



# Profession ÉDUCATION

N° 258 | Décembre 2017-Janvier 2018 | 2,50 €



**ENSEIGNER, FORMER  
DE LA MATERNELLE  
À L'UNIVERSITÉ**

**Invité du mois :  
Frédéric Gal, DG du Refuge**

mgen<sup>\*</sup>

GRUPE vyv

MA SANTÉ, C'EST SÉRIEUX.

# J'AI CHOISI MGEN

MUTUELLE SANTÉ - PRÉVOYANCE

Martin Fourcade et 4 millions de personnes ont choisi MGEN pour la confiance, la solidarité, l'accès aux soins de qualité et le haut niveau de prévoyance.

**MARTIN FOURCADE**  
CHAMPION DU MONDE &  
CHAMPION OLYMPIQUE  
DE BIATHLON



PARTENAIRE OLYMPIQUE



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

## 4 ACTUALITÉ

### Égalité professionnelle femmes/hommes

Enfin, un sujet de dialogue social.

### Perspectives de rentrée

Les moyens pour 2018.

## 7 DOSSIER

### Enseigner, former de la maternelle à l'université

Quelle professionnalité défend le Sgen-CFDT dans la nouvelle société apprenante ?



## 19 INFO PRO

### Parcours éducatif de santé pour tous les élèves

Une urgence !

## 20 MILITANT-ES

### Le Sgen-CFDT de Provence-Alpes

Un développement considérable.

## 21 NUMÉRIQUE

### Communication numérique

Le Sgen-CFDT Bretagne réclame une charte au rectorat...

## 22 INVITÉ DU MOIS

### Frédéric Gal

Le Refuge est une association qui aide les jeunes LGBT rejetés par leur famille. Son directeur général en présente le fonctionnement, les missions et actions.



**KARIMA BOULHOCHAT**

Secrétaire nationale

## ÉDITO

### L'ambition... et les moyens

EN CETTE PÉRIODE DE VŒUX, le Sgen-CFDT souhaite à nos ministres de tutelle de se donner les moyens de réussir une année 2018 qui devrait voir un meilleur accompagnement des étudiant-es de premier cycle vers la réussite. Du moins, est-ce l'objectif de la réforme de l'entrée en premier cycle universitaire, laquelle concerne aussi bien l'enseignement supérieur que le secondaire.

Du côté de l'enseignement supérieur, la ministre annonce des moyens pour mettre en œuvre la réforme et une dotation supplémentaire de six millions d'euros pour reconnaître l'investissement des personnels.

Dans les lycées, la réussite de la réforme dépendra des enseignant-es à qui on demande plus que jamais d'accompagner les élèves dans la construction de leur parcours et d'en évaluer la pertinence au vu des attendus de l'enseignement supérieur. Pour jouer ce rôle, ni accompagnement ni formation ne sont prévus. Évidemment, pour cela, les enseignant-es collaboreront avec les psychologues de l'Éducation nationale (psy-EN). Hélas, pour la rentrée 2018, le nombre de postes d'enseignant ouverts au concours diminue et le nombre de recrutement de psy-EN reste chroniquement bas.

Baucoup de défis donc, mais le Sgen-CFDT vous souhaite une belle année, la réussite de vos projets, et travaillera à nous en donner toutes et tous les moyens.

8 janvier 2018



**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, Jean-Pierre Baills, Stéphanie Benoist, Vincent Bernaud, Karima Boulhouchat, Dominique Bruneau, Annie Catelas, Christophe Caulier, Adrien Ettwiller, Jean-Marc Grimont, Philippe Hedrich, Christophe Huguel, Isabelle Lacaton, Françoise Lambert, Gaël Le Floch, Franck Loureiro, Nathalie Noël, Catherine Nave-Bekhti, Barkaroum Reali, Élisabeth Ritzenthaler, Muriel Salvatori, Élisabeth Sioudan-Devailly, Alexis Torchet, Guillaume Touzé, Dominique Treffe.

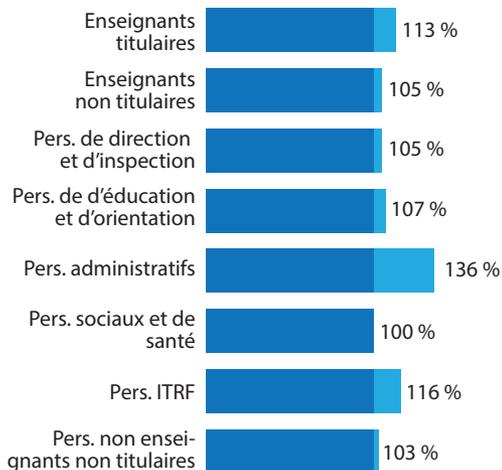
**IMPRESSION** : ETC, Yvetot (76) - Imprim' Vert.

**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 - www.sgen-cfdt.fr

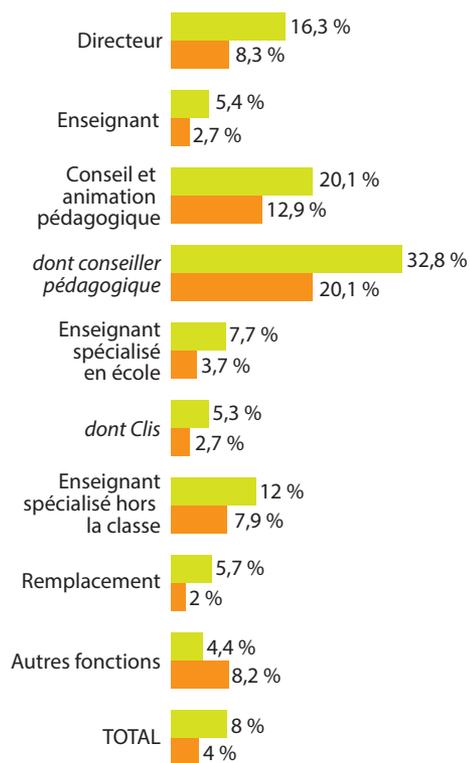
**PUBLICITÉ** : IM Régie, 23 rue Faidherbe 75011 Paris / email : impub@impub.fr / Tél. : 01 40 24 15 33.

**PHOTO DE COUVERTURE** : ©Pexels / Pixabay.

**Salaires moyen net mensuel des hommes en % de celui des femmes, en équivalent temps-plein** (source : Insee, rapport de situation comparée 2015 du MENSER, publié en 2017).



**Pourcentages d'hommes (en vert) et de femmes (en orange) promus à la hors-classe (ancienne formule) des professeurs des écoles** (source : données DGRH, calculs Sgen-CFDT).



**Le ministère se saisit enfin de l'égalité femmes/hommes**

# Égalité professionnelle

Par Catherine Nave-Bekhti

Il aura fallu un discours présidentiel pour que le ministère de l'Éducation nationale fasse de l'égalité professionnelle un sujet à part entière. Le 13 décembre 2017 se réunissait un groupe de travail issu du comité technique ministériel (CTMEN) consacré à l'égalité entre femmes et hommes. Le Sgen-CFDT l'avait demandé à la précédente ministre. Promis le 8 mars 2017, réuni neuf mois après... il était temps !

Le Sgen-CFDT reste attentif à la suite. La tendance à traiter en même temps de l'éducation des élèves à l'égalité et de l'égalité professionnelle se solde souvent par l'abandon en cours de route de cette dernière. Si elles sont évidemment complémentaires, nous avons demandé et obtenu que chacune fasse l'objet de réunions distinctes.

Il va enfin être possible d'améliorer le rapport de situation comparée. Ce recueil de données comparant les situations des femmes et des hommes en matière de recrutement, de rémunération, de temps de travail... doit être en effet enrichi. Le dialogue social portera sur l'analyse de ces données et sur l'élaboration de mesures à mettre en œuvre pour que l'égalité professionnelle progresse.

Il s'agit aussi de prévenir et de lutter contre les agissements (harcèlements et violences) à caractère sexiste et sexuel qui visent les personnels, et d'où qu'ils viennent.

<http://bit.ly/2qnuBOU>



© Pixabs/Kburnett91

## Redoublement

# Le retour

Le retour du redoublement, voulu par le ministre, est acté par une modification du Code de l'éducation. Possible annuellement, il doit rester l'exception « dans le cas où le dispositif d'accompagnement pédagogique mis en place n'a pas permis de pallier les difficultés importantes d'apprentissage rencontrées par l'élève ».

Pour rappel, un rapport en 2015 du Conseil national d'évaluation du système scolaire soulignait que « dans la majorité des études, le redoublement n'a pas d'effet sur les performances scolaires à long terme ».

Présenté au Conseil supérieur de l'éducation du 14 décembre, le projet de décret, sur 75 suffrages exprimés, a été rejeté par 41 voix contre, dont le Sgen-CFDT, le Se-Unsa et la FCPE. • A. E.



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



© Goumbik / Pixabay

## Quelles perspectives pour la rentrée ?

# Les moyens pour 2018

Par Adrien Ettwiller

La priorité au premier degré est confirmée avec 3 881 moyens d'enseignement supplémentaires. Par ailleurs, cent équivalents temps plein sont prévus pour les conventions départementales « ruralité » et cent autres sont réservés pour renforcer la scolarisation des enfants en situation de handicap. Il est à craindre que ces créations ne suffisent pas à mettre en œuvre la politique ministérielle des classes à douze élèves en CP et CE1 dans les Rep+ et Rep.

Pour le second degré, la situation est plus tendue encore puisque l'on assiste à une baisse des dotations de nombreuses académies, alors même que les effectifs augmentent de 26 242 au niveau national. Les 120 équivalents temps plein créés serviront à développer les formations post-bac.

Surtout, il n'y a aucune création d'emplois de psychologue de l'Éducation nationale, de conseiller principal d'éducation, de personnel de laboratoire, de personnel de direction, de personnel d'inspection, de médecin scolaire, d'infirmier et d'assistant de service social.

Enfin, 200 emplois administratifs sont retirés, dont 188 dans les académies. Ces suppressions de moyens indispensables à la gestion des établissements et des personnels paraissent particulièrement illogiques dans l'académie de Lille qui perd 21 postes administratifs alors qu'elle aura 312 professeurs des écoles supplémentaires à gérer.

## En bref

### Promotion des ITRF

Les deux voies de promotion sont le tableau d'avancement (promotion de grade) et la liste d'aptitude (promotion dans le corps supérieur). Sont pris en compte la valeur professionnelle de l'agent et les acquis de l'expérience professionnelle. Le dossier établi par l'agent comporte notamment un rapport d'aptitude professionnelle établi par le supérieur hiérarchique direct, un rapport d'activité établi par l'agent et un curriculum vitae (catégories A, B). Ils sont transmis au ministre pour examen à la commission administrative paritaire nationale (CAPN) pour les catégories A et B, et au rectorat (catégorie C) accompagné du procès-verbal de la commission paritaire de l'établissement (CPE) ou du GT.

La CAP examine les dossiers dans l'ordre des propositions des établissements et services. À l'issue des CAPN, les résultats des promotions sont consultables sur le site du MESRI.

• E. S.-D.

### Parcoursup : tout ou rien !

Par la négociation, le Sgen-CFDT a obtenu 25 millions d'euros pour la mise en œuvre de la loi Orientation et réussite étudiante (ORE). Sur ces 25 millions, 6 serviront à indemniser les personnels pour le travail supplémentaire occasionné par la réforme de l'accès au premier cycle ainsi qu'à créer 22 000 places supplémentaires dans l'enseignement supérieur, dont 3 000 en section de technicien du supérieur. Pour le Sgen-CFDT, c'est un premier pas dont il peut se féliciter, mais il est insuffisant. Aussi, lors du Conseil national de l'Enseignement supérieur et de la Recherche du 15 janvier, le Sgen-CFDT, soutenu par La Fage et Sup'Recherche-Unsa, a soumis au vote une motion pour revendiquer des moyens supplémentaires. La CGT, FO, la CGC et la FSU ont voté contre et demandé le retrait du projet de loi ORE. En somme, c'est la politique du tout ou rien et tant pis pour les agents. Le Snpptes, courageusement, s'est abstenu. • F. L.

Pour en savoir plus : <http://bit.ly/2EQ4FNY>

## En bref

### Fin des auditions pour la réforme du bac

Présidée par Pierre Mathiot\*, la commission chargée de préparer une réforme du bac a achevé ses auditions à la mi-décembre. Elle doit rendre son rapport courant janvier. Le Sgen-CFDT a été reçu, une première fois seul, puis dans le cadre du collectif regroupant treize organisations réformatrices. Nous attendons maintenant les préconisations finales ainsi que les modalités et le calendrier de la concertation. Pour le Sgen-CFDT, la réforme du bac n'a de sens que si elle se traduit par plus de justice sociale au lycée, un parcours bac-3 bac+3 développant l'émancipation ; un lycée où les personnels ont le pouvoir d'agir sur leur travail. Il jugera donc sur pièces. • A. T.

\* Ancien directeur de Sciences po Lille, délégué ministériel aux Parcours d'excellence jusqu'en juin 2017.

### Carrefour santé social

#### Le 30 novembre 2017, s'est tenu le colloque du Carrefour santé social.

Plus de 200 participants ont débattu, à la MGEN, de la santé au travail. Cette journée, organisée avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), a permis de faire le point sur la prévention des risques psychosociaux (RPS) quatre ans après la signature de l'accord-cadre. Les freins sont encore nombreux pour installer des dynamiques durables de prévention, mais les leviers sont maintenant identifiés pour conduire une politique de prévention primaire des RPS. Le Sgen-CFDT, membre du carrefour social, sera actif pour promouvoir cette nécessaire démarche préventive. • A. E.

### Supérieur : mieux reconnaître l'activité de formation

Le ministre de l'Enseignement supérieur a annoncé au Sgen-CFDT qu'elle acceptait d'ouvrir des discussions pour une meilleure reconnaissance de l'activité de formation des enseignants et enseignants-chercheurs. Elle demande aux organisations syndicales de lui faire part de leurs propositions. Dès la fin du mois de janvier, elle élaborera une feuille de route pour mener les discussions et aboutir à un accord. • F. L.

### L'avenir des centres d'information et d'orientation...

## Dealé sur un coin de table

Par Alexis Torchet

L'Association des Régions de France a annoncé avoir obtenu du Premier ministre et du ministre de l'Éducation nationale le pilotage du dossier orientation avec le transfert des centres d'information et d'orientation (CIO) et des personnels y exerçant.

Le Sgen-CFDT est particulièrement surpris de cet accord qui n'a jamais fait l'objet de la moindre réunion, ni d'information à l'intention des organisations représentatives des personnels. Le Sgen-CFDT a toujours demandé que les régions financent les CIO dans le cadre de leur contribution au service public régional de l'orientation tout en indiquant que le transfert des personnels était une ligne rouge.

Lors des discussions sur la création du corps des Psy-EN, le Sgen-CFDT a pointé le risque, en partageant le corps en deux composantes, de favoriser la partition du métier entre conseillers d'orientation en CIO transférés aux régions et psychologues de l'Éducation nationale restant en établissement.

Il est absolument nécessaire que les services de l'État et ceux de Régions collaborent en vue de la réussite des élèves et des étudiants en matière d'orientation, de parcours de formation et d'insertion.

Si elles se confirment, le Sgen-CFDT appellera à la grève pour s'y opposer.



08 | 01 | 2018

### LE CESE LANCE UNE CONSULTATION CITOYENNE

Le Conseil économique, social et environnemental (Cése) a décidé d'associer les citoyens à la rédaction de l'avis sur l'orientation des jeunes. Comment lever la pression inhérente au choix d'une orientation ? Quelles conditions pour davantage de sérénité ? Les soixante contributions les plus soutenues recevront une réponse officielle. Rendez-vous sur la plateforme avant fin février.

<https://participez.lecese.fr>

19-24 | 03 | 2018

### SEMAINE DE LA PRESSE ET DES MÉDIAS DANS L'ÉCOLE

Le thème de l'édition pour la deuxième année consécutive est « D'où vient l'info ? ».

Des ressources sont disponibles sur le site du Clemi :

<http://bit.ly/2mhXtTN>

L'inscription des enseignants pour réserver des titres a ouvert le 9 janvier :

<http://bit.ly/2Fz0JCa>

Le prochain dossier de *Profession Éducation* portera sur l'éducation aux médias et à l'information. Vous pourrez le trouver en ligne dès le 20 février 2018.

SEMAINE DE LA PRESSE ET DES MÉDIAS DANS L'ÉCOLE®

19 > 24 mars 2018

CLEMI

Le centre pour l'éducation aux médias et à l'information



# DOSSIER

## Enseigner, former de la maternelle à l'université

Réalisé par Laurent Alexandre, Jean-Pierre Bails, Stéphanie Benoist, Dominique Bruneau, Alain Candau, Annie Catelas, Jean-Luc Evrard, Jean-Marc Grimont, Philippe Hedrich, Isabelle Lacaton, Françoise Lambert, Franck Loureiro, Catherine Nave-Bekhti, Barkaroum Reaili, Muriel Salvatori, Alexis Torchet, Guillaume Touzé, Dominique Treffle.

En 1937, les fondateurs du Sgen-CFDT avaient pour idée-force l'unité de l'École et donc des enseignants qui devaient être liés aux autres travailleurs, et notamment aux autres personnels de l'éducation. D'où le choix du syndicalisme général et confédéré. La réflexion sur le métier enseignant s'est approfondi au fil des décennies, notamment quant aux liens entre les enjeux pédagogiques et sociaux. 80 ans plus tard, dans un contexte où l'institution scolaire est remise en question, que signifient, pour le Sgen-CFDT, enseigner et former ?

## Enseigner Un même métier qui vaut une même reconnaissance



© April

La réflexion sur le métier enseignant est consubstantielle au Sgen-CFDT et s'inscrit dans une cohérence constante. Ainsi, dès 1938, le Sgen-CFDT revendique à la fois le recrutement des élèves d'écoles normales au niveau du bac, la formation pédagogique des professeurs et la fin du recrutement d'auxiliaires, posant ainsi les premiers jalons d'une réflexion de long terme sur l'unité du métier enseignant qui va, sans les négliger, au-delà des seules revendications salariales, et bouscule ainsi les réflexes corporatistes. Sur l'impératif de formation d'abord, avec la revendication d'une formation permanente dans les années 50, puis en 1966 le positionnement en faveur d'instituts universitaires de pédagogie (IUP) où seraient formés ensemble les instituteurs et les professeurs et, enfin, en 2016, l'idée selon laquelle « promouvoir nos métiers, c'est affirmer que nos missions ne peuvent s'accomplir sans une professionnalité s'appuyant sur les acquis des personnels et une formation adaptée ». Aussi le Sgen-CFDT a-t-il alors réitéré sa revendication d'une titularisation sans concours des contractuels sous condition de durée de services : « il n'est pas admissible que des contractuels soient jugés dignes d'enseigner face à une classe comme non-titulaires mais indignes de devenir titulaires. »

Unité du métier ne signifie pas uniformité. Enseigner, c'est un seul métier, mais dont les conditions d'exercice diffèrent, notamment selon les lieux, d'où les zones d'éducation prioritaires (ZEP) portées dès 1972 par le Sgen-CFDT car il faut donner plus à ceux qui ont moins mais aussi donner autrement, c'est-à-dire faire évoluer le métier dans le sens du travail collectif et d'un nouveau type de rapport à l'établissement et aux élèves, autre constante du projet du Sgen-CFDT. • A. T.

**À** LA RENTRÉE 2015, IL Y AVAIT, d'après les différents bilans sociaux du ministère, 879 500 enseignants dans l'enseignement scolaire (dont 44,7 % dans le premier degré et 55,3 % dans le second), 56 884 enseignants-chercheurs et 13 389 personnels des premier et second degrés exerçant dans l'enseignement supérieur. En ajoutant les 13 668 enseignants de l'enseignement agricole public et les 2 000 professeurs de sport de la Jeunesse et des Sports, c'est près d'un million de personnels qui exercent ce métier. Face à l'énormité d'un tel chiffre, le corps unique de la maternelle à l'université, revendication historique du Sgen-CFDT, fait-il encore sens, ou n'est-ce plus que de « vieilles lunes » ?

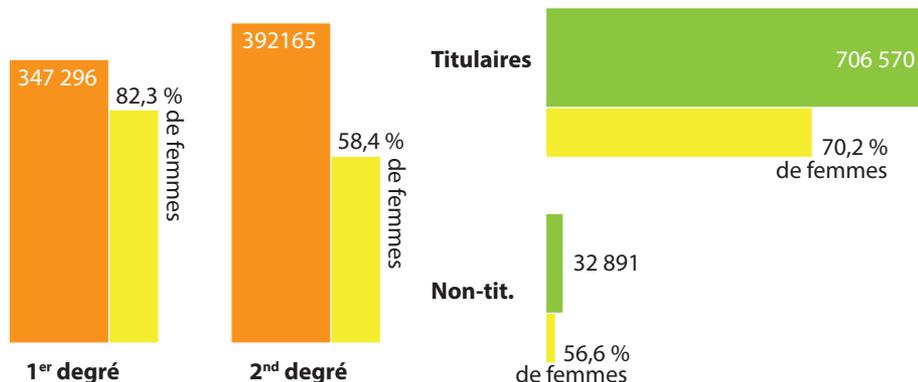
### LA PROFESSIONNALITÉ ENSEIGNANTE

Force est de constater que ce qu'écrivait un militant du Sgen-CFDT sur le sujet en 2014 n'a pas pris une ride : « Enseigner en milieu rural ou en banlieue (entendez Neuilly ou Vaulx-en-

Velin), ce n'est pas la même chose. Enseigner en classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) ou être en complément de service sur un collège et un lycée, ce n'est pas pareil. Enseigner dans une classe unique ou en petite section, ce n'est pas pareil. Le corps unique n'est pas un Frankenstein (*sic*) qui dévorerait tout crus de malheureux enseignants soumis à l'arbitraire de l'administration qui enverrait des professeurs de lycée professionnel (PLP) indus' dans les CPGE ou des agrégés de philo en petite section. Le corps unique, c'est peut-être la fin du syndicalisme corporatiste ou du syndicalisme de la peur, mais ce n'est pas l'abolition de toute différence entre enseignants. »<sup>1</sup> Ce n'est pas non plus une revendication pour le court ou le moyen terme. C'est par contre une boussole qui garde tout son sens pour une action syndicale dans l'intérêt des personnels.

D'abord parce que pour le Sgen-CFDT, il existe une professionnalité enseignante qui s'apprend. Elle se traduit d'ailleurs par la définition d'un lieu unique de formation des enseignants de la maternelle à l'université : l'école supérieure du professorat et de l'éducation (Espé). Pour l'enseignement

### Nombre d'enseignants du secteur public par degré d'enseignement et pourcentage de femmes (Source : MENESR-Depp, déc. 2015).



**Il existe une professionnalité enseignante** qui s'apprend et se traduit d'ailleurs par la définition d'un lieu unique de formation des enseignants de la maternelle à l'université : l'école supérieure du professorat et de l'éducation (Espé)...



© Ralph Hammann / Wikimedia Commons

## POUR LE SGEN-CFDT, IL S'AGIT DE MIEUX RÉPONDRE AUX EXIGENCES ET À LA VARIÉTÉ DE MODALITÉS D'EXERCICE DU MÉTIER...

scolaire, le rétablissement d'une formation initiale au niveau master fondée sur le principe d'une alternance de cours à l'université et de stages en établissements scolaires est censé contribuer à une meilleure articulation entre connaissances disciplinaires, savoirs didactiques et pédagogiques, et compétences professionnelles définies dans le

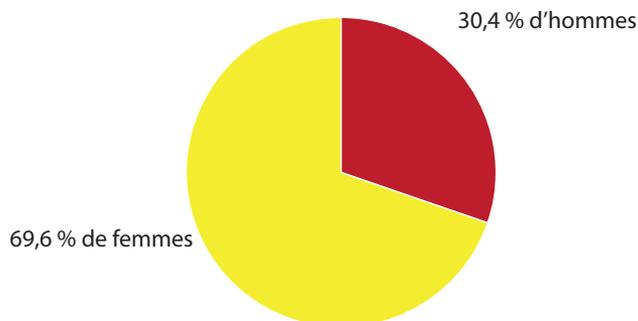
référentiel de 2013<sup>2</sup>. Pour le Sgen-CFDT, des améliorations sont nécessaires, notamment pour permettre un continuum de formation, de la licence aux premières années d'enseignement, et ainsi mieux répondre aux exigences et à la variété de modalités d'exercice du métier d'enseignant. Un premier pas a été également franchi dans l'enseignement supérieur avec le décret publié le 9 mai 2017, issu des discussions menées dans le cadre de l'agenda social<sup>3</sup>, qui institue pour les maîtres de conférences stagiaires une formation obligatoire initiale de trente-deux heures « visant à l'approfondissement des compétences pédagogiques nécessaires à l'exercice du métier ».

### UNE NOUVELLE SOCIÉTÉ APPRENANTE

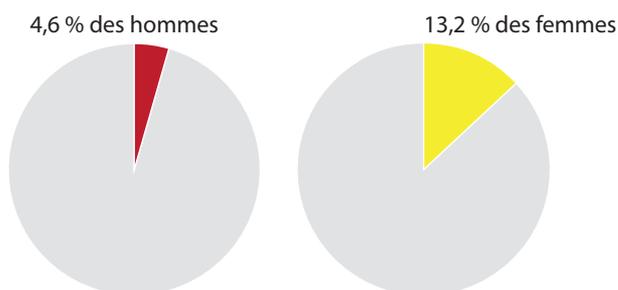
Cette professionnalité enseignante est confrontée à tous les niveaux aux bouleversements engendrés par la révolution numérique et par le passage à une société

apprenante qui changent les modes d'accès aux savoirs. L'École ne peut plus se contenter de simplement transmettre les savoirs aux seuls élèves qui ont acquis les compétences et connaissances nécessaires pour progresser. Puisqu'il s'agit de les aider à trier des flux continus d'informations, à se forger les outils indispensables pour aborder et s'approprier des savoirs complexes, les heures de face-à-face classe/professeur ne suffisent plus : il faut donner du temps à un travail personnel ou en petits groupes encadrés. Les besoins en matière d'organisation du travail s'en trouvent modifiés pour ce qui concerne aussi bien la gestion matérielle (organisation des classes, mobilier...) que les méthodes (travail en équipe avec relations interpersonnelles, rôle de chacun...). De plus, le passage d'une logique d'orientation par des voies prédéfinies à une logique de construction de parcours nécessite que l'élève bénéficie d'un accompagnement. Il n'a plus seulement besoin d'information, mais d'une aide à la réflexion sur son travail et son projet. C'est tout l'enjeu des réformes en cours de l'accueil en premier cycle et du bac, et qui pourraient échouer faute de volonté politique. Cet encadrement, ou cet accompagnement, relève pleinement des missions de l'enseignant. ●●●

**Pourcentage d'hommes et de femmes pour les 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés dans leur ensemble** (Source : MENESR-Depp, déc. 2015).



**Pourcentage de temps partiels chez les femmes et chez les hommes (moyenne : 10,6 %)** (Source : MENESR-Depp, déc. 2015).



## Bruno Poucet \*

## “Il ne s’agit plus de hiérarchiser les élèves comme par le passé...”

\* PROFESSEUR EN SCIENCES DE L'ÉDUCATION, UNIVERSITÉ DE PICARDIE-JULES VERNE.

**Quel regard portes-tu, en tant qu'historien de l'éducation, sur les transformations récentes de l'identité professionnelle des enseignants ?**

Les enseignants sont confrontés à des transformations importantes dans le système éducatif, y compris dans le premier degré. L'impact sur leur identité professionnelle est réel. Jadis, les maîtres du primaire triaient les élèves. L'échec scolaire ne posait pas problème : le travail non qualifié était important. À partir des années 1970, les choses changent : la désindustrialisation fait des ravages, échouer devient dramatique. Les enseignants du primaire préparent désormais au second degré tous les élèves et doivent les faire réussir : ils ne les classent plus, mais les aident à progresser, à leur rythme, et évaluent leurs compétences. Or, ils ne disposent pas toujours des moyens pédagogiques de cette réussite et cela les interroge professionnellement. Quant aux professeurs du second degré, ils ont pris en pleine face la massification : spécialiste d'une discipline, une grande partie d'entre eux a compris que des tâches nouvelles les attendaient : gestion des conflits, capacité à imposer son autorité, relation avec les parents, organisation d'une équipe pédagogique, modalités d'évaluation, orientation professionnelle, lien avec l'enseignement supérieur. Tout cela change les modalités d'exercice du métier. Il ne s'agit plus de hiérarchiser les élèves comme par le passé, mais de les aider à

faire un choix qui corresponde au mieux à leurs aptitudes et à leur liberté. Les universitaires ont dû également s'adapter : une partie des étudiants éprouvent de grandes difficultés à s'orienter. Leur rapport au savoir est différencié. Certains sont pleinement engagés, d'autres totalement déçus. Cela interroge des enseignants qui sont aussi des chercheurs, créateurs de savoirs nouveaux. L'enseignement supérieur français est toujours à deux vitesses. Or, le métier n'est pas le même : gérer un flux important d'étudiants ne signifie pas la même chose que de faire cours à une élite sélectionnée.

**Comment a évolué leur rapport à la classe ?**

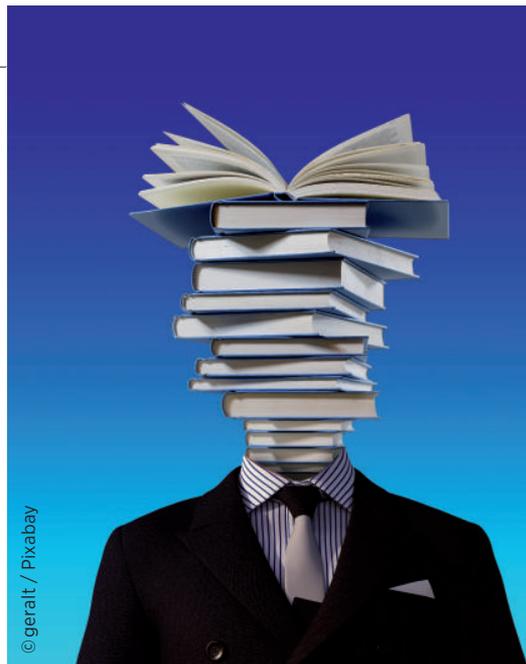
En face d'eux, les enseignants ont de plus en plus souvent un groupe de pairs qui a sa propre culture, ses propres règles de fonctionnement. Mais les élèves attendent beaucoup des enseignants : une injustice est toujours très mal vécue.

**Quel est leur rapport au collectif de travail (école, établissement, université) ?**

Peu à peu – au moins dans l'enseignement scolaire –, les enseignants travaillent davantage ensemble. Ils n'ont guère le choix compte tenu des contextes parfois difficiles. En revanche, à l'université, pour l'essentiel, le travail reste largement individualisé, voire individualiste. C'est lié, en partie à la parcellisation et à l'extrême spécialisation des disciplines.

**Quels sont pour toi les enjeux des années à venir pour le métier enseignant ?**

Dans l'avenir, de manière différente selon les degrés, les enseignants feront face à des élèves connectés, de plus en plus en lien avec l'univers de l'information. Il appartiendra aux enseignants de faire de ces informations des savoirs, des savoir-faire, des savoir-être. De travailler ensemble sur des objets de savoir à partir d'approches pluridisciplinaires. Pour restituer de la complexité là où règne le simplisme.



© geralt / Pixabay



## QUELLE RECONNAISSANCE ?

Un premier pas a été franchi avec leur reconnaissance dans les nouveaux décrets de 2014 définissant le service des enseignants du second degré. Il reste maintenant à obtenir l'allègement du face-à-face élèves au profit de ces missions et à étendre ces avancées au premier degré, alors que dans l'enseignement supérieur, c'est la prise en compte des missions d'enseignement des enseignants-chercheurs qui est le chantier essentiel à mener. Les différences évidentes qui existent, tant au niveau des pratiques que des modalités et conditions de travail, doivent être reconnues. C'est l'un des enjeux de la mise en œuvre dans le champ de l'Éducation nationale et de l'enseignement agricole du protocole sur les Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) avec la création de la classe exceptionnelle. Ce sont en effet les fonctions exercées (direction d'école, REP+, post-bac, direction d'exploitation...) qui sont prises en compte pour y accéder. Si le Sgen-CFDT continue à revendiquer la reconnaissance des fonctions exercées en cours de carrière avec notamment des décharges horaires, il s'agit néanmoins d'une avancée essentielle. ● A. T.

<sup>1</sup> <http://bit.ly/2mzk51E>

<sup>2</sup> <http://bit.ly/1JaEgBC>

<sup>3</sup> <http://bit.ly/2AEJJqL>

## FORMATION EN ESPÉ

Les écoles supérieures du professorat et de l'éducation (Espé) ont bien pour objectif de former des enseignants du primaire au supérieur et répondent donc, en principe, aux attentes du Sgen-CFDT en ce sens qu'elles permettent, au XXI<sup>e</sup> siècle, de former à l'université des spécialistes de l'apprentissage dans le contexte d'une société apprenante. Le projet était ambitieux et la mise en place de ce nouveau modèle de formation n'a pu être enclenchée que par la très forte mobilisation de l'ensemble des équipes, aussi bien celles des ex-Instituts universitaires de formation des maîtres, que celles des universités de rattachement et partenaires, ou des rectorats. Mais le chantier reste à poursuivre et des arbitrages institutionnels vont être nécessaires pour permettre aux stagiaires et aux équipes de travailler dans de meilleures conditions. En effet, le dispositif actuel de formation n'est pas satisfaisant. L'Éducation nationale et l'Enseignement supérieur ne se sont toujours pas suffisamment entendus sur leurs prérogatives respectives dans le domaine maintenant partagé de la formation des enseignants et des conseillers principaux d'éducation (CPE). Tant que la formation restera phagocytée par la préparation du concours et la pression de la titularisation, sous leurs formes actuelles, « la formation ne sera qu'une suite de pièges à éviter » (témoignage d'un stagiaire de l'Espé de Strasbourg).

Le réseau national des Espé a organisé le 11 janvier 2018 au lycée parisien Henri IV une journée d'entretiens justement consacrée à la question de l'articulation entre la formation des enseignants et leur recrutement. Si l'ensemble des participants a souligné l'importance du chemin parcouru depuis 2013, de nombreux obstacles restent à lever, en particulier ceux que représentent la place du concours et la nature des épreuves. Le Sgen-CFDT a défendu la nécessité de renforcer et de développer le caractère universitaire de la formation, mais dans un continuum, de la licence aux premières années de titularisation. Dans ce contexte, notre syndicat a fait le choix réfléchi, argumenté et sous conditions, de demander un repositionnement des concours en fin de master 2 pour garantir la cohérence d'un dispositif de formation universitaire. Dans leurs formes actuelles (épreuves d'admissibilité écrites suivies d'épreuves orales d'admission), les différents concours de recrutement de l'Éducation nationale sont de belles machines du siècle dernier qui ne tiennent pas compte du nouveau dispositif de formation à l'Espé dans le cadre d'un master Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (Meef). De nouvelles modalités de recrutement permettraient de mesurer à la fois les compétences professionnelles des étudiants et leur aptitude à exercer une mission de service public. La titularisation est aussi à rénover pour dresser un premier bilan de compétences des stagiaires en vue d'une formation continuée personnalisée et adaptée.

Le Sgen-CFDT a des propositions à faire et se tient prêt à entamer de nouvelles discussions sur l'ensemble du dossier de la formation des enseignants et des CPE. • L. A.

**Le dispositif  
actuel de  
formation  
n'est pas  
satisfaisant...**



© StockSnap / Pixabay

## AGIR SUR SON TRAVAIL

Le système éducatif français s'est construit comme une institution pyramidale où les injonctions descendantes pèsent sur les acteurs de terrain, qu'ils soient enseignants ou exercent d'autres métiers. Une logique que dénonce depuis longtemps le Sgen-CFDT comme étant en contradiction avec le statut même des enseignants qui sont tous des cadres de catégorie A, donc des concepteurs. Une incohérence devenue encore plus flagrante depuis la mastérisation !

Pour le Sgen-CFDT, il est plus que temps de faire concrètement confiance aux enseignants (et pas seulement dans les discours) et de leur donner les moyens d'agir collectivement sur leur travail. • A. T.

MATERNELLE

### Première étape...

L'école maternelle est la première étape, essentielle, du parcours de l'élève avec pour mission de « donner envie aux enfants d'aller à l'école pour apprendre, affirmer et épanouir leur personnalité. » (Programmes 2015). Elle est à la charnière entre la famille, les structures d'accueil

de la petite enfance et l'école élémentaire. L'autonomie de l'enseignant permet la créativité, et le développement de pratiques pédagogiques spécifiques au cycle 1 : travail en ateliers, en tandem avec l'agent territorial spécialisé d'école maternelle (Atsem), avec l'auxiliaire de vie scolaire (AVS), collaboration avec le personnel spécialisé, adaptation permanente aux besoins de chaque enfant. Elle s'appuie sur un collectif de travail et se construit au sein d'une équipe. À l'école maternelle plus qu'ailleurs, la relation quotidienne avec les parents participe à la co-éducation et illustre la dimension humaine et primordiale du métier. L'école maternelle est aussi la première étape de l'inclusion des élèves en situation de handicap. Pour le Sgen-CFDT, les Espé doivent proposer des modules de formation spécifiques à l'école maternelle. La qualité de la formation initiale et la confiance accordée aux personnels sont des gages d'autonomie, vecteur d'innovation pédagogique au service de la réussite de tous les élèves. Quant à la formation continue, elle est perçue comme un frein à l'autonomie parce que trop injonctive. • I. L.

© Pixabay

formations pédagogiques de proximité.

Le collectif de travail doit être au centre du fonctionnement des établissements dans les prises de décision. Chaque acteur de l'école, à son niveau, doit pouvoir y participer. Il s'agit de mieux décliner les orientations territoriales, de se les approprier pour garantir des conditions de travail propices à la réussite scolaire. C'est donc la confiance en ses personnels qui prime. Le rôle des inspecteurs doit ainsi évoluer pour aider le collectif pédagogique. L'évaluation partagée doit être basée sur la capacité du collectif à mettre en œuvre les projets pour atteindre les objectifs fixés. • D. B.

ÉLÉMENTAIRE

### Un collectif de travail régulateur

Avec son modèle pyramidal, l'Éducation nationale peine à s'adapter aux évolutions de notre société. Son fonctionnement engendre, chez beaucoup de collègues, de la souffrance. Cela bloque leurs capacités à mener à bien les projets mutuellement décidés. Si le directeur d'école pilote, il ne peut tout faire seul. C'est l'équipe pédagogique toute entière qui est responsable de la réussite du parcours de chaque élève. Chaque acteur, qu'il soit enseignant titulaire, remplaçant, stagiaire doit pouvoir agir sur son travail : emploi du temps, initiatives pédagogiques,

formations pédagogiques de proximité. Le collectif de travail doit être au centre du fonctionnement des établissements dans les prises de décision. Chaque acteur de l'école, à son niveau, doit pouvoir y participer. Il s'agit de mieux décliner les orientations territoriales, de se les approprier pour garantir des conditions de travail propices à la réussite scolaire. C'est donc la confiance en ses personnels qui prime. Le rôle des inspecteurs doit ainsi évoluer pour aider le collectif pédagogique. L'évaluation partagée doit être basée sur la capacité du collectif à mettre en œuvre les projets pour atteindre les objectifs fixés. • D. B.

© B. Peignat

### Autonomie pédagogique des équipes

Comme pour la réforme du lycée, le Sgen-CFDT a été attentif à ce que celle du collège ouvre des pistes d'action collective pour les enseignants. Même si la marge horaire supplémentaire (3 heures) est moindre qu'en lycée, elle doit permettre d'amorcer un tel travail collectif.

Des gardes-fous existent pour que l'autonomie pédagogique soit celle de l'établissement et des équipes, et non celle du principal. Peu diffusés, ils sont sous-utilisés. Le Sgen-CFDT a bataillé pour que le conseil pédagogique se dote d'un règlement intérieur, puisse se réunir à la demande de ses membres... Bref, pour qu'il soit une instance de pilotage pédagogique qui prépare les débats et décisions du conseil d'administration. Les compétences décisionnelles de celui-ci sont, elles aussi, passées par perte et profit, souvent par manque de temps d'où la nécessité d'un conseil pédagogique solide.

Bien sûr, les textes règlementaires ne sont pas toujours faciles à trouver et interpréter, c'est pourquoi le Sgen-CFDT publie guides et articles actualisés<sup>1</sup>. • G. T.

<sup>1</sup> Code de l'éducation, art. R421-41-1 sq. : <http://bit.ly/2CXPsNh>.

<sup>2</sup> Les instances d'un EPLE : <http://bit.ly/2DiaLab>  
Articles : <http://bit.ly/2DfuqHR>

© Pixabay

COLLÈGE

LYCÉE



© Pixabay

## Une organisation originale de la seconde

La mixité sociale est bien présente dans mon établissement (lycée Marie Curie, Échirolles, Isère), mais depuis quelques années, on note un début d'évitement du lycée par les familles favorisées, un taux de boursiers en nette hausse... Par ailleurs, les personnels ressentent une dégradation des conditions de travail, particulièrement en classe de seconde. Il est donc apparu indispensable de réagir collectivement. Nous avons alors muri le projet de baisser les effectifs de seconde à 24-25 élèves (au lieu de 35-36). Pour que ce soit possible avec la dotation horaire allouée, il a fallu réfléchir à une autre organisation de certains dédoublements en première et terminale, et adapter les horaires des profs pour certains cours. Plusieurs réunions ont permis que chacun comprenne qu'il ne s'agissait pas de pénaliser telle ou telle discipline, mais bien d'une volonté collective au service de l'intérêt général. Cette expérimentation est dans sa deuxième année. Plusieurs collègues, d'abord réticents, sont maintenant convaincus de la pertinence de ce choix. Cependant des baisses de dotation horaire annoncées en juin par le rectorat mettent en péril ce projet : s'il est normal qu'il soit évalué chaque année, il est clair que l'institution ne l'encourage pas. • M. S.

mation en les rendant atteignables pour les élèves les plus éloignés de l'objet scolaire ou de formation, les débouchés ou les poursuites d'études, les passerelles, les compétences transversales transférables...

La préparation du diplôme en CCF a fait évoluer les pratiques pédagogiques : les compétences évaluées sont répertoriées dans un référentiel, déclinées en objectifs pédagogiques et en critères d'évaluation observables. Si cette nouvelle charge de travail a été reconnue financièrement par l'institution, en revanche les besoins en formation des enseignants s'agissant de l'évaluation en contrôle continu des apprentissages de l'élève sur le temps du cycle en trois ans, n'ont pas été suffisamment entendus par l'institution. • B. R.

LYCÉE PRO



© Pixabay

## Évidence du travail en équipe...

Le lycée professionnel (LP) offre un environnement pédagogique diversifié : la formation à un métier, une entrée pédagogique par compétences, des contrôles en cours de formation (CCF), des apprentissages en milieu professionnel... Ce sont autant de leviers qui ont fait ou font évoluer le travail des enseignants de LP.

Évidemment, le lycéen est davantage acteur de sa formation quand il choisit son orientation que lorsqu'il fait des choix par défaut ou pas de choix du tout ! Et dans ces derniers cas, la gestion des classes est aussi beaucoup plus compliquée... D'où la nécessité pour les enseignants de travailler en équipe le projet du jeune, les objectifs de for-

## Un indispensable travail, en amont des instances...

Quand on parle d'agir sur son travail dans le cadre de l'université, on pense tout de suite aux différents conseils (conseils de composantes ou conseils centraux), sans doute parce que c'est là que l'action syndicale y est la plus lisible. Mais ces conseils ne sont pas nécessairement de vrais lieux de débat. La posture, le rapport de forces, y prévalent plus qu'une volonté de travail collectif, qu'il s'agisse de débats budgétaires ou de politique de formation. Convaincre implique donc un travail en amont de ces conseils, dans le cadre de discussions informelles, ou sous d'autres formes. Par exemple, l'université de Poitiers a débuté une démarche de gestion de la qualité de vie au travail, qui se propose d'aller plus loin que la prévention des accidents et des risques psychosociaux pour englober la notion de mieux-être global de la communauté universitaire. La première étape a consisté à créer un comité du mieux-être, sur le principe de la norme québécoise « entreprise en santé », chargé de piloter ce dispositif. Une enquête a ensuite été lancée, avec un taux de réponse excellent (45 % de l'ensemble des personnels) et le traitement des résultats devrait permettre de déterminer les orientations d'un plan d'action.

La démarche est bonne, mais va-t-on s'arrêter à une opération de communication ou le comité aura-t-il de réels moyens d'action ? À suivre. • F. La.

© Pixabay



UNIVERSITÉ

**En résumé,** ce que le Sgen-CFDT revendique pour les enseignant-es, c'est : une capacité d'organisation collective négociée au niveau des établissements et des écoles ; dans le second degré, une définition du temps de service qui intègre et permette de moduler toutes les dimensions du métier (face-à-face élèves/profs, accompagnement et travail collectif, missions particulières) ; dans le premier degré, le découplage entre les temps de classe (réduits), le temps de service et le temps de présence sur le lieu de travail, afin de mieux articuler le face-à-face avec les élèves et les autres missions du métier. • A. T.



## TEMPS ET ESPACES DE TRAVAIL

Penser les espaces et les temps de travail des enseignants, c'est tenir compte des conditions de travail difficiles qui réaffirment le lien évident entre travail et santé. Les résultats de l'enquête menée par la CFDT<sup>1</sup> l'attestent : « Être confronté à des objectifs et des cadences inatteignables, à l'impossibilité de pouvoir bien travailler, engendre, surtout si cela est vécu solitairement et sans contestation, des pathologies de surcharge. (...) L'isolement dans le travail accroît l'anxiété et réduit les possibilités d'agir. »

Il convient aussi d'agir sur le temps de travail : l'évolution des pratiques pédagogiques, l'inclusion de tous les élèves et la prise en compte de leurs parcours individuels nécessitent l'implication de tous les personnels dans des temps non institutionnels importants. Tous ces temps de travail doivent être reconnus, y compris le télétravail quand il est possible.

Mais il apparaît également indispensable d'améliorer les espaces de travail car le bâti scolaire, bien souvent, correspond à une conception traditionnelle de l'École et de l'enseignement. Ainsi le mobilier ne permet pas facilement d'aménager les classes, les espaces modulables faisant encore figure d'exception en 2018. Rares sont les établissements et écoles qui ménagent des espaces où les enseignants peuvent se reposer (s'isoler du bruit, notamment) ou mener un travail personnel. Mais les espaces dédiés au travail en collaboration ne sont pas non plus légion ! Et, souvent, mobilier et matériel sont peu adaptés à la pédagogie différenciée. Aussi, comme le préconise le rapport Klein<sup>2</sup>, l'évolution du bâti scolaire doit être moderne et modulable pour s'adapter à des usages multiples ; sécurisé ; accessible aux personnes à mobilité réduite ; connecté et numérique ; enfin ouvert sur son implantation. • A. C.

<sup>1</sup> In « Rapport de l'enquête sur le travail de la CFDT », p. 32, p. 38 : <http://bit.ly/2x49OBV>

<sup>2</sup> Cité in « L'architecture scolaire en France » (enquête du Cnesco) : <http://bit.ly/2md001o>

### Ce qui est demandé pour les professeur-es des écoles

**Les évolutions actuelles des pratiques pédagogiques, l'ouverture de l'école aux familles** nécessitent de réinventer l'architecture scolaire et l'organisation de l'école. Si le Code de l'éducation encadre le temps de service des enseignants et l'organisation pédagogique, en revanche il revient aux collectivités de penser et financer les évolutions nécessaires en matière de bâti scolaire.

L'école doit s'adapter : proposer des espaces modulaires et connectés, reconnaître tous les acteurs éducatifs et s'organiser de manière démocratique. Pour cela, il est indispensable de bénéficier de capacités d'organisation locale et de prendre en compte toutes les missions des enseignants.

Dans ce cadre, il est nécessaire de redéfinir les modalités de décompte de service enseignants, puisque les tâches, hors temps de présence des élèves, dépassent largement les 108 heures actuelles. • J.-P. B.

### ... pour les professeur-es en collège

Dans *Petite poucette*, Michel Serres consacre plusieurs pages à la forme scolaire : « Même disposition au sol, mêmes salles et couloirs : toujours le format inspiré de la page. Comme si la révolution récente, aussi puissante au moins que celles de l'imprimerie et de l'écriture, ne changeait rien au savoir, à la pédagogie, ni à l'espace universitaire lui-même, inventé jadis par et pour le livre. » Il souligne aussi le changement de posture induit par l'activité numérique de l'élève : « habitué à conduire, son corps ne supportera pas longtemps le siège du passager passif ». Les enseignants de collège n'ont pas attendu le numérique pour chercher des plans de classe qui favorisent l'activité et les échanges entre élèves, mais ce n'est que très récemment que le mobilier scolaire disponible facilite les changements de configuration. Plus précisément, ce n'est pas seulement l'espace classe qui est remis en question mais toute l'architecture de l'établissement, sous l'impulsion de rêves venus des pays du Nord, ceux qui trustent les premières places des classements internationaux. • G. T.

Cf. Le projet novateur « École pour l'avenir » (Ecla) du collège J.-Ph. Rameau à Champagne-au-Mont-d'Or (69) : <http://www.ecla-education.fr/>

Cf. Le dossier Archicl@sse sur le mouvement de création de nouveaux espaces-temps adaptés aux besoins pédagogiques des élèves : <http://bit.ly/2CUuPBK>

## ... en lycée général et technologique

**Avec la lente évolution des pratiques pédagogiques** autour de l'accompagnement personnalisé, mais aussi dans les disciplines, le regard sur les espaces (et sur les temps) évoluent. Activités menées en petits groupes, notamment, travaux interdisciplinaires, projets transversaux... engendrent la nécessité de regroupements ponctuels, de tailles variables, dans des modalités de travail collaboratives, pour les élèves comme pour les personnels : disposer de plusieurs tableaux dans les salles, avoir du mobilier modulable et léger, des aménagements phoniques, des connexions de bonne qualité, des équipements numériques... Des salles « laboratoires » apparaissent un peu partout sur le territoire, permettant des expérimentations porteuses et donnant de la portée aux nouveaux usages, mais les régions et les équipes de direction doivent aller au-delà de cette logique d'affichage de poches d'innovation pour accompagner et soutenir toutes les équipes qui expriment la volonté de modifier la forme scolaire pour la rendre plus conforme à leurs besoins. • N. N.

## ... en lycée professionnel

Le temps de travail des enseignants des lycées professionnels est organisé selon un rythme hebdomadaire, parfois mal adapté à la pédagogie de l'alternance. En effet, l'alternance entre milieu professionnel et établissement scolaire implique un travail important en équipe pédagogique, d'où la nécessité d'avoir des temps de concertation prévus dans les services. Elle impose également une adaptation aux exigences du milieu professionnel et des entreprises, difficilement conciliable avec des emplois du temps trop rigides.

Ainsi, le Sgen-CFDT revendique une capacité d'organisation collective négociée au niveau de l'établissement et une éventuelle adaptation du temps de face à face pédagogique dans le respect d'une limite maximale hebdomadaire.

Par ailleurs, les espaces de travail doivent eux aussi être mieux adaptés aux impératifs pédagogiques mais également aux besoins des élèves et des personnels. s et les conflits. • B. R.

## ... dans l'enseignement supérieur

**Le temps de travail annuel des enseignants-chercheurs (EC)** est statutairement défini de la manière suivante : un mi-temps d'enseignement de 192 heures équivalent TD (1 h de TD étant valorisée à 4,2 h de travail effectif), et un mi-temps d'activités de recherche, non comptabilisé en heures. Les nombreuses responsabilités collectives liées au métier (pédagogiques, administratives ou scientifiques) peuvent être prises en compte dans le cadre du référentiel des équivalences horaires et donner lieu à une décharge de service ou à une rémunération complémentaire, mais c'est loin d'être toujours le cas. Le Sgen-CFDT plaide pour une meilleure reconnaissance des missions qui sont insuffisamment valorisées dans l'avancement de carrière. Quant à la question de l'espace de travail, elle est pour sa part peu traitée : de nombreux EC, notamment en sciences humaines, n'en disposent pas vraiment dans leur établissement, ce qui nécessite d'aménager une pièce spécifique chez soi – cout, à l'heure actuelle, ni reconnu ni compensé. • S. B.

**Professeurs agrégés (Prag)/Professeurs certifiés affectés dans l'enseignement supérieur (PRCE).** Les charges de service pour un enseignant du second degré affecté dans le supérieur sont de 384 heures annualisées. Elles incluent les travaux dirigés (TD) et les travaux pratiques. D'autres services peuvent être retenus dans les services d'enseignement effectués comme le tutorat, les visites, les directions de mémoires, les activités de gestion et de coordination pédagogique. L'heure de cours magistral est comptabilisée pour 1 h 30 HTD ; l'heure de travaux dirigés ou travaux pratiques est comptabilisée pour 1 heure HTD dès lors qu'elle est incluse dans leur service. • F. L.

## ENSEIGNER, FORMER : DEUX MÉTIERS ?

Le Sgen-CFDT est un syndicat général. Il syndique notamment toutes les catégories de personnels exerçant des missions de formation initiale ou continue face à des enfants, des adolescents ou des adultes, que ce soit dans l'Éducation nationale, l'Enseignement agricole public, l'Enseignement supérieur ou la Jeunesse et les Sports.

Face à des publics a priori distincts d'apprenants, y a-t-il deux métiers différents, celui d'enseignant et celui de formateur, ou au contraire un seul, fondé sur des gestes professionnels communs ? • A. T.



### Groupements d'établissements (Greta) De l'importance du métier de formateur...

Activités satellites de l'Éducation nationale, la formation continue des adultes a, de tout temps, été le terrain d'expérimentations pédagogiques. Loin de reproduire les canons de la formation initiale, la nature des publics et de leurs besoins, les financeurs et leurs exigences ont façonné un creuset dans lequel ont pu voir le jour des réponses pédagogiques individualisées, personnalisées, intégrant la validation des acquis et de l'expérience (VAE) dans des parcours modulaires diversifiés.

Que ce soit de la part de collègues titulaires en postes gagés ou en heures supplémentaires ou plus généralement de collègues sous statut de contractuel, la souplesse et l'innovation des réponses apportées par les Greta ont su faire de ce réseau le premier opérateur français de formation continue sur les territoires.

Au moment où la voie professionnelle aurait besoin de tirer parti de ces expériences pour construire les parcours modulaires diversifiés, associant une pluralité de statut que le Sgen-CFDT appelle de ses vœux, la déstabilisation des structures Greta par des politiques publiques régionales discriminantes (en région Auvergne-Rhône-Alpes par exemple) au mépris des grands opérateurs publics de formation (l'association pour la formation professionnelle des adultes – Afpa Greta), conduisent à des plans sociaux auxquels nous n'étions pas habitués.

Ainsi, des collègues, après vingt à trente ans de « boutique », se voient proposer des contrats à 25, 15 et parfois même 5 %, les condamnant au refus de signer des avenants ou des renouvellements qui sont tout simplement indécents.

Au-delà des situations individuelles que les élus et militants du Sgen-CFDT, aux niveaux local, académique et national, sont engagés à défendre pied à pied, c'est l'institution toute entière qui, justement, se tire une balle dans le pied en se séparant de ses experts, de sa culture pédagogique au moment précis où l'on est sûr d'en avoir un besoin impératif !

En effet, la nouvelle réforme de la formation professionnelle et l'évolution attendue de la voie professionnelle sous statut scolaire laissent présager d'un besoin accru d'une individualisation des parcours et des réponses pédagogiques. • D. T.

### Enseignant-e-chercheur-e Sortir de l'isolement

Jeune maîtresse de conférences, sans aucune formation pédagogique à l'époque, j'ai fait des cours en amphithéâtre très traditionnels, j'ai enseigné, cherché à transmettre mes savoirs, en pensant qu'il suffisait d'expliquer, quitte à « occuper la scène », pardon l'estrade, en m'adressant à mon public, mais je savais qu'il n'y aurait pas véritablement de réponses.

Puis au fil du temps, je me suis interrogée sur cette forme de transmission des savoirs. Les étudiants ne retenaient pas grand-chose, ils apprenaient pour l'examen, mais qu'en restait-il ? Et pire, à la question fatidique, « qu'est-ce que vous savez faire ? », posée en entretien de recrutement, ils ne savaient pas répondre, parce qu'ils ne comprenaient pas quel usage – autre que réussir l'examen – ils pouvaient faire de ces apprentissages, y compris pour des matières avec des applications pratiques qui me semblaient évidentes.

Mais à bien y réfléchir, si je reprenais mon propre cas, quand avais-je vraiment appris ? Quand j'avais été actrice de ma propre formation. Durant ma thèse, parce que j'avais cherché des réponses à mes questions, soit en lisant ce que d'autres avaient écrit, soit en expérimentant directement. Quand j'avais commencé à enseigner, avant même d'être MCF, en TD. Parce que pour pouvoir enseigner, il faut avoir été acteur du sujet.

Mais en enseignant à d'autres, on ne transmet pas la démarche. Alors former, oui, mais comment ? En amenant les étudiants à chercher seuls des réponses à leurs questions, en contextualisant l'apprentissage via un problème qui les intéresse et sur lequel eux vont travailler, etc. Bref, en les rendant acteurs. • F. La

En obtenant une formation initiale des maîtres de conférences (MCF) stagiaires, le Sgen-CFDT a fait acter le principe qu'enseigner à l'université est aussi un métier qui s'apprend. Il permet de rompre l'isolement des débuts de carrière.

Pour comprendre aussi le dilemme auquel sont soumis les enseignants-chercheurs entre enseigner et chercher, lire : <http://bit.ly/2ENcFzd>



© 3093594 / Pixabay

## Lycée pro Enseigner et former

Sur un cycle de trois ans, le lycéen effectue vingt-deux semaines en milieu professionnel, dont la place dans le calendrier scolaire est malheureusement fonction des agendas du lycée : contrôle en cours de formation (CCF), bac blanc, conseils de classe... Se pose alors la question de l'efficacité de ces périodes en milieu professionnel puisque c'est l'agenda du lycée qui prime sur la considération des conditions optimales d'apprentissage pour l'élève.

Les temps en milieu professionnel varient selon les différents établissements et métiers, or certaines compétences doivent être pré-acquises pour une immersion rapide du jeune en situation professionnelle. Durant ces périodes, il mobilise des compétences apprises à l'école et en acquiert de nouvelles qu'il pourra réinvestir au lycée. L'enseignant doit donc adapter ses séquences. Cette pédagogie de l'alternance permet d'évaluer les apprentissages en cours de formation sous la forme de CCF et les apprentissages en milieu professionnel à travers des grilles de compétences. Cette double appréciation donne une note qui compte pour le diplôme du baccalauréat, par exemple.

Des blocs de compétences transversales évaluées par l'enseignant de la discipline professionnelle et l'enseignant de l'enseignement général donnent davantage de sens à l'ensemble des apprentissages : compétences à l'oral, à l'écrit, autour du savoir-être, compétences de transfert... • B. R.

## EAP

### Enseigner et former : une porosité recherchée

**Une des originalités de l'enseignement agricole public**, à laquelle le Sgen-CFDT tient, est la localisation dans un même établissement des trois voies de formation : initiale, apprentissage et formation continue.

Ainsi, les enseignants en formation initiale du lycée côtoient (et travaillent avec) quotidiennement les formateurs du centre de formation des apprentis (CFA) et du centre de formation professionnel et de promotion agricole (CFPPA). La réussite de l'enseignement agricole vient en partie de cette proximité.

En effet, l'enseignement initial a su importer des pratiques mises en œuvre avec succès en formation pour adulte : la volonté de permettre une acquisition progressive des acquis a permis de faire connaître très tôt les intérêts du contrôle continu ; les formateurs de CFA/CFPPA ont des postures plus attentives face aux apprenants ; l'alternance et la volonté de diversifier les supports de formations sont des passages obligés pour la formation pour adultes ; et la mise en situation professionnelle, en utilisant notamment l'exploitation agricole annexée à chaque établissement est un objectif constant.

Les formateurs CFA/CFPPA et la culture de ces centres de formation sont des biens précieux pour l'enseignement agricole.

Les inspecteurs et l'administration en sont conscients ; pourtant, les rémunérations et l'organisation des services des formateurs sont très diverses d'un centre à l'autre, et certaines sont inacceptables. • P. H.

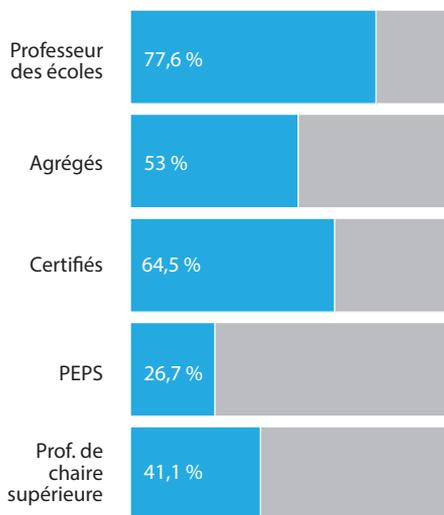
## Jeunesse et Sports

À Jeunesse et Sports, la formation est une des missions statutaires des personnels des corps techniques et pédagogiques, qu'ils soient conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (CTPS), conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (CEPJ), ou professeurs de sports (PS, à ne pas confondre avec les PEPS), qui lorsqu'ils sont affectés en services déconcentrés peuvent être conseillers techniques sportifs (CTS) placés auprès des fédérations sportives ou conseillers d'animation sportive (CAS)... Mais depuis que le ministère Jeunesse et Sports est passé, au gré des réformes successives, d'un service public de formation à un service public de certification, émettant à la chaîne des diplômes (BPJEPS, DEJEPS,

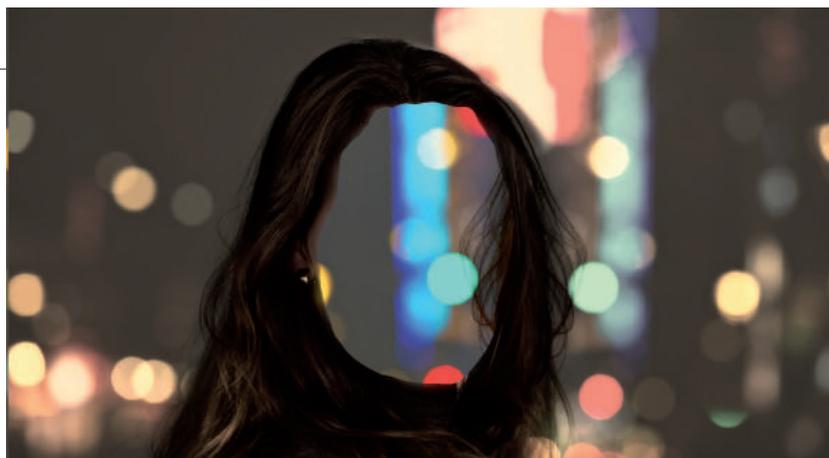
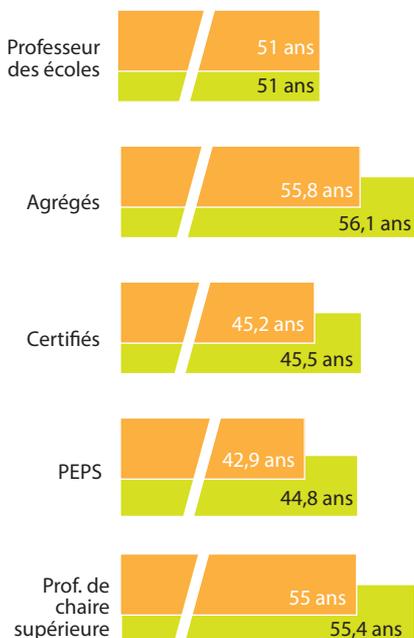
DESJEPS) en s'appuyant sur des opérateurs de formation privés, ces collègues ne font plus de face-à-face pédagogique, mais de l'ingénierie de formation – dans le meilleur des cas –, et le plus souvent sous-traient, assurant seulement, en principe, un contrôle de la qualité des formations.

Seule une minorité de professeurs de sport, exerçant en tant que formateurs dans les établissements publics de formation (Insep, Creps et écoles nationales), interviennent effectivement dans la formation des jeunes sportifs de haut niveau, des cadres sportifs, et dans les formations des disciplines à « environnement spécifique » (sports à risques de la mer ou de la montagne...) que ces établissements sont les seuls habilités à organiser. • J.-M. G.

**Pourcentage de femmes parmi les promouvables** (source : MENSUR DGRH B2-1, B2-3).



**Âge moyen des promus tous genres confondus (en orange) et âge moyen des femmes promues** (source : MENSUR DGRH B2-1, B2-3).



© geralt / Pixabay

## PROF, UN MÉTIER EN MAL DE RECONNAISSANCE

Pour le Sgen-CFDT, enseigner, ça s'apprend. Ce slogan peut paraître poussièreux ou incantatoire tant nous le portons depuis longtemps, mais il n'en est rien.

Il concerne aussi bien la formation initiale que la formation continue. Dans notre métier, le renouvellement des pratiques, le développement professionnel se poursuivent tout au long de la carrière. Ce slogan proclame que nos formations académiques et disciplinaires, pour indispensables qu'elles sont, ne suffisent pas à faire une formation professionnelle complète.

Le cœur de nos métiers est pluriel : maîtrise des « contenus » de périmètres disciplinaires variables, ingénierie de formation et d'évaluation, connaissance des processus d'apprentissage, capacité à ajuster nos gestes professionnels (pour reprendre une expression chère à Dominique Bucheton<sup>1</sup>) afin de permettre à nos élèves, étudiants et stagiaires d'acquérir au mieux connaissances et compétences, de développer leur capacité à travailler en équipe et avec d'autres professionnels... Ces éléments sont complémentaires et ils font le commun des différents corps d'enseignement et de formation, par-delà la diversité des publics que nous formons. Nous exerçons le même métier, dans des contextes différents certes, mais avec des invariants.

La réduction si fréquente de notre travail à la transmission, souvent présentée comme descendante et transparente, de savoirs nous heurte. Elle nous heurte parce qu'elle nourrit une dévaluation de notre travail. Elle nourrit notre infantilisation, la tentation pour certains décideurs de nous dicter ce que nous devons faire et comment, en niant notre expertise pédagogique et didactique. Elle justifie aussi l'absence de reconnaissance en termes d'organisation du travail, de rémunération et de carrière de tout ce qui sort du « face-à-face pédagogique ». Enfin, l'organisation actuelle de notre formation (initiale et continue) n'est pas adaptée à la réalité de nos besoins de formation. Il faut du temps, et reconnaître pleinement qu'il s'agit là encore de temps de travail. • C. N.-B.

<sup>1</sup>Professeure honoraire des universités, spécialisée en sciences du langage et de l'éducation, Dominique Bucheton a écrit, notamment, *L'agir enseignant : une question d'ajustements*, Octares, 2009.

Cf. « Les gestes professionnels et le jeu des postures de l'enseignant dans la classe : un multi-agenda de préoccupations enchâssées » : <http://bit.ly/2DjI3pC>



Retrouvez l'intégralité du dossier et plus sur notre site [sgen-cfdt.fr](http://sgen-cfdt.fr)

Parcours éducatif de santé pour tous les élèves

# Une urgence !

Par Annie Catelas

« Enjeu primordial au sein du système éducatif »<sup>1</sup> selon le ministère, la santé est un élément essentiel de l'éducation de tous les enfants et adolescents.

## DES PRESCRIPTIONS DIFFICILES À APPLIQUER

Mis en place depuis la rentrée 2016, le « parcours éducatif de santé pour tous les élèves » vise à assurer l'éducation à la santé, sa protection ainsi que la prévention des conduites à risques, de la maternelle au lycée. Pourtant, la promotion de la santé, le dépistage, la visite obligatoire à six ans, l'accompagnement des personnels et des élèves dans le cadre de l'école inclusive sont aujourd'hui compromis faute de formation et d'équipes médicosociales équitablement réparties sur le territoire. En outre, le Défenseur des droits pointe l'insuffisance du suivi et de la prise en charge des enfants à besoins spécifiques<sup>2</sup>. Il convient donc d'interroger le manque de partenariats, d'échanges sur la complémentarité des actions de l'orthophoniste, des médecins spécialistes de l'enfant et des équipes

pédagogiques. En effet, comme le souligne le sociologue Stanislas Morel : comment adapter les pratiques pédagogiques aux difficultés repérées par les professionnels de santé ?<sup>3</sup>

## LES REVENDEICATIONS DU SGEN-CFDT

Le Sgen-CFDT, soucieux d'obtenir des conditions favorables à l'inclusion pour tous, intervient fréquemment auprès du ministère pour réclamer la nécessaire complémentarité des personnels dans le cadre de l'école inclusive et du parcours de santé. Il dénonce également le manque de moyens : les modules de formation initiale et continue doivent être largement développés et s'étendre à l'ensemble des personnels.

Pour le Sgen-CFDT, former à l'éducation inclusive conduit à repenser les contenus et les modalités de formation de tous les professionnels concernés pour viser l'amélioration des pratiques pédagogiques et travailler en collaboration avec les partenaires, structures spécialisées ; former à gérer la diversité des élèves ; sensibiliser au handicap en mettant l'accent sur l'éducabilité et non les déficiences ; préparer les personnels spécialisés à de nouveaux modes d'intervention dans les écoles, le milieu spécialisé devant constituer une ressource pour l'École.

<sup>1</sup> Circulaire du 28 janvier 2016 : <http://bit.ly/1KrN2FJ>

<sup>2</sup> Droits de l'enfant en 2017 : <http://bit.ly/2AEpuJA>

<sup>3</sup> Cf. *La Médicalisation de l'échec scolaire*, La Dispute, 2014



© estableman / Pixabay

## Psy-EN Résultats des élections

Les résultats des élections aux commissions administratives paritaires académiques (Capa) et nationale (CAPN) dans le corps des psychologues de l'Éducation nationale sont en demi-teinte pour

notre fédération. En CAPN, fort d'un score de 17,68 % (avec un taux de participation à 66,66 %), le Sgen-CFDT arrive en troisième position (50 voix derrière le SE-Unsa) et obtient une élue. La FSU sort victorieuse de ce scrutin avec plus de 49 % des suffrages. En Capa, le Sgen-CFDT obtient 21 élus dans 18 académies, ce qui signifie en

creux que nous n'avons pas d'élus dans 14 académies. À partir de l'étude des listes électorales, une analyse détaillée est en court. La formation des élus, les 19 et 20 décembre derniers a d'ores et déjà permis de lancer la préparation du scrutin de décembre 2018. • V. B.



## Classe exceptionnelle et hors-classe

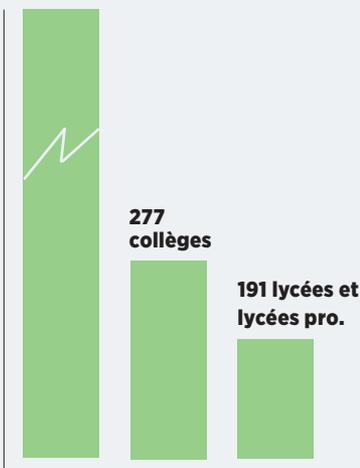
Prévue par le protocole **Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR)**, la classe exceptionnelle devait être créée le 1<sup>er</sup> septembre 2017, mais l'agitation autour du report d'un an de PPCR a entraîné un retard de sa mise en œuvre. La concertation pour les notes de service a été lancée début novembre et celles-ci ont été publiées au BO du 30 novembre. Lors de la consultation préalable organisée par le ministère, le Sgen-CFDT a été le seul à insister pour que les promotions respectent la « physionomie » du corps, en particulier en ce qui concerne la proportion des femmes et des hommes. L'administration s'est bornée à formuler une simple recommandation sur ce sujet pourtant essentiel à nos yeux. Deux campagnes de promotion auront exceptionnellement lieu en 2017-2018 : la première pour une promotion rétroactive au 1<sup>er</sup> septembre 2017 et la seconde pour une promotion au 1<sup>er</sup> septembre 2018. Seuls les personnels candidats au titre des fonctions exercées (avoir huit ans d'ancienneté et être au deuxième ou troisième échelon de la hors classe) doivent déposer leur candidature sur lprof. Ceux qui sont candidats au titre du parcours (dernier échelon de la hors-classe) doivent simplement enrichir leur CV sur lprof. La première campagne de candidature s'est achevée le 2 janvier 2018. Les commissions administratives paritaires (CAP) se tiendront en février ou mars selon les corps. La seconde sera lancée en avril 2018 pour des CAP en juin ou en septembre 2018.

**Quant à la hors-classe**, la concertation préalable aura lieu au cours de ce mois pour une publication à la fin janvier 2018. Le Sgen-CFDT insistera pour que tous les collègues ayant quatre ans d'ancienneté dans le 11<sup>e</sup> échelon puissent être promus (sauf obstacle pour motif disciplinaire) et que les promotions respectent la composition sexuée du corps. • C. H.



L'académie d'Aix-Marseille – qui regroupe **4** départements – compte près de **550 000** élèves et **107 000** étudiants pour **56 000** personnels.

**1 965 écoles**



L'académie d'Aix-Marseille, c'est aussi : **2** universités, **3** grandes écoles, **3** CFA, **5** Greta...

Le taux de pauvreté est supérieur à la moyenne métropolitaine dans 3 départements sur 4 (**20,2 %** dans le Vaucluse).

## Un développement considérable

# Le Sgen-CFDT de Provence-Alpes

Par Élisabeth Ritzenthaler

L'académie d'Aix-Marseille correspond à un territoire très vaste et très déséquilibré démographiquement : la ville de Marseille, à elle seule, représente plus de deux fois la population des Alpes-de-Haute-Provence et des Hautes-Alpes réunis. Ainsi proportionnellement à la population, 75 % des adhérents sont des Bouches-du-Rhône. Syndiquer des personnels de toutes les catégories professionnelles, de la maternelle à l'université est une réalité pour ce syndicat qui ne compte pas que des personnels enseignants en école, collège, lycée ou lycée professionnel. Ainsi 20 % des adhérents sont des personnels ouvriers ou administratifs du Crous. 15 % travaillent dans un des établissements d'Aix-Marseille université (Amu) ou de l'université d'Avignon et des Pays du Vaucluse.

### FAIRE VIVRE LA DIMENSION GÉNÉRALE DU SGEN-CFDT

Lors du congrès de Luminy de novembre dernier, les adhérents ont réaffirmé dans la feuille de route du syndicat, l'importance de faire de cette diversité une vraie force et un atout. Le défi à relever est de parvenir à conjuguer la dimension collective et générale du Sgen-CFDT tout en apportant à chacun l'information et l'expertise qu'il peut légitimement attendre pour sa catégorie pro-

fessionnelle. Ainsi des militants d'Amu, des ingénieurs techniciens en recherche et formation, des administratifs et une assistante sociale ont rejoint des militants enseignants du premier ou second degré pour accueillir les professeurs stagiaires de collège, lycée ou lycée professionnel qui faisaient leur rentrée à la faculté Saint-Charles.

### LA SECTION SYNDICALE D'AMU EN ACTION

Partie d'une poignée d'adhérents il y a cinq ans, la section d'Amu s'est considérablement développée pour atteindre une centaine d'adhérents aujourd'hui. Il faut dire que la fusion des trois universités d'Aix-Marseille en un mastodonte qui se revendique la plus grande université francophone du monde (9 000 personnels pour 70 000 étudiants) ne s'est pas faite sans difficulté. Cela a resserré les liens et confirmé le rôle important du Sgen-CFDT, un syndicat proche des personnels. La section compte des militants très dynamiques qui contribuent activement à la diffusion des idées du Sgen-CFDT et à son développement. Ainsi, toutes les semaines, Fathia, Brigitte, Roger, Cathy ou Marc se rendent sur un site différent (il y en a 40) pour rencontrer des personnels directement sur leur lieu de travail. Avec leur t-shirt orange, leur sourire et leur qualité d'écoute et de contact, ils ne passent pas inaperçus !



Des militants de la nouvelle commission exécutive...

## Communication numérique

## La nécessaire organisation de l'information

Par Gaël Le Floc'h

Les militants du Sgen-CFDT Bretagne ont fait de la communication numérique une priorité. Professeurs des écoles, personnels administratifs, personnels de direction, d'éducation, professeurs en collège, lycée ou lycée professionnel... nous faisons tous le même constat : nous sommes inondés d'informations numériques d'ordre professionnel (courriels, notifications sur les espaces numériques de travail, etc.).

## DE NOUVELLES HABITUDES À TROUVER

Or le passage d'une communication papier à une communication numérique s'est faite sans réflexion sur les conséquences pour les personnels. Aujourd'hui, aucun service du rectorat ou des directions des services départementaux de l'Éducation nationale (DSDEN) ne se soucie des envois d'autrui. Chaque établissement, chaque circonscription ou école, relaie tout ou partie de ce qui est reçu. En outre, la présentation et la façon de lire les courriers imprimés et électro-



© mohamed\_hassan / Pixabay

niques ne sont pas les mêmes. Enfin, le numérique efface la frontière entre temps de travail et temps de repos. Nous voulons donc obtenir du rectorat une charte de la communication numérique associée à des améliorations techniques et à des possibilités de formation.

## LES ENJEUX D'UNE CHARTE

Une telle charte devrait envisager la coordination des émetteurs d'informations (le rectorat et ses services, DSDEN, IEN, etc.) et une hiérarchisation des demandes émanant des divers services. Mais cette charte devrait aussi proposer la mise en place d'un outil assurant l'envoi dif-

## Contacts et sites utiles

● <https://huit.re/Zprkh-ac>

Une page du ministère du Travail consacrée au droit à la déconnexion et à ce que contient la loi.

● <https://huit.re/dHxNdY5g>

L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) analyse les enjeux du droit à la déconnexion.

● <https://huit.re/oUzXz9AZ>

La page du Sgen Bretagne consacrée à la communication numérique.

● <https://huit.re/yQpexMUP>

La page du Sgen Champagne-Ardenne sur laquelle figurent les comptes rendus des groupes de travail sur la Charte d'usage de la messagerie professionnelle ainsi que les résultats de l'enquête (938 réponses obtenues). Parmi les nombreux chiffres instructifs fournis, signalons les 81 % d'agents ayant déjà reçu des messages à caractère professionnel entre 18 h et 8 h du matin ou pendant le week-end...

féré des courriels professionnels afin de garantir le droit à la déconnexion prévu par la loi.

Par ailleurs, l'employeur doit organiser une formation à l'écriture numérique pour les personnels des services émetteurs. Des titres de messages explicites, par exemple, faciliteraient le tri des informations. Mais face à la transformation rapide des outils numériques (changements de versions, nouveaux logiciels plus performants pour un même type d'activité, etc.), cette formation doit aussi être prévue pour tous les personnels.

Le rectorat devrait également améliorer les environnements numériques de travail (ENT) et les webmails à partir des recommandations des organisations syndicales. Pour porter ces revendications, le Sgen-CFDT Bretagne est intervenu en comité technique académique (CTA), en comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) académique. À son initiative, une intersyndicale a écrit au recteur. Le rectorat refusant notre demande, nous lancerons fin janvier une enquête en ligne adressée à tous les personnels de l'académie sur le modèle de celle du Sgen-CFDT Champagne-Ardenne (cf. sitographie ci-contre) afin de renforcer notre argumentation.

## Plateforme participative : la CFDT fonce

Les citoyens aspirent à plus d'horizontalité, à être acteurs des décisions qui concernent leur quotidien. Ils souhaitent que soient dépassés les fonctionnements représentatifs traditionnels. Les institutions sont confrontées à ce défi. Les organisations syndicales aussi.

Si les modèles anciens perdurent – réunions publiques, conseils de quartier, enquêtes... –, le développement du numérique offre aujourd'hui des outils participatifs de qualité dont l'usage est simple et facilité par un taux d'équipement de la population de plus en plus important.

Pour la première fois, la CFDT a ouvert à ses adhérents une plateforme participative à l'occasion de son 49<sup>e</sup> congrès. Chaque adhérent a ainsi

pu contribuer aux futures orientations CFDT en s'exprimant à la fois sur les propositions du Bureau national et sur de nouvelles revendications déposées par les participants. Le succès a été au rendez-vous : 21 162 adhérents se sont connectés. Ils ont voté pour soutenir ou contrer les propositions sur la plateforme. Mais ce sont aussi plus de 2 000 propositions nouvelles ou arguments qui ont été déposés. Le Bureau national s'est emparé

de ces contributions pour enrichir le texte proposé aux syndicats à partir du 22 janvier. Une nouvelle phase de débats s'ouvre dans les syndicats pour débattre et préparer collectivement le congrès. Chaque adhérent peut retrouver sur la plateforme la suite des travaux sur le texte jusqu'au congrès. Pour la CFDT, la démocratie n'est pas qu'un mot ! C'est une valeur fondamentale qu'elle fait vivre au quotidien. • F. L.

<https://participons.cfdt.fr/>

# FRÉDÉRIC GAL

Propos recueillis par Christophe Caulier

Frédéric Gal est le directeur général du Refuge, une association reconnue d'utilité publique qui accompagne et héberge de jeunes LGBT rejetés par leur famille.



## Pourquoi le Refuge ?

Le Refuge est né en 2003 à Montpellier, du constat que certains jeunes LGBT se retrouvaient à la rue, soit parce qu'ils avaient été chassés par leurs parents, soit parce que le climat familial était devenu à ce point infernal qu'ils préféraient s'enfuir. En quinze ans, nous avons créé dix-huit délégations, mais les disparités géographiques sont encore importantes : nous sommes très présents dans le pourtour méditerranéen, notamment du fait de notre histoire ancienne dans cette zone, mais inexistantes dans le Centre, tout simplement parce que le « vivier » de candidats au bénévolat y est plus faible. Au niveau européen, nous ne sommes pas une structure unique. Même s'il a aujourd'hui disparu,

un équivalent existait en Grande-Bretagne, qui nous a d'ailleurs servi de modèle, avant que nous n'inspirions à notre tour des Refuge – ils ont conservé le nom – suisse et italien. Des pourparlers sont également en cours avec la Belgique.

Notre mission historique est l'hébergement, c'est-à-dire la mise à l'abri de jeunes de 18 à 25 ans qui se retrouvent à la rue, de tous milieux sociaux. Nous les hébergeons dans des appartements ou même à l'hôtel – mais tous ne peuvent évidemment pas l'être compte tenu de nos moyens limités. Ces dernières années, nous avons également dû faire face à une demande croissante de la part de jeunes migrants dont le profil psychologique et les difficultés sont sensiblement différents, ne serait-ce que pour toutes les questions liées au droit d'asile confiées aux associations spécialisées.

Outre l'hébergement, nous proposons un accompagnement social pour aider les jeunes à démêler leur situation administrative (certains se sont enfuis sans rien emporter avec eux, ni carte vitale ni papiers d'identité), une insertion socioprofessionnelle pour qu'ils puissent être rapidement autonomes, et un accompagnement psychologique, car leur vécu – la rue, mais également l'homophobie familiale qui l'a précédée – est une épreuve difficile à dépasser, et ils souffrent souvent d'une homophobie intériorisée. Enfin, nous développons depuis quelques années un axe de prévention, d'une part auprès des professionnels des secteurs social et médicosocial, afin d'aider ces professionnels à comprendre les mécanismes de l'homophobie dont peut être victime leur public, d'autre part auprès des établissements scolaires et carcéraux...

Tout cela a évidemment un coût. Notre financement dépend à plus de 50 % des donateurs privés et adhérents.

## Quelles sont vos relations avec les pouvoirs publics ?

Depuis quelques années, les gouvernements qui se suivent semblent être de bonne volonté, mais les ambitions affichées peinent à devenir concrètes. Par exemple, en son temps, Najat Vallaud-Belkacem a initié un plan de lutte sur la base d'une espèce de recueil, auprès des structures concernées, de leurs doléances. Le Refuge, comme les autres associa-

tions, a donc fait un certain nombre de constats et de préconisations – les mêmes depuis quinze ans. Un rapport a été publié, des affiches de lutte contre l'homophobie ont été diffusées expliquant, grosso modo, que « l'homophobie, c'est pas bien ». Mais rien n'est fait pour mesurer les effets de ce type de campagne... L'homophobie est-elle en régression ? Plus récemment, la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (Dilcrah) a auditionné les structures en demandant ce dont nous avons besoin. On a redit la même chose : il faut multiplier les formations, doter les structures de moyens financiers. Un appel à projets a été lancé – auquel nous avons postulé, et d'ailleurs nous avons été partiellement entendus. Mais là encore, comment mesurer les effets globaux sur le terrain ?

## IL S'AGIT DE DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES EN LES ABORDANT SOUS LES ANGLES SOCIOLOGIQUE, ANTHROPOLOGIQUE ET RELIGIEUX

C'est finalement au niveau local – je veux dire avec les partenaires publics locaux – que les volontés sont les plus concrètes : certains veulent vraiment faire avancer les choses et voient évidemment d'un bon œil notre prise en charge de ce public. L'accueil est donc plutôt bon, sauf avec ceux de nos interlocuteurs qui ont du mal à dépasser les normes hétéronormatives – y compris dans le secteur scolaire : certains peuvent estimer que l'homophobie n'est pas un sujet (ou ne devrait pas l'être), d'autres affirmer que, de toute façon, il n'y a pas d'homophobie dans leur établissement. Certains chefs d'établissement considéreront que coller une affiche sur la porte des toilettes sera suffisant, alors que d'autres mesureront l'importance d'une sensibilisation.

### En quoi consistent, justement, les interventions en milieu scolaire que vous proposez ?

• L'École est un formidable vivier où doit se construire le vivre-ensemble – aussi galvaudé par les politiques ce terme soit-il – et où les élèves doivent apprendre à réfléchir par eux-mêmes. Mais parce que l'École peut aussi être un lieu de violences, y compris homophobes, nous sommes parfois sollicités par les établissements. Nous examinons toutes les demandes, même si nous ne pouvons intervenir qu'en fonction de nos disponibilités.

L'intervention dure deux heures et n'est proposée qu'à une seule classe à la fois. Nous commençons par demander aux élèves de poser des questions de façon anonyme. Chacun peut s'exprimer sans la peur du regard d'un camarade suspicieux. En général, la conversation s'engage assez spontanément avec les élèves – et dans le cas contraire, l'intervenant ou même l'enseignant présent peut relancer. Notre but est de délier les langues pour que chacun puisse parler sans être regardé de travers, pour que chacun réfléchisse à l'origine de l'homophobie, mais également aux sources de son éventuelle animosité, voire de sa haine. Car en arrivant en classe, certains élèves ont un discours très clair : l'homosexualité, c'est contre-nature, c'est « dégueulasse », c'est interdit par la religion. D'autres vont penser être indifférents à la question, mais se crispent tout de même à l'idée d'une possible homosexualité d'un ami ou d'un membre de leur famille. Notre objectif est donc multiple. En tout premier lieu, il s'agit évidemment de déconstruire les stéréotypes en les abordant sous les angles sociologique, anthropologique et religieux, en mettant en avant les arguments favorables au respect de l'autre. Ensuite, nous cherchons à banaliser l'homosexualité. Certains élèves réduisent l'homosexualité à l'acte sexuel qui emplit leur imaginaire de façon presque obsédante, oubliant qu'il s'agit avant tout d'une relation entre deux personnes libres, animées de sentiments qui sont évidemment les mêmes que chez les hétérosexuels, oubliant également qu'ils n'ont pas à se mêler de la sexualité d'autrui tout comme on ne doit pas se mêler de la leur. La sexualité d'un individu n'a pas vocation à être dévoilée sur la place publique et un individu n'a pas à être réduit à sa sexualité.

### LE REFUGE EN CHIFFRES

**2003** : Création de l'association Le Refuge à Montpellier, par Nicolas Noguier.

**18 DÉLÉGATIONS** en France métropolitaine et outremer : Avignon, Besançon, Bordeaux, la Corse, Grenoble, la Guyane, la Réunion, Le Havre, Lille, Lyon, Marseille, Montpellier, Nice, Paris, Perpignan, Rennes, Strasbourg, Toulouse.

**77 %** de garçons parmi les jeunes hébergés.

**UNE LIGNE D'ÉCOUTE** ouverte 24 h sur 24 et 7 jours sur 7.

**100 JEUNES HÉBERGÉS** chaque jour et plus de **3000** en contact avec le Refuge chaque année.

Plus de **5000 adhérents** en 2016.

**3 150** jeunes étant entrés en contact avec le Refuge en 2016.

En 2016, **2 188 élèves sensibilisés** dans des établissements scolaires. **6,1 %** des élèves ne connaissaient pas la définition de « homophobie », **31,4 %** affirmaient avoir déjà été témoins d'une agression homophobe. Parmi les élèves interrogés, **81,2 %** estimaient possible d'aborder le sujet avec les amis, **72,4 %** avec une association, **61,4 %** avec la mère, **61,2 %** avec les frères et sœurs, **58,7 %** avec les infirmières scolaires, **25,9 %** avec les professeurs, CPE et surveillants, et **25,3 %** avec le père...

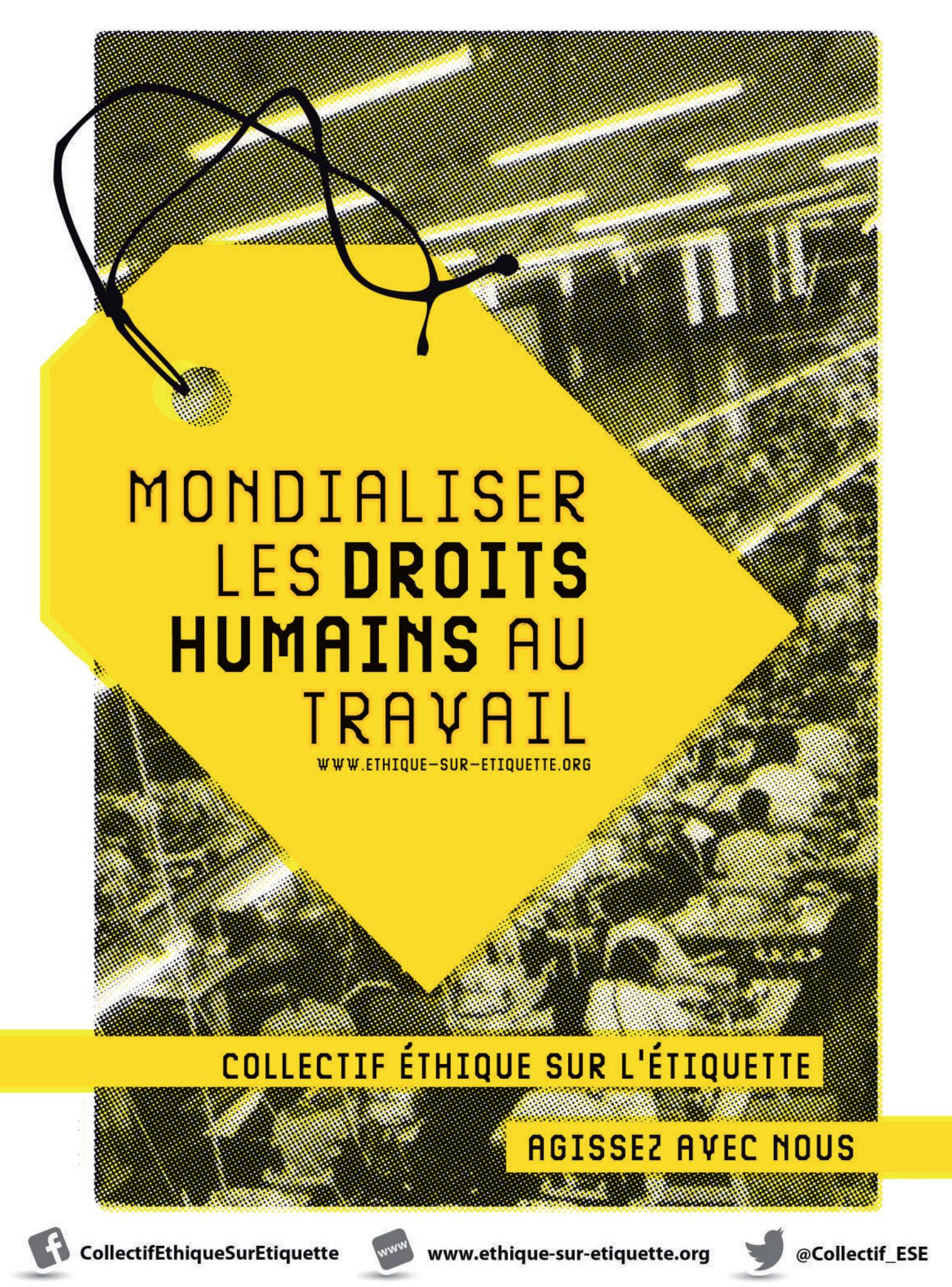
### BIBLIOGRAPHIE ET SITOGRAPHIE

**LE SITE DU REFUGE**  
<https://www.le-refuge.org>

**LE TRAVAIL SOCIAL AUPRÈS DES VICTIMES D'HOMOPHOBIE. QUESTIONNEMENT IDENTITAIRE, LIEN FAMILIAL, INSERTION**, Frédéric Gal, éd. ASH, 2013.

**LE PLAN DE MOBILISATION CONTRE LA HAINE ET LES DISCRIMINATIONS ANTI-LGBT**, Dilcrah, <https://huit.re/4PPtTVrr>.

Retrouvez la version longue de l'entretien sur [www.sgen-cfdt.fr](http://www.sgen-cfdt.fr)



MONDIALISER  
LES **DROITS**  
**HUMAINS** AU  
TRAVAIL

[WWW.ETHIQUE-SUR-ETIQUETTE.ORG](http://WWW.ETHIQUE-SUR-ETIQUETTE.ORG)

**COLLECTIF ÉTHIQUE SUR L'ÉTIQUETTE**

**AGISSEZ AVEC NOUS**



CollectifEthiqueSurEtiquette



[www.ethique-sur-etiquette.org](http://www.ethique-sur-etiquette.org)



@Collectif\_ESE