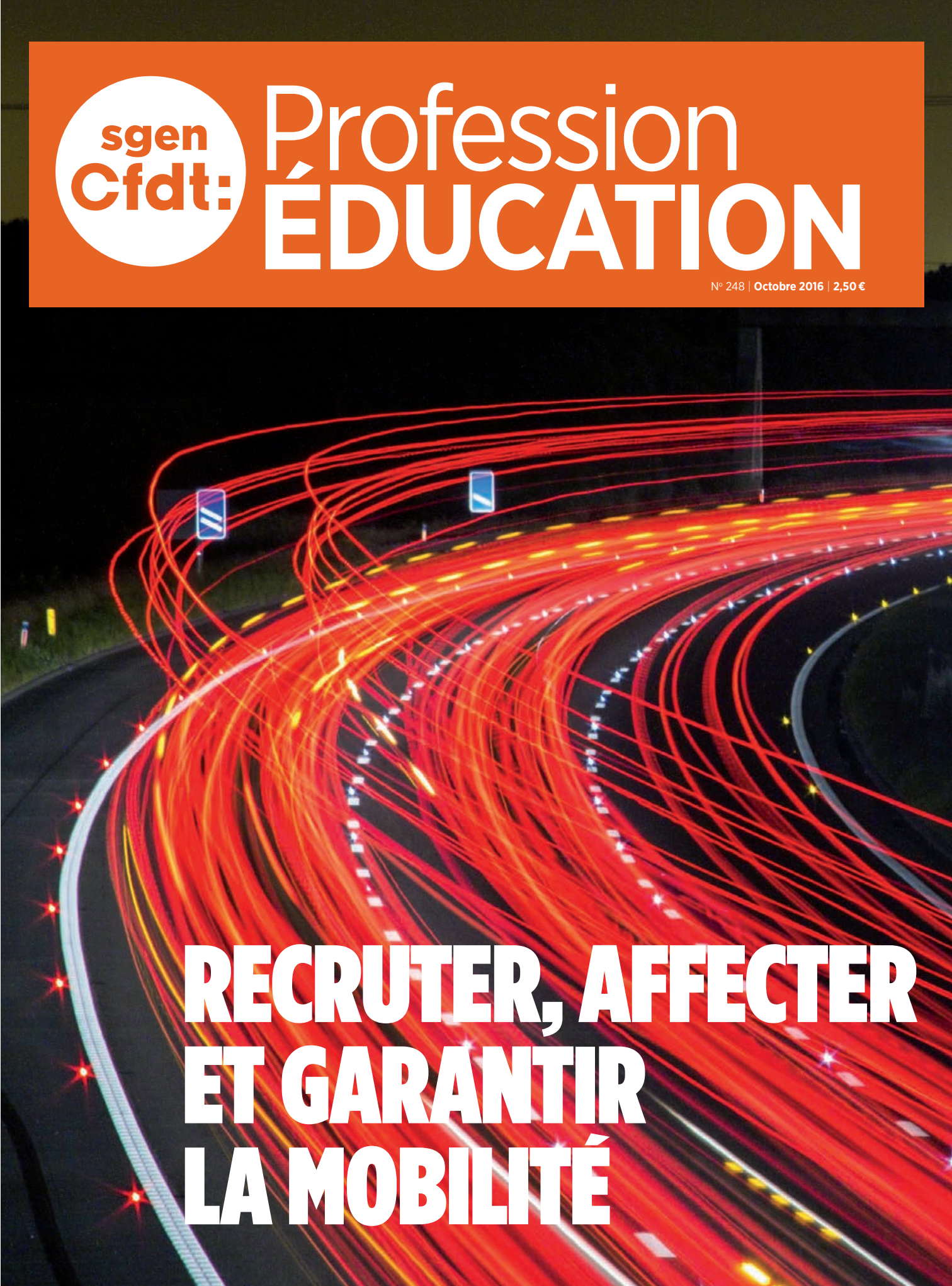




Profession ÉDUCATION

N° 248 | Octobre 2016 | 2,50 €



**RECRUTER, AFFECTER
ET GARANTIR
LA MOBILITÉ**

3 ÉDITO

Sélection versus orientation

La position commune adoptée en faveur d'un abandon de la sélection en milieu de master est une très bonne nouvelle pour toute la communauté universitaire.

4 ACTUALITÉ

Bac pro en trois ans

La fin du monde n'a pas eu lieu !



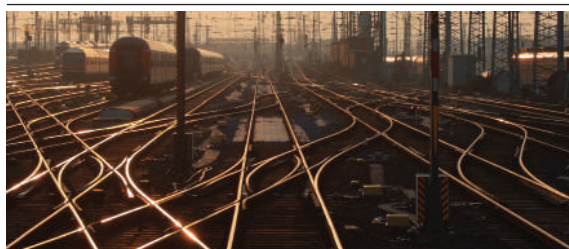
Adieu B2i, bonjour Pix

Une nouvelle certification est née.

Perdre et PPCR

Négociations en cours.

9 DOSSIER



Recruter, affecter et garantir la mobilité : des défis importants

Recrutement et première affectation dans les 1^{er} et 2nd degrés.
Mobilité des enseignant-es-chercheur-euses.

18 MILITANTS

L'équipe de Versailles

Une académie pleine de contrastes.

19 INFO PRO

Mise en œuvre du protocole sur les PPCR

Concrètement.

20 REPORTAGE



Maison pour la science en Nord-Pas-de-Calais

Entretien avec
Jean-Philippe Cassar.

21 NUMÉRIQUE

Propriété intellectuelle : exception pédagogique

Un nouvel accord...

22 INVITÉ DU MOIS

Hugo Dupont

Auteur de *Ni fou, ni gogol* !

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : Frédéric Sève. **RÉDACTEUR EN CHEF** : Franck Loureiro. **SECRÉTAIRES DE RÉDACTION, MAQUETTE** : Aline Noël et Christophe Caulier. **RÉDACTEURS** : Jean-Pierre Baills, Christine Barralis, Vincent Bernaud, Christophe Bonnet, Karima Boulhouchat, Xavier Boutrelle, Jean-Luc Evrard, Christophe Huguel, Isabelle Lacaton, Jean-Louis Lopez, Franck Loureiro, Catherine Nave-Bekhti, Aline Noël, Delphine Roger, Gilles Russeil, Frédéric Sève, Guillaume Touzé. **IMPRESSION** : ETC, Yvetot (76) - Imprim' Vert. **N° CPPAP** : 1015S 07555. **ISSN** : 1143-2705. **Fédération des Syndicats Généraux de l'Éducation nationale et de la Recherche publique** 47/49 avenue Simon Bolivar 75950 Paris cedex 19. Tél. : 01 56 41 51 00. Fax : 01 56 41 51 11. Mél : profession.education@sgen.cfdt.fr - 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** : © Jonbonsilver/Pixabay.





FRÉDÉRIC SÈVE
Secrétaire général

ÉDITO

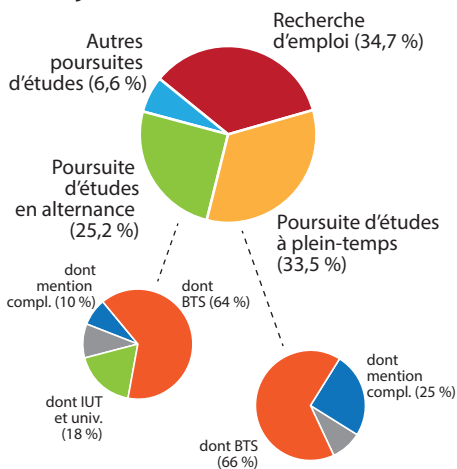
Sélection versus orientation

LA POSITION COMMUNE ADOPTÉE en faveur d'un abandon de la sélection en milieu de master est une très bonne nouvelle pour toute la communauté universitaire. Certes, sa mise en œuvre demandera de la vigilance pour que tous les acteurs acceptent de jouer le jeu dans la transparence et pour que se construise un accompagnement de qualité pour les étudiants. Mais elle leur reconnaît d'ores et déjà un droit à la poursuite d'études, aussi bien en cours de master qu'au sortir de la licence, tandis qu'elle permet aux équipes universitaires de bâtir des parcours de formation cohérents. Quatorze ans après le lancement du processus de Bologne, l'enseignement supérieur français met en place un véritable LMD.

Le bénéfice de cet accord historique va toutefois bien au-delà. Alors qu'il y a aujourd'hui autant d'étudiants en dernière année de licence qu'en première année de master, il eut été stupide de vouloir imposer, comme certains l'envisagent, une sélection pure et simple à l'entrée du deuxième cycle d'études supérieures. Il vaut bien mieux sécuriser les parcours d'études, accroître le nombre de diplômés et miser sur la qualité de l'orientation pour garantir la qualité des formations. C'est la démocratisation qui produit de l'excellence collective, pas la sélection. Une leçon à méditer dans l'ensemble du système éducatif.

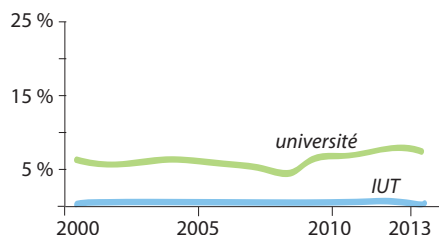
Octobre 2016

Projet après le bac professionnel (avril-juin 2012).



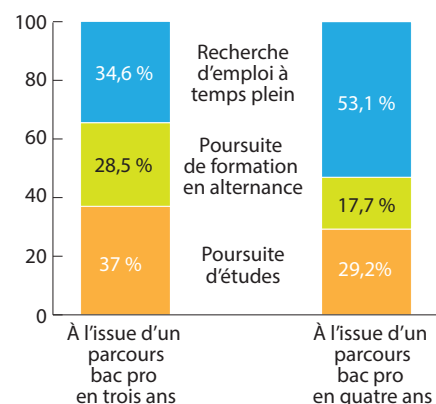
Source : Trojet, Bernard et Masi, Le baccalauréat professionnel : impasse ou nouvelle chance ? Puf, 2016.

Évolution du taux d'inscription des bacheliers professionnels dans l'enseignement supérieur, hors apprentissage.



Source : DEPP, MEN, RERS 2008 et 2014.

Influence du type de bac pro (3 ou 4 ans) sur l'orientation post-bac.



Source : Trojet, Bernard et Masi, Le baccalauréat professionnel : impasse ou nouvelle chance ? Puf, 2016.

Bac pro en trois ans

La fin du monde n'a pas eu lieu !

Par Vincent Bernaud

N'en déplaise aux oracles, la catastrophe annoncée lors de la rénovation de la voie professionnelle n'a pas eu lieu. C'est ce qui ressort d'une étude menée (cf. ci-dessous) sur les effets de la rénovation sur les élèves et les enseignants.

En plus de la hausse des effectifs de bacheliers professionnels, l'étude décrit une adhésion massive des lycéens à un cursus de formation en trois ans, perçu par 59 % d'entre eux comme une première étape vers l'enseignement post-baccalauréat. Ce qu'expriment ces élèves, c'est une égalité symbolique entre la durée des parcours au lycée et la possibilité de poursuivre les études. Cependant les lycées professionnels restent des établissements où la mixité – qu'elle soit de genre ou sociale – est faible faute d'évolution vers des lycées polyvalents.

Une réalité inacceptable est également signalée dans cette étude : les élèves les plus faibles rencontrent des difficultés avec le cursus en trois ans. La solution ne consiste évidemment pas à recréer un parcours en quatre ans (CAP/bac pro), mais il est en revanche urgent de concrétiser les parcours plus individualisés que le Sgen-CFDT avait négociés en 2007.

L'étude aborde les difficultés rencontrées par les enseignants, notamment à cause du manque de soutien de la part des inspecteurs, mais ne manque pas d'évoquer aussi la fierté qu'ils éprouvent à participer à l'élévation du niveau de qualification.



Le baccalauréat professionnel : impasse ou nouvelle chance ? Les lycées professionnels à l'épreuve des politiques éducatives, PUF, 2016.

Les auteurs sont chercheurs au Centre de recherche en éducation de l'université de Nantes.

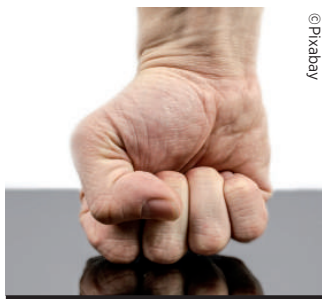
- > Maître de conférences à l'Espé de l'université de Nantes, **Vincent Trojer** est spécialiste des enseignements professionnels et technologiques.
- > Maître de conférences à l'université de Nantes, **Pierre-Yves Bernard** est spécialiste des politiques éducatives et de leur place dans les relations formation/emploi.
- > Formateur à l'Espé de l'université de Nantes, **James Masy** est sociologue de l'éducation. Il travaille sur la question du rapport au temps des élèves et des étudiants.

**VINCENT TROJER
PIERRE-YVES BERNARD
JAMES MASY**

Le baccalauréat professionnel : impasse ou nouvelle chance ?

Les lycées professionnels à l'épreuve des politiques éducatives

puF



© Pixabay

Contrat doctoral

Recours du Sgen-CFDT

Après la parution du nouvel arrêté sur le diplôme de doctorat, le comité technique ministériel de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (CTMESR) examinait le 7 juillet 2016 la révision du décret sur les doctorants contractuels. Un texte important : le contrat doctoral est le principal moyen de financer les thèses. Le Sgen-CFDT proposait quatre amendements améliorant nettement le projet. Hélas, la séance du CT s'est déroulée dans des conditions inacceptables, la direction générale des ressources humaines ayant empêché notre expert de défendre ces amendements. Nous demandons donc l'annulation du décret et la tenue d'une nouvelle séance du CT.



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



© Pixabay / iC3cr

Référentiel de compétences numériques

Adieu B2i, bonjour Piax

Par Guillaume Touzé

La « compétence numérique » est l'une des huit compétences-clés de la Commission européenne, qu'elle distribue en vingt-et-une compétences réparties dans cinq domaines, échelonnées sur huit niveaux.

L'Éducation nationale abandonne donc B2i et C2i* pour intégrer ce cadre et celui de la formation tout au long de la vie. L'idée phare est de créer une certification publique pour éviter les dérives mercantiles. La question de la certification se pose à l'Enseignement supérieur car le ministère a prévu un auto-positionnement via Pix, une plateforme en ligne qu'il héberge. Les conditions d'une passation diplômante sont pour le moins compliquées à mettre en œuvre.

Pour l'enseignement scolaire (concerné par les niveaux 1 à 4), la question est plutôt celle de l'articulation avec les programmes, et singulièrement l'inscription des compétences à travailler dans le cadre du socle commun. Les premiers projets de textes prévoient une simple attestation précisant le niveau atteint dans chacun des cinq domaines. Là encore, la plateforme d'auto-positionnement n'étant pas prête, la question de la validation se pose puisque les descripteurs des compétences s'accordent mal avec les usages actuels d'enseignement et d'évaluation.

* B2i : Brevet informatique et internet

C2i : Certificat informatique et internet

En bref

Congrès de la Fage

Du 22 au 25 septembre s'est tenu le XXVII^e congrès de la Fédération des associations générales étudiantes (Fage), désormais première organisation étudiante en suffrages exprimés. Jimmy Losfeld (à droite sur la photo) a été élu à sa tête, succédant à Alexandre Leroy (à gauche).



© Franck Loureiro

À la tribune, Laurent Berger a tenu à rappeler l'importance de la relation entre la Fage et la CFDT, encore plus étroite depuis la « loi Travail » : « La Fage est un partenaire qui compte pour la CFDT. (...) Aujourd'hui si nos liens sont solides, c'est que nos deux organisations discutent d'égale à égale, se considèrent avec confiance et respect, et savent qu'elles peuvent travailler ensemble parce qu'elles partagent les mêmes valeurs. » Il a aussi tenu à souligner le type de syndicalisme porté par nos deux organisations : « Comme la CFDT, je sais que vous êtes du côté des solutions (...) vous êtes de ceux qui changent le monde (...). Nous avons ensemble la conviction que le progrès n'est pas un truc ancien, porté disparu... ». Laurent Berger a également tracé les perspectives de ce partenariat : « Il y a des choses que nous faisons ensemble, d'autres que nous serions heureux de faire encore avec vous, au niveau national mais aussi sur les territoires. » Pour le Sgen-CFDT, ce travail commun a déjà commencé, que ce soit dans les discussions sur le master ou le contrôle continu intégral, mais aussi dans les universités lors des élections dans les conseils ou au cours de travaux sur le statut d'étudiant salarié. Notre projet pour l'Enseignement supérieur et la Recherche vise à assurer la démocratisation de la réussite des étudiants, gage du vivre-ensemble et d'une société – vision partagée par la CFDT et la Fage – où chacun est acteur des décisions qui le concernent.



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

parlons travail

LA GRANDE ENQUÊTE NATIONALE SUR LE TRAVAIL

VIVRE
POUR LE TRAVAIL ?
OU
TRAVAILLER
POUR VIVRE ?

LE TRAVAIL, C'EST LA
SANTÉ
OU
MON TRAVAIL
NUIT À MA SANTÉ ?

Tu préfères
travailler
MOINS
ou gagner
PLUS ?

Ton travail
est-il
UTILE
OU
FUTILE ?



Rendez-vous sur
parlonstravail.fr

Parlons travail

Du récit à l'enquête non stéréotypée sur le travail, la CFTD se veut proactive.

En septembre 2014, le Sgen-CFDT lançait Raconter le travail, site dédié aux professionnels du monde de l'éducation pour qu'ils témoignent de leur travail. « Si personne ne peut s'ériger en donneur de leçons, chacun d'entre nous peut se transformer en observateur et analyste de son quotidien pour participer à une grande enquête sur la réalité du travail d'aujourd'hui », déclarait Frédéric Sève dans le texte manifeste (www.raconterletravail.fr). **Qu'on en ait ou pas, qu'on l'aime ou pas**, le travail, plus que jamais, est au cœur du débat social et un marqueur important de la campagne présidentielle, si tant est que, nous, citoyen·nes, choisissons de le rappeler à nos hommes et femmes politiques, embarqués trop souvent dans des batailles périphériques. « C'est un aspect de nos vies qui a énormément changé au cours de ces dernières années : arrivée du numérique, mutation du management, nouvelles formes d'emploi... Nous voulons donc réaliser une photographie de ce qu'est le travail aujourd'hui et imaginer celui de demain », constate Laurent Berger.

Ainsi « Parlons travail », la grande enquête interactive initiée en septembre dernier par la CFTD, s'adresse à tous : salariés du privé et de la fonction publique, travailleurs indépendants, intérimaires, stagiaires, retraités, étudiants, chômeurs sont sollicités pour répondre à 172 questions orchestrées autour de 25 thèmes, avec la possibilité pour chacun d'eux (parlons de mon métier ; parlons carrière ; salaire ; temps de travail ; santé...) de suivre une vidéo-témoignage et de contacter la CFTD. 172 questions, ça peut paraître long dans une époque marquée par les 140 caractères de twitter. Mais c'est juste ce qu'il faut pour commencer à comprendre une vie de travail, notre vie ! Parce que tous, nous avons une idée, une attente, une expérience, une exigence en matière de travail, participons à cette enquête !

Clôture le 31 décembre 2016 ; résultats en février-mars 2017.

<https://www.parlons travail.fr/questions>



Enseignement supérieur et Recherche

Master en marche

Par Françoise Lambert

Depuis un peu plus d'un an et demi, les journaux se font régulièrement l'écho de jugements des tribunaux administratifs qui imposent aux équipes de master d'inscrire en M2 un étudiant qu'elles avaient refusé (dernier exemple en date : Montpellier).

Depuis le début de l'année 2015, les recours se sont multipliés, faisant boule de neige. Avec en perspective des difficultés de plus en plus grandes pour les équipes. En effet, le nombre d'étudiants dans certains masters est conditionné par la possibilité d'encadrer les étudiants, par les potentialités de stage, etc. Dans ces conditions, la fin de la régulation aurait impliqué rapidement une moindre qualité des formations – ou des échecs nombreux en fin de deuxième année –, et donc diminué les perspectives d'insertion professionnelle.

Le décret du 27 mai 2016 a cherché à stabiliser la situation, en précisant quels masters allaient pouvoir sélectionner entre le M1 et le M2. Mais ce décret n'a rien réglé, et les recours ont continué. D'abord, parce que certains masters ne figuraient pas sur la liste des masters autorisés à sélectionner. Mais aussi et surtout, parce que les universités concernées n'avaient pas précisé les éléments retenus pour choisir les candidats.

Le nouveau décret permet de régler ce problème, en explicitant les conditions de recrutement : capacité d'accueil et critères retenus, concours ou examen du dossier. Et ces critères doivent être objectifs, publics, transparents. Ainsi, les équipes de master vont pouvoir définir les critères qualitatifs d'entrée dans la formation, sans risque juridique.

Et enfin, ce changement permet de redonner au diplôme de master sa cohérence. Il y va à la fois de l'intérêt des étudiants et des équipes, puisque la formation se déroulera désormais réellement en deux ans (et non en une seule année, avec un stage occupant pratiquement la moitié du temps).

PPCR, en bref

Où en sont les négociations

Commencées en juin, les négociations concernant les personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation des 1^{er} et 2nd degrés arrivent à leur terme. Les premiers textes réglementaires sont présentés au comité technique ministériel avec la revalorisation des grilles effective au 1^{er} janvier 2017. D'autres suivront : grilles définitives, accompagnement professionnel, évaluation et rendez-vous de carrière. Les négociations relatives aux personnels techniques et pédagogiques de la Jeunesse et des Sports ont démarré le 27 septembre. Les professeurs de sport et les conseillers d'éducation populaire jeunesse auront la même grille que les certifiés, et les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs la même que les agrégés.

Évaluation professionnelle

Le passage au cadencement unique de ces mêmes personnels (cf. ci-dessus) a permis d'ouvrir le dossier de l'évaluation professionnelle, les négociations aboutissant à la mise en place d'un accompagnement professionnel individuel et collectif totalement déconnecté du déroulement de carrière. Quatre rendez-vous de carrière auront lieu pour toutes et tous, au même rythme. Les trois premiers seront l'occasion d'une évaluation professionnelle sans notation chiffrée et dans laquelle les personnels auront plus de place qu'actuellement (cf. ci-dessous). Cette évaluation aura un impact sur la carrière, mais beaucoup plus faible que dans le système actuel.

Pour en savoir plus sur le PPCR

Des informations plus détaillées sur les négociations, sur les évolutions qui vont se mettre en place (revendications défendues par le Sgen-CFDT, nouvelles grilles indiciaires dans tous les corps, calendrier de la revalorisation, accompagnement professionnel, réforme de l'évaluation des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation), sont régulièrement actualisées sur le site de la fédération.

<http://urlz.fr/4bcG>

Parcours professionnels, rémunérations et carrières (PPCR)

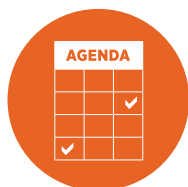
Pour les personnels de direction

Par Karima Boulhouchat

Les négociations sur la mise en œuvre du protocole PPCR sont en cours pour les personnels de direction (Perdir). Une importante revendication du Sgen-CFDT porte sur la fusion des deux grades actuels, qui fait que selon le corps d'origine du candidat (agrégé, certifié, CPE, COP), le concours n'est pas le même et le grade de recrutement non plus. Une meilleure prise en compte de l'entrée dans le corps doit également être permise. En effet, il n'est pas acceptable qu'en étant promu Perdir, on gagne moins qu'avant !

Les Perdir bénéficient actuellement d'un régime indemnitaire qui tient compte du classement de l'établissement d'affectation et du statut (chef d'établissement ou adjoint). Il s'agit de la bonification indiciaire (BI) et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI). Le Sgen-CFDT propose l'intégration de 50 points d'indice provenant de l'IB et la NBI dans l'échelonnement indiciaire.

À l'instar de ce qui a été obtenu pour les agrégés, le Sgen-CFDT revendique la création d'un grade à accès fonctionnel dont l'indice terminal culminerait à la « hors échelle B ». Les discussions sur la mise en œuvre du PPCR des Perdir permettront également d'aborder les questions de conditions de travail, de formation à la prise de fonction, et de mobilité.



Du 5 au 20 | 10 2016

AGENDA PPCR

- Le 5 : 1^{er} décret de mise en œuvre au CTMEN.
- Le 6 : suite des négociations pour les personnels techniques et pédagogiques de la Jeunesse et des Sports.
- Le 13 : réunion de clôture des négociations concernant les personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation.
- Le 19 : réunion fonction publique pour les personnels de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (reportée au 2 novembre).
- Le 20 : réunion de négociation pour les personnels de direction.

17 | 10 2016

JOURNÉE MONDIALE DU REFUS DE LA MISÈRE

Célébrée chaque 17 octobre, cette journée qui est officiellement reconnue par les Nations Unies depuis 1992, est organisée en France par l'association ATD Quart Monde. La Journée mondiale du refus de la misère s'adresse aux écoliers, collégiens et lycéens.

<http://www.education.gouv.fr/cid61224/journee-mondiale-refus-misere.html>
<http://www.atd-quartmonde.org/pour-agir/participez-au-17-octobre/>

16-18 | 11 2016

ÉDUCATEC-ÉDUCATICE

Pour la deuxième année consécutive, le Sgen-CFDT tiendra un stand au salon professionnel de l'éducation primaire, secondaire et de l'enseignement supérieur, dédié à l'innovation numérique.

Pour demander un badge d'accès :

<http://www.educatec-educatrice.com/preinscription.html?code=bannierehomedroite>
 Parc des expositions, Porte de Versailles Pavillon 7.1 - Paris



DOSSIER

Recruter, affecter et garantir la mobilité : des défis importants

Réalisé par Jean-Pierre Bails, Christine Barralis, Karima Boulhouchat, Xavier Boutrelle, Christophe Huguel, Jean-Louis Lopez, Catherine Nave-Bekhti, Gilles Russeil

Le concours a, pour certains, toutes les vertus pour recruter les fonctionnaires. Il y a cependant matière à réflexion syndicale. Les concours actuels sont-ils exempts d'effets discriminatoires ? Régionaux ou nationaux, parviennent-ils à assurer partout la couverture des postes par des fonctionnaires ? Comment comprendre que des agents non titulaires régulièrement évalués échouent quand ils passent les concours leur permettant d'exercer les mêmes fonctions mais en étant titulaires ? Comment rendre plus effectif le droit à la mobilité des agents, quel que soit le mode de recrutement ?

Personnels de direction

Évolution du concours de recrutement



Les personnels de direction sont aujourd'hui recrutés sur la base d'épreuves identiques ouvertes aux agents de catégorie A : épreuve écrite d'admissibilité et entretien d'admission.

Si le mode de recrutement est identique, deux concours distincts sont cependant organisés, le premier ouvert aux professeurs agrégés, le second aux autres catégories de personnels, ce qui entraîne deux listes de lauréats (C1 et C2), priorité étant donnée aux lauréats de la C1 pour le choix des postes.

En outre, un recrutement sur titre privilégie les titres et diplômes des candidats ; un concours, par contre, ne peut pas discriminer les candidats sur d'autres critères que les épreuves elles-mêmes.

Le Sgen-CFDT propose qu'il n'y ait qu'une seule liste d'admission au concours d'accès au corps des personnels de direction. Et il n'est pas exclu que cette proposition aboutisse prochainement.

Que le candidat soit issu du corps des agrégés ou du corps des certifiés, il serait, après titularisation, radié de son ancien corps d'origine et intégrerait le nouveau.

En ce qui concerne l'affectation, il serait opportun de privilégier le profil du candidat au poste à une discrimination en fonction de son statut précédent.

Une évolution du concours telle que le Sgen-CFDT le propose, entraîne le reclassement dans le nouveau corps au sein d'un grade identique. Le reclassement dans la grille indiciaire de ce grade commun devra se faire en fonction de l'indice détenu dans le grade précédant pour ne pas pénaliser, cette fois-ci, le lauréat issu du corps des agrégés.

Dans un temps ultérieur, il faudra s'interroger sur la pertinence d'un concours pour sélectionner des candidats dont les compétences attendues sont listées par le référentiel métier.

RECRUTEMENT ET PREMIÈRE AFFECTATION

DANS LES 1^{ER} ET 2ND DEGRÉS

POUR RECRUTER ET FORMER LES ENSEIGNANTS, il faut sortir de la grande pataugeoire des intérêts contradictoires. D'un côté, la règle républicaine d'un juste équilibre des enseignants titulaires sur l'ensemble du territoire national, de l'autre les aspirations des personnels : une équation difficile à résoudre.

Les concours, ou plutôt la notion de concours est souvent présentée comme la manifestation essentielle de cet équilibre républicain. Toutefois, entrent aussi en ligne de compte l'immense diversité des réalités territoriales – dont l'attractivité n'est pas le moindre des soucis – et aussi, par exemple, les besoins par discipline.

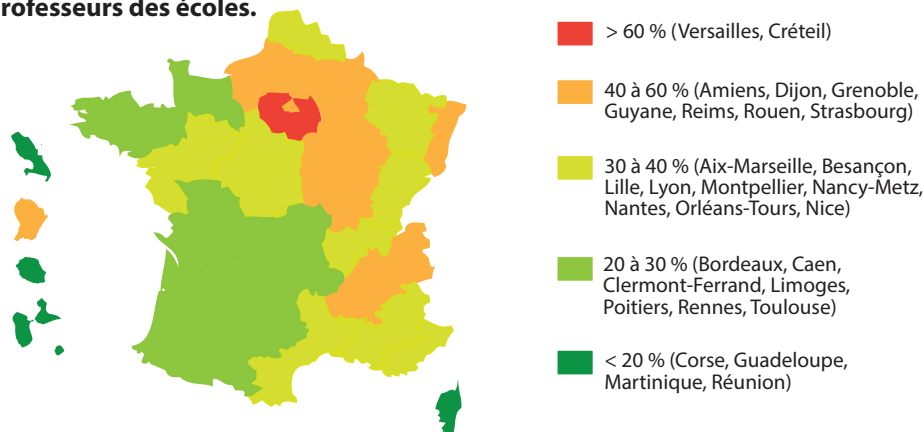
Les procédures qui prévalent dans les premier et second degrés ne se ressemblent pas, tant dans le recrutement que dans l'affectation des stagiaires et des néo-titulaires. Si les procédures qu'on observe dans le premier degré semblent être celles qui pourraient être privilégiées par le ministère à l'avenir dans la gestion de tous ses personnels,

elles n'en restent pas moins problématiques lorsqu'il s'agit de faire face au manque d'attractivité de certains départements, ou de certaines académies, qui précisément manquent de viviers. L'attitude des organisations syndicales, enfin, n'est pas sans conséquence, le mouvement des enseignants étant évidemment un enjeu capital pour les organisations majoritaires lors des élections professionnelles. Quoi qu'il en soit, ces questions interrogent la gestion des ressources humaines (GRH) de façon très importante !

DU CÔTÉ DU PREMIER DEGRÉ...

Les engagements de la Refondation de l'école s'appuyaient – en particulier dans le premier degré repéré comme prioritaire par le gouvernement – sur la création de milliers de postes. Mais, assurer un recrutement à la hauteur des créations de postes et selon les répartitions académiques prévues pour faire face aux besoins dans les écoles n'est pas chose aisée. Ainsi, les résultats au concours de recrutement des professeurs des écoles (CRPE) 2016 sont très contrastés et témoignent d'une véritable pénurie de recrutements dans les académies d'Ile-de-France. 23,2 % de candidats lauréats

Pourcentage d'admis en 2016 au concours externe de recrutement de professeurs des écoles.





dans l'académie de Rennes, 25,6 % à Toulouse, mais 77 % dans l'académie de Versailles : ce contraste est saisissant ! Moins le territoire est attractif et plus la barre d'admissibilité est basse. Et malgré tout, si le CRPE reste plus sélectif dans les académies de l'ouest et du sud-ouest de l'Hexagone, les postes créés en Ile-de-France ne sont pas tous pourvus, d'où le recours à des embauches massives de contractuels. L'ouverture d'un concours exceptionnel à Créteil permet d'éviter, depuis deux ans, le crash attendu.

L'équation ministérielle est complexe : recruter massivement des professeurs des écoles (PE) dans des territoires peu attractifs alors que le vivier réduit d'étudiants au niveau master nécessite d'attirer des candidats dans toutes les régions. Si le principe d'un recrutement académique des PE peut sembler plus sécurisant que le concours national de leurs collègues du second degré en matière d'affectation, il ne permet pas de réaliser l'idéal égalitaire républicain.

Un dialogue doit s'ouvrir avec les autorités académiques pour une prise en compte des situations familiales et médicales, et des conditions d'une première maternité, afin d'améliorer l'affectation départementale initiale qui actuellement ne repose que sur le seul rang de réussite au concours. Même les académies attractives sont obligées de réfléchir à ces questions, car il n'est pas rare qu'un département soit en net déficit d'image par rapport aux autres départements de l'académie. De même, l'amélioration des conditions d'accompagnement des premières années et l'accès facilité au logement participent à les rendre plus attractives.

...ET DU SECOND DEGRÉ...

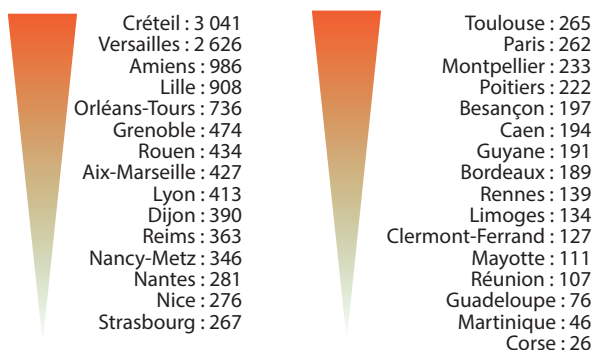
Du côté du second degré, le recrutement se fait grâce à des concours nationaux. Le ministère utilise donc les lauréats du second degré à l'issue de leur année de stage pour pourvoir les besoins éducatifs là où ils sont le plus criants. C'est le

grand brassage qui amène chaque année 45 % des stagiaires dans les académies de Créteil, Versailles et Amiens dont beaucoup en « extension de vœu ». Mais cette politique avoue ses limites : 20 % des titulaires ne rejoignent finalement pas leur affectation en Ile-de-France et les académies franciliennes peinent à recruter des contractuels dans beaucoup de disciplines.

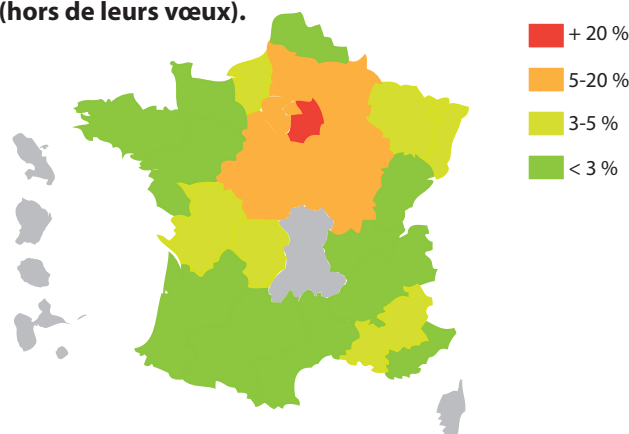
Ainsi, dans le second degré, comme dans une moindre mesure dans le premier, les candidats subissent une mobilité forcée lors de leur première affectation avec parfois une perspective très lointaine de mobilité choisie. Cela entraîne bien des démissions qui sont autant de pertes pour le système. Beaucoup de lauréats en provenance d'autres régions ne reviendront pas chez eux avant dix ans, ce qui n'est pas sans poser des problèmes en matière de droit à la mobilité. Or pour le Sgen-CFDT l'employeur devrait être en mesure d'afficher les délais probables pour rentrer dans la région de son choix.

Ce constat repose indirectement la question de l'attractivité des territoires. Le concours doit-il servir à pallier le côté repoussoir de certaines académies ? Le Sgen-CFDT n'est pas

Nombre de stagiaires du second degré affectés dans les académies.



Part des stagiaires affectés dans une académie en extension (hors de leurs vœux).



Source : Sgen-CFDT, mouvement interacadémique, 2016.

Mylène Jacquot*

"Les discriminations sont le fruit de raccourcis cognitifs"

* SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE L'UFFA-CFDT.

Quels sont les principaux enseignements du rapport L'Horty* récemment présenté au Conseil supérieur de la fonction publique ?

➊ Ce rapport livre des éléments objectifs sur les discriminations. Le premier enseignement à retenir est que tous les types de recrutements, avec ou sans concours, sont vecteurs de discriminations, même si le concours reste le moins inéquitable. Le second est que les discriminations ne sont pas le fait de démarches réfléchies et volontaires, mais le fruit de stéréotypes, de ce que le rapporteur désigne comme des « raccourcis cognitifs », et qui dépassent largement la seule fonction publique.

Quels ont été les axes de débat lors de sa présentation ?

➋ Si tout le monde est d'accord pour dire qu'il convient de lutter contre les discriminations quelles qu'elles soient, les volontés d'y parvenir sont variables. Les deux axes d'action essentiellement retenus et plutôt consensuels sont les types de recrutement et la nature de leurs épreuves d'une part, et d'autre part la composition et la formation des jurys.

Nous avons été surpris, voire choqués d'entendre des organisations (telles que FO) expliquer que ce rapport était stigmatisant pour la fonction publique, ou d'autres (comme la CFTC) avancer qu'il était déjà fait assez. Certes, la fonction publique ne peut pas tout et doit faire face à d'autres sujets, mais celui de la lutte contre les discriminations et donc de

la diversification des recrutements nous semble essentiel !

Quelles analyses et propositions la CFDT a-t-elle portées ?

➌ La CFDT a d'ores et déjà proposé quelques pistes. Tout d'abord, la mise en œuvre d'un portail unique d'accès à l'information sur les recrutements, car la connaissance et la maîtrise des sources d'accès à l'information est bel et bien un vecteur de discrimination. Deuxièmement, la formation des jurys, déjà commencée, est toutefois encore trop inégale. Elle doit donc encore être généralisée et son contenu peut être amélioré. La composition des jurys est probablement à revoir également. La CFDT souhaite qu'une personnalité extérieure à l'administration, à l'établissement ou à la collectivité qui recrute soit systématiquement présente. Ensuite, il faudrait en finir avec l'académisme des épreuves. La maîtrise des « codes » trop souvent exigée, est probablement aussi un des vecteurs les plus importants de discrimination. Il serait donc largement temps de définir des exigences en termes de compétences. En cela, nous rejoignons la proposition du rapporteur : « la définition de nouvelles épreuves où est privilégié un recrutement par les aptitudes peut réduire les inégalités des candidats selon l'origine sociale et le lieu de résidence ». Enfin, une évaluation très régulière des recrutements devra être faite pour mesurer la persistance ou non de tel ou tel critère de discriminations, et donc les réponses à apporter et/ou à moduler.

Quelles actions sont envisagées par le ministère de la fonction publique pour réduire les discriminations ?

➍ À ce stade, la ministre propose de poursuivre et de généraliser la formation des membres des jurys, de lancer la mise en œuvre d'un portail unique, et de se donner les moyens d'évaluer dans le temps la réalité des discriminations, pas seulement dans les recrutements mais aussi dans les déroulements de carrière.

* Yannick L'Horty (rapporteur), « Les discriminations dans l'accès à l'emploi public », juin 2016, consultable sur <http://urlz.fr/4b5h>

© GTorres / Pixabay



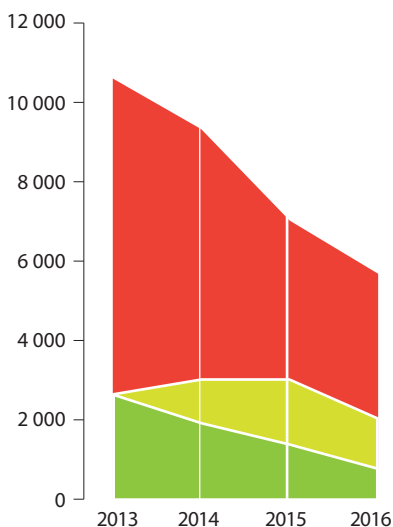
fermé à l'idée d'un concours national avec choix de région. Mais en l'état actuel, cette procédure ne garantirait pas un meilleur fonctionnement du système ni aux personnels d'enseigner là où ils le souhaitent. La réflexion doit donc être poursuivie et approfondie.

Enfin, entrer dans cette problématique par la seule dimension du périmètre territorial du concours paraît trop réducteur. Faire face à ces défis suppose de penser les questions de GRH : structuration des viviers d'enseignants, accueil, rémunération, conditions de travail, conditions de logement, mobilité... tout cela au cours de la carrière. Mais, elles dépassent le strict cadre de notre ministère. Le concours est un moyen de recruter les personnels que l'institution estime nécessaires pour assurer ses missions. Mais il est totalement anormal que les collègues subissent une double mobilité dans ce cadre : comme stagiaires puis comme titulaires, ce qui constitue un phénomène unique au sein de la fonction publique.

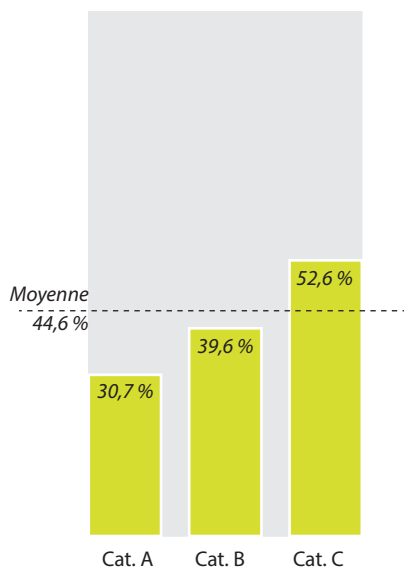


Retrouvez
l'intégralité
du dossier et plus
sur notre site
www.sgen-cfdt.fr

Nombre d'agents contractuels éligibles au dispositif Sauvadet (en rouge), nombre de concours réservés organisés (en jaune) et nombre d'agents recrutés (en vert).



Pourcentages (moyenne de 2013 à 2016) d'agents Biatss nommés par rapport au nombre d'éligibles.



Dispositif Sauvadet

Une occasion manquée

Le protocole de résorption de la précarité signé par la CFDT permettait sous une majorité différente de faire voler en éclat le dogme du gel de l'emploi public par la titularisation des contractuels.

Dans ce cadre, le Sgen-CFDT voulait des examens professionnels mais n'a pas eu gain de cause pour l'ensemble des corps car le ministère n'a pas osé toucher au sacrosaint concours.

Si la première session a connu un accès massif, le nombre d'admis a été en revanche assez décevant du fait du comportement de certains jurys. Et la situation ne s'est guère améliorée lors des sessions suivantes : baisse conséquente du nombre d'inscrits et peu de postes pourvus dans certaines disciplines. Le nombre d'éligibles est passé de 10 602 à 5 681, le nombre d'admis a chuté de 2 594 à 768 !

Interrogé par les organisations syndicales, le ministère ne change pas de discours et évoque un problème de « vivier ». Sous-entendre que les contractuels ne sont pas « au niveau » est choquant et insultant : comment expliquer que des collègues inspectés et appréciés voient leurs compétences niées ? Pour le Sgen-CFDT, les raisons sont évidemment plus complexes : le comportement des jurys et la peur de l'affectation lointaine ont



poussé les contractuels à ne pas se présenter aux recrutements réservés. Car d'après les chiffres fournis par la direction générale des ressources humaines, les personnels s'inscrivent mais un nombre important ne renvoie pas le dossier Reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle (Raep). C'est pourquoi le Sgen-CFDT revendique une titularisation sans concours (ce qui ne signifie nullement sans évaluation) pour les contractuels qui ont atteint une ancienneté de services suffisante. Ce dispositif permettrait de pouvoir titulariser les personnels dont l'institution ne peut se passer, sans chercher à déterminer qui est éligible ou ne l'est pas. Au final, le plan Sauvadet va connaître le même destin que les plans qui l'ont précédé : s'il a permis à des contractuels d'accéder à l'emploi titulaire, il n'aura pas réussi à faire reculer la précarité.

Contractuels sur projet de recherche : impossibles à titulariser ?

Dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche, des contractuels sont réputés impossibles à titulariser, leur recrutement étant fonction d'un projet de recherche. Pourtant, derrière les étiquettes liées en partie aux modalités de financement de la recherche, nombre de ces contractuels voient leurs contrats de recherche renouvelés

sur des missions si ce n'est identiques, du moins similaires. Pour le Sgen-CFDT, il faut recenser ces emplois qui correspondent à des besoins pérennes comme la maintenance du matériel de recherche, la gestion de projet, le système d'information. Il faut ensuite sortir ces personnels de la précarité. Pour cela, le Sgen-CFDT propose de mettre en commun les fonds propres à l'échelle régionale afin de financer la CDIisation et la titularisation. Nous continuons aussi de revendiquer le relèvement du plafond d'emploi pour faciliter la titularisation de ces collègues qui assument des missions pérennes.

La prise de fonctions dans l'Éducation nationale



La prise de fonctions est un moment crucial pour qui débute dans son poste. Il faut connaître ses missions, identifier ses interlocuteurs et prendre ses repères, à la fois humains et matériels. Alors qu'une prise de fonction réussie est capitale pour le bon fonctionnement du service public et la satisfaction de tous, que constate-t-on un peu partout ?

À tous les niveaux de l'Éducation nationale (enseignants, administratifs, techniciens...), les collègues doivent trop souvent se débrouiller seuls, ce qui met parfois à mal tout un pan de l'activité de l'établissement ou du service. Combien de contractuels enseignants, en particulier, n'ont eu aucune formation et sont « débarqués » dans les classes sans aucune préparation ni accompagnement. Certaines équipes de direction, notamment dans les zones soumises aux plus forts taux de rotation des personnels, déploient une énergie considérable pour accueillir ces collègues, mais c'est loin d'être systématique. Fréquemment, à quelques jours de prendre des classes, le contractuel ignore à quels niveaux il enseignera et dans quelles filières il interviendra.

Dans le même temps, les services administratifs qui travaillent, par exemple, à l'affectation des personnels, sont soumis au même régime. Il n'est pas rare qu'un gestionnaire ou un chef de service découvre au débotté ses nouvelles missions, parfois même au beau milieu des congés lorsque personne n'est en mesure de l'aider.

La prise de fonction est un élément essentiel d'une gestion des ressources humaines bien pensée et bien maîtrisée : il y va certes du fonctionnement du service public, mais aussi du bien-être au travail !

MOBILITÉ DES ENSEIGNANT-ES-CHERCHEUR-EUSES

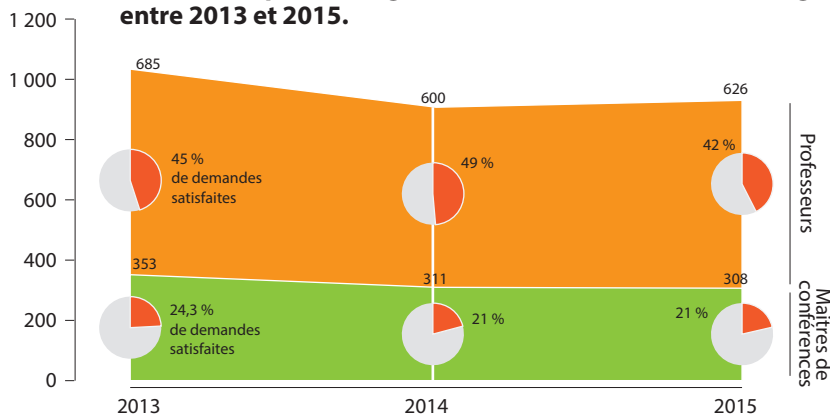
LE SGEN-CFDT S'EST BATTU pour que la mobilité des enseignants-chercheurs soit enfin une question prioritaire dans le débat social avec le ministère. Le Sgen-CFDT est en effet très attaché au droit de tout fonctionnaire à une mobilité choisie, géographique ou fonctionnelle. Or les mutations des enseignants-chercheurs aboutissent peu : selon le bilan social ministériel de 2014, moins d'un quart des maîtres de conférences (MCF) ont vu leur demande de mutation satisfaite, et moins de la moitié des professeurs d'université (PU). Ce faible taux de mutation a des conséquences sociales souvent lourdes pour les MCF, car cela entrave leur évolution personnelle et professionnelle. En effet, la mobilité qui s'effectue souvent lors du changement de corps (de MCF à PU) ne peut bénéficier à tous, puisque les postes de PU ne représentent que 55,6 % du nombre de MCF (20 348 contre 36 555 d'après *L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en 2016*). Beaucoup de MCF le restent donc pendant de nombreuses années. Or il est inévitable qu'en dix, quinze ou vingt ans de carrière, la plupart d'entre

eux voient leur situation familiale changer, ou s'engagent dans de nouvelles thématiques scientifiques pour lesquelles un changement d'équipe de recherche et donc de lieu s'impose.

LA RÉFORME DE LA MUTATION

Ce faible taux de mutation résulte du fait que, jusqu'en 2015, aucune procédure spécifique de mutation n'existait pour les enseignants-chercheurs : pour changer de poste, ils devaient candidater de la même manière que les postulants extérieurs, et dans les procédures cadrant les recrutements, les priorités de mutation prévues par le statut général des fonctionnaires de 1984 n'étaient pas explicitement prises en charge. La situation a changé en 2015, avec l'application du décret du 2 septembre 2014, qui introduit deux nouveautés : la possibilité pour les établissements de fixer un taux de postes réservés à la mutation et la prise en compte de priorités de mutations pour rapprochement de conjoint et handicap. Les dossiers éligibles à ce dispositif sont soumis à l'examen du conseil académique (CAC) : s'il considère que la candidature correspond au profil du poste, il la transmet au conseil d'administration pour validation, sans intervention du comité de sélection.

Nombre de professeurs et de maîtres de conférences candidats à la mutation et pourcentage de demandes satisfaites (en rouge) entre 2013 et 2015.





© Wikimedia / SimonP

UN DISPOSITIF, APPLIQUÉ DANS LA PRÉCIPITATION...

Nous ne disposons d'aucun chiffre sur le dispositif des postes réservés à la mutation, dont l'application semble avoir été quasi inexistante.

Concernant les priorités de mutation, le dispositif n'a guère eu d'effets en 2015, du fait de résistances souvent fortes dans les établissements, qui n'ont pas toujours « joué le jeu ». Ces résistances sont imputables à la très faible communication sur le dispositif, qui a été appliqué dans la précipitation et avec un cadrage flou. Certains CAC ont ainsi refusé par principe toute mutation prioritaire, en renvoyant systématiquement les dossiers aux comités de sélection

pour un examen scientifique. Ce qui revient à dire qu'ils considéraient qu'être MCF dans une autre université ne donnait pas le niveau pour être MCF dans la leur : une attitude très dangereuse pour le maintien du statut national de fonctionnaire des enseignants-chercheurs, dont les adversaires auront beau jeu de dire que les universitaires eux-mêmes n'en acceptent pas le principe !

Un autre problème s'est aussi posé lorsque plusieurs candidatures sur un même poste étaient éligibles au dispositif de mutation prioritaire : sur le conseil du ministère, dont l'attitude sur ce point est incompréhensible pour le Sgen-CFDT, les CAC ont renvoyé toutes les candidatures aux comités de sélection, qui les ont alors traitées de façon indifférenciée avec les candidatures « normales ». Si bien que là où deux personnes étaient prioritaires, on en a souvent vu recruter une troisième, et le nombre important des demandes prioritaires légi-

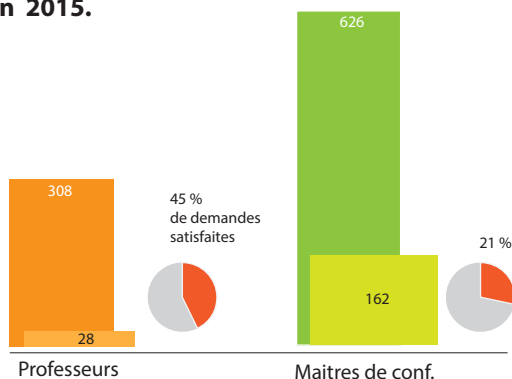
times a paradoxalement abouti à ce qu'aucune ne soit satisfaite...

DE NOUVELLES NÉGOCIATIONS À PRÉVOIR...

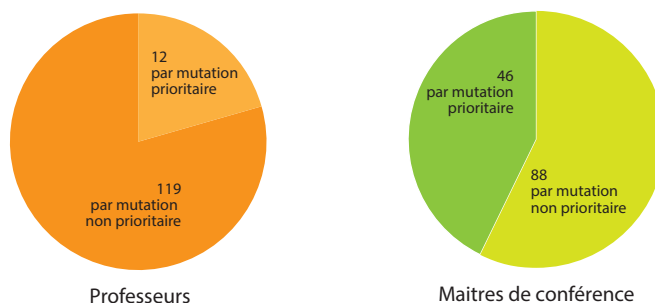
Le Sgen-CFDT a donc profité des discussions de l'agenda social ESR en 2015-2016 à la direction générale des ressources humaines du ministère pour remettre cette question sur la table. Le bilan oral des négociations nous a donné satisfaction, avec la proposition de mise en place de deux campagnes distinctes pour le recrutement des enseignants-chercheurs, dissociant l'examen des mutations de celui des autres recrutements. Dans ce cadre, le Sgen-CFDT demande qu'en cas de multiples candidatures bénéficiant des priorités légales, le CAC renvoie ces candidatures devant le comité de sélection, mais que celui-ci limite son examen aux candidatures prioritaires, sans tenir compte des autres dossiers éventuels.

Nous attendons maintenant que cet engagement oral du ministère se traduise dans un texte réglementaire. Le Sgen-CFDT continuera en effet à lutter pour l'application réelle du droit à la mobilité des EC, qui constituera un vrai progrès social pour les personnels.

Part des candidats à une mutation prioritaire dans l'ensemble des candidats à mutation et proportion de mutations prioritaires satisfaites en 2015.



Proportion de candidats prioritaires et de candidats non prioritaires parmi les candidats recrutés par mutation en 2015.



Sources : Galaxie - Antee / Fidis.

Mobilité et dialogue social

Parole aux élus à la commission administrative paritaire nationale (CAPN)



Karima Boulhouchat
Attachés de l'administration de l'État

« La CAPN des attachés d'administration de l'État (AAE) émet un avis sur le mouvement interacadémique.

Certains postes sont accessibles à tout candidat en fonction d'un barème. Dans ce type de mouvement, le dialogue avec la direction générale des ressources humaines (DGRH) est constructif.

En tant que militante Sgen-CFDT, je défends l'équité de traitement, mais la gestion des postes profilés, pour lesquels aucun avis des membres de la CAPN n'est requis, pose problème car c'est « l'employeur » qui choisit le candidat.

Le nombre croissant de ces postes ainsi que certains de leur profilage ne se justifient pas. Cette méthode de sélection continue est parfois pour l'employeur public une façon de ne pas faire face à son obligation de formation continue des agents, qu'elle concerne l'adaptation au poste ou l'accompagnement du projet professionnel.

Parfois, la sélection est si drastique que le poste n'est pas pourvu à l'issue du mouvement. Moyen souvent aisé, largement utilisé par les universités, de recourir à la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) et, ainsi, de créer de la concurrence entre les divers versants de la fonction publique, voire entre titulaires et contractuels. »



Christophe Huguel
Certifiés - enseignant

« Le dialogue social autour du mouvement des enseignants du second degré est important. Tous les ans, le ministère reçoit les organisations syndicales pour discuter des éléments du barème. Les instances paritaires sont nombreuses : groupes de travail de priorité handicap, de vérification des barèmes, de mouvement spécifique, commissions d'affectation, le tout pour la phase interacadémique puis pour la phase intraacadémique. Mais ce dialogue social est difficile car des intérêts contradictoires sont en jeu : respect des priorités légales (rapprochement de conjoint, handicap et quartiers prioritaires de la politique de la ville), respect du droit à la mobilité, objectif de répartir les personnels de manière homogène sur les territoires pour éviter une « désertion » de certaines académies et l'encombrement d'autres. Le dialogue social est incomplet car les réunions ministérielles ne portent ni sur les postes restés non pourvus dans les établissements ni sur le calibrage, c'est-à-dire la répartition des postes mis au mouvement dans les différentes académies. Or c'est le nerf de la guerre quand il s'agit de chercher à concilier objectifs du système et intérêts des personnels. Ne pas en discuter aboutit à les opposer de manière simpliste et bloque en partie la réflexion RH sur le mouvement. »



Gilles Russeil
Conservateurs - bibliothèques

« J'ai le souci de préserver le cadre du mouvement national pour en garantir transparence et contrôle. Avec l'autonomie des universités, les établissements sont tentés de choisir leurs personnels selon leur propre agenda et leurs besoins, un risque pour les personnels comme pour les établissements. La mobilité donne aux agents la possibilité d'évoluer professionnellement et aux établissements de porter un regard neuf sur le fonctionnement des bibliothèques universitaires. Le seul recours à la BIEP à la place du deuxième mouvement n'ayant pas permis de pourvoir tous les postes, le ministère doit rétablir le deuxième mouvement à l'automne 2017, une victoire pour le Sgen-CFDT qui en faisait la demande.

Le mouvement des conservateurs porte surtout sur des postes à profil. En CAPN, le dialogue social se fait sans barème, en analysant les dossiers. La bonne connaissance des établissements, des fiches de postes, permet un échange constructif sur les critères de classement des dossiers. Travaillant sur un faible nombre de personnels, le travail des élus garantit le strict respect des priorités légales de mutation, et si les rapprochements de conjoints ne sont pas automatiques, la CAPN permet souvent de trouver une solution aux situations difficiles. »

C'est quoi une meilleure assurance pour les enseignants ?



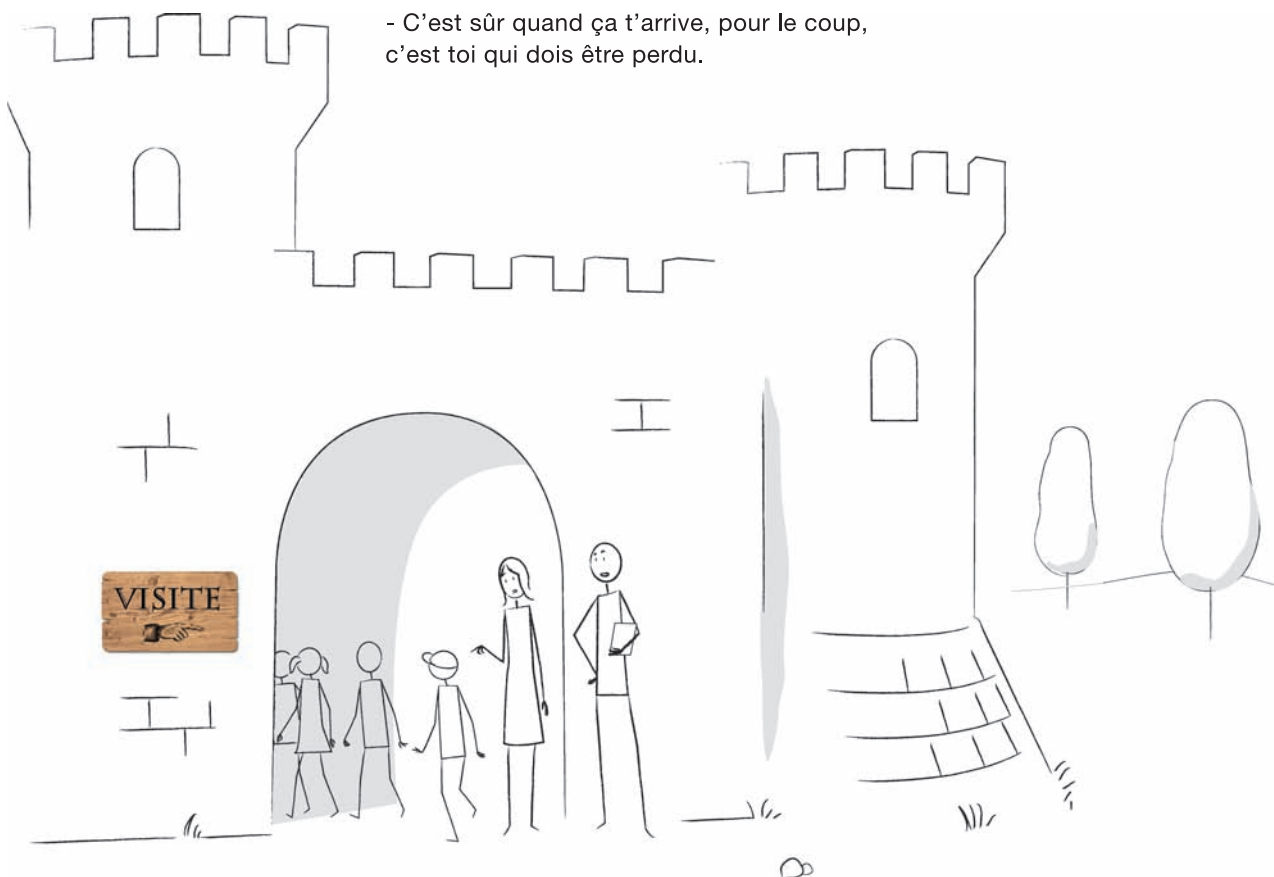
- 32... 33... c'est bon ils sont tous là... Et entiers.

- J'ai un collègue qui en a perdu un une fois...
Ils l'ont retrouvé mais je te dis pas, les parents ont porté plainte.
Là, t'es content d'être à la MAIF.

- Pourquoi ?

- Ben, ils connaissent bien notre quotidien et dans ce genre de cas,
ils t'aident. Aussi bien juridiquement que moralement.

- C'est sûr quand ça t'arrive, pour le coup,
c'est toi qui dois être perdu.



Offre Métiers de l'Éducation : **39€** par an.

L'offre Métiers de l'Éducation couvre vos risques professionnels. Elle garantit vos responsabilités, vos droits, vos dommages corporels en cas d'agression, d'accident, de mise en cause. Vous bénéficiez en plus du soutien de proximité de notre partenaire, les **Autonomes de Solidarité Laïques**. Pour plus d'informations : maif.fr/offreeducation. **On a tout à gagner à se faire confiance.**



assureur militant

VERSAILLES



© Wikicommons



**Représentativité du Sgen-CFDT
Versailles : 10,3 % de l'enseignement
scolaire.**



**10 militants siègent en comité technique
académique et dans les comités techni-
ques départementaux.**

**26 sont élus ou suppléants en commis-
sions paritaires (commission administrative
paritaire académique ou commission ad-
ministrative paritaire départementale)
pour les certifiés, agrégés, professeurs
des lycées professionnels, conseillers
principaux d'éducation, conseillers
d'orientation psychologues, administra-
tifs, inspecteurs de l'Éducation nationale,
professeurs des écoles, contractuels.**

**8 siègent dans les comités d'hygiène, de
sécurité et des conditions de travail.**

L'académie de Versailles : une terre de contrastes

L'académie de Versailles se distingue par sa taille. Elle accueille plus de 85 000 personnels, presque un million d'élèves, soit 10 % des effectifs du pays.

Les personnels stagiaires et néo-titulaires y sont très nombreux : plus de 3 000 dans le premier degré. Versailles est une académie de formation, ce qui implique des moyens considérables en matière d'accompagnement, et une grande responsabilité collective.

L'académie se caractérise aussi par un grand écart sociologique. On y trouve des établissements regroupant des élèves issus des quartiers les plus sensibles et, à deux pas, des établissements concentrent un public issu des quartiers les plus aisés.

L'équipe militante du Sgen-CFDT

Les militants sont d'abord des collègues, femmes et hommes qui se rendent disponibles pour écouter, conseiller, accompagner, défendre.

Les élus du Sgen-CFDT Versailles partagent une même vision : défendre avant tout les personnels, porter une parole originale, parfois clivante auprès de l'administration. Pointer les difficultés est simple, proposer des solutions est beaucoup plus compliqué. Tous ces militants cherchent à faire des propositions pour améliorer le quotidien des collègues.

Les équipes en action

Un travail de terrain régulier, apprécié et reconnu

Dans un syndicat général comme le Sgen-CFDT, il n'est pas étonnant de trouver côte à côte une enseignante agrégée et une professeure des écoles lors d'une permanence assurée à la Direction des services départementaux de l'Éducation nationale à destination des personnels



Gueoula Sene, entourée (à sa droite)
d'Hélène Mistrangelo et (à sa gauche)
d'Yvane Aoun-Masson

administratifs. Elles accompagnent l'élève administrative, Gueoula Sene, toujours disponible et de bon conseil pour ses collègues. Promotion, mutation, conditions de travail, versement de la prime Rifseep (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel)... les thèmes abordés sont variés. Gueoula a été élue en décembre 2014, et son implication a permis au syndicat d'avoir une audience élargie, de recueillir une réelle reconnaissance de la part des collègues, et de l'administration. Bien accueillir les débutants dans le métier est essentiel. Aurélien, professeur des écoles et militant, s'est attelé à la tâche. Lui-même étant récemment entré dans le métier se trouve bien placé pour savoir de quoi il parle quand il rencontre les stagiaires chaque jeudi à l'Espé de Saint-Germain-en-Laye. Mémoire, affectation, titularisation, congé de maternité... cette première année a été intensive et variée en sollicitations ! Il faut dire que, très vite, le Sgen-CFDT a été le seul syndicat, une fois passée la rentrée, à continuer d'être présent sur le terrain, au plus près des personnels, tout au long de l'année. Ce travail syndical de proximité a permis d'attirer de nombreux sympathisants et nouveaux adhérents notamment à l'occasion d'une offre d'adhésion-découverte.

La commission exécutive du Sgen-Versailles

De gauche à droite : Hélène Mistrangelo, Vincent Soulage, Frédérique Poumelec, Philippe Antoine, Sylvie Coquille, Antonio Gonçalves, Sandrine Grié-Hostater, Jean-Pierre Baills, Laurent Deboves.



Mise en œuvre du protocole sur les PPCR

Reconnaissance générale

Par Karima Boulhouchat et Catherine Nave-Bekhti

La mise en œuvre du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et rémunérations (PPCR) permet la revalorisation de tous les indices de tous les échelons de toutes les grilles et la transformation des primes en points d'indice pour toutes les catégories de fonctionnaires.

LA BASCULE PRIMES/POINTS

Pour tous les agents de catégorie B et certains de catégorie A (infirmiers et personnels paramédicaux, cadres de santé ainsi que ceux de la filière sociale dont l'indice brut terminal est au plus égal à 801), le processus de bascule primes/points a pris effet à compter du 1^{er} janvier 2016, mais n'a figuré sur les fiches de paie, au mieux, qu'à partir de juillet 2016. En ce qui concerne les agents de catégorie C

et les autres agents de catégorie A, le transfert débutera en janvier 2017. La catégorie B dite « type » bénéficie de 6 points de transfert primes/points. Cela représente 4 points pour les catégories C et A-types. C'est une ancienne revendication de la CFDT, car les primes sont exclues du calcul de la pension. Cette transformation est une première étape vers plus de justice dans l'équilibre des rémunérations entre le traitement et les primes et pour une meilleure pension de retraite.

CONCRÈTEMENT, SUR LA FICHE DE PAIE...

D'une part, l'indice nouveau majoré (INM) est augmenté. D'autre part, une nouvelle ligne, intitulée « transfert primes/points » va apparaître et viendra en réduction du traitement. Les cotisations pour la retraite, quant à elles, augmenteront puisque l'INM augmente. Cependant, ces nouveautés n'auront pas d'effet négatif sur le traitement. Le principe est de transformer une partie des primes en points d'indice pour l'intégrer dans le traitement brut, lequel sert au calcul de la pension de retraite. Qu'ils perçoivent ou non des primes, des indemnités forfaitaires ou des indemnités calculées en fonction du traitement, les agents constateront une légère augmentation de leur fiche de paie suite à l'application du transfert primes/points. En février 2017, l'augmentation de 0,6 % du point d'indice complètera la revalorisation des carrières des fonctionnaires.

Pour en savoir plus sur le transfert primes/points : <http://urlz.fr/4aul>



© Pixabay / CollinOOB

Les agents constateront une légère augmentation de leur fiche de paie...

Personnels 1^{er} et 2nd degrés

LES GRILLES INDICIAIRES QUI SERVENT DE BASE AU CALCUL DU TRAITEMENT VONT CHANGER PROGRESSIVEMENT.

Dès janvier 2017, chaque échelon connaîtra un gain indiciaire en plus de la transformation de primes

en 4 points d'indice. Les dernières revalorisations indiciaires interviendront en janvier 2018 et janvier 2019. En septembre 2017, les personnels seront reclassés dans les nouvelles grilles : à un échelon identique dans la classe normale et à un échelon comportant un indice égal ou immédiatement supérieur dans la hors-classe. Par ailleurs,

si la durée dans l'échelon est plus ancienne que la durée du nouvel échelon, l'agent passera directement à l'échelon supérieur sans reprise d'ancienneté. Dans les autres cas, l'ancienneté dans l'ancien échelon sera conservée. Le changement de grille ne ralentira pas le déroulement de carrière et ne fera pas baisser les rémunérations.



Pour les catégories A, B et C-types

Le PPCR, c'est déjà du concret pour les personnels des catégories A, B et C, dites « types » (par exemple, les magasiniers des bibliothèques, les techniciens de recherche et de formation ou les attachés d'administration de l'État). Il a permis de corriger l'injustice des quatre grades pour la catégorie C-type. À compter de janvier 2017, il n'y aura plus que trois grades. Le premier indice passera de 321 à 325 et l'échelon terminal du corps de 462 à 466. Pour la catégorie B-type, les effets du PPCR s'appliquent depuis le 1^{er} janvier 2016. Enfin, la catégorie A-type verra sa carrière revalorisée dès janvier 2017. Pour les catégories C et A, ces revalorisations salariales se poursuivront jusqu'en 2020. Pour la catégorie B, elles iront jusqu'en 2018, la revalorisation salariale ayant débuté en 2009 dans le cadre du nouvel espace statutaire.

Personnels des 1^{er} et 2nd degrés : hors-classe renouvelée et classe exceptionnelle

La hors-classe change de nature. Elle devient un grade normal d'avancement : le poids de l'évaluation dans le barème d'accès sera plus faible que celui de l'ancienneté. Tout personnel dont la carrière est complète doit non seulement accéder à la hors-classe, mais en atteindre les indices de rémunération les plus élevés : à terme 821 (soit près de 3 800 euros brut mensuel) pour les certifiés, les PE, les PLP, les CPE et les PEPS, 972 (environ 4 500 euros brut mensuel) pour les agrégés. En septembre 2017, un nouveau grade sera créé : la classe exceptionnelle. Elle comportera deux voies d'accès, la plus importante étant liée au fait d'avoir exercé des fonctions particulières pendant au moins huit ans au cours de sa carrière. Il s'agit par exemple de l'exercice en éducation prioritaire, dans l'enseignement supérieur, de la direction d'école...

© J.-Ph. Cassar



Vice-président Culture et Patrimoine scientifique à l'université Lille 1, Jean-Philippe Cassar a porté le projet d'ouverture d'une Maison pour la science en Nord-Pas-de-Calais. Aujourd'hui à sa tête, ce militant Sgen-CFDT en relate l'aventure à *Profession Éducation*.

“L'enjeu des Maisons pour la science est que les élèves acquièrent l'idée que la science est vivante et en prise avec leur quotidien.”

Vous prenez la direction de la Maison pour la science en Nord-Pas-de-Calais. Quelle est la mission d'un tel établissement ?

Les professeurs des écoles et les enseignants en collège qui participent depuis deux ans aux actions de la Maison pour la science en Nord-Pas-de-Calais, ont fait l'expérience, à leur niveau d'adultes et dans une ambiance conviviale, de la richesse d'une pédagogie qui s'appuie sur l'expérience et le questionnement autour d'une démarche d'investigation. Ils ont également découvert les développements pluridisciplinaires que peut susciter un sujet scientifique et ont échangé avec des scientifiques. L'intérêt, voire le plaisir, exprimé par les participants, est déterminant pour qu'ils fassent évoluer leur façon d'aborder en classe les thèmes scientifiques, et cultivent la curiosité des élèves et leur goût de la découverte. Car l'enjeu des Maisons pour la science est que les élèves acquièrent l'idée que la science est vivante et en prise avec leur quotidien.

Concrètement, d'où vient ce projet ?

La Maison pour la science en Nord-Pas-de-Calais¹ appartient à la troisième vague des neuf Maisons pour la science impulsées par la Fondation La main à la pâte² avec le soutien de l'Agence nationale pour la rénovation urbaine (Anru) dans le cadre des programmes d'investissement d'avenir (PIA). Portée par l'université de Lille-Sciences et Technologies, elle a démarré ses activités en janvier 2014 en partenariat étroit avec le rectorat. Le soutien de la ComUE Lille-Nord de France tient compte de la dimension régionale de son action.

Y a-t-il un lien entre cette nouvelle responsabilité et votre engagement syndical ?

Le Sgen-CFDT accorde une place importante à la pédagogie dans ses analyses et propositions, avec la volonté de rendre les élèves et les étudiants acteurs de leur propre

formation. Dans le cadre de mes mandats au Conseil national des universités³ (CNU), je me suis engagé pour que l'implication particulière des collègues dans la formation des élèves soit reconnue par cette instance. Dès le départ, le projet m'a séduit par la place qu'il donne à la façon d'aborder la démarche scientifique et par la manière de le mettre en œuvre : en effet, les actions de formation conçues par la Maison pour la science associent l'apport de formateurs et de scientifiques, et permettent que des enseignants rattachés au premier et au second degrés rencontrent des scientifiques impliqués dans des laboratoires de recherche. J'y retrouve ce que j'apprécie au Sgen-CFDT, syndicat général : la possibilité d'un dialogue et d'un enrichissement entre des collègues de corps et de statuts différents. La volonté de favoriser une approche inter-disciplinaire et inter-degré, est en pleine cohérence avec le projet du Sgen-CFDT et correspond à l'évolution de l'École voulue par les lois de refondation.

Personnellement, qu'est-ce qui vous motive le plus dans ce projet ?

Pour moi, il est important que la science fasse partie de la culture des futurs citoyens que sont les élèves. C'est loin d'être le cas aujourd'hui, notamment parce que la science est perçue comme un ensemble de savoirs déconnecté de la vie quotidienne. C'est le rôle de l'École (du primaire à l'université) de contribuer à (r)établir ce lien et d'éveiller l'intérêt des élèves et des étudiants vis-à-vis de la manière qu'a la science d'appréhender le monde : une démarche qui mobilise curiosité, interrogations et questionnements.

¹ www.maisons-pour-la-science.org/fr/npdc

² www.fondation-lamap.org/

³ **Le Conseil national des universités décide des qualifications et de la carrière des enseignants-chercheurs.**



© Maison pour la science en Nord-Pas-de-Calais

Prototype réalisé lors de l'action « Eau : ressource énergétique ».

Les participants étaient invités à concevoir et réaliser un moulin qui tourne le plus vite possible. L'introduction du concept d'énergie s'est appuyée sur cette expérience. Les enjeux des énergies renouvelables et la présentation de travaux de recherche ont pu alors être abordés avant que les enseignants n'envisagent la mise en œuvre en classe.



Prélèvements d'échantillons sur la plage lors de l'action « L'écosystème marin ».

Les participants ont été invités en laboratoire à regrouper les êtres vivants collectés en définissant leurs propres critères. Les échanges avec les chercheurs ont permis de découvrir leurs outils et leurs méthodes et de préciser les notions à aborder avec les élèves.

Retrouvez
l'intégralité
du reportage
sur notre site
www.sgen-cfdt.fr



Le *Protocole d'accord sur l'utilisation et la reproduction des livres, des œuvres musicales édités, des publications périodiques et des œuvres des arts visuels à des fins d'illustration des activités d'enseignement et de recherche*, qui précise les conditions d'application de l'exception pédagogique prévue par le Code de la propriété intellectuelle (cf. encadré ci-contre), vient d'être actualisé. Il a été publié dans le *Bulletin officiel* du 29 septembre 2016.

DROITS D'USAGE...

C'est une timide entrée dans l'ère numérique, puisqu'un intranet ou l'espace numérique de travail (ENT) d'un établissement auront les mêmes privilèges que la photocopieuse. Attention, il s'agit bien d'une autorisation de mise en ligne destinée à l'usage des seuls élèves, nullement valable pour votre blog personnel ! Bien qu'allant dans le sens d'une

Propriété intellectuelle : exception pédagogique

Un nouvel accord

Par Delphine Roger et Guillaume Touzé



simplification, ce nouveau protocole reste délicat à manier pour connaître les droits d'usage, et les vérifications à faire sont nombreuses. Il n'est pas concevable que les enseignants soient cantonnés dans le rôle consistant à expliquer comment encadrer à posteriori l'utilisation de contenus – attitude qui correspond à une vision très datée de l'usage du numérique. Doit être impérativement inscrit dans leur cursus, un moment où ils se trouvent impliqués dans la création/le partage de contenus et de savoirs (« communs ») – pourquoi pas en format fablab ?

...ET RÉALITÉS D'ACCÈS

Par ailleurs, les mesures de blocage

Contacts et sites utiles

● <http://urlz.fr/49uB>

Le texte du protocole (BOEN n° 35 du 29 septembre 2016).

● <http://urlz.fr/3wg5>

Code de la propriété intellectuelle : l'exception pédagogique est traitée en 3^e e)

● <http://www.cfcopies.com/copie-pedagogique>

Le site du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC).

● <http://urlz.fr/4bf0>

Sur le site du collectif Savoirs com1, un article détaille cette question : « Nouvel accord sectoriel sur l'exception pédagogique : une avancée à tous petits pas ».

● <http://urlz.fr/4czj>

Pour des ressources en ligne libres de droit, le projet Wikimedia Commons propose une médiathèque multilingue de contenus à vocation pédagogique.

● <http://urlz.fr/4czs>

Un billet de Michel Guillou sur le filtrage du web dans les établissements scolaires.

d'accès aux sites Internet doivent être mieux régulées pour faciliter l'utilisation de contenus en ligne. Aujourd'hui, avec le développement des smartphones et de la 4G, les élèves ont, de fait, un accès instantané et rapide à des contenus riches, non filtrés. Ils se retrouvent dans les établissements publics locaux d'enseignement dans une singulière situation de restriction d'accès qui se reconnaît par la pauvreté des contenus disponibles. L'obligation de filtrage imposée aux enseignants peut être interprétée comme une atteinte disproportionnée à la liberté pédagogique. Les enseignants se trouvent ainsi déresponsabilisés, le filtrage impliquant aussi une orientation dont les usagers n'ont pas toujours toutes les clés.

UN PROTOCOLE PRESCRIPTEUR

Le protocole rappelle la nécessité de « mener des actions coordonnées pour sensibiliser les enseignants, les enseignants-chercheurs, les chercheurs, les élèves et les étudiants sur l'importance de ces droits et sur les risques que la contrefaçon fait courir à la vitalité et la diversité de la création littéraire et artistique » (Préambule, § 7). Ce qui promet du travail dans le cadre de la formation initiale et continue !

Éducatec Éducative

Éducatec-Éducative est le rendez-vous incontournable de tous les acteurs de l'enseignement (éditeurs, constructeurs, collectivités territoriales, ministère de l'Éducation nationale), de la maternelle jusqu'au supérieur et à la formation continue, autour des outils, matériels et innovations en matière de

technologies de l'information et de la communication pour l'éducation, y compris pour l'enseignement scientifique et technique. Plus de 10 000 visiteurs sont attendus à ce salon qui se tiendra à Paris du 16 au 18 novembre 2016. Pour la deuxième année consécutive, le Sgen-CFDT tiendra un stand où de nombreux militants (notamment les personnels du LP2i, le lycée pilote international innovant de Poitiers), présenteront leurs

projets pédagogiques ainsi que tous les outils numériques que le syndicat met à disposition de ses adhérents et sympathisants, du suivi de carrière aux outils pédagogiques, à travers un site relooké et de nouvelles applications. Le numérique à l'École est un enjeu éducatif majeur pour la réussite de tous les élèves, de la maternelle à l'université. Pour le Sgen-CFDT, il est indispensable d'accompagner les personnels dans la prise en compte de

l'évolution des métiers, sur tous les plans : conditions de travail, temps de travail, relations avec les élèves, formation initiale et continue, accès équitable à l'information et à la communication...

Le salon Éducatec-Éducative se déroulera du 16 au 18 novembre 2016 au Parc des expositions, Porte de Versailles à Paris.
<http://www.educatec-educative.com/>

HUGO DUPONT

Propos recueillis par Franck Loureiro

Hugo Dupont est sociologue à l'université de Poitiers. Il travaille actuellement sur les normes et les déviances, l'éducation et l'école, la santé mentale et le handicap. Il est l'auteur du livre *Ni fou, ni gogol* adapté de sa thèse.



DR

Pourquoi le titre *Ni fou, ni gogol* ?

❶ Je voulais d'emblée livrer au lecteur ce cri poussé par les jeunes orientés en institut thérapeutique éducatif et pédagogique (Itep).

Rappelons que pour qu'un jeune intègre ce type d'établissement, son comportement scolaire ne doit pas être simplement « déviant » sur le plan de l'ordre ou du respect du règlement, mais également être l'expression d'une souffrance psychique. Cet enfant ou cet adolescent n'est dès lors plus perçu comme animé d'une volonté de nuire (refus de l'autorité et des apprentissages, violence verbale ou physique, etc.), mais comme un individu avec une souffrance psychique et des symptômes à soigner au moyen d'un accompagnement particulier.

Est généralement posé le diagnostic de trouble du comportement, lequel relève des troubles mentaux reconnus par la Classification française des troubles mentaux de l'enfant et de l'adolescent (CFTMEA). Pour les jeunes concernés, ce diagnostic est synonyme de « folie ». D'autre part, ils doivent être orientés vers un Itep par une maison départementale des personnes handicapées (MDPH) et donc devenir officiellement handicapés¹. Or ils associent le handicap soit à une difficulté motrice – dont ils ne souffrent pas –,

soit à une déficience intellectuelle qu'ils désignent, dès lors, par le mot « gogol ». Ils n'ont de cesse de répéter et de tenter de faire la preuve qu'ils sont « ni fous, ni gogols » en s'engageant dans ce qu'Erving Goffman appelait un processus de « normification² » : ils ont conscience d'être perçus comme anormaux et mettent tout en œuvre pour démontrer que ce n'est pas le cas et que l'orientation en Itep est injustifiée.

Quel regard de chercheur portez-vous aujourd'hui sur l'inclusion scolaire ?

❷ L'inclusion diffère de l'intégration en ceci qu'elle renverse la notion d'inadaptation. Dans un processus d'inclusion, ce n'est plus à l'élève présentant une déficience de s'adapter à la « forme scolaire », de se présenter comme scolairement correct, c'est à la forme scolaire de s'adapter à l'enfant présentant une déficience. Cela engage l'École à se rendre accessible à tous les élèves, quels qu'ils soient, quelles que soient leurs difficultés. La notion même d'élève handicapé perd alors de sa pertinence et est à remplacer par celle d'élève à besoins éducatifs particuliers.

Bien entendu, notre société n'en est pas là. En outre, l'accessibilité scolaire dont les ministres de l'Éducation nationale se vantent à chaque rentrée – l'occasion de nous livrer le nombre toujours plus élevé d'élèves handicapés accueillis en école « ordinaire » – est à mon sens ambiguë. J'ai eu l'occasion d'expliquer dans un ouvrage collectif³, chiffres à l'appui, que si le nombre d'élèves handicapés accueillis à l'école ordinaire ne cesse de croître, celui des élèves « exilés » dans des institutions spécialisées de type institut médico-éducatif (IME) ou Itep stagne depuis plusieurs années. Qui sont donc ces élèves handicapés accueillis en plus grand nombre chaque année en école ordinaire ? Certainement des élèves qui n'étaient auparavant pas reconnus comme handicapés et qui, de toute façon, ne relèvent pas d'un établissement spécialisé... Ceux qui étaient exilés le sont toujours, et le constat d'une école qui serait de plus en plus inclusive est donc à relativiser.

Ajoutons, enfin, que si certains élèves handicapés sont mieux accueillis qu'auparavant à l'école ordi-

naire, d'autres ne sont toujours pas les bienvenus : tout dépend de leur déficience et de l'expression de celle-ci.

AUJOURD'HUI, NOMBREUX SONT LES ACTEURS SCOLAIRES À ÉLABORER DES ADAPTATIONS COMME ILS PEUVENT, AVEC LEURS MOYENS...

Quelles sont vos préconisations ?

➊ À mon avis, ce qui doit fondamentalement changer, c'est le recours au diagnostic et son utilisation, la médicalisation ou l'« handicapisation » trop systématique de la difficulté scolaire. Je pense qu'il faut cesser de porter une telle importance à l'origine de la difficulté – d'ailleurs souvent externalisée par l'École, qui renonce dès lors à la traiter elle-même. Parfois l'École se montre incapable de percevoir qu'élèves valides et élèves déficients présentent la même difficulté face à certains apprentissages, difficulté surmontable grâce à une adaptation pédagogique qui serait finalement bénéfique à tous les élèves. L'admettre participerait à la « déstigmatisation » des élèves handicapés qu'on cesserait alors de ne percevoir qu'à travers le prisme de leur handicap, lequel n'est pourtant qu'une partie seulement de leur identité tout aussi riche et complexe que celle de n'importe qui. Le fait d'être en situation de handicap ne doit plus suffire pour identifier un élève et définir ses besoins éducatifs.

Tout cela demande bien entendu quelques changements dans l'organisation scolaire. Par exemple, les équipes pédagogiques doivent s'étoffer et être pluridisciplinaires (enseignants, psychologue,

infirmière, éducateurs, parents d'élèves, et d'autres encore) pour pouvoir répondre à tous les besoins éducatifs particuliers de tous les enfants, sans exception. La forme scolaire doit également gagner en souplesse dans la mesure où il faut être capable de s'adapter à chacun des élèves, et apprendre à évaluer l'adaptation mise en place pour éventuellement la faire évoluer – ce qui veut dire être capable de remettre régulièrement en question ses pratiques sans jamais se dire que l'École ne peut pas, sans recours systématique à une externalisation de l'origine de la difficulté.

Aujourd'hui, nombreux sont les acteurs scolaires à élaborer des adaptations comme ils peuvent, avec leurs moyens, tout en s'efforçant de faire preuve d'imagination. Des passerelles sont également jetées entre certains établissements spécialisés et des établissements scolaires. Tout ne fonctionne pas toujours – d'ailleurs ces expériences sont souvent méconnues et disparates, et les bonnes volontés s'essouffent par manque de moyen, de temps et de reconnaissance –, mais il faut continuer d'essayer et de remettre en cause les pratiques routinières...

¹ Pour paraphraser la loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, ce placement correspond à une restriction de participation à la scolarité en raison d'une altération de fonctions psychiques.

² Voir Erving Goffman, notamment *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Éditions de minuit, coll. « Le sens commun », Paris, 1975 (1963).

³ « La loi de 2005 et l'accessibilité scolaire : une certaine ambiguïté », in Joël Zaffran (sous la dir. de), *Accessibilité et Handicap*, PUG, coll. « Handicap, vieillissement, société », Grenoble, 2015.

RESPONSABILITÉS

EHESS

Membre du comité scientifique de la recherche sur les parcours institutionnels des publics accompagnés par des Itep en dispositif.

REVUES SCIENTIFIQUES

Membre du comité de direction d'*Initio*, revue sur l'éducation et la vie au travail (université de Laval).

Membre du conseil scientifique de la revue *Les cahiers de la LCD-Lutte contre les discriminations* publiée chez l'Harmattan.

BIBLIO

NI FOU, NI GOGOL !

Presses universitaires de Grenoble, collection « Vieillesse et Handicap », 2016.

« DES DIFFICULTÉS SCOLAIRES ET FAMILIALES À LA PRISE EN CHARGE TOTALE : LE CAS DES JEUNES ORIENTÉS EN INSTITUT THÉRAPEUTIQUE, ÉDUCATIF ET PÉDAGOGIQUE »

Lien social et politiques, n° 70, automne 2013, p. 227 à 240.

« LES FORMES DU "PROGRAMME INSTITUTIONNEL" EN ITEP : L'INTERDISCIPLINARITÉ AU SERVICE D'UNE PRISE EN CHARGE GLOBALE »

La Nouvelle Revue de l'adaptation et de la scolarisation, n° 67, novembre 2014, p. 87 à 98.

« ENQUÊTER AUPRÈS DE JEUNES ACCUEILLIS EN INSTITUT THÉRAPEUTIQUE, ÉDUCATIF ET PÉDAGOGIQUE : QUELS CHOIX MÉTHODOLOGIQUES ? »

In Manuel Boucher (sous la dir. de), *Enquêter sur les déviances, la délinquance et leurs régulations. Enjeux scientifiques, politiques et déontologiques*, L'Harmattan, coll. « Recherche et transformations sociales », Paris, 2015.

Suivez-nous sur
www.sgen-cfdt.fr



mgen[★]

MUTUELLE
SANTÉ
PRÉVOYANCE

MA SANTÉ, C'EST SÉRIEUX.

**J'AI
CHOISI
MGEN**

Maladie, dentaire, optique, mais aussi prévoyance intégrée et services d'accompagnement en cas de coups durs : MGEN garantit une protection performante à chaque moment de ma vie et couvre efficacement mes frais de santé. Pour ma santé, je veux être bien entouré : comme près de 3,8 millions de personnes, j'ai choisi MGEN.

mgen.fr

MGEN, Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale, n°775 685 399, MGEN Vie, n°441 922 002, MGEN Filia, n°440 363 588, mutuelles soumises aux dispositions du livre II du code de la Mutualité - MGEN Action sanitaire et sociale, n°441 921 913, MGEN Centres de santé, n°477 901 714, mutuelles soumises aux dispositions du livre III du code de la Mutualité.