



# Profession ÉDUCATION

N° 256 | Octobre 2017 | 2,50 €

**MORT D'EDMOND MAIRE  
LA CFDT EN DEUIL**

**ENCADREMENT :  
ÉTAT DES LIEUX**



© Pixabay

## ACTIONS SOLIDAIRES

# Ouverture

Par Alexis Torchet

L'internationalisme est depuis ses origines un des fondements du syndicalisme. C'est pour la CFDT une valeur essentielle et bien vivante. Ainsi, chaque adhérent de la CFDT contribue-t-il, via sa cotisation, à la solidarité syndicale mondiale pour notamment financer les projets conduits par l'Institut Belleville avec des partenaires syndicaux et des ONG, par exemple en Tunisie ou au Venezuela. Le Sgen-CFDT de son côté fixe dans ses statuts le « développement d'une véritable solidarité internationale avec les peuples », attitude qu'il entend bien traduire en actes. Ce numéro de *Profession Éducation* en dévoile plusieurs aspects : l'action de solidarité envers le Venezuela que mènent les syndicats Sgen Aix-Marseille et Sgen Lyon (cf. p. 4-5), mais aussi la défense du droit à une éducation de qualité avec Solidarité laïque (p. 8) ; la défense des libertés à travers le partenariat éditorial avec la Maison des journalistes qui accueille des professionnels des médias en exil (p. 20) et le soutien du dispositif Pause, programme d'aide à l'accueil en urgence des scientifiques en exil (p. 22-23). Autant d'initiatives qui montrent que le combat pour l'émancipation n'a pas de frontières.

## 4 INTERNATIONAL

### Venezuela

Éclairage sur la situation, par Frédérique Langue, directrice de recherche au CNRS. Audience du Sgen et de la CFDT à l'Onu.

## 6 ACTUALITÉ



### Contrats aidés

Comment faire moins.

### Télétravail

Un arrêté acceptable.

## 9 DOSSIER

### Diversité des métiers et notion d'encadrement dans nos champs ministériels

État des lieux de la fonction managériale dans la fonction publique.

## 17 INFO PRO

### Mobilité des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

Enfin des progrès !

### Une politique pour les personnels

C'est pour quand ?

## 18 ENJEUX

### Colloque « Quelle autonomie, quelle gouvernance pour le premier degré en France ? »

Témoignages, enjeux, programme.

## 20 ZOOM

### Le Défenseur des droits inaugure Édudroit

Un site et un réseau de partenaires pour l'éducation des jeunes au(x) droit(s).

## 22 L'INVITÉE DU MOIS



### Edith Heard

La généticienne, Professeure au Collège de France, nous parle du Programme national d'aide à l'accueil en urgence des scientifiques en exil (Pause), qu'elle coprésède avec Alain Prochiantz.



**Franck Loureiro**  
Secrétaire général adjoint

## ÉDITO

# Le travail et nos métiers en considération

AVANT L'ÉLECTION PRÉSIDENTIELLE, les dossiers de *Profession Éducation* interpelaient les candidats. Ils posaient nos revendications pour tous les personnels et pour le système d'éducation, de formation et de recherche. En parallèle, la CFDT publiaient les résultats de son enquête « Parlons travail ». Son succès (plus de 200 000 répondants) montrait bien la nécessité de mettre le travail au cœur du débat politique. Pour poursuivre cette démarche, les dossiers de *Profession Éducation*, jusqu'en décembre 2018, seront consacrés aux agents de la maternelle à l'université, en passant par les services déconcentrés, les laboratoires, les Crous... Nous parlerons donc travail et métiers.

Si nos métiers ont des spécificités, ils ont aussi des proximités, des complémentarités. Enseigner en CM2 ou en licence impose de se poser des questions identiques telles que « comment faire réussir tous mes élèves/étudiants ? ». Les revendications sont aussi souvent les mêmes quels que soient le métier et son lieu d'exercice. C'est le cas pour la formation continue, l'aménagement des fins de carrière, la reconnaissance de l'investissement dans des projets...

Au Sgen-CFDT, syndicat général, nous savons traiter ces questions. Le premier dossier porte sur les personnels d'encadrement. Ce n'est pas un hasard au moment où la CFDT appelle à développer partout la codécision.

3 octobre 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 et Aline Noël. **RÉDACTEURS :** Vincent Bernaud, Dominique Bruneau, Karima Boulhouchat, Annie Catelas, Carole Chapelle, Adrien Ettwiller, Véronique Dufrenoy, Jean-Marc Grimont, Isabelle Lacaton, Didier Locicero, Jean-Louis Lopez, Franck Loureiro, Catherine Nave-Bekhti, Aline Noël, Dominique Pasteur, Alexis Torchet. **IMPRESSION :** ETC, Yvetot (76) - Imprim' Vert. **N° CPPAP :** 1015 S 075 55. **ISSN :** 1143-2705. **Fédération des Syndicats Généraux de l'Éducation nationale et de la Recherche publique** 47/49 avenue Simon Bolivar 75 950 Paris cedex 19. **Tél. :** 01 56 41 51 00. **Fax :** 01 56 41 51 11. **Mèl :** profession.education@sgen.cfdt.fr - sgen.cfdt.fr **PUBLICITÉ :** IM Régie, 23 rue Faidherbe 75011 Paris / email : impub@impub.fr / **Tél. :** 01 40 24 15 33. **PHOTO DE COUVERTURE :** © Claude Truong Ngoc



La solidarité internationale en actes : retour sur la situation au Venezuela avec l'éclairage d'une spécialiste, loin des prismes franco-centrés, et le compte-rendu d'une initiative menée cet été.

**Frédérique Langue \***

## “Plus de deux millions et demi d'exilés ont, d'ores et déjà, été recensés...”

\* DIRECTRICE DE RECHERCHE AU CNRS, SPÉCIALISTE DE L'HISTOIRE SOCIALE ET CULTURELLE DU VENEZUELA.

### Quelle est la situation économique et sociale du Venezuela à l'heure actuelle ?

● Seule la communauté internationale est désormais à même de proposer une solution à la crise politique, économique, sociale, ainsi qu'à cette catastrophe humanitaire sans précédent dans l'histoire d'un pays autrefois modèle de démocratie sur le continent et devenu aujourd'hui une dictature. Les manifestations déclenchées par l'invalidation en avril dernier des pouvoirs de l'Assemblée nationale légitimement élue en 2015 ont laissé un solde de victimes et de prisonniers politiques bien supérieur à celui enregistré sous la précédente dictature dans les années 50. Plus de 600 prisonniers se trouvent actuellement dans des prisons militaires ou les geôles du Service bolivarien d'intelligence nationale (Sebin). Le constat est aujourd'hui amer : fin de l'État de droit, services publics et institutions militarisés et corrompus, système de santé laminé (hôpitaux sans moyens ni médicaments, retour de maladies

autrefois éradiquées) et enfin un système éducatif tout aussi démantelé et galvaudé par les programmes officiels « bolivariens » (notamment en histoire). Une cinquantaine de médias ont fermé depuis avril, dans la ligne des dispositions prises par Chávez dès son premier mandat. Pas moins de 289 cas de torture ont été dénoncés devant l'Organisation des États américains (OEA). La médiation de l'ONU a été sollicitée en faveur de sept universitaires emprisonnés et le haut-commissaire aux droits humains a demandé une enquête internationale sur l'usage disproportionné de la force par les autorités vénézuéliennes (plus de 130 morts d'avril à juillet, plus de 5 000 détentions arbitraires). Les pénuries, accentuées par la chute des revenus pétroliers, se vivent au quotidien : l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) estime que 4,1 millions de personnes sont victimes de dénutrition (le Venezuela est passé du PIB le plus élevé d'Amérique latine au deuxième rang des pays latino-américains concernés par ce fléau), enfants compris, alors que l'accès aux produits de première nécessité est contrôlé par les Comités d'approvisionnement gouvernementaux (Clap).

### Quelle est la situation du système éducatif vénézuélien dans cette période de crise ? Pour les élèves et les étudiants ? Pour les enseignants et leurs organisations syndicales ?

● Les jeunes générations sont prises en tenaille. Au cours de ces derniers mois, des manifestants de tous âges sont, certes, descendus dans la rue et l'Université centrale du Venezuela (UCV) a joué son rôle, pour ainsi dire habituel, de foyer de résistance. La présence de très nombreux jeunes a cependant été observée, autrement dit d'une génération née ou éduquée sous le chavisme, sans autre perspective que l'exil pour réaliser

son projet de vie. Plus de deux millions et demi d'exilés ont, d'ores et déjà, été recensés vers la Colombie, les États-Unis et le Canada, l'Europe et en particulier l'Espagne, qui accueille désormais davantage de Vénézuéliens que de réfugiés syriens. Et que dire de l'éducation à ces différents niveaux si ce n'est qu'on ne peut étudier le ventre vide, les trois repas quotidiens n'étant pas assurés. Quant aux enseignants, un professeur de collège qui gagnait 600 euros par mois ne dispose désormais que de 25 euros compte tenu d'une hyperinflation record. La classe moyenne est désormais décimée et, au Venezuela, « on ne peut plus construire un avenir »<sup>1</sup>.

### La CFDT s'est engagée dans une coopération avec l'Alliance syndicale indépendante (ASI) qu'elle soutient depuis sa création. Qu'en est-il des droits sociaux et syndicaux à l'heure actuelle ?

● Sur le terrain syndical, un lourd tribut a été payé au chavisme : la liberté syndicale est des plus relative et le droit de grève, pourtant prévu dans la Constitution de 1999, criminalisé, notamment dans les « zones de sécurité » (institutions de l'État, entreprises d'extraction minière et d'hydrocarbures). On estime toutefois que plus de 350 organisations ont pris position contre l'Assemblée constituante imposée par Maduro le 4 août dernier. La mobilisation, suivie à 85 %, a été le fait de la Confédération générale des travailleurs (CGT), la Confédération des syndicats autonomes (Codesa), l'Union nationale des travailleurs (Unete) et la très ancienne Confédération des travailleurs du Venezuela (CTV). La création de la CTV remonte en effet aux années 1930. Elle symbolisa la naissance d'un mouvement syndical au Venezuela. Hugo Chávez s'est évertué dès son premier mandat à rendre inopérante cette source de contestation potentielle : la CTV a fait les frais de la répression gouvernementale avant de passer sous son



© Alexander Rodriguez / Pxhere



contrôle. Une fédération comme la Fédération d'associations de professeurs universitaires du Venezuela (Fapuv) est parvenue à maintenir son activité mais cinq de ses professeurs ont été emprisonnés pour raisons politiques. L'Alliance syndicale indépendante (de toute tutelle, parti ou gouvernement, pluraliste et autonome) créée fin 2015 aspire précisément à de nouvelles pratiques syndicales, y compris en ce qui concerne la représentation des femmes. Plus de sept millions de personnes seraient en effet sans droits ni sécurité sociale, et plus de la moitié des agents du secteur public, soit 1,4 million de personnes, occuperaient des emplois précaires ou « informels », soit un record de précarité en Amérique latine. Rien à voir, donc, avec l'avenir radieux que les idéologues hexagonaux défendent ardemment en relayant la propagande officielle.

1 Cf. L'article de Méлина Monferrat, « Au Venezuela, "on ne peut plus construire un avenir" », *Le Monde*, 19 juillet 2017 : <https://huit.re/Su2AEHdY>

#### POUR ALLER PLUS LOIN

> « Les raisons de l'impasse au Venezuela », *Le Monde*, 27 juillet 2017 : <https://huit.re/Ee4rXbJu>

> « Voici pourquoi on ne peut pas encore parler de guerre civile au Venezuela », *Huffpost-Le Monde*, 8 août 2017 : <https://huit.re/RgrpkFFG>

> « Le Venezuela est une île », *Libération*, 31 août 2017 : <https://huit.re/6MRrHBYQ>

Retrouvez  
l'intégralité  
de cet entretien  
sur notre site  
[sgen-cfdt.fr](http://sgen-cfdt.fr)

## Audience à l'Onu

Le 25 août 2017, une délégation Sgen et CFDT a été reçue par la section Amérique latine à la Commission des droits de l'Homme des Nations-Unies pour discuter de la situation de nos collègues vénézuéliens...

### Actions de l'Alliance syndicale indépendante

De nombreux acteurs des mondes éducatif et universitaire se sont regroupés au sein de l'Alliance syndicale indépendante (ASI) pour tenter d'obtenir du gouvernement vénézuélien que des subsides publics soient affectés aux écoles pour garantir le maintien d'une éducation.

Ces mêmes militants, qui manifestent pour une reconquête des libertés publiques, portent avec fierté leur volonté d'implication dans leur métier et dans la transmission des savoirs, arguant que « l'absence de liberté renforce l'insécurité, la violence, les tensions et que la rupture de débat associe à une économie mortifère une répression ».

### Engagement du Sgen et de la CFDT

Des éducateurs, chercheurs et universitaires, conscients des liens unissant l'ASI et la CFDT (qui se sont réunis le 19 juin 2017), ont sollicité la mobilisation des militants du Sgen pour appuyer la reconnaissance d'une protection internationale, sensibiliser au respect de leurs libertés, menacées notamment par l'action des « colectivos », para-militaires proches des milices.

C'est dans ce contexte que la fédération des Sgen-CFDT et l'union interprofessionnelle Auvergne-Rhône-Alpes de la CFDT ont formé une délégation qui a été reçue, le 25 août

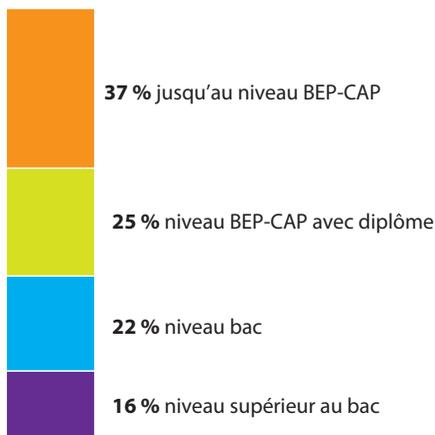
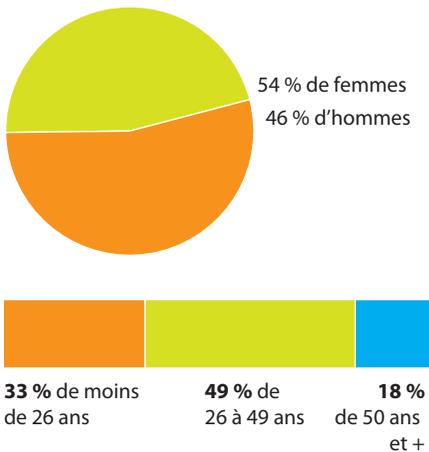
dernier, à Genève, à la Commission des droits de l'Homme des Nations-Unies (HCDH, le Haut-commissariat des droits de l'Homme), par les responsables Amérique latine. Un courrier de Laurent Berger avait alors été adressé au ministre des Affaires étrangères, Jean-Yves Le Drian, et à l'ambassadeur de France au Venezuela, pour appuyer cette démarche de soutien.

### Perspectives ouvertes par l'audience auprès du Haut-commissariat des droits de l'Homme à l'ONU

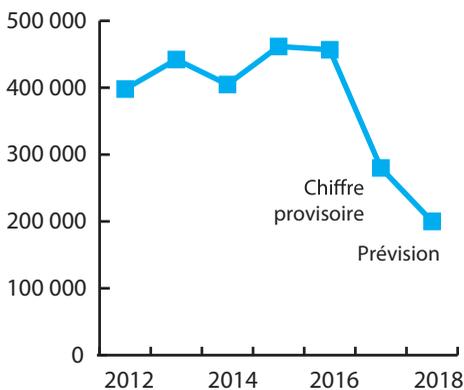
Certains noms figurant dans une liste de quatorze personnes recensées avaient déjà été identifiés par le HCDH et ont fait l'objet de demandes d'explication auprès des autorités vénézuéliennes et d'un suivi humanitaire par le HCDH.

Cependant, le HCDH n'a pas pour mission ni les moyens d'émettre des mesures de protection individuelle. Seule la Commission inter-américaine des droits de l'Homme – émanation de l'Organisation des États américains (OEA) –, située à Washington, peut se prononcer sur des demandes de protection individuelle. Or, actuellement le rapport de force entre les soutiens, au sein de l'OEA, au gouvernement vénézuélien, et les critiques et contestataires du régime, ne favorisera pas nécessairement une issue positive à cette demande. La fédération des Sgen et la CFDT seront néanmoins tenues informées par le HCDH des différents rapports émis concernant le Venezuela. Elles-mêmes lui communiqueront toutes les situations recensées au Venezuela, transmises à leurs propres réseaux, évoquant des réalités individuelles tendues, contraintes, attentatoires aux libertés, de manière à ce qu'elles soient instruites par le HCDH au sein de ses commissions spécialisées. • A. T.

**Profil des bénéficiaires des contrats aidés** (source : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, 2017).



**Évolution du nombre de contrats aidés depuis 2012** (source : Cour des comptes).



**Fin des contrats aidés**

# Comment faire... moins

Par Isabelle Lacaton

Les travaux d'utilité publique (TUC) ont été créés en 1984 par Laurent Fabius pour lutter contre le chômage chez les jeunes. Ces premiers dispositifs de contrat aidé ont laissé place, au fil des gouvernements, à diverses autres formules grâce auxquelles des femmes et des hommes ont pu opérer un retour salvateur à l'emploi et à la vie sociale.

À la veille de la rentrée scolaire, le gouvernement Macron a décidé la suppression de près de 150 000 contrats aidés. Une annonce couperet pour un grand nombre de ces personnels qui se retrouvent aujourd'hui sans emploi ! À l'Éducation nationale, la disparition de ces contrats aidés impacte considérablement le fonctionnement des établissements scolaires, les personnels en contrat unique d'insertion (CUI) exerçant les missions d'aide administrative à la direction d'école dans le premier degré, et d'aide à l'enseignement et participation à l'amélioration du climat scolaire dans le second degré, ou encore d'accompagnement à la scolarisation des élèves en situation de handicap dans les deux degrés.

Le Sgen-CFDT déplore la violence faite aux personnels sous contrat aidé, mis au chômage sans ménagement<sup>1</sup> et rappelle sa revendication de titularisation sans concours des personnels contractuels exerçant des missions de service public pérenne.

<sup>1</sup> Les emplois non reconduits mettent à mal des personnes et des fonctionnements d'école et d'établissement.  
Lire les témoignages en ligne : <https://www.sgen-cfdt.fr/actu/>





©christels / Pixabay

### Textes officiels

## Quelques repères

Décret sur le télétravail dans la fonction publique et la magistrature du 11 février 2016

► <https://huit.re/g4dggEJp>

Le décret vu par le Sgen

► <https://huit.re/UB5-9XjZ>

Communiqué de presse du Sgen sur les premières versions de l'arrêté ministériel

► [https://huit.re/cCS\\_Kewt](https://huit.re/cCS_Kewt)

Guide d'accompagnement à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)

► <https://huit.re/y0HFuNAM>



Retrouvez toute l'actualité sur notre site [sgen-cfdt.fr](http://sgen-cfdt.fr)



©geralt / Pixabay

### Télétravail

## Un arrêté acceptable

Par Carole Chapelle

Un an et demi après la parution du décret mettant en œuvre le télétravail dans la fonction publique et après plusieurs mois d'après discussions, les arrêtés ministériels devraient enfin voir le jour.

Dès la présentation de la première version de l'arrêté, en mai 2017, le Sgen s'est opposé à trois dispositions inacceptables : le choix d'un arrêté commun au ministère de l'Éducation nationale et à celui de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, alors que le champ professionnel et les contraintes sont dissemblables ; la sécurisation des données constituant un obstacle à l'éligibilité des fonctions au télétravail ; l'accent mis sur la responsabilité du seul agent en matière de mise en conformité des installations et de sécurisation des données utilisées.

Malgré plusieurs fins de non-recevoir, le Sgen a inlassablement rédigé et défendu sa position dans toutes les instances de négociation, en particulier dans les (CT) et CHSCT ministériels. Cette opiniâtreté a payé puisque le ministère vient de livrer une dernière version, qui tient enfin compte des demandes du Sgen : chaque ministère bénéficiera de son arrêté propre, la sécurisation des données incombera plus lisiblement à l'employeur, et l'agent n'aura plus l'obligation de mettre en conformité électrique son espace de télétravail.

## En bref

### Sécurisation des données

**L'employeur ne se contentera plus** de « définir les conditions de sécurité » que l'agent doit respecter, il aura également la charge de leur mise en œuvre pratique dans le cadre du télétravail. L'agent est tenu, quant à lui, de se conformer aux règles applicables en matière de sécurité informatique, et de veiller à l'intégrité et au respect de la confidentialité des données auxquelles il a accès. Mais le dernier mot revient au responsable de la sécurité informatique : en effet, si celui-ci estime que la sécurisation des données est impossible, cela constituera un critère de non-éligibilité au télétravail pour l'activité concernée. • C. C.

### Quelle éligibilité ?

**Le principe de base du décret** est que l'éligibilité au télétravail s'évalue selon les fonctions exercées par l'agent, et non selon le poste qu'il occupe. L'arrêté ministériel définit les activités inéligibles au télétravail : celles qui nécessitent une présence physique ou qui, par nature, s'exercent en dehors des locaux de l'administration, et celles qui nécessitent le traitement de données confidentielles ou sensibles dont la sécurité ne peut être assurée en dehors des locaux de l'administration. Ainsi, un agent dont la mission principale est par exemple l'accueil physique des usagers verra cette activité exclue du télétravail. Mais il pourra en bénéficier pour l'exercice d'autres fonctions, comme le secrétariat ou la conception de planning. • C. C.

### Quelle sécurisation électrique ?

**L'arrêté initial prévoyait** que l'agent prenne en charge la mise en conformité électrique de l'espace dévolu au télétravail à son domicile. Cette disposition aurait été source d'inégalité entre les agents. Le dernier arrêté les dégage donc de cette obligation. L'employeur doit leur communiquer le détail de l'installation électrique nécessaire, dont ils se portent garants par un certificat ou une attestation sur l'honneur. • C. C.

## En bref

### Psy-EN : l'enjeu du scrutin

Les objectifs de la fédération sont d'obtenir au moins un siège en commission administrative paritaire nationale (CAPN), de déposer des listes dans toutes les académies et d'être présente dans le plus grand nombre de commissions administratives paritaires académiques (Capa). La fédération défendra la conception d'une psychologie au service de l'École de l'inclusion, et non celle d'une psychologie sélective répartissant les élèves dans les différentes structures (enseignement adapté/enseignement spécialisé). Le Sgen-CFDT portera également la vision d'un corps unique visant non pas à séparer les deux spécialités (comme le souhaitent d'autres organisations) mais à créer des convergences et des passerelles entre elles, dans le respect des approches professionnelles liées aux conditions d'exercice, notamment le conseil en orientation. • V. B.

### Les incertitudes d'un scrutin

Le seul point de repère est l'élection en CAPN et Capa du corps des conseillers d'orientation psychologues (COP) et directeurs de CIO en 2014. Le Sgen avait obtenu 32 % des voix. Or, depuis, le corps électoral a doublé avec l'intégration des psychologues scolaires dont l'audience syndicale n'a jamais été mesurée. Comment vont-ils voter ? Retrouvera-t-on les mêmes résultats que dans le corps des professeurs des écoles dont ils sont issus ? Les modalités de vote uniquement par correspondance risquent de renforcer l'abstention, notamment au regard de l'isolement des électeurs de la spécialité éducation développement et apprentissages. • V. B.

### Voter et faire voter Sgen-CFDT

Les électeurs recevront leur matériel de vote à leur domicile fin octobre. Cette modalité électorale ne permettra pas aux syndicats de suivre le vote comme lors des élections de 2011 et 2014. Pour autant, de nombreux adhérents côtoient des psychologues dans leur école, collège, lycée, voire université. N'hésitez pas à leur demander s'ils ont reçu leur matériel et s'ils ont bien pensé à voter ! • V. B.

### Hommage

## Edmond Maire nous a quittés

Par Catherine Nave-Bekhti

Edmond Maire avait été secrétaire général de la Confédération française et démocratique du travail de 1974 à 1988. À l'annonce de son décès, le dimanche 1<sup>er</sup> octobre 2017, de nombreux hommages lui ont été rendus qui nous rappellent l'importance de sa réflexion et son action.

Il est difficile d'en parler au passé quand on visionne son discours de 2014 à la Mutualité à l'occasion des 50 ans de la CFDT, quand on repense à son sourire et sa vitalité d'esprit lorsqu'il partage avec la confédération, ses militants et militantes de 2017, la fierté de devenir première organisation syndicale dans le secteur privé. Difficile au Sgen-CFDT de l'évoquer avec détachement tant son parcours militant a partie liée avec l'histoire de notre fédération. Alors militant dans un syndicat de la chimie, il participe dès 1956 aux côtés de Paul Vignaux – fondateur du Sgen-CFDT – au groupe Reconstruction qui a préparé la déconfessionnalisation de la CFTC et donc la fondation de la CFDT en 1964.

« Syndicaliste intellectuel » selon Hervé Hamon, il était particulièrement attaché à l'autogestion, à l'égalité entre les femmes et les hommes, et à la lutte contre les discriminations. Il a ancré l'action de la CFDT aussi bien dans l'attention aux précaires que dans la négociation et l'action de proximité pour transformer la société.



### RENTÉE SOLIDAIRE 2017

#### AGIR AVEC SOLIDARITÉ LAÏQUE

Le Sgen-CFDT est membre de Solidarité

Laïque depuis 1999

et a en charge, via son représentant, la distribution des fournitures scolaires dans le cadre de « Rentrée solidaire ».

Cette année, une action supplémentaire spécifique s'adresse aux enfants et familles victimes de l'ouragan Irma. Les dons serviront à équiper les enfants en matériels scolaires et sportifs et financeront des activités éducatives.

Le Sgen-CFDT, membre du collectif SL : <http://www.sgen-cfdt.fr/actu/sgen-cfdt-membre-collectif-solidarite-laique/>  
[www.solidarite-laique.org](http://www.solidarite-laique.org)



09 | 11 2017

### LES RENCONTRES INTERNATIONALES DU PAUSE

Ces rencontres présenteront les actions menées par le Programme national d'aide à l'accueil en urgence des scientifiques en exil (cf. l'entretien avec Edith Heard, p. 22-23).

Informations et réservations : [rencontres-pause@college-de-france.fr](mailto:rencontres-pause@college-de-france.fr)  
Collège de France, 11 place Marcelin Berthelot, 75005 Paris

Du 15 au 17 | 11 2017

### SALON ÉDUCATEC-ÉDUCATIVE : DESSINE-MOI LES CONTOURS DE L'ÉCOLE DE DEMAIN

Pour sa 22<sup>e</sup> édition, Educatec-Éducative, le Salon professionnel de l'innovation éducative, organise trois jours de débats, conférences, présentations et démonstrations pour réfléchir à l'école de demain du premier cycle à l'enseignement supérieur. Le Sgen-CFDT vous donne rendez-vous sur son stand dans l'espace Educatec.

Le programme : <http://urlz.fr/5WMy>

Paris - Porte de Versailles, pavillon 7.1



© Strucosa / Pixabay

# DOSSIER

## Diversité des métiers et notion d'encadrement dans nos champs ministériels

Réalisé par Vincent Bernaud, Karima Boulhouchat, Adrien Ettwiller, Jean-Marc Grimont, Didier Locicero, Jean-Louis Lopez, Dominique Pasteur, Alexis Torchet.

Comment être manager, donc piloter, dans un service public dont les missions et l'organisation évoluent constamment ?

On ne saurait donner une réponse unique tant les situations professionnelles des managers publics sont diverses. D'ailleurs, il n'y a pas un statut de manager public. Néanmoins, ces missions ne diffèrent pas de celles confiées au manager privé. La principale différence tient à l'organisation hiérarchique de l'administration publique qui a tendance à diluer les centres de décisions.

Ce dossier a pour objet de faire un état de la fonction managériale et de ces difficultés.

## La CFDT et le rejet du syndicalisme catégoriel



En 1967, le manifeste fondateur de l'Union confédérale des cadres CFDT débutait en ces termes : « Une triple interrogation sollicite conjointement le syndicalisme et le monde des ingénieurs et des cadres. Le syndicalisme a-t-il encore un rôle à jouer et une fonction à remplir dans les sociétés industrielles et en quoi intéresse-t-il tous les salariés ? Les ingénieurs et les cadres doivent-ils affirmer leur existence en tant que groupe et sous quelle forme ? Peuvent-ils rester étrangers à l'action syndicale et sinon comment peuvent-ils s'y intégrer ? »

Ce questionnement, qui reste actuel, la CFDT Cadres y répond par un positionnement spécifique dans le paysage syndical : les cadres sont avant tout des salariés, et à ce titre, ils doivent être solidaires du reste du salariat pour défendre leur engagement professionnel. Un état d'esprit qui place hors jeu le syndicalisme catégoriel, voie depuis longtemps sans issue à ne surtout pas emprunter !

C'est avec cette orientation qu'en 2017 la CFDT a conforté sa première place dans l'encadrement des entreprises du secteur privé, avec 27 % des suffrages.

C'est aussi cette stratégie, particulièrement exceptionnelle dans notre champ professionnel que porte le Sgen-CFDT : ses cadres sont en effet adhérents à des syndicats généraux et académiques, contrairement à ceux des autres organisations qui sont regroupés dans des structures nationales et catégorielles.

Le Sgen-CFDT, dans le travail de syndicalisation des cadres, se donne ainsi pour objectif de permettre aux personnels encadrants de participer avec tous les autres à la conception d'un nouveau mode de gouvernance, fondé sur la coopération et la complémentarité, plutôt que sur l'affrontement de chacun des acteurs. • A. T.

LA DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION DE LA FONCTION PUBLIQUE (DGAFP), qui assure depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, la mission de direction des ressources humaines de l'État distingue trois types de managers publics : le manager stratégique, le manager intermédiaire (ou fonctionnel) et le manager opérationnel (ou de proximité)<sup>1</sup>.

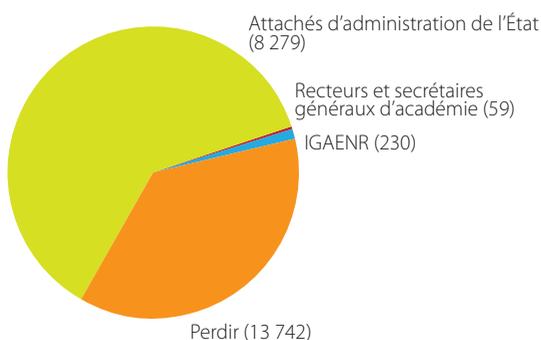
« Le manager stratégique est en relation étroite avec les autorités politiques et institutionnelles, qu'il assiste et conseille dans la définition et la mise en œuvre des politiques publiques. Il pilote une structure dont il définit la stratégie et les orientations, en fonction des objectifs qui lui ont été fixés. Il met en cohérence ses différentes composantes et gère l'ensemble de ses ressources ainsi que le dialogue social. » On reconnaît ici les directions ministérielles et les recteurs, par exemple.

« Le manager intermédiaire ou fonctionnel, sous la responsabilité d'un manager stratégique, participe à la définition de la stratégie d'une structure et la décline sur un plan sectoriel ou territorial. Il dirige les services de

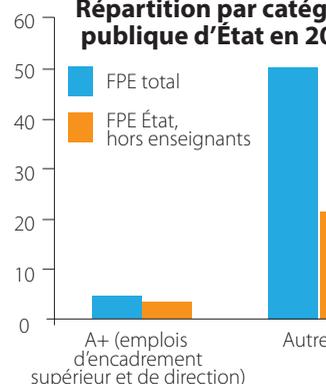
son périmètre de compétence. Il conçoit, met en œuvre, contrôle et évalue les plans d'action en fonction des objectifs qui lui ont été assignés. Il encadre à cette fin une équipe de managers opérationnels. » Il s'agit ici aussi bien des personnels de direction des établissements publics locaux d'enseignement (EPLÉ), que des secrétaires généraux d'académie ou des directeurs généraux des services. On y retrouve aussi les corps d'inspection.

« Le manager opérationnel ou de proximité, sous la responsabilité du manager intermédiaire, assure l'encadrement de proximité d'un service et anime une équipe d'agents. Il pilote les processus administratifs et techniques pris en charge par cette équipe pour atteindre des objectifs opérationnels. Il organise, contrôle et évalue la réalisation et la qualité du travail de cette équipe. » C'est le type de management le plus fréquent et qui assure le service le plus proche du public, que ce soit l'adjoint gestionnaire d'EPLÉ, en passant par le chef de bureau de rectorat ou le chef de service en université. Dans nos ministères, ce sont les missions généralement dévolues aux attachés d'administration de l'État. Il est le plus proche du terrain et, à ce titre, est soumis à la double contrainte de satis-

### Cadres au ministère de l'Éducation nationale



### Répartition par catégo public d'État en 20





## S'IL EST VRAI QU'ON DEVIENT MANAGEUR EN PRATIQUANT, IL EST VRAI AUSSI QUE MANAGER S'APPREND

faire aux injonctions de la hiérarchie et de répondre aux demandes des agents et des usagers.

### MANAGEUR DANS L'ÉDUCATION NATIONALE, UN MÉTIER IMPOSSIBLE ?

«Manager sans se renier», pour reprendre le titre du livre de Bouchet et Jarry-Lacombe<sup>2</sup>, apparaît comme un double défi dans l'administration. D'abord parce que l'Éducation nationale est une vieille institution façonnée par une tradition de fonctionnement hiérarchique et centralisé où la gouver-

nance se fait par circulaires descendantes et où, à chaque poste, correspond une fonction, règlementée, préalablement définie et peu susceptible de variations. Ensuite parce que le modèle du *New Public Management* qui a influencé l'administration française à partir des années 70 a négligé la place des cadres. Face aux injonctions contradictoires et à la multiplication des tâches administratives comment construire de la participation et de la coopération pour favoriser l'*empowerment* des agents ?

De même, le droit à l'innovation, s'il est souvent évoqué comme un des outils du management, se confronte à des organisations hiérarchiques encore très rigides.

S'il est vrai qu'on devient manager en pratiquant, il est vrai aussi que manager s'apprend. La conduite de projet, l'évaluation, l'accompagnement du changement sont des compétences qui s'acquièrent. Or, si ces méthodes sont abordées lors de la formation des cadres administratifs, dans les écoles de la fonction publique (IRA, ENA, ESENER...), elles ne font pas toujours

partie des formations d'adaptation au poste et encore moins de l'offre de formation continue – quand elle existe.

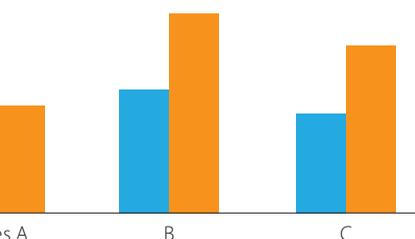
### AUTONOMIE DU MANAGEUR, AUTONOMIE DES ÉQUIPES

Manager, c'est être autonome dans les choix que l'on fait, et pour la CFDT, c'est également rendre autonomes ses collaborateurs en leur garantissant les moyens de réussir et en leur faisant confiance.

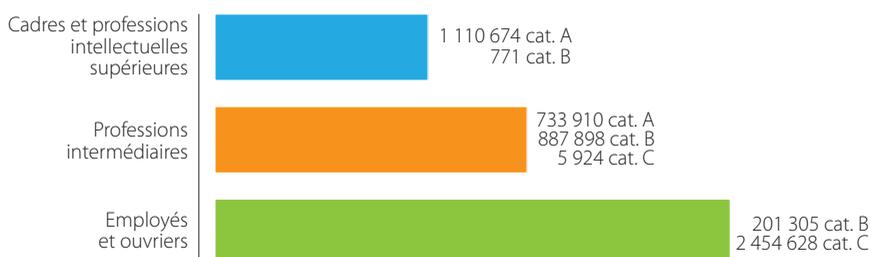
L'autonomie du manager doit lui permettre, pour s'acquitter de ces missions, de disposer de marges de manœuvre. Dans un contexte du service public évolutif, il lui appartient d'évaluer ses priorités, de les hiérarchiser et de les organiser dans le temps dans le souci d'atteindre les objectifs qui lui ont été fixés. Pour Jean-Marie Bergère<sup>3</sup>, l'autonomie se construit. Elle fait advenir la puissance d'agir des individus en construisant des collectifs, en luttant contre le narcissisme et la mise en concurrence généralisée.

Le manager CFDT favorise l'émancipation de ses collaborateurs, en favorisant l'acquisition de connaissances et de compétences. L'un des outils à sa disposition est l'entretien profession- ●●●

### Hiérarchie dans la fonction publique (source : Siasp, Insee).



### Effectifs physiques et répartition des agents de la fonction publique selon la catégorie socioprofessionnelle en 2014 (source : Siasp, Insee).



## Jean-Claude Barboul \*

## “On fait comme si la somme des résultats individuels faisait le résultat collectif, or ce n’est pas tout à fait ça”

\* SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA CFDT CADRES.

### Le terme « cadre » recouvre une grande variété de réalités professionnelles. Comment la CFDT Cadres reconnaît-elle cette diversité ?

• Sans nier les identités professionnelles, il ne faut pas regarder ce qu’ils sont, mais ce qu’ils font. On distingue alors les manageurs et les experts. Les enseignants pourraient entrer dans cette dernière catégorie, mais la CFDT Cadres ne les comptabilise pas dans ces effectifs. Dans la fonction publique, c’est le classement du corps dans la catégorie A qui fait le « cadre », ce qui nie la diversité des métiers d’encadrement.

Dans le privé, pour accéder à la fonction cadre, on va repérer des compétences et les évaluer. Dans la fonction publique, le concours joue ce rôle, ce qui permet une forme de mobilité professionnelle individuelle. Mais nos revendications, telles qu’elles apparaissent dans notre manifeste « Cadres » s’adressent aussi bien au privé qu’au public.

### Peux-tu nous parler de ce manifeste ?

• À la CFDT, deux types de droits font l’objet de revendications : les droits fondamentaux et les droits dérivés. Ils s’appliquent aussi bien dans le privé que dans le public, à la différence près que le devoir de loyauté n’est pas de même nature dans le privé et dans le public.



© CFDT Cadres

Parmi les droits fondamentaux, notons d’abord le droit d’alerte. Les cadres, grâce à leur vision globale de l’organisation, doivent pouvoir être des lanceurs d’alerte. Le droit d’expression critique doit également leur permettre d’évoquer librement des pistes d’amélioration du travail pour eux-mêmes et leurs collaborateurs. Quant aux droits dérivés, rappelons que le premier concerne l’entrée dans la fonction. Dans la fonction publique, le stage permet de vérifier que l’agent « fait l’affaire », mais également à celui-ci de s’assurer que ses missions lui plaisent ! On oublie trop souvent que l’on doit aussi pouvoir « essayer » son poste... À la CFDT, on revendique donc le droit à l’erreur et celui d’expérimenter avant de s’engager. Un enseignant qui souhaite devenir chef d’établissement devrait pouvoir essayer son poste.

Autre ambition de ce manifeste : revendiquer pour le privé un salaire supérieur au plafond de la sécurité sociale (actuellement 3269 € brut). Mais la fonction publique ne doit pas être en reste : un montant acceptable doit être trouvé... Qu’est-ce qui fait un revenu ? Tout d’abord le salaire de base, qui tient compte des compétences acquises ; ensuite, les primes – collectives ou individuelles (alors accordées après évaluation). Or, on a aujourd’hui des indicateurs de résultats, mais pas d’indicateurs sur la qualité pour arriver aux résultats. Si on prend l’évaluation des résultats d’un lycée, l’ambiance en son sein peut être exécrable, mais ce qui va compter, c’est le taux de réussite au bac ! On ne sait pas évaluer la capacité du personnel de direction à favoriser le travail collaboratif de l’équipe pédagogique...

Les moyens d’arriver à un résultat sont collectifs. Aujourd’hui, dans le privé, on peine à trouver les moyens d’évaluer les résultats qui ne semblent intéresser que dans leur dimension individuelle. On fait comme si la somme des résultats individuels faisait le résultat collectif, or ce n’est pas tout à fait ça.



© steinchen/Pixabay



nel annuel. Bien sûr, il s’agit d’évaluer la valeur professionnelle d’un agent, mais il permet également de faire le point sur les acquis de l’expérience et de dresser les perspectives de carrière et de mobilité. Il comporte également un volet relatif à la formation, permettant l’acquisition de nouvelles compétences. C’est un moment formel d’échange entre l’agent et son supérieur direct. La mise en place du rendez-vous de carrière pour les enseignants devrait enfin permettre de reconnaître celui-ci en tant qu’acteur de sa carrière. • K. B.

<sup>1</sup> Voir le répertoire interministériel des métiers de l’État : [https://huit.re/NyOpJH\\_8](https://huit.re/NyOpJH_8)

<sup>2</sup> Jean-Paul Bouchet et Bernard Jarry-Lacombe, *Manager sans se renier*. Les éditions de l’Atelier et CFDT Cadres, 2015.

<sup>3</sup> Jean-Marie Bergère, philosophe de formation, est notamment consultant indépendant pour les politiques locales de développement économique et d’emploi. Il est l’auteur, avec Yves Chassard, de *À quoi servent les cadres*, Éditions Odile Jacob, 2013.





## Les emplois fonctionnels

Aux ministères de l'Éducation nationale, et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, les emplois fonctionnels sont des postes de responsabilité. La nomination à ce type d'emploi induit un détachement du corps d'origine vers l'emploi et un reclassement à partir de la grille indiciaire spécifique à l'emploi.

Ce sont par exemple les emplois de directeur ou de directrice académique des services de l'Éducation nationale (Dasen), de secrétaire général d'académie, ou de directeur général ou directrice générale des services (dans une université) ou d'un établissement public administratif (EPA). Dans les établissements scolaires, certains agents comptables occupent des emplois d'administrateur de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (AENESR).

Ces emplois sont ouverts à des personnels de catégorie A sous certaines conditions, qui dépendent évidemment de la nature des fonctions. Les principales missions relèvent de l'encadrement supérieur ou du pilotage, et une technicité pour la gestion des ressources humaines est attendue. Les contraintes de ces emplois sont la disponibilité et, surtout, la précarité : ce sont des fonctions à hautes responsabilités et très exposées auxquelles il peut être mis fin brutalement par l'employeur. Dans ces cas, l'agent réintègre son corps d'origine.

La multiplication des emplois fonctionnels au sein de la fonction publique vient relativiser la notion de garantie de l'emploi et déroger au principe selon lequel le grade est distinct de l'emploi. Néanmoins, ces emplois permettent également des perspectives de carrière pour des personnels souhaitant prendre plus de responsabilités. • K. B.

### Directeur de centre d'information et d'orientation

## L'argent ne fait pas le bonheur

Par Vincent Bernaud

Les centres d'information et d'orientation (CIO) sont des services extérieurs des directions départementales de l'Éducation nationale. Ils n'ont pas de personnalité juridique, ce qui signifie une absence d'instance de gouvernance et de budget propre. Cette situation est préjudiciable à l'ensemble de l'équipe, mais tout particulièrement aux directeurs de CIO qui, pour mener à bien leurs missions, doivent parfois faire preuve d'imagination.

Ne pas avoir de personnalité juridique signifie que le CIO ne peut pas, en tant que structure, percevoir d'argent. Dès lors que le programme d'activité prévoit des actions qui nécessitent un partenariat financier – comme c'est le cas des forums d'information au niveau du collège et du lycée –, le CIO ne peut pas gérer le budget lié à l'action. Bon nombre de directeurs de CIO ont trouvé une parade en créant des associations type 1901 qui, en marge du CIO, peuvent percevoir de l'argent et engager directement des dépenses. Elles ont une existence officielle, mais leur fonctionnement est laissé à l'initiative de leurs membres : chefs d'établissement du bassin ou équipe du CIO. Mais, ce qui pose réellement problème, c'est que ces associations fonctionnent sans contrôle externe. Les autorités académiques ont choisi d'ignorer le problème et de laisser chaque directeur ou directrice trouver des solutions.

Ne pas avoir de personnalité juridique signifie également ne pas gérer de budget propre, notamment dans les CIO à budget d'État. Les directeurs de CIO n'ont donc pas de visibilité quant aux dépenses qu'ils sont en mesure d'engager. Ils passent commande aux services rectoraux qui indiquent si l'achat peut être fait ou non. On arrive parfois à des situations ubuesques où le CIO ayant besoin de renouveler ses tests d'intelligence (les fameux Wechsler Intelligence Scale for Children, ou WISC) se voit opposer un refus avant d'être doté en fin d'année de matériel de bureau dont il n'a pas réellement besoin. Nous pourrions également évoquer les mois de septembre à décembre au cours desquels personne ne sait si les frais de déplacement pourront être remboursés...

## Fonction publique

# L'art difficile du management...

Par Alexis Torchet

Alors que la fonction publique est structurée en statut et en corps, il n'y a pas de statut du manager public. Il y a bien, par contre, des agents qui ont pour mission d'organiser et d'évaluer le travail d'une équipe.

Mais ce n'est pas toujours aussi clair, car si certains managers organisent et contrôlent l'activité du service, ils n'ont pas la responsabilité d'évaluer le travail des personnels. Pis, on peut retrouver aux mêmes postes des personnes de catégories différentes. Il arrive aussi que, pour les mêmes missions, les régimes indemnitaires diffèrent. Cela tient certes à la variété de statuts des agents mis en situation de management, mais également à la diversité des structures. En effet, l'autonomie des individus peut différer, mais celles des structures dans lesquelles ils exercent également, par exemple un centre d'information et d'orientation, une école ou un établissement public local d'enseignement. Cette double page fait le tour de situations où des agents en charge de management sont mis en tension, entre manque de reconnaissance et travail empêché, qu'ils dépendent des ministères de l'Éducation nationale, de Jeunesse et Sports, de l'Enseignement agricole public ou de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

**LES INSPECTEURS DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS.** Sous le précédent gouvernement, le ministère de la Jeunesse et des Sports avait proposé un projet de protocole portant sur la rénovation du statut des inspecteurs de la Jeunesse et des Sports (IJS), et proposant de « valoriser l'exercice des missions statutaires des inspecteurs, et de renforcer l'attractivité du corps » par un rééchelonnement indiciaire.

Le protocole, qui affirmait également la volonté de « conforter les inspecteurs de la jeunesse et des sports en tant que corps d'encadrement » s'était heurté sur ce point au veto de certains syndicats corporatistes, dont le Snaps-Unsa, majoritaire chez les professeurs de sport.

Le ministère a finalement proposé une version du protocole expurgée de cette mention du corps d'encadrement, que le Sgen-CFDT a signée dans l'intérêt des collègues IJS concernés, tout en maintenant sa position favorable au développement d'une connexion entre l'activité d'expertise de l'inspection et un travail de soutien à la pratique professionnelle. • J.-M. G.

**L'ADJOINT-GESTIONNAIRE** (terme consacré depuis 2011 pour désigner le gestionnaire en collège ou lycée), membre de l'équipe de direction, seconde le chef d'établissement dans ses missions de gestion matérielle et financière. Il assure également des fonctions de manager des personnels de gestion et des personnels ouvriers et de service. Ces postes, essentiellement occupés par des attachés d'administration de l'État (AAE), de catégorie A, peuvent également l'être par des secrétaires d'administration de l'Éducation nationale (Saenes), de catégorie B. Si l'on peut comprendre l'intérêt professionnel à occuper de telles fonctions, les différences de rémunérations ne s'expliquent pas. C'est ce à quoi répond le plan de requalification de B en A débuté en 2015. Il a pour but de rapprocher les statuts et les métiers en promouvant les Saenes dans le corps des AAE avec maintien sur leur poste, dès lors que celui-ci relève de la catégorie supérieure. Il y a eu 41 promotions d'adjoint-gestionnaire en 2015, 68 en 2016. Ce plan de requalification se termine en 2017. • K. B.

**L'ÉTABLISSEMENT PUBLIC LOCAL (EPL) AGRICOLE** accueille lycéens, apprentis et adultes. Il regroupe les trois voies de formation et ses trois modalités (scolaire, apprentissage, formation continue). Il est en outre constitué de centres techniques, supports pédagogiques et outils de production, véritables entreprises privées.

Mettre en mouvement et en cohérence avec son territoire cet assemblage complexe de centres et de publics constitue le quotidien des personnels de direction. La gouvernance partagée avec un conseil d'administration doté d'une importante autonomie financière et présidé par une personnalité extérieure à l'EPL, oblige l'équipe de direction à organiser la fluidité entre centres et à développer des projets souvent transversaux au bénéfice de tous les apprenants. La diversité de statut des personnels en accentue la complexité. Le lycée polyvalent de demain est certainement celui des territoires ruraux et rurbains, mais il conviendra d'en consolider les équipes de direction aujourd'hui en manque de reconnaissance. • D. L.



#### LE CONSEILLER PRINCIPAL D'ÉDUCATION (CPE).

Demandez aux étudiants pourquoi ils veulent devenir CPE, et il vous sera répondu : « pour accompagner les élèves » ou « pour soutenir les familles ». Jamais « pour encadrer des personnels ». Pourtant, une des premières tâches du néo-CPE est d'établir l'emploi du temps de l'équipe de Vie scolaire. Ce qui veut dire connaître le droit du travail, le temps de travail. Et aussi tenir compte des statuts, des compétences... bref, être un manager. Parfois avec des équipes de plus de vingt personnes. Mais comment bien accomplir cette mission en n'étant que responsable de l'animation de cette équipe ? Aucun texte ne positionne le CPE comme chef de service de la Vie scolaire, ce qu'il est pourtant dans les faits. Certes, il n'est pas statutairement en charge de l'embauche de ses personnels et il peut – et non doit – participer à leur évaluation. Par contre, il doit repérer leur besoin en formation. Que d'incohérences ! Lors des groupes de travail sur la circulaire des missions des CPE de 2015, le Sgen-CFDT avait revendiqué ce statut de chef de service. • D. P.

LE DIRECTEUR D'ÉCOLE est aujourd'hui en manque de reconnaissance. Il est trop souvent la variable d'ajustement lors des différentes mesures prises par le ministère ou par les hiérarchies intermédiaires et la collectivité territoriale. Ne pouvant assumer la totalité des responsabilités qui leur incombent, les collègues en charge de la direction d'école sont amenés à mettre en œuvre des décisions prises hors les murs. Celles-ci sont, de plus, souvent données de façon injonctive et déconnectée de la réalité locale. Régulateur, coordonnateur, animateur, impulsor, secrétaire, le directeur a pourtant vu les spécificités de son métier et ses missions définies dans un référentiel métier. Ce métier, il l'exerce à plein temps avec, en plus, une charge d'enseignement. Il n'est donc pas étonnant que de plus en plus d'écoles, notamment de petite taille, se retrouvent sans directeurs issus de la liste d'aptitude. Le métier est en crise, il est grand temps de se saisir de cette problématique (cf. à ce sujet le colloque Sgen, p. 18-19). • A. E.

L'ASSISTANT-INGÉNIEUR. L'accès à un corps de catégorie A se fait généralement en justifiant d'un diplôme équivalent au minimum à une licence. Or, pour devenir assistant-ingénieur (ASI ou AI), il faut justifier d'un bac+2. Ce n'est pas la seule originalité de ce corps, puisqu'il est un des rares à ne compter qu'un seul grade, les autres corps de catégorie A en possédant au moins deux. C'est pourquoi le Sgen-CFDT continue à demander l'intégration de ce corps dans celui des ingénieurs d'études.

La plupart des assistants-ingénieurs exercent dans les universités et les organismes de recherche. Les autres se trouvent dans les établissements scolaires (personnels de laboratoire) ou encore dans les services déconcentrés dans des fonctions informatiques ou logistiques. Les perspectives d'évolution de carrière passent par le concours ou la promotion dans le corps des ingénieurs d'études.

En attendant, dans les universités, le recours aux assistants-ingénieurs est un moyen économique de pourvoir des postes à responsabilité. • K. B.

## Interview croisée Matthieu Gallou\* et Marie-Ève Leroux-Langlois\*\*

### Le pilotage d'un établissement public d'enseignement

\* MATTHIEU GALLOU EST PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ DE BRETAGNE OCCIDENTALE (UBO).

\*\* MARIE-ÈVE LEROUX-LANGLAIS EST PROVICEURE DE LA CITÉ SCOLAIRE CLAUDE MONET À PARIS.

#### Quel est votre rôle à la tête de vos établissements respectifs ?

**M. G. :** Le plus important, dans le rôle d'un président d'université, c'est d'offrir aux 22 500 étudiants de l'UBO les meilleures conditions d'étude, et aux 2 250 personnels les meilleures conditions de travail. Je dois être un facilitateur en mesure de dire « oui » le plus souvent possible.

**M.-È. L.-L. :** J'exerce mes missions dans un cadre systémique. Ma mission est de mettre en synergie toutes les actions et interactions au sein de cet établissement qui accueille 1 800 élèves et 190 personnels (enseignants ou non). Mon rôle est de gérer des ressources humaines, dans le sens où je dois faire entrer le collectif dans l'action individuelle. J'accorde également beaucoup d'importance au climat scolaire.

#### Sur quels collaborateurs et sur quelles instances vous appuyez-vous ?

**M. G. :** Je m'appuie sur le directeur général des services; le directeur de cabinet, qui m'assiste et me représente dans un certain nombre d'évènements; une assistante particulière; et une équipe de vice-présidents qui ont des délégations précises. Viennent ensuite le conseil d'administration; le conseil académique, qui joue un rôle moteur en matière de formation et de recherche (en formation restreinte, il s'occupe de la carrière des enseignants-chercheurs); les commissions « formation » et « recherche » (chacune dans son domaine traite des questions de cadrage des formations et des objectifs de recherche); et enfin, le comité technique de l'établissement, qui donne des avis sur l'organisation des services, le recrutement d'apprentis, le calendrier, le temps de travail.

**M.-È. L.-L. :** Je ne choisis aucun personnel. J'ai trois adjoints : un pour le lycée, un pour le collège et un adjoint-gestionnaire. Une réunion « Vie scolaire » bi-hebdomadaire rassemble les quatre CPE de la cité scolaire. L'instance-clé, l'organe central de l'établissement est le conseil d'administration, au

nombre de deux – un pour le lycée, l'autre pour le collège – que je réunis parfois ensemble, les deux entités étant liées dans leur fonctionnement.

J'anime un conseil pédagogique. La taille de l'établissement rend l'exercice très difficile, compte tenu de l'amplitude des horaires de cours. Les coordonnateurs de discipline, que je consulte régulièrement, jouent un rôle transversal et intermédiaire.

#### Quelles sont les plus grandes difficultés que vous rencontrez dans vos fonctions ?

**M. G. :** La question des moyens financiers est centrale, car le transfert de charges de l'État est insuffisant depuis plusieurs années, si bien que l'UBO utilise désormais une part de ses autres ressources pour payer les fonctionnaires.

À cela s'ajoute la question du patrimoine qui est liée à celle des moyens financiers. Ensuite, il existe un certain nombre de freins à l'innovation, notamment dans le domaine de la pédagogie.

**M.-È. L.-L. :** Le frein principal, c'est moi, parce qu'il faut se garder des temps de réflexion et mobiliser une grande énergie pour pouvoir diriger et piloter. La taille du lycée est également une limite à l'exercice de mes fonctions, ainsi que les faibles ressources en personnels de secrétariat, absolument pas à la hauteur des besoins d'un si gros établissement. Une autre difficulté réside dans l'appropriation des politiques successives que définit le ministère. Les spécificités locales, dans le cadre de notre autonomie, ne sont pas assez prises en compte. L'ambivalence est très présente dans notre système éducatif. L'élève est évalué individuellement alors qu'il évolue dans un collectif.

#### Quelles propositions pour faire évoluer le pilotage de votre établissement ?

**M. G. :** Tout d'abord, il faudrait améliorer la reconnaissance des missions d'enseignement dans la progression de carrière des

enseignants-chercheurs.

En second lieu, il faut élargir le droit à l'expérimentation, notamment pour les formations. Le *Code de l'éducation* est parfois bloquant avec des normes très strictes.

Enfin, il est indispensable de s'appuyer sur des politiques nationales pluriannuelles : les universités ont besoin de voir loin.

**M.-È. L.-L. :** Je suis toujours étonnée de la méconnaissance que nous avons, nous enseignants, de l'évolution psychologique de l'enfant. De toute évidence, cette formation manque.

Une réforme de fond du baccalauréat pourrait impacter toute l'architecture de la scolarité et interroger le moment opportun de la spécialisation de l'élève. Le collège et le lycée doivent rester attachés à la construction de « l'individu-élève ».

Enfin, concernant les collaborateurs, une bonne complémentarité et un partage de valeurs facilitent le pilotage.



Matthieu  
Gallou



Marie-Ève  
Leroux-Langlois

Retrouvez  
le dossier sur  
[sgen-cfdt.fr/dossier/pe-256](http://sgen-cfdt.fr/dossier/pe-256)

Mobilité des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

# Enfin des progrès !

Par Véronique Dufrenoy

Les modifications de l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 introduisent des changements dans le barème dès la campagne de mobilité 2018.

Sont concernés le mouvement inter-académique des attachés d'administration de l'État (AAE) et des secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (Saenes), et le mouvement national des médecins de l'Éducation nationale et des conseillers techniques de service social (CTSSAE).

Jusqu'à-là, ce barème tenait compte de trois priorités légales : rapprochement de conjoint, statut de travailleur handicapé, politique de la ville et de trois critères subsidiaires : ancienneté de poste ou de corps, réintégration après détachement, disponibilité ou congé parental. À compter de 2018, une nouvelle priorité légale est ajoutée. On reconnaît enfin



les centres d'intérêts matériels et moraux (200 points) pour les collègues ayant un attachement ultramarin. Un arrêt du Conseil d'État du 7 avril 1981 reconnaissait déjà cette notion juridique, mais il aura fallu 36 ans pour que l'État en reconnaisse la valeur pour la mobilité. Une autre nouveauté concerne la possibilité de cumuler des points dès lors qu'on justifie de plusieurs priorités légales. En effet, lorsqu'un fonctionnaire répondait à plusieurs priorités (par exemple, travailleur handicapé et rapprochement de conjoint), il ne pouvait en faire valoir qu'une et sa demande stagnait à 200 points au titre des priorités légales. Dorénavant, le cumul de deux priorités lui permet d'obtenir 400 points, le cumul de trois priorités 600 points et celui des quatre priorités 800 points. Une avancée qui permet de rejoindre le barème utilisé pour les corps enseignants.

Enfin, l'année 2018 prend maintenant en compte la durée de séparation dans le cas d'une demande de rapprochement de conjoint. Ainsi, la durée de séparation donne des points au barème : un an d'éloignement est doté de 20 points, deux ans de 40 points et trois ans de 60 points. La persistance des élus Sgen-CFDT dans les commissions paritaires administratives à faire mieux reconnaître les difficultés liées aux situations particulières de nos collègues au quotidien s'est soldée par une réussite. Le travail syndical est de longue haleine mais il finit par aboutir !



## Une politique pour les personnels, c'est pour quand ?

**Textes non publiés** pour le protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations des médecins de l'Éducation nationale, ou pour les indemnités des personnels de la formation continue et des missions de lutte contre le décrochage scolaire (cf. ci-contre). Circulaires relatives à la classe exceptionnelle et à la hors-classe non présentées aux syndicats. Depuis le changement de gouvernement, de nombreux dossiers concernant les personnels sont à l'arrêt. Résultat, les agents ont le sentiment que le ministère se désintéresse de leur reconnaissance et de leur vécu au travail. Le Sgen-CFDT saura le rappeler au directeur général des ressources humaines nouvellement nommé.

**Nous attendons aussi** une autre dynamique sur les questions relatives à la santé au travail. Le bilan annuel présenté devant le comité technique ministériel rappelle que l'intention, louable, est d'enclencher une démarche de prévention. Les risques psychosociaux, de santé et de sécurité sont connus du ministère. Cependant, les moyens mis en œuvre sont insuffisants : pas d'espace de dialogue ou d'expression des agents, une médecine de prévention sinistrée avec un médecin pour plus de 11 000 agents en moyenne ! Une réelle politique de prévention des risques ne peut faire l'économie d'une réflexion approfondie sur l'organisation du travail, sur la perte de sens au travail éprouvée par de nombreux agents.

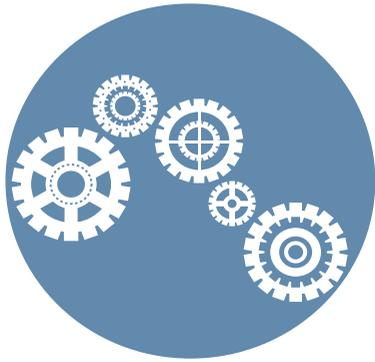
**Alors que le président de la République** promet de transformer l'École comme jamais, le Sgen-CFDT a demandé au ministre que les réformes s'accompagnent d'un volet RH négocié. À ce stade, pas de réponse. Pour l'attention à l'ensemble des personnels et à leur bien-être au travail, il y a encore du chemin. • C. N.-B.

## Gréta et MLDS Même galère

Plus de six mois après leur examen par le comité technique ministériel de l'Éducation nationale (CTMEN), certains décrets et arrêtés relatifs à l'activité des formateurs en Gréta ou à l'indemnité spécifique pour les personnels de la mission de lutte contre le

décrochage scolaire (MLDS) ne sont toujours pas parus. Ce qui signifie qu'aucune indemnité ne reconnaît la certification des enseignants MLDS (mise en place au printemps 2017 !) et que le décompte annuel des heures des formateurs Gréta peut toujours dépasser les 1 607 h. Pour les psy-EN, la non-parution des décrets indemnitaires rend incertain

le paiement pour le mois d'octobre, et entraîne aussi une diminution du montant annuel de l'indemnité de fonction ou une remise en cause de celle prévue pour les directeurs de CIO. Ces trois dossiers, qui intéressent assez peu le cabinet du ministre, illustrent un autre mode de détricotage des avancées obtenues sous le ministère Vallaud-Belkacem. • V. B.



**L'école du premier degré en France**

# À la recherche d'un statut

Par Dominique Bruneau, Annie Catelas et Adrien Ettwiller

Le Sgen-CFDT propose d'instaurer un établissement public du premier degré. À cette fin, il a déterminé les axes forts qui répondent aux besoins de fonctionnement. Il s'agit de permettre que les décisions d'organisation et de gestion se prennent dans les écoles par le collectif de travail et non plus hors les murs.

**ALICE (PROFESSEURE DES ÉCOLES)**

Enseignante depuis 25 ans, j'ai vu la situation des équipes se dégrader au fil des années. Des injonctions de plus en plus fréquentes, des espaces de liberté pédagogique qui se réduisent, un travail entre les membres de l'équipe pédagogique sans cesse détérioré... Je souhaite donc que l'on puisse prendre des décisions avec plus de proximité et donc disposer d'une réactivité plus importante. Ainsi, grâce à un pilotage au plus près des besoins, je pense être plus à même de m'approprier les projets et mieux servir la réussite de mes élèves. Cela me permettra aussi et surtout de participer aux décisions, de réguler les relations avec les parents, de résoudre plus facilement les conflits.

**NATHALIE SERVAS (ATSEM)**

La double autorité du directeur d'école et de la mairie pose des problèmes à l'agent territorial spécialisé des écoles maternelles (Atsem). Ainsi, en matière de communication, de plannings, de divers motifs d'absence, de l'organisation du travail et des différentes missions, c'est un peu compliqué. Ce que nous impose notre collectivité n'est pas toujours adapté à la demande des enseignants et inversement. Dans les situations conflictuelles, l'Atsem se trouve dans une situation inconfortable. Si l'école avait un statut, tous les personnels accèderaient au même niveau d'information, ce qui favoriserait le dialogue et la communication. Cela permettrait de donner à l'Atsem une vraie place dans les missions pédagogiques et les activités éducatives.

**GUILLAUME POILLEAUX (DIRECTEUR D'ÉCOLE)**

La direction d'école est aujourd'hui en situation d'asphyxie. Disposer d'autonomie pour le directeur que je suis, c'est avant tout disposer de moyens humains : secrétaire, gestionnaire, conseiller école/famille. J'attends que l'on donne le temps au directeur pour son travail de direction. Il faut aussi lui permettre d'être autonome dans ses décisions et d'animer véritablement l'équipe pédagogique pour la réussite des élèves. J'attends donc du statut de l'école qu'il permette une plus grande proximité entre le lieu de décision et son application, mais surtout une vraie confiance envers tous les personnels de l'école.

**SYLVIE SAUVAGE (INSPECTRICE DE L'ÉDUCATION NATIONALE)**

Accompagner les équipes, c'est au quotidien constater des besoins dans les écoles et déplorer de ne pouvoir y répondre pour des raisons : structurelles, parce que les écoles sont gérées hors de leurs murs ; contextuelles, parce que les paramètres qui influent sur la performance des équipes, et donc sur la réussite des élèves, sont multiples ; statutaires enfin, parce qu'entre l'inspecteur et l'école, les trop rares échanges sont marqués du sceau du saupoudrage et de l'éloignement. La mise en perspective systémique de ces problématiques doit nous amener à construire l'autonomie des établissements du premier degré ; le chantier sur la gouvernance s'annonce passionnant.



© jarmoluk / Pixabay



©Prawny / Pixabay

## Colloque sur la direction d'école... Enrayer la déraison

Blues des inspecteurs de l'Éducation nationale, manque de reconnaissance du travail des directrices et directeurs d'écoles, injonctions descendantes que doivent affronter les équipes pédagogiques, manque de proximité et de réactivité dans la mise en place des projets, relations tendues avec certaines collectivités territoriales... autant d'exemples des maux quotidiens qu'expriment les acteurs de terrain dans le premier degré.

Cette situation n'est pas nouvelle. Le Sgen-CFDT la dénonce depuis longtemps, or elle n'a jamais été aussi criante. Le débat actuel mené sur l'autonomie offre peut-être une opportunité pour sortir d'une situation paradoxale : l'école élémentaire française n'a aucun statut juridique, et ses directrices et directeurs n'ont aucune reconnaissance, alors même qu'un référentiel métier datant de décembre 2014 précise leurs missions.

Face à cet état critique de l'école, le Sgen-CFDT, en partenariat avec le Groupement de défense des idées des directeurs d'école (GDID), tiendra le 15 novembre prochain un colloque intitulé : « Quelle autonomie, quelle gouvernance pour le premier degré en France ? ».

Ce sera l'occasion de faire le point, avec des universitaires, des responsables politiques et des acteurs de terrain, sur l'évolution possible et souhaitée de l'École.

Pour le Sgen-CFDT, l'immobilisme n'est plus possible, car il risque d'entraîner un sentiment d'abandon. Au sein d'un cadrage national, l'autonomie prônée doit pouvoir s'articuler avec les besoins locaux dans des projets partagés avec l'ensemble de la communauté éducative (parents, enseignants, inspecteurs et collectivités territoriales).

Rendez-vous, donc, le 15 novembre prochain pour débattre, écouter, échanger avec des spécialistes nationaux et internationaux.

Voir également <https://huit.re/eE-UqBda>

## Le programme

- **Ouverture**, par Xavier Nau, président de la section Éducation, culture et communication du Conseil économique, social et environnemental.
- **Qu'en est-il de la gouvernance actuelle des écoles dans le premier degré ? État des lieux en Europe et en France**, par Corinne Heckmann, chargée de mission à l'OCDE sur les questions d'éducation et de gouvernance, et Olivier Rey, enseignant-chercheur à l'Institut français de l'éducation (Ifé).
- **Quelle autonomie pour une meilleure réussite des élèves ?** (table ronde n° 1), avec Jean-Paul Delahaye et Yves Dutercq.
- **En quoi l'établissement est-il source de réussite professionnelle individuelle et collective pour les personnels ?** (table ronde n° 2), avec Christine Vallin, inspectrice de l'Éducation nationale (académie du Nord), Philippe Del Medico, principal à Montreuil, Alain Rei, président du Groupement de défense des idées des directeurs (GDID) et Luc Grimonprez, enseignant en maternelle.
- **En quoi le partenariat éducatif est-il porteur de réussite pour les enfants et pour l'école ?** (table ronde n° 3), avec George Pau-Langevin, ancienne ministre déléguée chargée de la réussite éducative, Damien Berthilier, président du Réseau français des villes éducatrices, Lilyana Moyano, présidente de la Fédération des conseils de parents d'élèves, et Jean-Luc Cazaillon, président du Centre d'entraînement aux méthodes d'éducation active.
- **Clôture du colloque**, par Catherine Nave-Bekhti, secrétaire général du Sgen-CFDT.

**Le colloque se déroulera  
au siège confédéral de la CFDT,  
2 bd de la Villette, 75019 Paris.**

**Pour vous inscrire,  
contactez votre syndicat.**



Inauguré le 27 septembre par le Défenseur des droits, l'espace numérique Éducadroit est destiné à faire connaître le Droit, et leurs droits, aux jeunes de 6 à 18 ans.

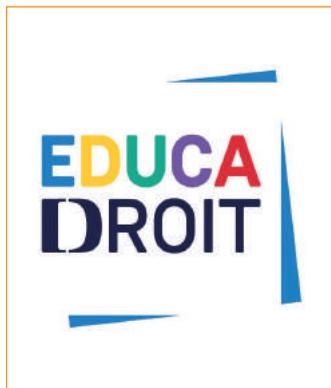
## PHILOSOPHIE DU PROJET ET MAÎTRES D'ŒUVRE

Après l'attentat contre *Charlie Hebdo*, le Défenseur des droits Jacques Toubon a voulu donner une impulsion plus offensive à cette institution. Ainsi est née l'idée d'un site<sup>1</sup> à vocation pédagogique dont l'ambition est de fournir aux jeunes et aux éducateurs (enseignants, parents, intervenants associatifs...) une vulgarisation de bonne qualité sur le Droit en général et les droits de l'enfant en particulier. Éducadroit a un double mérite : il est le résultat d'un partenariat<sup>2</sup> avec un large réseau de professionnels du droit et de l'éducation, et il a été pensé et testé avec des élèves et leurs professeurs. La démarche n'est donc pas de délivrer des

Sensibiliser les enfants et les jeunes au(x) droit(s)

# Éducadroit

Par Aline Noël



connaissances académiques mais de proposer des outils de manière à incarner le droit pour que les jeunes s'en approprient les concepts et les problématiques, exercent leur sens critique, apprennent à confronter leurs opinions de façon argumentée... La charte d'Éducadroit<sup>3</sup> rappelle que « la sensibilisation des enfants et des jeunes aux notions fondamentales de l'État de droit doit faire partie du socle commun de compétences et de connaissances que leur environnement éducatif est chargé de leur transmettre, afin de les préparer à être des citoyens [...] autonomes, actifs et responsables. » Et « Promouvoir

## Accès direct

### <sup>1</sup> <https://educadroit.fr>

Éducadroit a été voulu et monté par le Défenseur des droits, son adjointe Geneviève Avenard, défenseuse des enfants, et Nathalie Bajos, directrice de la Promotion de l'égalité et de l'accès aux droits.

### <sup>2</sup> <https://huit.re/zX-bjnqU>

Les sept partenariats particuliers.

### <sup>3</sup> [https://huit.re/bzDv\\_hTQ](https://huit.re/bzDv_hTQ)

La Charte du réseau pour l'éducation des enfants et des jeunes au(x) droit(s).

### <sup>4</sup> <https://huit.re/Lh6B2-JN>

Le comité de suivi.

### <sup>5</sup> <https://educadroit.fr/a-propos>

Les points clés d'Éducadroit, ce sont dix grandes notions qui interrogent le droit : Le droit, c'est quoi ? Qui crée le droit ? Tous égaux devant la loi ? Qui protège le droit et les droits ? Les sanctions sont-elles les mêmes pour tous ? Moins de 18 ans, quels droits ?...

### <sup>6</sup> <https://huit.re/X6WF9p44>

Le Manuel d'éducation des enfants et des jeunes au(x) droit(s).

l'accès au(x) droit(s) pour en faire un levier de l'accès à l'égalité » est l'un des grands objectifs du site qui se veut évolutif et perfectible grâce aux remontées de ses utilisateurs, son comité de suivi<sup>4</sup> ayant pour tâche ultérieure d'évaluer ses dispositifs.

## ÉDUCADROIT, C'EST NOTAMMENT...

250 outils classés par point clé<sup>5</sup>, thématique, public et format : en associant ces items, l'utilisateur obtient une information pédagogique ciblée. C'est encore deux parcours pédagogiques autour des dix points clés, avec pour les 6-11 ans, dix films d'une minute trente chacun, et pour les plus de 12 ans, dix kakémonos conçus par des dessinateurs de Cartooning for Peace. C'est un réseau de professionnels : un annuaire réparti les intervenants par région (en métropole et dans les Drom-Com), type d'activité et spécialité. Enfin, c'est un espace de formation avec des vidéos et un *Manuel d'éducation*<sup>6</sup>, l'outil par excellence, qui propose une fiche par notion clé avec objectifs pédagogiques, bibliographie indicative, pistes d'animation par âge, ressources en ligne...

## Le Sgen-CFDT avec la MDJ

La Maison des journalistes aide les professionnels des médias contraints à l'exil pour avoir exercé sans concession leur métier, au péril de leur liberté ou de leur vie. Depuis sa création en 2002, l'association a accueilli près de 400 journalistes en provenance

d'une soixantaine de pays. Située dans le XV<sup>e</sup> arrondissement, elle constitue, avec ses quatorze chambres, une structure d'hébergement d'urgence (cf. l'interview de Darline Cothière, directrice de la MDJ, *Profession Éducation* n° 246 – mai-juin 2016). Cette structure unique au monde fonctionne grâce à une équipe de cinq permanents, un réseau de bénévoles, et dépend de subventions publiques mais aussi

de dons privés. Elle est une partenaire précieuse de l'Éducation nationale, ayant monté des dispositifs d'éducation aux médias et à l'information, de sensibilisation aux valeurs républicaines et aux principes démocratiques (cf. le reportage réalisé par la MDJ sur leur opération « Renvoyé spécial » destinée aux lycéens, *PE* n° 252 – mars 2017). Sensible à l'action quotidienne de la MDJ en faveur des journa-

listes exilés et à son engagement pédagogique auprès des jeunes, le Sgen a voulu marquer son soutien en lui proposant un partenariat éditorial avec *Profession Éducation* et en l'invitant à des événements chers à la CFDT. Ainsi, la MDJ était présente sur le stand du Sgen lors du grand rassemblement militant de la CFDT le 3 octobre dernier. Elle l'accompagnera prochainement au Salon Éducatoc. • A. N.

## C'est quoi une meilleure assurance pour les enseignants ?



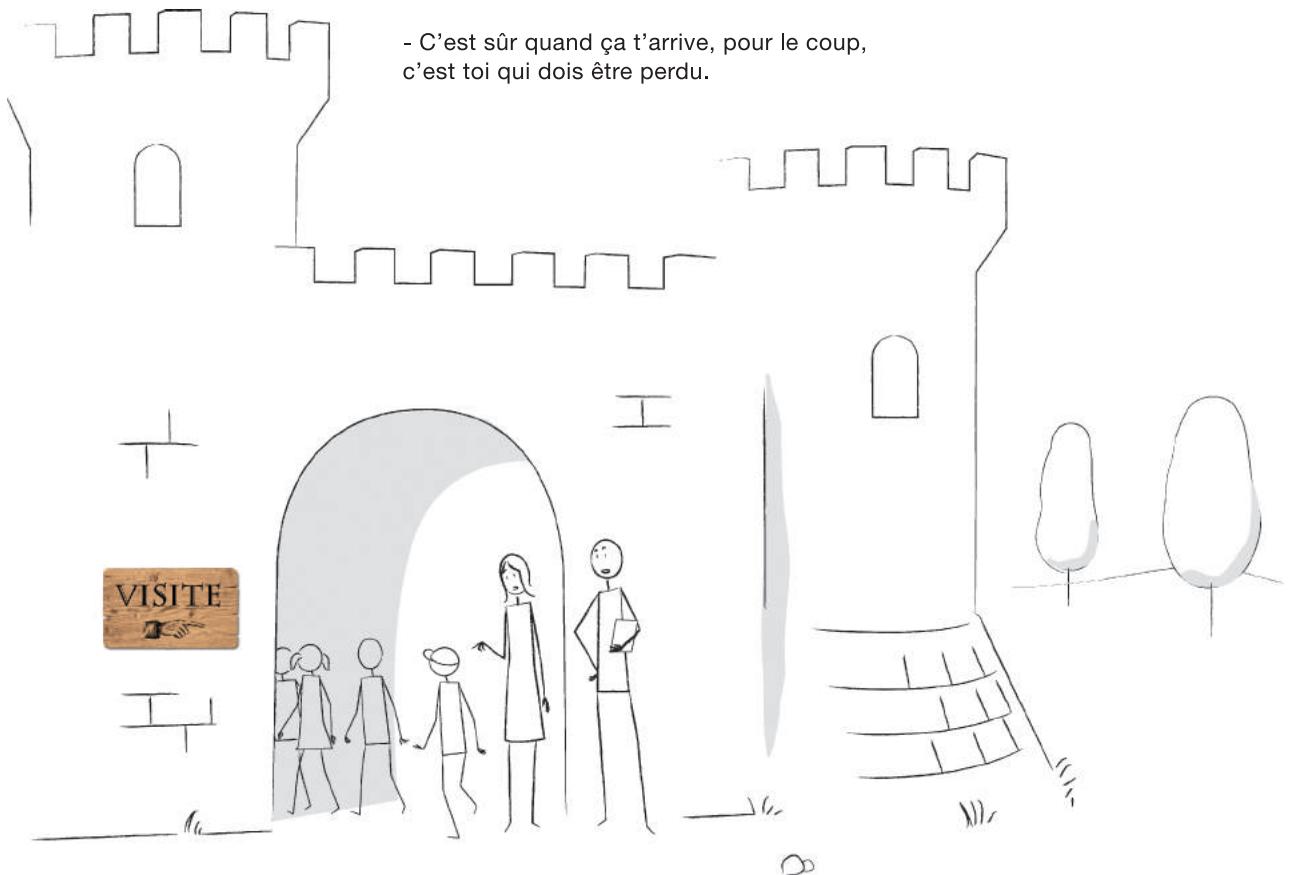
- 32... 33... c'est bon ils sont tous là... Et entiers.

- 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.



### MÉTIERS DE L'ÉDUCATION.

Assurez vos risques professionnels pour **39,50 €** par an (tarif 2017).

L'Offre Métiers de l'Éducation 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](http://maif.fr/offreeducation). On a tout à gagner à se faire confiance.**



assureur militant

# Edith HEARD

Propos recueillis par David Bruchon \*

Edith Heard est une scientifique de renommée internationale, mais elle est aussi une femme engagée, puisqu'elle copréside le comité de parrainage du Programme national d'aide à l'accueil en urgence des scientifiques en exil (Pause), qui organise l'accueil de chercheurs en danger dans des établissements publics français.



© Royal Society

## Quel est votre regard sur la recherche en France ?

La recherche en France est organisée de manière assez différente du système anglo-saxon. J'ai découvert son fonctionnement en 1993, lorsque j'ai obtenu un poste de chargée de recherche après trois ans seulement de post-doctorat, et à 28 ans. La stabilité de ce poste m'a permis de mener une recherche qui requerrait un temps long, au risque de ne pas voir le fruit de mes expériences dans l'immédiat, mais sans la pression de publier si forte à l'époque dans les pays anglo-saxons, en particulier aux États-Unis. Cette stabilité et cette sécurité sont précieuses quand on mène des recherches approfondies avec d'importants potentiels de découvertes. Ce sont ces conditions de travail qui permettent à la recherche d'être attractive.

Dans mon département, lorsque je lance des appels d'offres, de nombreux scientifiques étrangers postulent. Ils manifestent certes un intérêt pour nos travaux et la recherche faite en France, mais ils savent aussi qu'ils trouveront une certaine sécurité,

associée à une rigueur scientifique et à une exigence d'excellence. Le revers est que le salaire des chercheurs est bas en France par rapport à d'autres pays. Notre attractivité a considérablement baissé pour cette raison – auprès des jeunes chercheurs en particulier, car à Paris le coût de la vie est élevé.

## Quelle a été votre expérience en tant que chercheuse étrangère ?

Quand je suis arrivée en France pour faire de la recherche fondamentale, je parlais à peine le français – j'ai appris dans mon laboratoire d'accueil. Il était totalement accepté et naturel que je postule à un poste au CNRS quelques années après mon arrivée. J'ai été très agréablement frappée par l'accueil réservé aux chercheurs étrangers. La question d'être étrangère ne s'est pas posée. Cela m'a beaucoup marquée. La France a vraiment ouvert ses portes aux chercheurs du monde entier.

C'est grâce à ce poste au CNRS que j'ai pu poursuivre mes recherches dans la durée tout en fondant une famille. Ici, les femmes qui travaillent sont soutenues, car l'école et les crèches sont accessibles et peu coûteuses en comparaison d'autres pays. Les Français ne le disent pas assez je trouve, mais moi, si : c'est vraiment une chance d'être une femme chercheuse en France. J'ai été accueillie sans avoir à me poser de questions sur ma carrière. J'ai été jugée comme scientifique – point. Les choses doivent évoluer dans ce sens partout en Europe et dans le monde.

## Pensez-vous qu'il y ait une spécificité française de l'accueil des chercheurs étrangers ?

L'accueil des chercheurs étrangers n'est pas toujours simple, ici comme ailleurs. Mais, je dirais que la France, par ses règles et son organisation, peut servir d'exemple. Ainsi, quand des chercheurs européens viennent dans un laboratoire français, on leur établit un contrat de travail. C'est une évidence ici, mais pas forcément ailleurs. On constate que, petit à petit, les pratiques françaises s'imposent aux autres. Il y a en France des dispositifs forts pour soutenir la recherche, l'accueil de scientifiques étrangers, les femmes scientifiques. Mais des points sont toujours à améliorer, comme le financement – je ne les minimise pas.

# ON PASSE DE LA LUMIÈRE À LA NUIT EN UN INSTANT...

**Vous coprésédez avec Alain Prochiantz, administrateur du Collège de France, le comité de parrainage du Programme national d'aide à l'accueil en urgence des scientifiques en exil (Pause). Pourquoi ce programme ?**

• Quand les scientifiques subissent des contraintes politiques, comme dans des régimes autoritaires par exemple, la liberté de penser est en danger. Les chercheurs, les artistes, les écrivains, les journalistes sont souvent les premières victimes. Pour moi, être chercheuse signifie liberté de travailler, d'explorer, de poser des questions – certes de manière scientifique et rigoureuse, mais sans préjugés et sans contraintes extérieures. Les pays ouverts et démocratiques savent que la recherche et la pensée libre font avancer les sociétés. Pour moi, deux choses sont donc à préserver absolument dès lors que l'on souhaite un avenir à une société : l'éducation et la recherche.

**Qui sont les chercheurs accueillis dans le cadre de ce programme ?**

• Les chercheurs accueillis ont un profil très proche du mien ou de ceux avec qui je travaille, en ce sens qu'ils sont animés du même esprit de recherche, de rigueur scientifique, d'exigence de liberté. Je perçois très bien leur détresse dans les dossiers que nous recevons et évaluons, car la situation politique de leur pays s'est souvent détériorée très rapidement. On passe de la lumière à la nuit en un instant ; tout se ferme. On voit des personnes qui perdent leur liberté, leur travail, leur santé, des personnes et leur famille qui doivent sacrifier beaucoup pour sauver leurs vies.

**Pourquoi votre engagement dans l'accueil des scientifiques menacés ?**

• Si je ne crois pas à l'accueil de chercheurs qui font le même travail que moi, beaucoup mieux que

moi, alors pour quoi je travaille ? Mon engagement fait fondamentalement partie de ce que je suis, de la façon dont je fonctionne. Un autre point est à souligner : dès lors qu'un chercheur doit interrompre son activité, des connaissances peuvent être rapidement perdues. La recherche est en effet un travail du quotidien : en général les chercheurs doivent réfléchir à leur recherche tout le temps. Quand je parle de rupture dans la recherche, je ne pense pas à l'arrêt des expériences quand on quitte sa paillasse. Je pense à la rupture intellectuelle et émotionnelle : un membre de sa famille assassiné ou tombé sous les bombes, une maison explosée, et le vide s'installe dans la tête, on perd toute confiance et l'on ne se sent plus en sécurité ni avec les autres, ni avec soi-même. On perd sa capacité à se concentrer, à se projeter dans la vie. Permettre à ces scientifiques de sortir de situations déstabilisantes ou même tragiques en leur proposant de reprendre leurs travaux est très important.

**Comment soutenir ce programme d'accueil des scientifiques en danger ?**

• Déjà, il faut en parler autour de soi pour que chacun prenne conscience de l'existence de ce programme. Le plus important, c'est bien cette prise de conscience qui peut elle-même encourager l'accueil. Réaliser que ces personnes, qui sortent de grande détresse, sont comme nous. Et tout geste, tout don est important. J'ai été impressionnée par la mobilisation individuelle au sein des établissements pour accueillir ces scientifiques. Les personnes peuvent aider, comme mettre en lien un professeur de français avec un scientifique et sa famille qui arrivent. Les personnes que nous accueillons ont surmonté des traumatismes avec beaucoup de courage. Leur permettre de reprendre vie dans leurs recherches, c'est donner une chance à des trésors de se montrer et de se découvrir.

\* David Bruchon est en charge du fundraising et de la communication du programme national Pause.

## BIOGRAPHIE

### 1965

Naissance à Londres.

### 1993

Intègre le CNRS.

### 2008

Médaille d'argent du CNRS.

### 2010

Dirige l'Unité génétique et biologie du développement de l'Institut Curie.

### 2011

Grand Prix de la Fondation pour la Recherche médicale.

### 2012

Professeure au Collège de France.

### 2013

Membre de la Royal Society.

### 2017

Prix de la Société européenne de génétique humaine, Grand Prix Inserm.

## LE PAUSE

Le Programme national d'aide à l'accueil en urgence des scientifiques en exil (Pause) a été créé le 16 janvier 2017 après une première annonce, en octobre 2016, du secrétaire d'État chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, à l'occasion du colloque « Migrations, réfugiés, exil ». Pause accorde des financements incitatifs aux établissements d'enseignement supérieur et aux organismes de recherche publics projetant d'accueillir des scientifiques en danger et les accompagne dans leurs démarches. Pause, ce sont 63 scientifiques (doctorants, post-doctorants, enseignants-chercheurs confirmés) accueillis depuis le lancement du programme et 50 établissements mobilisés dans toute la France.

### Pour aller plus loin :

La page du Pause sur le site du Collège de France : <https://huit.re/8gzmkTtD>

Le « rapport sur l'accueil en France des scientifiques en danger. Préconisations pour la création d'un dispositif national » : <https://huit.re/W2CGHyn2>

Retrouvez l'intégralité de l'entretien sur [sgen-cfd.fr](https://huit.re)



## JE FAIS UN DON.

## SOLIDAIRES AVEC LES SCIENTIFIQUES EN EXIL.

Parce qu'ils développent et enseignent l'esprit critique, questionnent les sociétés, remettent en cause des préjugés et des opinions, les scientifiques sont particulièrement ciblés par toutes les formes de régimes autoritaires, totalitaires ou des groupes armés. Ils sont les premiers visés par les purges, persécutés, privés de liberté, parfois assassinés. Ce sont des victimes, comme leurs concitoyens, lorsque la guerre fait rage dans leur pays.

**LE PROGRAMME NATIONAL D'AIDE À L'ACCUEIL DES SCIENTIFIQUES EN EXIL (PAUSE)** soutient les établissements d'enseignement supérieur et de recherche qui accueillent des scientifiques étrangers en danger : doctorants, post-doc, enseignants-chercheurs, chercheurs.

Depuis janvier 2017, PAUSE a reçu 120 demandes d'établissements d'accueil. 63 scientifiques en danger ont pu être financés en priorité, compte tenu de l'urgence absolue qui pèse sur eux et leur famille. 50 établissements (universités, organismes de recherche, instituts, grandes écoles...) mobilisés dans toute la France organisent cet accueil et l'intégration sociale et professionnelle de ces scientifiques. Le programme PAUSE les accompagne dans leurs démarches. L'objectif est d'accueillir 100 scientifiques en danger par an.

### SAUVER DES VIES, SAUVER DES IDÉES

Le fonds de souscription du Programme PAUSE est placé sous l'égide de la Fondation de France.

Les financements recueillis hors frais de gestion sont versés aux établissements pour couvrir une partie **des frais d'accueil** (transport, suivi médical et psychologique, aide en urgence au logement, cours de langue) du scientifique en danger et sa famille et/ou une part de **la rémunération** pour ses activités d'enseignement et de recherche. En moyenne, 30 000 euros sont nécessaires pour sécuriser et insérer un candidat.

### Comment faire un don ?

Sous l'égide de

Fondation  
de  
France

- Soit par chèque bancaire libellé à l'ordre de Fondation de France - Programme PAUSE
- Soit par virement bancaire
- Soit en ligne (don sécurisé)\*  
<https://dons.fondationdefrance.org/PAUSE/>

**Avec votre don, bénéficiez d'importants avantages fiscaux.**



**Témoignage  
d'Ali Sammuneh,  
astronome syrien,  
père de quatre enfants**

« Le programme PAUSE est comme une main tendue, salvatrice, un sourire rassurant qui peut être perçu depuis tous les endroits sombres et froids de la planète comme un signe d'espoir. PAUSE m'a remis le pied à l'étrier, en me donnant du temps pour reconstruire, de zéro, mon activité professionnelle et une situation pour ma famille. »

**Des questions : [pause@college-de-france.fr](mailto:pause@college-de-france.fr) - Site internet : [pause.college-de-france.fr](http://pause.college-de-france.fr)**

Initiative lancée en janvier 2017 par le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, pilotée par le Collège de France avec le soutien du CNRS, INSERM, INRA, CNOUS, CPU, CDEFI, CNOUS, Chancellerie des universités de Paris, l'INRIA, le ministère de l'Intérieur et le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères.



COLLÈGE  
DE FRANCE  
—1530—

\* La Fondation de France et ses fondations sous égide bénéficient du label « Ideas » qui atteste de la qualité des pratiques de gouvernance, gestion financière et le suivi efficace de l'action des associations et fondations.