charles ; 36. Alexis Torchet ; 37. Marie-Chantal Toutain-Cras ; 38. Hervé Clerbout ; 39. Abderrahim Belghiti ; 40. Vincent Bernaud.

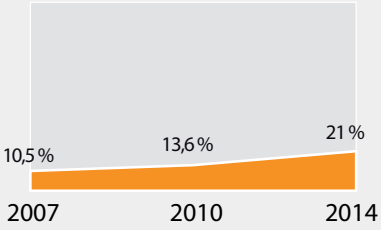


© Jean Muller / Sgen-CFDT

CROUS
Franche-Comté


© Sgen-CFDT Franche-Comté

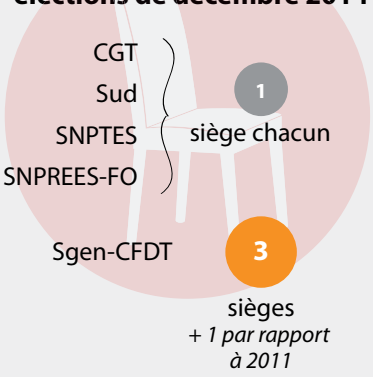
Le Sgen-CFDT en progression constante dans les Crous (comité technique central)



Adhérent·es

31 ! nombre d'**adhérents** à la section Sgen-CFDT du Crous de Besançon, mais également **une centaine de sympathisants** au vu des dernières élections…

Répartition syndicale dans le CTE de Besançon suite aux élections de décembre 2014



Pour rappel, c'est en 1955 que la loi n° 55-425 fixe l'étatisation des œuvres universitaires qui deviennent un réseau de centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (Crous) pilotés par un Cnous. Le décret du 5 mars 1987 confie sept missions aux œuvres universitaires : le logement ; la restauration ; les bourses ; l'emploi ; la culture et le soutien à l'engagement et aux initiatives étudiantes ; les relations internationales ; et le social.
Les services du Crous de Besançon sont implantés dans cinq sites (Vesoul, Belfort Sévenans, Héricourt, Montbéliard et Besançon) et ils gèrent plus de 25 000 étudiants. 3 360 d'entre eux sont hébergés dans onze résidences et tous ont accès aux dix restaurants universitaires que compte le Crous de Besançon – ce qui représente la bagatelle de 923 000 repas servis chaque année. À titre d'exemple et pour ne citer que lui, le restaurant Lumière, sur le campus de La Bouloie, sert 3 000 repas quotidiens pour 1 000 places assises. Enfin, le Crous est ouvert sept jours sur sept et 365 jours par an, et des veilleurs assurent également l'accueil ainsi que des rondes de 21 h à 6 h. Indéniablement, l'activité du Crous est intense.

QUELS PERSONNELS ?

Les Crous peuvent directement recruter les personnels nécessaires à l'accomplissement de leurs missions : tous Crous confondus, 20 % des salariés sont des fonctionnaires et 80 % des personnels ouvriers (PO) embauchés en CDI, agents non titulaires de la Fonction publique sous contrat de droit public, rémunérés sur ressources propres des établissements.
Le Crous de Besançon, lui, emploie près de 292 personnes – dont une majorité de femmes – et pour une moyenne d'âge de 47 ans. Parmi eux, beaucoup de personnels administratifs, techniques, de santé et de

© J.P. Tupin - Wikimedia

service (ATSS), et une majorité écrasante de personnels ouvriers : ils sont plus de 220.

QUELS ENJEUX À VENIR POUR LE CROUS DE FRANCHE-COMTÉ ?

Pour étudier les dossiers importants, la section syndicale se réunit trois fois par an. Des réunions préparatoires aux réunions d'instances du Crous sont également organisées. Des informations syndicales sont proposées aux agents sur les trois principaux sites du Crous Franche-Comté : Besançon, Belfort-Montbéliard et Vesoul. Outre les difficultés qui pèsent sur l'ensemble des Crous et qui font l'objet de revendications portant sur la revalorisation des carrières, la mise en application des grilles des agents et la subrogation de traitement en cas de maladie, des enjeux plus locaux animent également les débats. Ainsi, la section Sgen-CFDT travaille actuellement à préparer la fusion avec le Crous de Dijon, prévue pour 2018. Les enjeux sont de taille, parmi lesquels la préservation des emplois dans les différents bassins.
Une harmonisation de l'action sociale entre les deux Crous est donc en cours, mais toute l'équipe espère également, à cette occasion, une augmentation du pourcentage attribué à l'action sociale. Elle restera vigilante sur ce sujet comme sur les autres…

L'équipe

La section Sgen du Crous Franche-Comté comprend une quinzaine de personnes, parmi lesquelles cinq membres titulaires élus de la section : Hervé Bébien, Pierre Coudurier, Karine Heyer, Patrick Le Garff, Patricia Rocchitelli…

parlons travail

une grande campagne web participative, inédite et ludique

une campagne au service des équipes CFDT

Cette campagne est conçue pour être facilement prise en main par les équipes militantes dans les entreprises, les administrations, en interpro...

Pour vous, **parlons travail** c'est à la fois :

- une bonne façon de provoquer un échange avec un public parfois éloigné du syndicalisme,
- une démarche participative sur un sujet qui nous concerne tous,
- un outil en phase avec les usages d'aujourd'hui sur le web,
- une façon innovante de faire découvrir l'action syndicale,
- une possibilité inédite d'engager des liens de proximité avec les participants qui souhaiteront laisser leurs coordonnées.

De septembre à décembre, chaque équipe pourra inviter à participer à l'enquête en organisant un événement sur son lieu de travail, en distribuant des flyers dans des lieux publics (gares, centres villes...) ou en organisant un débat sur une thématique de l'enquête.

un kit de communication prochainement à votre disposition

Vous trouverez sur le site **CFDT.FR** à la rubrique Boîte à outils/
Nos campagnes : le flyer, les affiches, et tous les outils de campagne...

communication@cfdt.fr / 01 42 03 80 86

Cfdt: S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

Dès septembre 2016

www.parlonstravail.com

Réformes et réorganisations territoriales

Tour d'horizon

Par Catherine Nave-Bekhti

La loi NOTRe et d'autres politiques territoriales impactent les établissements et services. Petit tour d'horizon de chantiers importants pour les personnels et pour notre action syndicale.

JEUNESSE ET SPORTS

Défavorable à la réorganisation régionale des services déconcentrés, le Sgen-CFDT dénonce auprès des autorités de tutelle les mauvaises conditions de mise en œuvre.
Pour le Sgen-CFDT, la décentralisation des centres de ressources, d'expertise et de performances sportives (Creps) est prématurée : les grandes régions ne sont pas encore totalement organisées. Elles n'ont pas encore harmonisé leurs régimes indemnitaires… Dès lors, comment les personnels pourraient-ils choisir entre détachement et intégration dans la Fonction publique territoriale ? Le Sgen-CFDT intervient pour que les contrats des agents non titulaires en poste soient repris par les régions.

Un manque de visibilité pour les personnels concernés par ces réorganisations…

Les militant·e·s Jeunesse et sports agissent pour obtenir des comités locaux de suivi de la réforme territoriale et de la décentralisation, et poussent les directeur·trice·s de Creps à prendre tous les contacts nécessaires avec les exécutifs régionaux. Le Sgen-CFDT a présenté cette exigence à la directrice des sports : pour Laurence Lefevbre, ces comités de suivi sont indispensables et relèvent du bon sens.

LES NOUVELLES RÉGIONS ACADÉMIQUES

Pas de fusion, mais beaucoup d'interrogations. Les rectorats doivent créer des services interacadémiques à l'échelle des grandes régions. Les bonnes intentions ministérielles relatives au dialogue social et à la conduite du changement semblent avoir du mal à vivre localement. Les différents comités techniques académiques ne sont pas toujours clairement informés des intentions du comité régional académique en ce qui concerne la création des services interacadémiques.

POINTS COMMUNS DES CHANTIERS ORGANISATIONNELS

Un manque de visibilité pour les personnels, que ce soit en matière de mission ou de localisation géographique de leur poste ; un dialogue social difficile à faire vivre localement… La conduite du changement et son accompagnement RH n'est pas la première qualité de nos administrations. Le Sgen-CFDT interpelle les décideurs pour obtenir des informations et un réel dialogue social.

Professeurs-documentalistes Où va-t-on ?

Les modalités de calcul du temps de service des professeurs-documentalistes en cas d'intervention auprès des classes sont source de conflit. D'une académie à l'autre, d'un établissement à l'autre, les règles appliquées diffèrent. Le Sgen-CFDT a indiqué au ministère que la rédaction du décret de 2014 posait problème. Il interpelle régulièrement la DGRH et la DGesco sur le sujet. Les documentalistes participent à l'accompagnement personnalisé, aux enseignements pratiques interdisciplinaires, contribuent à la construction des compétences du programme d'éducation aux médias et à l'information. Cela ne doit pas aboutir à la fermeture quasi complète du CDI, ni être décompté de la DHG. Le Sgen-CFDT a obtenu qu'un projet de circulaire inique ne voit pas le jour. Il attend toujours l'ouverture de discussions pour revoir la circulaire de mission des documentalistes et ensuite clarifier le décompte du temps de service. Une réunion de travail est enfin prévue au ministère le 5 juillet prochain.

Pression sur Canopé

« Un modèle obsolète, une réforme indispensable » : ce constat cruel de la Cour des comptes, en 2014, a accéléré une refondation déjà en cours à Canopé (*cf.* le projet Scérén 2017). Le diagnostic, partagé en interne, va mener à de vrais bouleversements. Les 31 établissements publics disparaissent au profit d'un seul, organisé en grandes régions anticipant la réforme territoriale. Les Ateliers, espaces de médiation et de formation, deviennent les relais d'une proximité avec les usagers. L'offre, plus innovante, est structurée par des pôles d'expertise et diffusée sur des plateformes en ligne. Elle s'appuie sur des partenariats avec des acteurs privés. Maitrise des couts oblige, un chantier des processus s'engage : généralisation des outils informatiques, centralisation de la gestion administrative et financière, redéploiement des moyens humains et matériels. Il reste un an pour mettre en place la nouvelle organisation. Menée à marche forcée, elle ne ménage pas les personnels. La suppression du réseau ne parait plus à l'ordre du jour, mais Canopé a encore du chemin à faire pour assurer, dans de bonnes conditions, son rôle de service public du numérique éducatif.

Nouvelles régions académiques : les textes de référence

Décret du 10 décembre 2015 : définition des régions académiques, attributions du recteur de région, service des affaires régionales et service interacadémique de contrôle budgétaire et de légalité des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel.
Circulaire du 4 mars 2016 : insiste sur le dialogue social et l'accompagnement RH des personnels.
Décret à paraitre : ouvre le bénéfice de la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'État aux personnels de l'Éducation nationale.

Élèves en situation de handicap

Le numérique, un outil précieux

Par Isabelle Lacaton

Depuis la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, de nombreuses actions se sont développées en faveur des élèves en situation de handicap. La loi d'orientation et de refondation de l'école du 8 juillet 2013 réaffirme l'inclusion scolaire de tous les enfants sans distinction.

RÉPONDRE AUX BESOINS ÉDUCATIFS PARTICULIERS

258 710 élèves et étudiants en situation de handicap sont scolarisés dans des classes ordinaires (150 630 dans le premier degré, 108 080 dans le second degré, et 18 200 dans l'enseignement supérieur, selon les chiffres fournis par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche à la rentrée 2014). Les outils numériques permettent de répondre, de manière personnalisée, aux besoins éducatifs

© ceratti / pixabay

et à la construction des parcours des élèves en situation de handicap, et ainsi, facilitent les apprentissages, l'autonomie, puis l'insertion professionnelle.

LES OUTILS

Les besoins d'un élève en situation de handicap sont identifiés par la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH), qui élabore un projet personnalisé de scolarisation (PPS). L'élève peut ensuite bénéficier d'un matériel adapté, sur avis de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

LES RESSOURCES

Les organismes publics tels que le Cned, Canopé et l'Onisep sont engagés pour rendre les ressources accessibles (on parle de ressources « adaptées ») et créer également des ressources spécifiques. Le Cned, par exemple, propose un service d'adaptation des ressources pédagogiques pour les élèves porteurs de troubles « dys ». Plusieurs académies ont généralisé l'utilisation d'un outil, le BOMEHC (boite à outils mathématiques pour les élèves en situation de handicap au collège), réalisé par des élèves de l'École centrale de Lille et commandé par la Fédération des Pupilles de l'enseignement public (Pep). Beaucoup d'autres initiatives sont mises en place et relayées sur les réseaux sociaux.

LA FORMATION DES ENSEIGNANTS

Pour le Sgen-CFDT, il est indispensable que tous les enseignants soient formés au handicap, tant en formation initiale qu'en formation continue ; qu'ils soient accompagnés également sur le terrain dans l'inclusion des élèves à besoins éducatifs particuliers et qu'ils bénéficient de l'équipement numérique nécessaire. Mais bien au-delà de l'Éducation nationale, construire une société inclusive est une responsabilité collective qui nécessite l'engagement de tous.

Contacts et sites utiles

http://handituic.blogspot.fr/
Le blog « Outils numériques & handicap » de l'ASH91 présente de nombreux articles sur l'utilisation de logiciels ou d'applications pour enseignants et élèves, en lien avec l'Adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés (ASH), mais également utilisables hors ASH.

http://urlz.fr/3K4h
Sur le site Éduscol, la rubrique « Numérique et handicap » propose de nombreuses ressources.

http://bomehc.free.fr/
Le BOMEHC (boite à outils mathématiques pour les élèves en situation de handicap au collège) est un logiciel libre, encore diffusé par les PEP06, mais dont le développement se poursuit sous le nom MathEOS.

http://urlz.fr/3K4x
L'académie de Versailles propose un choix important de ressources pour les personnels travaillant avec des élèves en situation de handicap.

Le lycée met un pied dans la transition numérique (suite…)

Le Conseil supérieur de l'éducation a examiné, ce jeudi 9 juin 2016, un texte de création d'une option « Informatique et création numérique » pour les séries générales du baccalauréat. Cette option reprend la philosophie de l'enseignement d'exploration éponyme en seconde générale et technologique. Le contenu et les modalités pédagogiques sont donc plutôt satisfaisantes : logique curriculaire, travail en projets collectifs sur deux ans, avec une grande marge d'autonomie pour les équipes. Reste que ce texte reflète l'hésitation entre la mise en place d'une nouvelle discipline informatique et le nécessaire développement d'une culture numérique pour tous les lycéens. L'idée que la technologie fait bien partie de la culture du XXIe siècle a du mal à s'exprimer, et par exemple, il a fallu batailler pour introduire la notion de robotique dans une option qui, *in fine*, s'adresse essentiellement aux séries des humanités.
Si le Sgen-CFDT a donné un avis favorable au projet de programme élaboré, avec un réel esprit de concertation, par le Conseil supérieur des programmes, il a en revanche voté contre le projet d'arrêté qui limite cette option de deux heures aux seules séries générales en classe de première et aux terminales L et ES – l'exclusion des séries technologiques du tertiaire est notamment difficile à comprendre, quel que soit le point de vue adopté.

DARLINE COTHIÈRE

Propos recueillis par Aline Noël et Christophe Caulier

Darline Cothière est directrice de la Maison des journalistes, une structure unique au monde qui vient en aide aux journalistes ayant trouvé refuge en France.

© MDJ / Lisa Viola Rossi

Pouvez-vous présenter la Maison des journalistes ?

La Maison des journalistes (MDJ) est une structure associative (*cf.* encadré) dont la mission première est d'héberger des journalistes menacés, agressés ou torturés dans leur pays pour avoir osé pratiquer une presse libre. Depuis sa création en 2002, elle a accueilli plus de 320 journalistes de 60 pays différents. Actuellement y résident des journalistes syriens, afghans, soudanais, burundais, tadjiks… une diversité qui illustre la situation de la presse dans la plupart de ces pays, lesquels ne défraient peut-être pas tous la chronique en matière de répression, mais n'en sont pas moins pourvoyeurs de journalistes exilés.
L'autre mission de la MDJ est de sensibiliser les jeunes générations à la liberté de la presse et d'expression, à la tolérance, à la laïcité… bref, au respect des valeurs fondamentales et citoyennes.

Comment la MDJ remplit-elle sa mission de sensibilisation ?

Lancée par la MDJ il y a dix ans, l'opération « Renvoyé spécial » est réalisée en partenariat avec le Centre de liaison de l'enseignement et des médias d'information (Clemi), et est soutenue par Presstalis. Elle donne l'occasion à des collégiens et à des lycéens d'accueillir dans leurs classes les journalistes résidents de la MDJ et de découvrir leurs parcours d'exil, la situation des « libertés » dans leur pays (droits de l'Homme, presse…). Cela permet de sensibiliser ces jeunes aux valeurs démocratiques et citoyennes. Les enseignants peuvent être parfois désorientés au moment d'expliquer un contexte compliqué, et qui les trouble eux-mêmes, comme on l'a vu au moment des attentats de janvier 2015 quand il leur fallait faire dialoguer les jeunes qui étaient Charlie et ceux qui ne l'étaient pas. La MDJ, justement, peut être un soutien, puisque les journalistes exilés ont été victimes de répression dans leur pays, voire ont été pourchassés par des groupes se réclamant de Daesh.
Aujourd'hui, la MDJ travaille aussi à toucher d'autres publics. Ainsi, un nouveau volet de « Renvoyé spécial » – un kit pédagogique – a été conçu avec le soutien des ministères de la Culture et de la Justice, afin de sensibiliser les jeunes confiés à la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ). Un autre programme récent, « Presse 19 », a été lancé à Turin en partenariat avec le Café de la presse et l'Institut des sciences politiques de l'université de Turin. Ouvert à tous, il s'adresse toutefois plus spécifiquement aux étudiants-chercheurs des universités européennes, notamment à celles et ceux qui travaillent sur la liberté de la presse en lien avec la situation politique des pays, l'occasion pour eux de confronter leurs recherches aux témoignages des journalistes exilés.
La MDJ est attachée à sa dynamique de partenariats avec des organisations internationales – pour ne citer qu'eux, la Freedom House ou le Comité de protection des journalistes, tous deux implantés aux États-Unis –, afin de renforcer la visibilité de la MDJ et de faire connaitre la situation des journalistes.

Concrètement, comment fonctionne l'opération « Renvoyé spécial » ?

Il faut se préinscrire sur le site du Clemi. Compte tenu du nombre de demandes, une sélection est faite en fonction de l'intérêt du projet pédagogique. Nos journalistes ne sont pas des conférenciers en

tournée, leur rôle n'est pas de diffuser un savoir à travers un discours calibré. Ce sont des professionnels de l'information qui connaissent très bien la situation de leur pays, celle de la presse, et qui ont vécu la répression dans leur chair… Nous privilégions donc la qualité des échanges et la rencontre humaine. Si les jeunes ont accès à l'information de manière massive – jusqu'à la banalisation –, s'ils sont confrontés, par exemple, aux images de la Syrie, il leur manque toutefois cette dimension humaine dans la réception de l'information que l'interaction avec un journaliste de la MDJ permet.

LES JOURNALISTES ONT SOUVENT QUITTÉ LEUR PAYS EN CATASTROPHE…

En plus de la valeur du projet, le fait d'être un établissement qui accueille un public défavorisé, n'ayant pas la chance de pouvoir facilement inviter des intervenants extérieurs, compte également… La MDJ s'attache à toucher des territoires éloignés (comme La Réunion par exemple) ou isolés en région. D'où l'attention portée à ce que l'opération bénéficie d'une couverture médiatique locale, ce qui valorise l'action de l'établissement scolaire et donne une visibilité supplémentaire à la MDJ… Malheureusement, malgré la pertinence de certains projets, on ne peut aller au-delà d'une quarantaine de rencontres par année scolaire, pour des questions de budget et d'organisation ; mais lorsqu'un projet est accepté, un travail en amont est mené avec les enseignants, le journaliste invité et la MDJ qui met à disposition des outils pour préparer la rencontre avec les élèves.

Comment accueillez-vous les journalistes résidents ?

On a énormément de demandes, mais la MDJ ne dispose que de quatorze chambres et reste donc une structure d'urgence. Les journalistes réfugiés ayant souvent quitté leur pays en catastrophe, parce qu'ils n'avaient plus d'autre choix, la première urgence est donc de leur donner un toit, les laisser souffler et récupérer psychologiquement. Encadré par un contrat d'accueil signé avec la MDJ, le séjour dure en moyenne six mois, mais c'est fonction de la situation administrative et des projets de la personne. Elle va bénéficier d'un accompagnement dans ses différentes démarches (notamment pour obtenir le statut de réfugié et accéder aux droits sociaux).
La préfecture a également accordé à la MDJ, à l'instar de quelques autres rares associations, le droit à domiciliation : quelle que soit la précarité de leur situation d'hébergement, les journalistes demandeurs d'asile peuvent recevoir leurs courriers administratifs à la MDJ.
Enfin, la MDJ accueille également des personnes ayant déjà le statut de réfugié, et qui sont en France depuis plusieurs mois. Ils peuvent être aidés, par exemple, à trouver un logement, une formation ou un travail…

Quelles perspectives en matière financière ?

Au départ, la MDJ a été créée sur le principe de la solidarité confraternelle. Des médias parrainent son action en finançant une chambre d'hébergement. Mais au fil des ans, certains soutiens ont diminué de 50 à 60 %, voire ont cessé – crise oblige. La MDJ bénéficie également d'une aide européenne, mais monter les dossiers constitue une lourde charge administrative et les délais sont très longs avant de percevoir l'argent.
Or l'argent est bien le nerf de la guerre, car la MDJ fonctionne 7 jours sur 7 : il faut rémunérer la petite équipe de permanents ; entretenir les locaux ; financer l'hébergement, les fournitures, la restauration ; permettre aux résidents d'emprunter les transports publics et de recevoir des tickets service leur permettant de se restaurer… D'où, l'appel de la MDJ, structure unique au monde, en direction des particuliers pour l'aider à poursuivre ses actions en faveur des journalistes réfugiés, pour la défense de la liberté de la presse et des droits fondamentaux…

PARCOURS

2002
Création de la Maison des journalistes, association à but non lucratif, par Danièle Ohayon, journaliste à Radio France, et Philippe Spinau, réalisateur. Elle s'installe dans un pavillon à Bobigny.

2003
Déménagement de la MDJ dans des locaux mis à disposition par la Ville de Paris, rue de Cauchy (15e). Importants travaux pour adapter le bâtiment, une ancienne usine de… brosses à reluire, devenue un squat, à sa nouvelle destination.

2006
Lancement de l'opération « Renvoyé spécial ».

2014
Lancement du programme « Presse 19 ».

PARMI L'ÉQUIPE…

Que soient remerciés pour l'accueil qu'ils ont réservé à *Profession Éducation*…

DARLINE COTHIÈRE
Linguiste de formation, Darline Cothière est entrée à la MDJ en tant que professeure de français et responsable des formations et activités socioculturelles. Elle a initié avec Philippe Spinau l'opération « Renvoyé spécial ». Au départ de ce dernier, elle a repris la direction de la MDJ.

DENIS PERRIN
Le journaliste, longtemps trésorier de la MDJ, en est à présent le secrétaire.

Font également partie du conseil d'administration Christian Auboyneau (journaliste), Alberic De Gouville (journaliste), Patricia Loison (journaliste), Danière Bergère (professeure des écoles), Soro Solo (journaliste, ancien résident)…

QUELQUES LIENS…

LE DOSSIER DE PRESSE
http://urlz.fr/3GIN

***L'ŒIL DE L'EXILÉ*, LE JOURNAL DE LA MDJ**
http://www.loeildelexile.org

Retrouvez l'intégralité de cet entretien sur notre site sgen.cfdt.fr

Soutenez la Maison des journalistes dans son effort pédagogique

Unique au monde, la Maison des journalistes accueille et accompagne, depuis 2002, des centaines de professionnels des médias étrangers contraints à l'exil.

Des actions en direction des jeunes

La Maison des journalistes organise aussi des rencontres entre exilés et lycéens dans le cadre de son programme intitulé « Renvoyé Spécial ». En contact direct avec des victimes de la répression et des guerres, les jeunes abordent concrètement les problématiques de liberté d'expression, de tolérance et de «vivre ensemble».
Parallèlement, l'association développe un plan d'action en direction des universités ainsi que des jeunes sous protection judiciaire, en coordination avec les ministères compétents.

Faites un don !

Afin de pouvoir poursuivre sa mission dans de bonnes conditions, la Maison des journalistes en appelle aux forces vives du monde de l'Education.
Faites un don à la Maison des journalistes en l'accompagnant de la fiche ci-dessous (également téléchargeable sur le site www.maisondesjournalistes.org).

A NOTER : votre don est défiscalisable à hauteur de 66 %.
Si, par exemple, vous donnez 50 euros vous bénéficiez d'une réduction d'impôt de 33 euros.

LA MAISON DES JOURNALISTES / *Un refuge pour journalistes exilés*
35, rue Cauchy - 75015 Paris (France)
Tel : 01 40 60 04 02 / Fax : 01 40 60 66 92
www.maisondesjournalistes.org

FORMULAIRE DE SOUTIEN À L'ASSOCIATION « LA MAISON DES JOURNALISTES »

NOM, PRENOM : .....
ADRESSE : .....
.....
CODE POSTAL : ..... **VILLE :** .....
TELEPHONE : .....
E-MAIL : .....

Je fais un don de .....
Mode de paiement par chèque à l'ordre de « La Maison des journalistes »

Fait à : ..... le ..... Signature :