



Profession ÉDUCATION

N° 252 | Mars 2017 | 2,50 €

1er :

**La CFDT, premier
syndicat dans le
secteur privé**

PRÉSIDENTIELLE.

Les grands dossiers

portés par le Sgen-CFDT

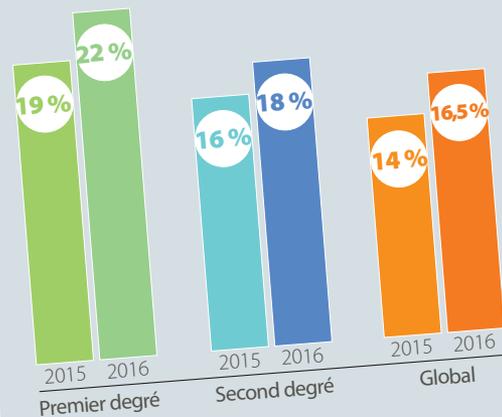
S'ENGAGER POUR CHACUN

AGIR POUR TOUS

LE SGEN-CFDT en 2016 :

- ▶ 22 750 adhérents...
- ▶ Un syndicat général qui syndique tous les personnels de l'éducation, de la maternelle au supérieur, personnels enseignants ou non enseignants...
- ▶ Un syndicat qui se développe : en un an, les nouvelles adhésions en hausse de 15 %...
- ▶ Des adhérents dont la répartition par âge et par sexe se rapproche de celle de l'ensemble des personnels du MENESR :
 - 16,45 % de moins de 35 ans (+ 2,6 % par rapport à 2015)
 - 67 % de femmes (+ 0,5 %)

Pourcentages de moins de 35 ans parmi les adhérents du Sgen-CFDT



Le Sgen-CFDT, ce sont des militants dans les établissements, les écoles, les ESPE, qui vont à la rencontre de leurs collègues, les informent et les accompagnent.

WWW.SGEN-CFDT.FR

4 ACTUALITÉ

Établissement du premier degré

Le Sgen-CFDT organise une conférence de presse.

Psychologues de l'Éducation nationale

Pour tout savoir, la Faq de Sgen+.

Bilan social

et rapport de situation comparée 2015-2016

Un dialogue social à approfondir.

7 DOSSIER



Présidentielle

Les grands dossiers portés par le Sgen-CFDT.

16 MILITANT-ES

Le syndicat Nord-Pas-de-Calais

Une équipe engagée auprès des réfugiés.

Sgen+

Un outil au service de tous.

18 INFO PRO

Indemnités

Une sécurisation juridique certaine, mais une équité qui reste à parachever.

19 EEDD

Transition écologique

Le coup vert des cantines.

20 REPORTAGE

Hicham Mansouri

Journaliste marocain en exil, en résidence à la Maison des journalistes.

18 L'INVITÉE DU MOIS

Sylvie Schweitzer

L'historienne du travail parle du travail des femmes.



PIERRE-MARIE ROCHARD

Secrétaire national

ÉDITO

Renforcement de la CFDT et du Sgen

LES COLLÈGUES FONT LE CHOIX DE NOUS REJOINDRE encore plus nombreux qu'hier. Pour l'année 2016, la fédération enregistre une nouvelle progression du nombre d'adhérent·e·s (+ 0,7 %). Dans un contexte peu favorable à la syndicalisation, c'est tout sauf le fruit du hasard.

Ce résultat confirme, en effet, le travail de proximité des équipes, de militant·e·s d'établissement ou d'élu·e·s, activités souvent faites de patience, d'écoute, de luttes, de discussions et de compromis.

Par ces nouveaux·elles adhérent·e·s, la pertinence des analyses et les résultats du Sgen, comme de la CFDT, sont renforcés.

Le Sgen-CFDT voit ainsi récompensée son activité militante, en réussissant notamment à rallier davantage de jeunes et de femmes. La première place prise par la CFDT dans le secteur privé illustre, elle aussi, cette dynamique.

Ces signes de vitalité – que d'autres organisations, en particulier politiques, pourraient nous envier – ne doivent pas nous faire oublier nos fragilités syndicales. Aussi le Sgen-CFDT ne saurait-il s'en satisfaire.

Ces bonnes nouvelles permettent surtout de réhabiliter le fait syndical. Le pays a besoin de syndicats forts, alors qu'ils sont souvent injustement décriés et brocardés par des prises de parole publiques aux relents populistes.

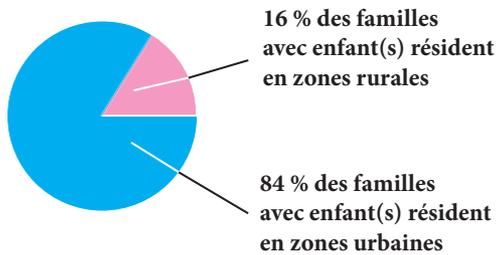
Une dynamique est là, qu'il nous faut poursuivre ensemble.

31 mars 2017

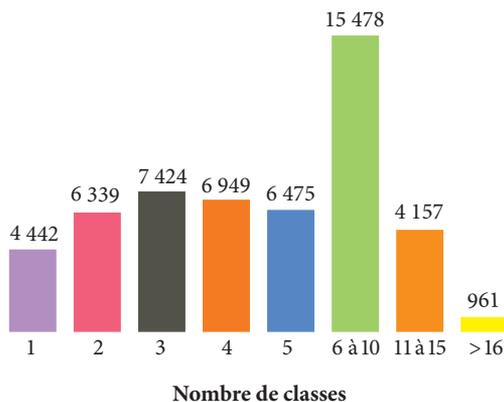


DIRECTRICE DE LA PUBLICATION : Catherine Nave-Bekhti. **RÉDACTEUR EN CHEF** : Franck Loureiro. **RÉDACTRICE EN CHEF ADJOINTE** : Aline Noël. **SECRÉTAIRES DE RÉDACTION, MAQUETTE** : Christophe Caulier, Aline Noël. **RÉDACTEURS** : Laurent Alexandre, Vincent Bernaud, Karima Boulhouchat, Alain Candau, Annie Catelas, Adrien Ettwiller, Philippe Hedrich, Jean-Louis Lopez, Odile Nave, Catherine Nave-Bekhti, Claudie Paillette, Denis Perrin, Barkaroum Reailli, Elisabeth Ritzenthaler, Pierre-Marie Rochard, Sophie Santraud, Alexis Torchet, Guillaume Touze. **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. Mèl : 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** : Hans/Pixabay.

Zones de résidence des usagers



Taille des écoles à la rentrée 2015



44 819

C'est le nombre de directrices et de directeurs d'école...

Leur âge moyen est de

45,8 ans

Dans un territoire national où 52 % des écoles ont cinq classes ou plus, où les regroupements pédagogiques intercommunaux ruraux se multiplient, il ne s'agit pas de construire un modèle unique. Un constat qui doit être pris en compte pour construire le statut juridique d'une école implantée dans une grande diversité de territoires.

Établissement du premier degré

Conférence de presse Sgen-CFDT du 30 mars

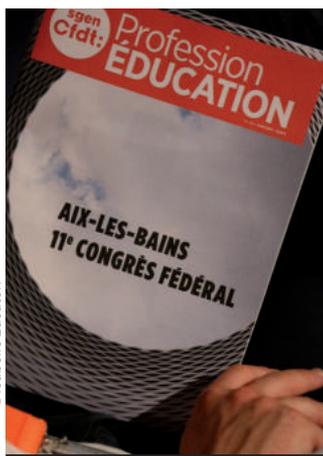
Par Adrien Ettwiller

La conférence de presse organisée par le Sgen-CFDT avait pour objet de dresser un état des lieux de la structuration de l'école et de présenter ce qui pourrait être les contours d'un établissement du premier degré. Les premières évaluations sur les rythmes scolaires et le rapport Pisa 2015 de l'OCDE pointent l'absence d'autonomie des écoles françaises. Le Sgen-CFDT, dans le cadre des résolutions des derniers congrès d'Aix-les-Bains (mai 2016) et Décines (mai 2012), promeut la mise en place d'un établissement du premier degré, car il pourrait jouer un rôle positif tant pour la reconnaissance des personnels que pour l'autonomie des équipes. Qu'il s'agisse, en effet, de l'élaboration des projets éducatifs territoriaux, des horaires des écoles ou de la formation continue des enseignants, une structuration rendant l'école décisionnaire de ce qui la concerne améliorerait notablement les conditions de travail et l'efficacité du service public d'éducation.

Pour le Sgen-CFDT, cette évolution passe par la structuration de l'école avec des instances démocratiques : conseil d'administration et conseil pédagogique notamment. Évidemment, ces établissements devront être dotés de capacités administratives, éducatives et pédagogiques réelles. Ainsi l'école, dans le cadre des objectifs et des programmes nationaux, pourrait-elle organiser sa mission de service public en associant la communauté éducative tout entière.



© Isabelle Lacaton



© Isabelle Lacaton

Conseil national du Sgen

Débuts prometteurs

Acté par la réforme des statuts au Congrès d'Aix-les-Bains en 2016, le Conseil national réunit les secrétaires généraux des trente-trois syndicats de la fédération. Au-delà de l'approbation des comptes, le Conseil national a pour vocation d'articuler les actions de la fédération et des syndicats, et de permettre à tous les responsables d'échanger et de coopérer sur des sujets aussi variés que la communication, les pratiques de développement ou les procédures juridiques. Il aura un rôle majeur dans la construction de la dynamique électorale pour l'échéance des élections professionnelles de décembre 2018. • C. P.



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



© Stux / Pixabay

Psychologues de l'Éducation nationale

La Faq de Sgen+

Par Vincent Beraud

La parution des textes réglementaires sur les psychologues de l'Éducation nationale rend manifeste la mauvaise conception de ce nouveau corps.

Le Sgen-CFDT désavouait déjà un régime indemnitaire profondément inégalitaire du fait des deux taux différents entre les spécialités « éducation, développement et apprentissage » (1^{er} degré) et « éducation, développement et conseil en orientation » (2nd degré). Or, l'augmentation de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (Isae) porte cette différence à 1 200 € annuels.

Ce sont les obligations réglementaires de service qui résument le mieux les failles conceptuelles. Aujourd'hui, la FSU et l'Unsa semblent découvrir que le cadre de la fonction publique (1 607 h) ne permet pas de définir un cycle de travail d'une année scolaire (36 semaines) car cela conduit à largement dépasser 44 h hebdomadaires. La solution proposée par le ministère en définissant un cycle de travail de 37 semaines pour le 1^{er} degré et de 39 semaines pour le 2nd degré ajoute une nouvelle inégalité à un corps finalement très peu unifié.

Pour accompagner la transition vers le corps des psychologues, la fédération propose sur Sgen+ une foire aux questions qui sera enrichie au fur et à mesure de la publication des textes réglementaires.

Psychologues de l'Éducation nationale : la foire aux questions : <http://sgenplus.cfdt.fr/article/5153/>

En bref

16 engagements pour la direction d'école

Le 1^{er} mars dernier, la ministre a présenté « Les 16 engagements pour la direction d'école », texte largement inspiré de la Charte de confiance entre les inspecteurs de l'Éducation nationale et les directeurs d'école qu'ont proposée le GDID (Groupement de défense des directeurs), l'Unsa et le Sgen-CFDT. L'objectif essentiel de ce texte est d'enfin pouvoir mettre en place la simplification des tâches de direction. Le Sgen-CFDT considère que c'est une étape nécessaire pour une possible amélioration des conditions d'exercice actuel. Cependant, cela ne répondra pas aux besoins de modifications structurelles qui donneraient plus d'autonomie aux écoles. • A. E.

Réunion des mandats CPC

Réunis les 20 et 21 mars, les mandats de la commission paritaire consultative (CPC) du Sgen et de la CFDT ont fait émerger les difficultés rencontrées dans l'exercice de leur mission, et ont débattu des sujets d'actualité : l'avenir de l'enseignement professionnel avec la régionalisation, l'évolution des brevets de technicien supérieur vers un diplôme valant grade de licence, reconnu dans un cursus licence-master-doctorat. • A. C.

PPCR. L'évolution sur deux grades

En négociant le protocole des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR), la CFDT a obtenu l'avancement d'échelon au même rythme pour tous. Par souci d'équité, les agents pourront dérouler leur carrière complète sur au moins deux grades. Le projet de décret, adopté en Conseil commun de la fonction publique le 6 mars dernier, prévoit donc que les perspectives d'avancement des agents justifiant de plus de trois ans d'ancienneté dans le dernier échelon de leur grade fassent l'objet d'un avis circonstancié du supérieur hiérarchique direct qui, transmis à la commission administrative paritaire, permettra aux représentants des agents de voir l'ensemble des situations de blocage de carrière. • K. B.

En bref

Note de service sur les remplacements

Le remplacement enseignant est devenu un sujet sensible. Dans le contexte préélectoral, sous la pression de la Cour des comptes et des associations de parents, le ministère a publié une note de service. Le Sgen-CFDT se félicite que les fonctions de remplacement du 1^{er} degré fassent l'objet d'un décret comme dans le 2nd degré. Il est intervenu pour limiter les extensions des zones qui ne pourront jamais pallier le manque de remplaçants. Il prend acte de la réactivation du décret de 2005 pour les remplacements courts dans le 2nd degré, à condition que le protocole soit discuté et qu'un bilan soit fait en conseil d'administration. Le remplacement est une mission essentielle garantissant le principe de continuité du service public. Aussi, à la différence d'autres syndicats, le Sgen approuve-t-il les actions de prévention des absences ponctuelles ou « perlées », très difficiles à remplacer et trop souvent le signe de difficultés personnelles. Il faut conforter un accompagnement bienveillant des personnels concernés. De manière générale le remplacement est une mission importante dans le système éducatif. C'est pourquoi il doit faire l'objet d'une reconnaissance spécifique, en particulier indemnitaire. • P.-M. R.

Quid des enseignant-es ERP ?

Créées en 1914 pour les blessés et mutilés de guerre, les écoles de reconversion professionnelle (ERP), aujourd'hui, accueillent surtout des civils. Elles ont été transférées à la fonction publique hospitalière et leurs enseignants vont intégrer le corps des professeurs de lycée professionnel. Un décret en prévoit les modalités. Le Sgen-CFDT les a rencontrés pour les rassurer sur leur avenir : ils deviennent titulaires dans une académie et seront détachés pour continuer à exercer leur métier. Le Sgen-CFDT revendique qu'ils puissent obtenir à terme le certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive (Cappei) pour reconnaître leurs compétences au service de publics handicapés. • P.-M. R.

Bilan social et rapport de situation comparée 2015-2016

Un dialogue social à approfondir...

Par Catherine Nave-Bekhti

Bilan social et rapport de situation comparée (RSC) ont été présentés – plus que débattus – en comité technique ministériel (CTM) le 8 mars 2017.

Le bilan social est une mine d'informations sur les conditions de travail, de mutation, de recrutement, de formation continue des personnels... Or, nous y observons, notamment, une action sociale insuffisante, peu adaptée, inégale selon les académies, et des inégalités de rémunération femmes/hommes renforcées par les primes et les heures supplémentaires, par les promotions... Pour nous, le CTM ne peut se limiter à commenter des constats, il doit être le lieu où sont présentées et débattues les propositions pour agir et améliorer les conditions d'exercice de toutes et tous.

De la même manière, le comité technique doit passer de l'étude aux propositions en matière d'égalité professionnelle. Ainsi, l'insuffisante mixité des métiers ne concerne évidemment pas que l'encadrement supérieur. Pourtant, la feuille de route de l'égalité définissant les orientations de la politique ministérielle d'égalité entre femmes et hommes continue de s'y limiter. Le Sgen-CFDT a demandé à la ministre d'organiser un réel dialogue social sur le sujet.



22 | 04 | 2017

LA MARCHÉ POUR LES SCIENCES

Initiée au niveau mondial pour contrer les attaques antisociences de Donald Trump, cette marche défend la liberté d'expression, l'indépendance de la recherche, le rôle de la science et des jugements argumentés dans une société en butte au règne de l'opinion et à la montée des idéologies. Le Sgen et la CFDT soutiennent cette manifestation et appellent fortement les personnels à rejoindre la marche.

<http://www.sgen-cfdt.fr/actu/sgen-cfdt-soutient-marche-citoyenne-sciences/>

20 | 05 | 2017

WORKING TIME FORUM

La CFDT attend 800 jeunes adhérent-es et militant-es de moins de 36 ans pour échan-

ger sur l'Europe, le travail, les transitions écologique et économique, et l'engagement à l'horizon 2030 en vue de construire les revendications futures de la CFDT. Inscriptions : <https://rassemblementjeunes2017.cfdt.fr>
Paris Event Center de la Porte de la Villette.



Jusqu'au 31 | 05 | 2017

ENQUÊTE SUR LE DROIT DE PUBLICATION DES LYCÉENS

L'Observatoire des pratiques de presse lycéenne lance sa nouvelle enquête, cette fois ouverte aux journaux en ligne des établissements scolaires publics et privés. Alors prenez 15 minutes pour participer : <http://urlz.fr/52kw>



DOSSIER

Présidentielle. Les grands dossiers portés par le Sgen-CFDT

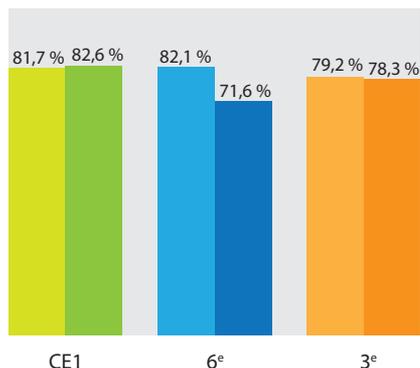
Réalisé par Laurent Alexandre, Karima Boulhouchat, Annie Catelas, Françoise Lambert, Jean-Louis Lopez, Catherine Nave-Bekhti, Barkaroum Reailli, Sophie Santraud et Alexis Torchet.

© EX13 / Wikimedia

Alors que l'échéance de l'élection présidentielle approche, le Sgen-CFDT a adressé aux candidats (sauf à celle du Front national) ses attentes et ses propositions pour les services publics d'éducation, d'enseignement supérieur et de recherche, de l'enseignement agricole public, de la jeunesse et des sports, et pour les personnels qui y œuvrent. En complément des précédents dossiers de *Profession Éducation*, nous vous proposons un tour d'horizon de ce qui, pour nous, devrait être central dans les programmes présidentiels puis de gouvernement.

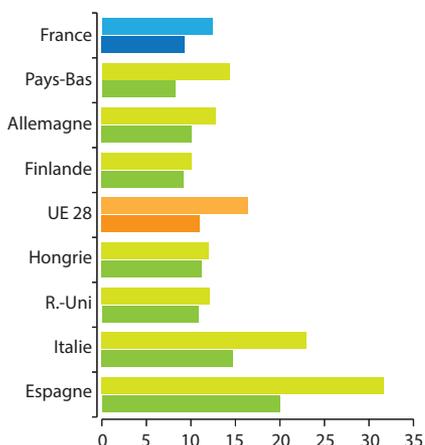
Proportion d'élèves de CE1, de 6^e et de 3^e qui maîtrisent les compétences 1 (à gauche) et 3 (à droite) du socle.

Sources : Depp, MENESR, 2015.



Proportion de jeunes de faibles niveaux d'études (sorties précoces) en 2003 (en clair) et en 2015 (foncé).

Sources : Eurostat 2015.



Taux d'inscription immédiate des bacheliers 2015 dans les différentes filières de l'enseignement supérieur. Sources : MENESR et al. 2015.

	Univ. hors préparation DUT	Préparation au DUT	CPGE	STS	Autres formations
Professionnel	7,7 %	0,6 %	0 %	27,8 %	0,7 %
dont STI2D	15,2 %	22,5 %	4,4 %	39,5 %	5,7 %
Technologique	21,9 %	11,5 %	2,0 %	41,5 %	5,1 %
Général	60,3 %	9,8 %	12,7 %	8,5 %	11,8 %
Dont S	60,5 %	11,3 %	18,1 %	5,7 %	12,2 %
Ensemble	37,6 %	7,5 %	6,9 %	17,5 %	7,3 %

Comment le Sgen et la CFDT se positionnent-ils dans la campagne présidentielle ?

Catherine Nave-Bekhti : Laurent Berger l'a rappelé lors de la présentation des résultats de l'enquête « Parlons travail » : la CFDT n'a pas de candidat mais des exigences à leur présenter. Ainsi, ni le Sgen ni la CFDT n'appellent à voter pour l'un des candidats, même si, fidèles à leurs valeurs, ils combattent les idées et propositions du Front national. C'est donc libres et engagés que nous abordons la campagne en analysant les propositions des candidats à l'aune de nos valeurs : émancipation, autogestion, égalité et refus de toutes les formes de discrimination et d'exclusion, progrès pour toutes et tous. La CFDT rappelle de manière constante son attachement au dialogue social pour construire l'amélioration des conditions de travail et d'emploi, pour assurer au mieux les transitions majeures auxquelles notre société fait face, au premier rang desquelles les transitions écologiques et numériques.

Que pense le Sgen-CFDT des débats présidentiels actuels ?

Les affaires occupent le devant de la scène médiatique. C'est regrettable car cela accroît le discrédit du politique et la défiance. C'est déplorable car cela occulte le débat de fond.



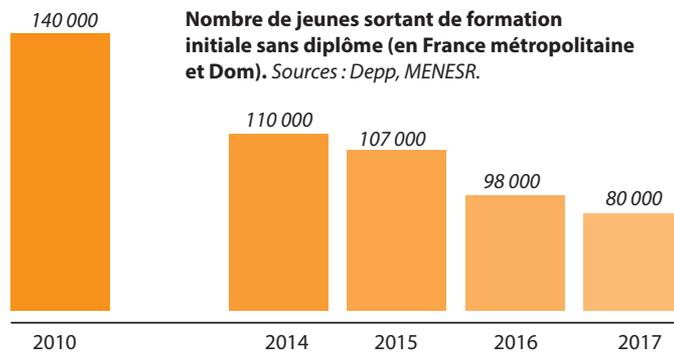
© CFDT

Concernant l'éducation, l'enseignement supérieur et la recherche, on reste souvent dans la caricature...

Par exemple ?

Pour l'éducation, des recettes tirées d'un passé fantasmé tiennent lieu de propositions pour l'avenir. Ce sont de faux débats qui animent les médias. L'interdiction du téléphone portable, un temps mis en avant, en est un bon exemple. Or l'inattention en classe n'a pas attendu le téléphone portable. Distraction supplémentaire possible en classe, il peut être perçu comme un élément de dégradation des conditions de travail. Cependant, avec la diffusion du

Diminution des sorties sans diplôme depuis 2010.



byod¹, avec la multiplication d'applications éducatives, de plus en plus de professeurs se servent des téléphones portables dans les apprentissages scolaires – usages raisonnés qui régulent et réorientent l'utilisation des téléphones à l'École.

L'ÉCOLE N'EST PAS LE LIEU DU FORMATAGE, N'EST PAS LE LIEU DE LA RÉPÉTITION SANS RÉFLEXION.

Quand Marine Le Pen et François Fillon invoquent l'uniforme comme outil de l'égalitarisme et de l'ordre aux côtés d'une pédagogie de la répétition des fondamentaux définis de manière étroite, on en revient à une antienne dont la critique doit continuer d'être portée. Non, l'École n'est pas le lieu du formatage ; non, l'École n'est pas le lieu de la répétition sans réflexion. L'École de la République est celle de la construction d'esprits critiques fondant leurs réflexions et raisonnements sur des connaissances maîtrisées. L'École de la République doit permettre à la fois la construction du

commun pour faire société, mais aussi l'émancipation et l'épanouissement d'individus au sein de la société.

Dans son programme, François Fillon souhaite multiplier les évaluations notées des élèves dès l'école élémentaire. Penser que les enseignants manquent d'informations pour adapter leurs pratiques aux besoins des élèves révèle une méconnaissance de leur travail et sous-tend un projet d'orientation précoce que ne renie pas le Front national. Quand cet attachement maladif à la notation chiffrée et aux évaluations standardisées nationales dès les petites classes est connecté à une idéologie des talents, au dépistage précoce et à l'orientation vers un pan du système de formation sorti de l'Éducation nationale (un enseignement professionnel régionalisé et ne passant que par l'apprentissage), c'est un projet de société inégalitaire, c'est le projet d'une école du tri qui se dessine. Ce n'est pas le projet du Sgen-CFDT.

Comment proclamer que l'École républicaine doit être le socle de l'intégration tout en proposant, comme Marine Le Pen, de rendre l'école publique payante pour les enfants étrangers ? ou en prévoyant de développer et de financer sur budget de l'État les écoles privées hors contrat, tout en ayant refusé des mesures renforçant leur contrôle par l'Éducation nationale ? C'est bien une forme de communautarisme et d'entre-soi qui serait ainsi encouragée.

Les débats de fond commencent à peine à se frayer un chemin dans la campagne.

Quels sont-ils ?

● Au Sgen-CFDT, nous considérons que l'autonomie des équipes doit être un axe de débat et de construction des futures réformes. Nous ne pensons pas l'autonomie des établissements comme étant l'extension du pouvoir des chefs d'établissement. Par exemple, croire que l'autonomie c'est le pouvoir de recruter les enseignants est pour nous à côté du sujet. Premièrement, ce n'est pas opérationnel : empêche-t-on ensuite chef et enseignants de muter ? Oblige-t-on les enseignants à suivre le chef qui mute ? Pour nous, penser l'autonomie des écoles et des établissements du second degré, de l'enseignement agricole public et de l'enseignement supérieur, c'est penser l'autonomie des équipes, des collectifs de travail. C'est penser les marges horaires, les marges budgétaires, les marges pédagogiques dont ces collectifs disposent, et la nature du cadrage national pertinent pour que tous concourent à atteindre les objectifs de formation et d'intégration qui leur sont assignés (voir *Profession Éducation* n° 251).

Là où certains proposent de revenir sur la loi de refondation et sa mise en œuvre (réformes des rythmes et du collège notamment), nous considérons que le système éducatif a besoin de temps pour que les réformes puissent produire ●●●

¹ byod : « bring your own device », traduit par « apportez vos appareils numériques » (Avan) [NDR].

Création de postes depuis 2012 : faire face à la poussée démographique dans le 2nd degré, transformer les conditions de travail dans le 1^{er} degré.

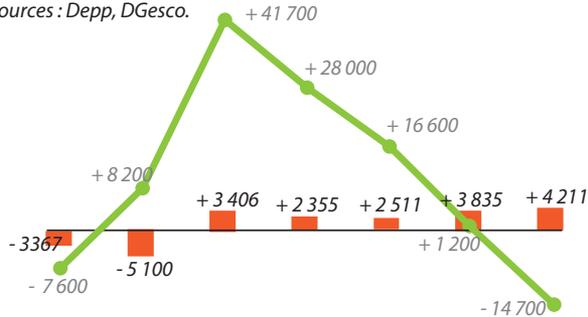
Évolution du nombre de postes enseignants (en orange) et du nombre d'élèves dans le second degré (en vert) entre 2011 et 2017.

Sources : Depp, DGESCO.



Évolution du nombre de postes enseignants (en orange) et du nombre d'élèves dans le premier degré (en vert) entre 2011 et 2017.

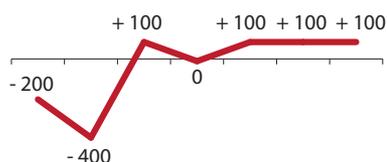
Sources : Depp, DGESCO.



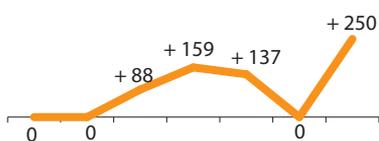
Évolution du nombre de postes décidée par le ministère en décembre de l'année n-1 pour la rentrée (entre 2011 et 2017).

AUCUNE ÉVOLUTION POUR : les conseillers d'orientation-psychologues, les inspecteurs de l'éducation nationale et les personnels de direction.

LES ADMINISTRATIFS



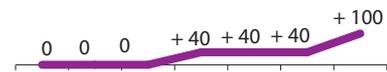
LES CONSEILLERS PRINCIPAUX D'ÉDUCATION



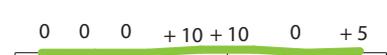
LES ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL



LES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS



LES MÉDECINS SCOLAIRES



LES INSPECTEURS D'ACADÉMIE - INSPECTEURS PÉDAGOGIQUES RÉGIONAUX + 50 postes pour la rentrée 2017

les effets attendus. Il faut aussi prendre le temps d'évaluer ces réformes. Or les études Pisa ou Tims publiées cet hiver portent sur des cohortes d'élèves n'ayant pas connu ces réformes. D'autres études publiées ou à venir confortent les orientations prises par le système éducatif. Pour le Sgen-CFDT, il faut prendre en compte les rapports de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), de l'Institut français de l'éducation (IFE), du Conseil national d'évaluation du système scolaire (Cnesco), des inspections générales et des différents comités de suivi, les confronter, en tirer des mesures d'amélioration progressive.

Le système éducatif repose sur le travail de l'ensemble des personnels. Alors que les emplois d'administratifs avaient été les premiers supprimés entre 2007 et 2012, on en a peu recréé et le travail des personnels dans les services déconcentrés comme à l'administration centrale s'est intensifié au fur et à mesure que les populations d'élèves et de personnels augmentaient. Les personnels d'inspection et de direction sont confrontés aussi à cette intensification, d'autant qu'ils sont en première ligne dans la mise en œuvre des réformes éducatives.

Il faut continuer à améliorer les services sociaux et de santé scolaire. Si la loi de refondation y engage, trop de postes ne sont toujours pas pourvus. Il faut y attirer de nouveaux et nouvelles

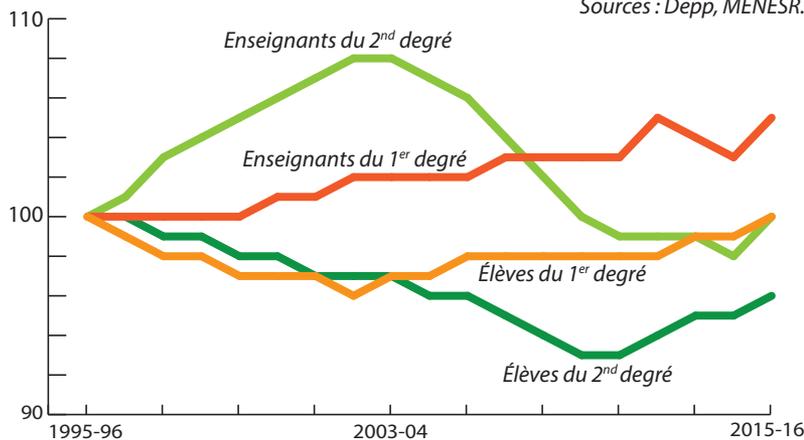
collègues en améliorant la reconnaissance des personnels mais aussi en développant la découverte de ces missions pendant la formation à l'université et dans les instituts, et en faisant la publicité auprès des étudiants.

Les enjeux de l'Enseignement supérieur et de la Recherche qui fait face à une croissance des effectifs étudiants sont trop peu abordés : quels financements pour assurer de bonnes conditions d'étude et de travail ? Comment mieux équilibrer fonds propres et financements sur projet pour permettre de construire l'avenir et pour réduire la précarité, en particulier pour tous les contractuels sur projet de recherche qui sont employés et réemployés projet après projet sur des missions similaires sans accéder à des contrats en CDI ou à la titularisation ?

Du côté du ministère de la Jeunesse et des Sports, la tendance à se soucier prioritairement du sport de haute performance d'un côté et à la mission nouvelle de repérage et de lutte contre les formes de radicalisation de l'autre se double d'une décentralisation sur fond de réforme territoriale, menée parfois sans dialogue social local. Les personnels de la jeunesse et des sports ont urgemment besoin de visibilité quant à leur devenir et quant au sens de leurs missions sans négliger les différentes formes de pratique sportive et de vie associative. ●

Évolution comparée des effectifs d'élèves et d'enseignants.

Sources : Depp, MENESR.



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



© Peter Potrowl / Wikimedia

Lycée polyvalent modulaire Une réponse aux discriminations scolaires

Par Sophie Santraud

Le lycée connaît aujourd'hui une ségrégation sociale entre ses différentes voies qui enferment les élèves dans une structure tubulaire.

Pour développer la mixité sociale et scolaire, tous les élèves doivent être accueillis en un lieu partagé, mais avec des temps distincts d'enseignements par modules, et des temps communs, de façon à offrir à la fois une variété de modalités de formations et un corpus unique, ciment du vivre-ensemble au sein d'une société démocratique. Après le temps du socle pour tous, chaque élève doit pouvoir expérimenter divers contenus et pratiques pour ensuite construire un parcours adapté en vue d'une insertion professionnelle réussie. C'est en choisissant des modules variés, de façon progressive et cumulative, avec la possibilité de cheminements divers, de stages, d'approfondissements et de remédiations qu'il pourra s'inscrire dans un continuum bac-3/bac+3. Chaque lycéen disposera, pour un tel parcours, d'un compte personnel d'accompagnement (CPA) abondé selon ses besoins. Il est possible de créer rapidement une classe commune de seconde générale, technologique et professionnelle en tirant les leçons des premières expérimentations menées en Alsace.

D'UN BAC-OBSTACLE À UN BAC-PASSEPORT. Rituel incontournable, ce premier diplôme universitaire qui mène officiellement aux études supérieures, sert aujourd'hui essentiellement à bloquer les recalés. La multiplicité et la lourdeur de ses épreuves reviennent à certifier les compétences et surtout les connaissances acquises dans les nombreuses disciplines étudiées. Il contraint pourtant toute l'organisation pédagogique des lycées, impose une pression continue sur les personnels et les élèves, et se conclut par une semaine pénible d'examens alors que l'orientation est déjà décidée par les résultats obtenus en contrôle continu. Transformer ce bac-obstacle en un bac-passeport pour le supérieur donnerait une coloration au parcours effectué par la validation de divers modules. Il prendrait mieux en compte les aptitudes et les goûts des élèves pour la poursuite de leur cursus dans la continuité du lycée. Une telle organisation redonnerait enfin aux enseignants leur véritable rôle, celui d'experts pédagogiques. • **S. S.**

QUELLE PREMIÈRE ANNÉE DE LICENCE ? L'absence de transition entre l'enseignement secondaire et le supérieur fait qu'à peine plus de 40 % des étudiants poursuivent dans la même formation après la première année de licence. Si la réorientation n'est pas synonyme d'échec, elle pose néanmoins la question de cette année initiale et celle de la rupture entre le lycée et la fac.

Une piste consiste à développer une première année autour de grands champs disciplinaires, organisée de façon modulaire et validée essentiellement en contrôle continu, le choix des modules assurant une spécialisation progressive. Cette structuration permettrait la reconnaissance de blocs de compétences acquises même en cas d'échec, et faciliterait la formation tout au long de la vie. Il est à noter, cependant, que la modularisation n'est pas une solution pour les étudiants qui arrivent à l'université sans les prérequis indispensables, et sans place disponible ailleurs. • **F. La.**

DU CÔTÉ DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL. Le sujet du transfert des lycées professionnels aux régions se retrouve dans les déclarations de certains candidats à la présidentielle comme dans celles de l'association des régions de France ou d'exécutifs régionaux (Nouvelle Aquitaine).

Il repose sur l'idée que l'adaptation de l'offre de formation au tissu économique local serait facilitée avec la régionalisation totale de ces lycées : locaux, matériels, référentiels, voire personnels. L'État s'affranchirait aussi à peu de frais de la question de la réussite des élèves des milieux populaires actuellement orientés en lycée professionnel (LP). On aurait alors un double système de lycées avec d'un côté les enfants des milieux populaires, confiés à la région avec des perspectives d'employabilité immédiates et locales, et de l'autre, des enfants de familles plus aisées envoyés dans des lycées « de l'abstraction ». Le caractère ségrégatif de l'École en serait accru.

Le Sgen-CFDT défend, lui, un service public de formation professionnelle intégrant formation initiale sous statut scolaire, apprentissage public et formation continue des adultes (Greta) au sein de lycées polyvalents et modulaires. Une complémentarité et une cohérence de toutes ces formations d'un même territoire s'imposent et l'ouverture d'unités de formation par apprentissage (UFA) en LP ne livrera pas les élèves au patronat comme l'affirment d'autres syndicats. • **A. T.**



Renforcer la formation des enseignants et des personnels d'éducation

Par Laurent Alexandre

La loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République du 8 juillet 2013, soutenue par le Sgen-CFDT, a instauré les écoles supérieures du professorat et de l'éducation (Espé) qui organisent, entre autres, la formation initiale des futurs enseignants et des personnels d'éducation au sein des masters « métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation » (Meef). Notons toutefois d'emblée que le dispositif de formation nécessite d'être stabilisé et renforcé. La gouvernance des Espé, la mobilisation des enseignants-chercheurs sur les enjeux d'adossement de la formation à la recherche et le rapprochement des cultures et des intérêts des deux terrains de formation que sont l'université et l'établissement scolaire sont des dossiers auxquels le Sgen-CFDT prêtera toute son attention.

L'architecture et le cahier des charges de la formation et du recrutement des enseignants et des personnels d'éducation doivent être repensés autour de quatre principes. Premièrement, il faut assurer un continuum de formation de la licence aux premières années de titularisation ; ensuite, la mise en responsabilité doit être progressive ; il faut également que la formation en alternance soit rémunérée. Enfin, la formation et le recrutement doivent être pensés et organisés conjointement avec les universités et les services académiques.

Le renforcement d'une formation initiale fondée sur l'alternance entre des enseignements à l'université et des stages en établissements scolaires doit contribuer à une meilleure articulation des connaissances disciplinaires, des savoirs didactiques et pédagogiques, et des compétences professionnelles. La place du concours et la nature des épreuves doivent tenir compte de ces exigences.

Historique

Dès 1966, le Sgen-CFDT veut des instituts universitaires de pédagogie (IUP) formant ensemble les professeurs et les instituteurs par une licence en quatre ans. Le projet est déjà de construire une formation qui garantisse une émancipation des personnels vis-à-vis de l'institution scolaire et des liens avec la recherche pour permettre une démarche réflexive par rapport à sa pratique professionnelle.

Le Sgen-CFDT accueille favorablement la mise en place, en 1990, des instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM) tout en contestant certains aspects (la place du concours et l'universitarisation insuffisante). La réforme catastrophique de 2009 conduit à beaucoup réduire la formation avec des masters trop peu professionnalisants.

La création des écoles supérieures du professorat et de l'éducation (Espé) en 2012 a été soutenue par le Sgen-CFDT, mais il faut aller plus loin et créer un véritable master des métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (Meef) professionnalisant de quatre semestres en alternance, rémunérée, intégrée et progressive sans coupure en fin de M1, dans la logique du cursus licence-master-doctorat. Après ce master, les concours auraient alors vocation à recruter des enseignants et des personnels d'éducation sur des épreuves professionnelles, et la titularisation, ensuite, à jeter les bases d'une formation continuée personnalisée. • A. T.



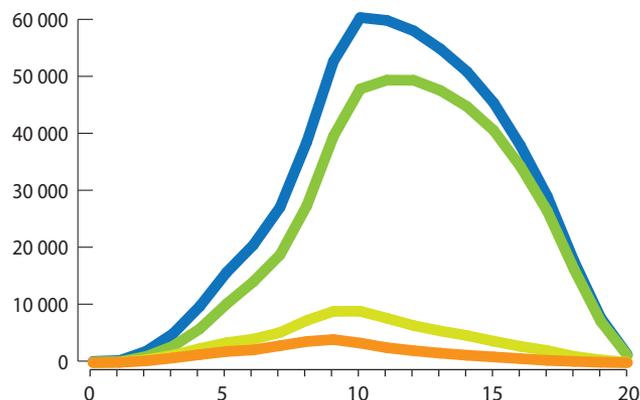
École inclusive Tout reste à faire

Par Annie Catelas

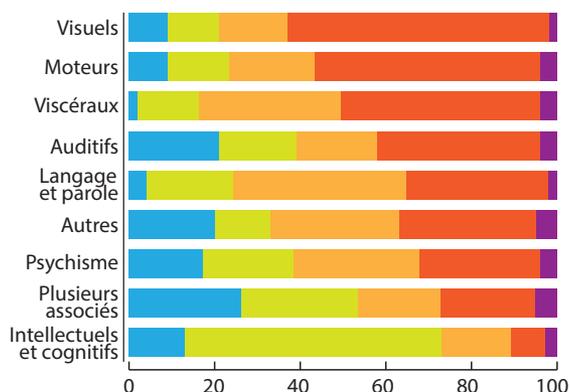
Le choix de l'école inclusive a été acté par la loi sur le handicap de 2005 et par la loi d'orientation de 2013. Cependant, des efforts significatifs restent à faire. Pour le Sgen-CFDT, c'est toute l'école ou l'établissement qui doivent être inclusifs. Les enseignants ne doivent pas se sentir seuls face à des inclusions imposées mais être membres d'une équipe pluricompetente susceptible de varier les dispositifs et les modes de regroupement. Il faut aussi augmenter le nombre de places d'accueil (en limitant les effectifs de chaque classe comptant des élèves à besoins particuliers), et accompagner les personnels accompagnant les élèves en situation de handicap (AESH) formés et nommés sur un emploi stable. Cela passe aussi par la formation des personnels aux pédagogies adaptées et aux évolutions nécessaires dans le cadre du projet personnalisé de scolarisation. Sur ce point, la très récente création du certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive (Cappei) est une réelle avancée. Il faut également déployer des équipes pluriprofessionnelles dans tous les établissements et les écoles, leur garantir du temps de concertation et aller vers un décloisonnement du travail avec les structures médico-sociales et médico-éducatives (IME, IMpro).

L'ENJEU DES REP ET REP+. C'est bien un objectif de justice sociale qui est visé avec l'éducation inclusive : il s'agit de transformer un système éducatif très inégalitaire de sorte qu'il accueille le maximum d'enfants et les éduque ensemble, dans le respect de leurs besoins spécifiques et en tant que futurs concitoyens d'une société démocratique. Il est donc nécessaire, dans cet esprit, de consolider les réseaux d'éducation prioritaire REP et REP+ en y garantissant les moyens et les dispositifs existants, en y améliorant le pilotage et en y favorisant le travail pédagogique en réseau. La question de la poursuite du parcours des élèves issus de ces collèges doit aussi être posée : le Sgen-CFDT revendique pour ce faire l'allocation de moyens spécifiques et la construction d'un référentiel pédagogique spécifique qui prolonge celui des réseaux REP/REP+. La question de la mixité sociale et de l'hétérogénéité des publics scolaires en collège est également essentielle : les expérimentations territoriales dans certains secteurs de collèges doivent être poursuivies, étendues et évaluées • **A. T.**

Répartition des élèves selon leurs notes aux épreuves écrites du diplôme national du brevet (DNB) en 2015 (en bleu, total ; en vert, hors EP ; en jaune : en REP ; en orange : en REP+). Sources : Depp, MENESR, 2016.



Situation scolaire à 10 ans selon la nature du trouble (en bleu, les établissements médico-sociaux ; en jaune, les Ulis-école ; en orange, les CM1 ; en rouge, les CM2 ; en violet, autres). Sources : Depp, MENESR, 2016.



ÉREA ET ÉCOLE INCLUSIVE. Le travail mené autour de la circulaire sur les établissements régionaux d'enseignement adapté (Érea) montre les difficultés à faire avancer partout l'école inclusive faute de définition partagée. Pour le Sgen-CFDT, déplacer dans un établissement réservé les élèves qui ont des difficultés n'est pas la bonne démarche. Il conviendrait d'abord de définir les besoins des élèves puis d'organiser des dispositifs autour de ces besoins.

Il y a peu d'évolutions, mis à part le recrutement d'assistants d'éducation (AED) pour les nuitées, dans un texte qui fixe l'existant. Quelques points positifs, comme la mise en réseau, ne cachent pas les lacunes, comme l'usage du principe d'inclusion dans une structure aussi fermée : l'organisation pédagogique évoque ainsi un fonctionnement ouvert sans y mettre un cadre qui le garantisse. La notion ambiguë de « handicap social », utilisée il y a peu encore pour définir le public des Érea, semble rester latente dans le texte. La part éducative y est finalement peu traitée. Le Sgen-CFDT a pourtant avancé la possibilité de généraliser la nomination des éducateurs spécialisés aux côtés des personnels déjà présents, pour renforcer cet aspect. • **A. T.**

Le temps de travail des enseignants

À l'heure où les pratiques professionnelles des enseignants évoluent en profondeur, leur temps de travail se révèle être une ressource essentielle mais rare pour réaliser la différenciation pédagogique au service des apprentissages des élèves. Ainsi, ambitieux sont des projets où le service des enseignants est modifié partiellement après chaque période de vacances scolaires pour répondre au mieux aux besoins des élèves et où les temps de concertation et de tutorat sont inscrits à leur emploi du temps. C'est dire que, lorsque cela a du sens, le temps de travail des enseignants est loin d'être figé. Il peut être soumis à de grandes amplitudes comme dans les projets qui facilitent l'accueil des publics mixtes (élèves et apprentis) : au moment où les apprentis sont en entreprise, les élèves sont sur les plateaux techniques et le temps de travail de certains enseignants est augmenté. Plus qu'une quelconque indemnité qui reconnaît l'investissement dans le projet pédagogique et les adaptations induites, c'est bien la motivation des enseignants et les valeurs portées par le projet au service des élèves qui sont déterminants dans la volonté d'améliorer les conditions de travail, y compris en permettant d'organiser et de réguler une flexibilité dans l'organisation du temps de travail. **B. R.**



© Jean Gaëron

Quand le cadrage fait défaut...

Temps de travail et charge de travail

Par Karima Boulhouchat

C'est l'arrêté du 15 janvier 2002 relatif à l'organisation du travail dans les services déconcentrés et établissements relevant du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche qui fixe le temps de travail des personnels (hors enseignants). En théorie, chaque agent doit donc effectuer 1 607 h de travail par an.

Or, depuis 2002, de nombreuses réformes sont venues impacter la charge de travail des agents. On a retenu que la révision générale des politiques publiques (RGPP) de 2007 a fixé comme objectif le non-renouveaulement d'un départ à la retraite sur deux. La réforme territoriale de l'administration de l'État de 2015, a créé des régions académiques auxquelles le législateur confie la mission d'organiser la mutualisation des moyens des services au niveau interacadémique.

La réorganisation des services académiques se fait à bas bruit, dans la précipitation, et souvent sans le temps nécessaire à la concertation et à l'information des agents concernés. Beaucoup d'entre eux voient leurs métiers et missions évoluer et il est difficile d'identifier le périmètre d'action des services réorganisés.

En même temps, les académies veulent assurer aux usagers un service continu. Ainsi, pendant la période du baccalauréat, les services informatiques académiques sont soumis à des astreintes qui ne donnent lieu à aucune règle de récupération, ni de rémunération, faute d'un cadrage national attendu depuis la mise en œuvre de l'aménagement et réduction du temps de travail (ARTT) !

Pour le Sgen-CFDT, un service public de qualité passe par la meilleure reconnaissance des missions de chaque service et l'accompagnement des personnels pour assumer leurs tâches. Ce n'est pas le temps de travail qui permet de juger de la charge de travail, mais l'inverse ! Le débat présidentiel sur le temps de travail des fonctionnaires ne saurait être éclairé sans l'analyse de leur charge de travail.

Le cas des Perdir

Un champ d'action considérable. Les personnels de direction (Perdir) sont quotidiennement en contact avec toute la communauté éducative. Leurs missions et rôle sont à ce titre importants et couvrent des champs de responsabilité étendus. Dans son enquête de 2007 (« Le moral des personnels de direction »), Georges Fotinos

identifiait déjà les principales difficultés d'exercice du métier : charge de travail en augmentation, décisions prises d'en haut, marges d'initiatives très étroites, manque de soutien et déficit de formation. Les lois de décentralisation ont renforcé les responsabilités des Perdir sans développer leur pouvoir d'initiative.

Faire évoluer la gouvernance. Les personnels de direction ont besoin d'un échelon national et d'un échelon académique qui

bâtissent leurs relations sur la confiance. Le ministère doit être pilote et évaluateur, tandis que l'échelon académique doit soutenir les équipes et définir leurs marges de manœuvres.

Le Sgen-CFDT, au-delà de la charge de travail et de la lourdeur des horaires effectués, milite pour une évolution de la gouvernance, une formation initiale préalable à la prise de fonction et la constitution de véritables équipes de direction. **J.-L. L.**

parlons travail

La CFDT livre les résultats de sa **grande enquête interactive** menée de septembre à décembre 2016...

Plus de 20 000
répondants !

20,4 millions
de réponses

Des résultats
ouverts aux
chercheurs

Une analyse
consultable
en ligne

➔ <https://analyse.parlonstravail.fr>

... et interpelle **quatre candidats à l'élection présidentielle** sur leur programme.



© Anne Bruel - Info-Com CFDT - Olivier Hoffschir

➔ <https://t.co/1jvDyD7hyw>

Sgen +

Le numérique au cœur de l'activité syndicale

Par Élisabeth Ritzenthaler

Créée par le Sgen-CFDT il y a maintenant plus d'un an, la nouvelle version de Sgen+ semble avoir pris son allure de croisière. Retour sur un outil animé par les représentant-es élu-es du personnel et les militant-es du Sgen-CFDT, qui s'avère essentiel à la mutation des candidat-es et plus généralement à la gestion de carrière des inscrit-es...

Rappelons en tout premier lieu que Sgen+ a vocation à s'adresser à tous les agents, puisque sont concernés tous les personnels relevant des ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, qu'ils soient personnels des premier et second degrés, ingénieurs et techniciens de recherche et formation (ITRF), personnels de direction... En outre, nul besoin d'être adhérent au Sgen-CFDT pour bénéficier dans un premier temps des services de Sgen+...

CONCRÈTEMENT, COMMENT S'INSCRIRE ?

Pour s'inscrire sur Sgen+, il suffit de fournir quelques informations relatives à son état civil, à ses coordonnées et à sa situation professionnelle (corps, année de stage, département et établissement d'affectation...).

Dès l'inscription, chacun peut poser une question à partir de la messagerie de son compte et obtenir rapidement une réponse précise sur son avancement, sa mutation, sa carrière... Il est assuré d'un suivi individualisé et d'un dialogue constant avec les représentants du personnel et les militants. Le contact avec les élus des comités administratifs paritaires (CAP) locaux ou nationaux est aussi facilité.

COMMENT ÇA FONCTIONNE ? L'EXEMPLE DES MUTATIONS INTRA-ACADÉMIQUES DES ENSEIGNANTS

Dans les syndicats, les militants sont connectés et organisent la veille des fiches Sgen+. Le serveur académique pour saisir ses vœux est ouvert et de nombreux comptes sont créés chaque jour.



Le rôle des élus est de vérifier, à partir des informations saisies sur la fiche Sgen+, que les vœux formulés sont cohérents. Au besoin, les militants contactent les candidats pour qu'ils procèdent aux modifications nécessaires. Ainsi les candidats à la mutation pourront-ils mettre toutes les chances de leur côté et ne pas être affectés par défaut sur une zone ou dans un établissement non choisi.

Les militants proposent également un entretien individuel pour accompagner les adhérents dans leur recherche de la meilleure stratégie d'élaboration des vœux en fonction des souhaits, des

attentes et du possible.

Les « veilleurs », eux, consultent la boîte mail du syndicat où arrivent les notifications de messages Sgen+, indiquant que le titulaire d'un compte de suivi a posé une question qu'il faudra traiter dans l'heure. Un dialogue va dès lors s'instaurer, l'élu s'assurant, là encore, qu'il a bien tous les éléments dont il aura besoin pour siéger, d'abord en groupe de vérification de barème, puis en commission administrative paritaire académique (Capa). À la fin de chaque instance, les informations relatives au barème validé, puis celles concernant les affectations sont immédiatement délivrées sur le compte Sgen+. Mais le travail n'est pas terminé pour autant pour les militants qui continueront à accompagner, toujours via Sgen+, les titulaires remplaçants dans leur affectation.

Connaitre ses droits, vérifier l'évolution de son salaire avec PPCR, savoir de quelles aides on peut bénéficier... décidément une seule réponse à toutes vos questions : Sgen+ !



<http://sgenplus.cfdt.fr/>

Indemnités

Sécurisation juridique et réduction des inéquités

Par Adrien Ettwiller

Le 8 mars, le comité technique du ministère de l'Éducation nationale a examiné quatre décrets modifiant le régime indemnitaire des personnels spécialisés ou exerçant des fonctions particulières. Ces modifications ont pour objet la sécurisation juridique et l'harmonisation des indemnités. Globalement, ces textes ont été soutenus par les organisations syndicales car ils améliorent le niveau indemnitaire de la très grande majorité des collègues.

Un décret instituant une indemnité pour les personnels enseignant en section d'enseignement général et professionnel adapté (Segpa), en établissement général d'enseignement adapté (Érea) et en unité localisée pour l'inclusion scolaire (Ulis) permet de reconnaître le travail au sein



© Unsplash / Pixabay

d'une structure spécialisée. Pour les enseignants du premier degré, elle s'ajoute dorénavant à l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (Isae).

Par ailleurs, une indemnité de fonction particulière est instituée pour les enseignants du second degré titulaires d'une certification spécialisée (2CA-SH ou Cappei) et occupant au moins un demi-service sur poste spécialisé. Elle équivaldra à celle du premier degré après revalorisation, soit 1 765 euros.

Enfin, une indemnité pour mission particulière (IMP) est créée pour les personnels du premier degré comme dans le second degré. Elle permet la reconnaissance des collègues exerçant des fonctions de référents informatiques et référents handicap.

Du fait des pratiques hétérogènes des recteurs ou inspecteurs d'académie dans l'octroi d'heures supplémentaires, certains collègues pourraient voir leur rémunération légèrement baisser. Cela n'est pas acceptable, d'où la demande réitérée du Sgen-CFDT pour que soit mise en œuvre une garantie individuelle de la rémunération. Dans l'incapacité de mesurer précisément le coût d'une telle mesure, le ministère l'a refusée.

Le Sgen-CFDT regrette particulièrement que la parution de ces textes n'ait pas pu aboutir à la reconnaissance de toutes les missions, notamment celles exercées en école régionale du premier degré (ERPD), en classe relais ou comme référents handicap auprès des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).



Régime indemnitaire des ITA/ITRF

Ingénieurs, techniciens et personnels administratifs (ITA) et ingénieurs, techniciens de recherche et de formation (ITRF)

exercent les mêmes métiers, pour des employeurs parfois différents. Si les ITA relèvent d'organismes de recherche comme le CNRS, les ITRF travaillent principalement dans les universités. Leurs grilles indiciaires sont d'ailleurs strictement identiques. Alors pourquoi leurs régimes indemnitaires sont-ils aussi éloignés ? Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) devra remplacer les primes existantes pour ces fonctionnaires au plus tard en septembre 2017. Le Sgen-CFDT attend de sa mise en place que soit enfin impulsée une convergence des primes. À même métier, même rémunération ! • K. B.

Contractuels enseignants

La gestion des contractuels enseignants vient de faire l'objet d'une circulaire.

Pour la rentrée 2017, des avancées ont été obtenues : un contrat débuté en septembre et prolongé jusqu'en juin vaudra jusqu'à fin août. Une décharge d'une heure est prévue pour un temps complet réparti sur deux établissements. Pôle Emploi se chargera désormais des indemnités de chômage. Un classement en deux catégories en fonction des diplômes est acté avec une grille de rémunération indicative. Il est possible d'être recruté sur zone de remplacement à temps plein et à l'année. Le Sgen-CFDT continue de revendiquer, en particulier, la portabilité automatique du CDI d'une académie à une autre et la titularisation sans concours sous condition d'ancienneté (pour signer la pétition en ligne : <http://sgen.net/petition-nontit/>). • P.-M. R.

Trente quatre élus nationaux à votre service

De mi-février à mi-mars, la fédération a accueilli dans ses locaux les élus du 2nd degré, venus préparer les mutations « inter » des personnels ayant

ouvert sur Sgen+ une fiche de suivi syndical. Vérification minutieuse des barèmes, déplacements au ministère chargés de volumineux dossiers, nombreux coups de téléphone... ces militants se donnent sans compter pour vous défendre et vous informer quand vous aspirez à muter. Mais c'est bien toute l'année que vos représentants

travaillent au service des personnels de toutes catégories professionnelles. En mars, c'est aussi au lourd travail de classement des dossiers que s'attèlent les élus de la filière ITRF et des personnels de direction. Ils décortiquent les 4 ou 5 pages du dossier de mutation pour peser dans les choix opérés par le ministère. Un grand merci à tout-es. • C. P.



La prise de conscience des dangers du réchauffement climatique progresse peu. Si en décembre 2015, l'accord de Paris dans le cadre de la Cop 21 a marqué une étape, certains pays, dont les États-Unis, ne jouent pas vraiment le jeu de la transition écologique. Même s'il revient aux États d'impulser en premier lieu ce changement, à leur niveau les citoyens sont des acteurs légitimes, y compris au sein des institutions.

TOUS À TABLE !

À ce titre, les restaurants scolaires et des grandes administrations sont de bons leviers. Certains établissements ont déjà lancé des projets utilisant des circuits courts qui limitent les dépenses d'énergie et redynamisent la production locale. D'autres ont aussi introduit des plats ou repas biologiques, ou encore végétariens. Au-delà d'encourager l'agriculture biologique, ces initiatives offrent l'occasion de sensibiliser et d'informer les usagers : élèves et parents, étudiants, personnels.

Transition écologique

Le coup vert des cantines

Par Philippe Hedrich



© Erbs55 / Pixabay

Ce type d'action demande évidemment d'impliquer et de solliciter les compétences des personnels sur place : la direction et le gestionnaire, mais aussi les équipes de cuisine, les personnels de santé, les équipes éducatives et pédagogiques...

LE PRIX DE L'EFFORT

Pour réduire le surcôt, les gestionnaires doivent engager des démarches et recourir à certains outils (appel d'offres, gestion rigoureuse, politique de moindres déchets, etc.) qui ont des répercussions sur l'organisation du travail, car la fabrication maison à partir de produits bruts est un élément incontournable : ainsi un kilo de carottes bio coûte trois fois moins cher qu'un kilo de carottes conventionnelles, râpées et ensachées. Pour respecter le volet social en matière de développement durable, une tarification établie en fonction du revenu du consommateur doit être mise en place.

● Développement durable et transition écologique

Les alertes lancées par les scientifiques sur le changement climatique montrent l'importance de la notion de développement durable qui permet la prise en compte du troisième pilier qu'est l'environnement dans les réflexions sur l'avenir de nos sociétés qui associent traditionnellement le social et l'économique dans les politiques publiques. L'urgence et l'ampleur des mutations à opérer a conduit à la notion de transition énergétique et plus largement de transition écologique pour conserver un écosystème viable. • G. T.

● <http://urlz.fr/52Eb>

Le lycée agro-viticole de Bordeaux-Blanquefort fait partie de l'établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles de Bordeaux Gironde.

● <http://urlz.fr/52Ei>

Le site de Boris Veraeghe, gestionnaire du lycée de Blanquefort (trophée Agenda 21 remis par le conseil départemental de la Gironde).

● <http://urlz.fr/52Ej>

Mon Restau Responsable® guide les restaurants collectifs qui veulent servir une cuisine respectueuse de l'environnement.

UN LYCÉE À L'HONNEUR

Parmi les nombreux établissements ayant progressé dans cette voie, il faut citer le cas du lycée agricole de Bordeaux-Blanquefort (cf. sitographie), qui a introduit 50 % de production bio dans les rations, sans aucun surcôt, notamment en ramenant de 200 à 30 grammes le poids de bio-déchets par consommateur.

La généralisation de telles initiatives par l'adoption d'une loi se fait attendre. Le Parlement avait voté à l'unanimité une proposition de loi obligeant les cantines à utiliser, d'ici 2020, 40 % de denrées durables (par circuit court notamment), dont 20 % de bio, mais le Conseil constitutionnel l'a rejetée.

Aussi est-il indispensable, pour le Sgen-CFDT, d'encourager et de promouvoir tout projet allant dans ce sens, en permettant une adaptation aux situations locales, grâce à l'écoute des usagers. Il est à noter que de nombreux conseils régionaux, dont celui des Hauts-de-France, installent des dispositifs incitatifs car les cantines, au cœur des écoles, loin d'être seulement des lieux de restauration, ont également un rôle d'éducation : au goût, aux saveurs et au respect de l'environnement !

Un programme pour l'avenir : les ODD

L'Assemblée générale des Nations Unies a adopté en 2015 un nouveau programme de développement durable pour la période 2015-2030, qui se décline en dix-sept objectifs¹ organisés autour de cinq enjeux transversaux : les peuples, la planète, la prospérité, la paix et les partenariats. L'importance de l'éducation est

affirmée au travers du quatrième objectif² : « Assurer une éducation inclusive et équitable de qualité et promouvoir des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie pour tous ». Personne n'ignore que pour atteindre beaucoup des autres objectifs, l'éducation devra être en première ligne. Si c'est évident concernant le cinquième (« parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles »), cela l'est moins pour des objectifs liés à l'environnement, mais sans édu-

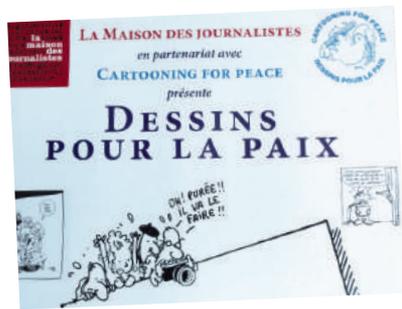
cation, et singulièrement sans éducation à l'environnement, comment atteindre des objectifs comme « Une consommation et une production durable » ou « Bonne santé et bien-être » qui demandent une profonde modification des mentalités et des modes de vie ? Moins médiatisée que la thématique du changement climatique, celle de la santé est l'une des entrées que privilégient les jeunes dans les questions du développement durable. On pense à la pollution et au #dieselgate, mais

c'est bien sûr dans l'alimentation que les initiatives citoyennes se développent le plus : ainsi, circuits courts, production respectueuse du sol, alimentation saine accessible à tous, sont les thèmes phares des quatrièmes Assises de l'EEDD qui s'organisent dans les territoires. • G. T.

¹ <http://fr.unesco.org/sdgs>

² Éducation 2030 (4^e ODD) : <http://urlz.fr/52lj>

© La Maison des journalistes



Il tient un blog via *Mediapart* et participe à www.justicemorocco.wordpress.com. **Hicham Mansouri**, journaliste exilé, est accompagné par la **Maison des journalistes** à Paris. Ce descendant de nomades berbères a dû quitter le Maroc après deux agressions, dix mois de prison et la menace d'un procès en attente.

Hicham Mansouri "Au Maroc, il règne une illusion de pluralisme"

Comment percevez-vous les médias français ?

● En France, je suis devant un paysage médiatique pluraliste avec une information diversifiée et contradictoire où tout le monde s'exprime, contrairement à ce qui se passe au Maroc. En France, je vois des débats en direct, je lis des enquêtes documentées. Je vois aussi, néanmoins, que certains jettent le doute sur les journalistes, mais très souvent sans argument fiable. On peut contester les méthodes, les dates de publication mais, comme a dit une personnalité : « quand le repas est prêt, il faut le servir ». C'est l'information qui prime dès lors que les éléments qui la constituent sont réunis.

Quelle est la réalité de la presse au Maroc, selon vous ?

● Il y règne une illusion de pluralisme. Le contrôle s'y effectue de manière subtile. À la télévision, les opposants n'ont pas droit à la parole. Quant aux aides d'État à la presse écrite (peu lue vu notre taux d'analphabétisme), elles sont discriminatoires et profitent aux médias proches du pouvoir.

Vous intervenez dans les lycées en France à travers le programme « Renvoyé Spécial »...

● Oui. Ce programme de la Maison des journalistes me donne l'occasion de rencontrer des adolescents dont les réflexions, parfois, me surprennent. Ils sont plutôt pragmatiques. Ainsi, certains m'ont interrogé sur les modèles économiques de la presse, délaissant toutes les autres notions, politiques ou philosophiques. C'est l'occasion aussi de rencontrer des enseignants très motivés. Je voudrais les remercier pour leur travail d'accompagnement des élèves qu'ils aident à comprendre la réalité complexe du monde... quitte à les choquer parfois. Mais il faut bien leur montrer ce que le mot « réalité » recouvre.



© La Maison des journalistes

Éducation aux médias

La liberté de la presse est un combat

Par Denis Perrin, journaliste, membre du conseil d'administration de la Maison des journalistes.

Basée à Paris et dirigée par Darline Cothière*, la Maison des journalistes (MDJ) accueille et accompagne des professionnels des médias contraints de fuir leurs pays. Dans le même temps, la MDJ mène une action baptisée « Renvoyé Spécial ». Ce programme s'est développé depuis plus de dix ans principalement dans les lycées, en partenariat avec le Centre pour l'éducation aux médias et à l'information (Clemi), la région Île-de-France et Presstalis (diffuseur de presse). Parallèlement le programme a été adapté aux jeunes de la Protection judiciaire de la jeunesse (PJJ), avec le soutien des ministères de la Culture et de la Justice.

Sous la pression des événements

Les attentats en France et les tensions internationales poussent les humanistes à s'interroger sur leur rôle. La nécessité d'agir s'impose à eux au nom de principes gravement mis en cause dans les pays en guerre, dans les dictatures mais aussi dans nos démocraties sous la pression de sombres tentations extrémistes. Suivant l'esprit de résistance qui la caractérise, la MDJ mobilise donc médias libres, enseignants et personnalités du monde de la culture (dont on trouve la liste sur le site www.maisondesjournalistes.org).

* Darline Cothière était « L'invitée du mois » de *Profession Éducation* n° 246, p. 22-23 : http://sngen.net/PE/PE_246

MIX'IDÉES
POUR L'ÉGALITÉ

Cfdt:

Dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes, la Cfdt organise un grand rassemblement le 8 mars à Paris sur le thème de la place des femmes et des hommes dans notre organisation et dans notre société.



→ Échanger (et innover !) pour favoriser la mixité à tous les niveaux de la société et de notre organisation.
→ Inscriptions sur le site dédié <https://mixides2017.cfdt.fr> à l'aide de votre numéro personnel d'adhérent-e.

DR

Journée Cfdt du 8 mars Mix'idées pour l'égalité

Par Jean-Marc Marx

SI LES FEMMES ACCÈDENT PROGRESSIVEMENT à des professions et fonctions de plus en plus valorisantes, le monde du travail reste un terrain privilégié pour lutter contre le sexisme et les inégalités femmes-hommes. La lutte pour l'égalité professionnelle est une priorité syndicale, la Cfdt s'engage aussi à défendre la place des femmes dans la société en commençant d'ailleurs au sein de sa propre organisation en regardant comment faire évoluer ses structures et ses fonctionnements pour leur donner accès à toutes les responsabilités.

Place des femmes et des hommes dans les métiers, dans la Cfdt, et dans la société, tels étaient les trois thèmes à l'ordre du jour du grand rassemblement organisé par la Cfdt à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes. Tables rondes, expositions et ateliers étaient proposés pour débattre et échanger sur les enjeux de l'égalité femmes-hommes en 2017. Ainsi, des militant-es des unions régionales interprofessionnelles et des fédérations ont présenté les actions et outils réalisés pour développer la mixité dans leur structure. Pour le Sgen-Cfdt, le combat pour l'égalité femmes-hommes passe également par l'éducation et la lutte contre les représentations stéréotypées. Des représentations socialement construites, qui influencent les trajectoires personnelles et professionnelles et empêchent l'égalité des droits.

Pour aller plus loin, consultez le site confédéral :
<http://bit.ly/2nzD2At>

Écriture inclusive Halte à l'invisibilité des femmes

L'évolution des mentalités passe aussi par le langage... Accord en genre de tous les noms de fonctions, grades, métiers et titres, priorité aux termes invariants en genre, usage simultané du terme masculin et féminin, recours au « point milieu »... L'écriture inclusive désigne l'ensemble des attentions graphiques et syntaxiques qui permettent d'assurer une égalité de représentation des deux sexes. L'égalité femmes-hommes mérite une complexification marginale de la rédaction dans une langue déjà extraordinairement complexe.

Pour en savoir plus

Cf. le site de l'agence « Mots-clés » qui propose des articles sur écriture invisible et égalité, ainsi qu'un manuel d'écriture inclusive téléchargeable :
<http://bit.ly/2oIHST>



© Geralt / Pixabay



LES CHIFFRES PARLENT...

Changer de cap !

75 % de filles sont dans les filières lettres et sciences humaines.

80 % des emplois à temps partiels sont occupés par des femmes.



© ArtsyBee / Pixabay

Les femmes gagnent 24 % de moins que les hommes (Insee 2014) et touchent une retraite de 42 % inférieure à celle des hommes.

Dans notre syndicat Cfdt

1 adhérent sur 2 est une femme, mais seulement 1 militant sur 3, et moins d'1 sur 4 dans les exécutifs. « Nous connaissons dans nos instances les mêmes problèmes de raréfaction des femmes au fur et à mesure que l'on s'élève dans la prise de responsabilités », Frédéric Sève, secrétaire national chargé des questions de société à la Cfdt.



© Geralt / Pixabay

L'enquête « Parlons travail »

Le fait qu'en France, les hommes soient à poste équivalent mieux payés que les femmes me paraît :

2 % Tout à fait normal

79 % Tout à fait scandaleux

SYLVIE SCHWEITZER

Propos recueillis par Odile Nave

À l'occasion du 8 mars, *Profession Éducation*, donne la parole à l'historienne Sylvie Schweitzer, auteure de trois ouvrages sur le travail des femmes, dont le dernier interroge le genre de la fonction publique.



DR

Pourquoi avoir écrit *Les Femmes ont toujours travaillé ?* Puis *Les Femmes de pouvoir* ?

📍 Au milieu des années 90, j'ai participé à la création du Mage¹ (« Marché du travail et genre »), une équipe de recherche pluridisciplinaire très active du CNRS. Là, j'entendais encore et toujours cette remarque récurrente dans les discours scientifiques : « depuis que les femmes travaillent »... Historienne du social de formation, je savais que les femmes, depuis toujours, ont travaillé. J'ai décidé d'écrire ce livre pour rassembler les savoirs qui le montraient, au lieu de dater le phénomène de l'après 68 en l'accompagnant d'une série de faits négatifs : les mauvais résultats scolaires des enfants, l'augmentation du chômage, etc. Et c'est en rédigeant le dernier chapitre consacré à l'histoire des femmes diplômées, que j'ai découvert la rude réalité des combats menés depuis l'époque où les femmes n'avaient pas le droit de passer le baccalauréat, n'avaient pas accès à certains métiers. Ce sont ces longues batailles qui m'ont incitée à écrire *Femmes de pouvoir* où je parle des femmes diplômées en établissant une comparaison européenne. J'ai constaté qu'en Occident, le fait d'empêcher les femmes d'exercer des pouvoirs scientifiques, politiques ou économiques... est une réalité extrêmement uniforme. Il y a des pesanteurs sociales considérables venant du XIX^e siècle, alors

qu'on discute de l'égalité entre les individus, après la Déclaration universelle des droits de l'Homme... Les femmes apparaissent alors bien menaçantes et toute une série de lois va les tenir éloignées des espaces où se décide l'avenir de la société : être parlementaire, entrepreneur, magistrat, médecin comme universitaire, c'est détenir un pouvoir. Il faudra attendre cent à cent-cinquante ans pour éradiquer ces lois qui maintenaient les femmes en dépendance, en domination, ou en infériorité.

Cependant, si au début du XXI^e siècle, législativement, il n'y a plus d'obstacle, restent les obstacles sociaux, sociétaux de représentation des femmes, quelquefois autoalimentés par les femmes elles-mêmes. C'est l'histoire, d'une part, du plafond de verre – malgré l'égalité des droits, elles butent au seuil des responsabilités – et d'autre part, celle des quotas, parfois difficiles à respecter, momentanément sans doute : à force d'avoir été empêchées d'accéder aux responsabilités, elles ne s'estiment pas capables pour ces postes. Du coup, aujourd'hui en France, se pose un problème de vivier – du moins dans le service public, malgré des quotas assez peu élevés (30 % de femmes promues en primo-nomination...). À tel point que la haute administration s'inquiète...

Pourquoi avoir choisi les inspectrices du travail pour étudier l'évolution des corps de catégorie A ?

📍 Le Comité d'histoire du ministère du Travail m'ayant offert une collaboration, j'ai proposé ce sujet, qui a été financé par la Dares². En consultant l'ensemble des dossiers conservés, j'ai découvert qu'il y avait eu peu d'inspectrices du travail : 150 à 160 entre la fin du XIX^e siècle et le milieu des années 1970. Ces dossiers retracent l'ensemble de la carrière avec les feuilles de notations, les types de promotion, les demandes de mutation géographique, les congés de maladie... Ils comportent aussi des indications sur l'état civil : lieu de naissance, milieu social d'origine, statut familial, profession du conjoint, nombre d'enfants... Aidée de doctorants, j'ai constitué une base de données nominatives et je me suis concentrée sur les parcours des inspectrices. D'une part, il s'agissait de femmes d'autorité qui faisaient appliquer des lois qu'elles ne votaient pas. D'autre part, elles étaient beaucoup mieux payées

que l'ensemble des fonctionnaires, en particulier jusqu'à la guerre de 14. Ainsi, une inspectrice du travail gagnait trois fois le salaire d'une institutrice. Les dossiers comptant beaucoup d'institutrices, j'ai longtemps supposé que c'était un exemple de mobilité sociale. Puis, j'ai rencontré une ancienne inspectrice, d'une promotion des années 70, née dans un milieu populaire, très bonne élève, qui avait étudié le droit pour devenir inspectrice et qui m'a dit avoir passé deux DESS pour attendre d'avoir l'âge requis, 22 ans. En relisant des enquêtes du ministère du Travail et mes archives, j'ai trouvé ici et là les mêmes indices de vocation, aussi bien chez des filles d'entrepreneurs que chez des filles de mineurs, de cheminots qui avaient entendu raconter les grèves, les licenciements... Donc j'ai considéré d'un autre œil les parcours des nombreuses anciennes institutrices : intégrer une école normale d'institutrices permettait d'étudier sans être à la charge des parents, puis d'avoir un métier jusqu'au moment d'avoir l'âge de passer le concours d'inspectrice du travail. Ces jeunes femmes venaient d'un peu partout en France pour passer ce concours très difficile. Comment expliquer cette volonté sinon par l'existence de vocations ?

CONCERNANT LA PLACE DES FEMMES DANS L'HISTOIRE, IL Y A UNE AMNÉSIE COLLECTIVE...

La vocation des instituteur-trices est connue. La retrouver dans l'inspection du travail permet-il de faire le lien avec le militantisme et l'engagement féministe ?

➊ Jusqu'à la Seconde Guerre mondiale, les fonctionnaires n'ont pas le droit de se syndiquer. Cela éclaire le parcours des inspectrices issues d'une bourgeoisie très nantie. On assiste à la professionnalisation de la philanthropie, qui est, de fait, un militantisme religieux ou laïque : dans cet espace de l'inspection du

travail, les femmes trouvent une place pour protéger, mais avec la main de l'État, ce qui est autre chose que la charité philanthropique, dans la paroisse ou ailleurs. Ces deux groupes, les filles des couches populaires et celles de la bourgeoisie, n'en font plus qu'un : peu nombreuses (une trentaine), elles se connaissent toutes et militent dans des associations féministes, en particulier au sein du Conseil national des femmes françaises où elles sont secrétaires de la section travail. Donc, elles ont toujours été des militantes, et après la Seconde Guerre mondiale, on les retrouve toutes syndiquées, soit à la CFTC-CFDT, soit à la CGT, soit dans le syndicat maison...

L'histoire des femmes contribue-t-elle à faire avancer les choses ?

➋ Concernant la place des femmes dans l'Histoire, il y a une amnésie collective, plus ou moins organisée. Ce n'est pas véritablement enseigné, et enseignant moi-même à l'université, j'ai vu que la mémoire n'a pas été installée comme pour de Gaulle ou Louis XIV : il n'y a pas de savoir ni de mémoire des longues discriminations dont les femmes ont été victimes, ni des luttes, des acquis, de leur chronologie... Il n'y a pas de savoir sur la manière dont les femmes sont traitées sur le marché du travail, et l'histoire des inspectrices du travail, en ce sens, est éclairante parce qu'on y rencontre des discriminations entièrement institutionnelles, alors que l'on se trouve au ministère du Travail, censé faire appliquer la loi ! L'histoire des femmes, de leur place sur le marché du travail sert clairement à faire avancer les choses : dans mes conférences, j'explique aux femmes et aux hommes (parce qu'ils sont inclus dans l'affaire), pourquoi et comment on en est arrivé là. Une discrimination datant de la fin du XIX^e siècle a encore des répercussions au début du XXI^e siècle, il en reste des traces parce que le collectif a sa propre mémoire, ce qui fait que même de nos jours, malgré les immenses changements, le féminin continue à rester inférieur au masculin.

¹ Sur le réseau Mage, devenu GDRE (groupe de recherche européen) du CNRS : <http://urlz.fr/53ZL>

² Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques : <http://urlz.fr/53Z0>

PARCOURS

Professeure émérite d'histoire contemporaine à l'université Lyon 2, Sylvie Schweitzer

est membre du Larhra (Laboratoire de recherches historiques Rhône-Alpes), UMR 5190 du CNRS et a longtemps été membre du groupement CNRS Mage (Marché du travail et genre). Elle est spécialiste d'histoire sociale du travail et des groupes sociaux, et d'histoire des femmes, en particulier diplômées ; elle a dirigé de nombreuses recherches sur ces thématiques, en s'efforçant de les articuler avec l'outil d'analyse qu'est le genre, c'est-à-dire les assignations sociales à ce qui relève du « féminin » et du « masculin ». Elle a publié plusieurs ouvrages et articles et participé à plusieurs ouvrages collectifs.

BIBLIO SÉLECTIVE

Les Femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes, XIX^e-XX^e siècles. Éditions Odile Jacob, 2002.

Femmes de pouvoir. Une histoire de l'égalité professionnelle en Europe, XIX^e-XX^e siècles. Payot, 2010.

Les Inspectrices du travail, 1878-1974. Le genre de la fonction publique. Presses universitaires de Rennes, 2016.

Voir aussi en ligne

« La mère de Cavanna. Femmes étrangères au travail en France, XIX^e-XX^e siècles », *Travail, genre et sociétés*, n° 20/2008, p. 29-46. <http://urlz.fr/540Z>

« De l'inégalité des mobilités dans la fonction publique : les inspectrices du travail 1878-1974 », en collaboration avec Anne-Sophie Beau, *Travail et emploi*, n° 127/2011, 20/2008. <http://urlz.fr/5414>

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



Nouveau
 Une bonification
 de 35% pour les
 - de 30 ans

À VOUS LES CHÈQUES-VACANCES !

Personnels de l'Education Nationale, **épargnez quelques mois** et bénéficiez d'une **bonification de l'Etat**.
 Profitez pleinement de vos Chèques-Vacances auprès des **170 000 professionnels du tourisme et des loisirs**.
 Et avec e-Chèque-Vacances, vous pouvez désormais régler vos prestations sur internet.

Pour toute information :

- sur le site Internet : www.fonctionpublique-chequesvacances.fr
- par téléphone : **N°Azur 0 811 65 65 25**
Coût d'un appel local

