



# Profession ÉDUCATION

N° 262 | Juin-Juillet 2018 | 2,50 €



**QUELLES ÉQUIPES  
POUR QUELLE FORMATION  
ET QUELLE RECHERCHE ?**

### 3 ÉDITO

#### Un engagement plus que jamais nécessaire

À quelques mois des élections professionnelles dans les fonctions publiques, le 49<sup>e</sup> congrès de la CFTD, qui s'est tenu à Rennes du 4 au 8 juin dernier, était très attendu et a été très suivi.

### 4 ACTUALITÉ



#### 49<sup>e</sup> congrès de la CFTD

Avenir, progrès, parité.

#### Réforme de la voie professionnelle

Une politique à courte vue.

#### Concertations Fonctions publiques

Le retour des vaches maigres.

### 7 DOSSIER

#### Quelles équipes pour quelle formation et quelle recherche ?

La formation et la recherche en France reposent sur la collaboration d'une grande variété de métiers. Sont-ils reconnus à hauteur de leur implication quotidienne ?



**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. **RÉDACTION:** Vincent Bernaud, Jean-Baptiste Brier, Youssef Étaï, Patrick Figon, Matthieu Gallou, Vincent Gomez, Isabelle Lacaton, Franck Loureiro, Odile Nave, Catherine Nave-Bekhti, Élisabeth Ritzenthaler, Pierre-Marie Rochard, Alain Schneider, Guillaume Touzé. **IMPRESSION:** L'Artésienne - Liévin. **N° CPPAP:** 1020S07555. **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: fede@sgen.cfdt.fr - http://www.sgen.cfdt.fr **Publicité:** IM Régie, 23 rue Faidherbe 75011 Paris / email: impub@impub.fr / Tél. 01 40 24 15 33. **PHOTO DE COUVERTURE:** © Pixabay / FreePhotos

### 16 INFO PRO

#### Année de stage des enseignant-e-s et des CPE

L'enquête du Sgen-CFDT.

### 17 SGEN ÉTRANGER

#### L'avenir de l'enseignement français à l'étranger

### 18 MILITANT-E-S

#### Le Sgen-CFDT de Lorraine

Le Jeu d'Émile salué au congrès de Rennes.

### 19 INITIATIVES

#### Mutualisation des pratiques enseignantes

Un site dédié à l'enseignement moral et civique.

### 20 ÉDUCATION AUX MÉDIAS ET À L'INFORMATION

#### Apprendre en faisant

La webradio « A BLOC Radio » d'un lycée et d'un CFA agricoles à Auch récompensée par un prix national Médiatiks. Entretien avec les deux enseignants porteurs du projet, Natacha Robert et Frédéric Rouziès.

### 22 INVITÉ DU MOIS

#### Frédéric Lerais

Directeur de l'Institut de recherches économiques et sociales (Irès).





**Catherine Nave-Bekhti**  
Secrétaire générale

---

## ÉDITO

# Un engagement plus que jamais nécessaire

ALORS QUE LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE et le Gouvernement veulent réformer le pays au pas de charge quitte à contourner les corps intermédiaires, alors que d'autres organisations syndicales semblent tiraillées, le 49<sup>e</sup> congrès de la CFDT était très attendu et observé.

Désormais première organisation syndicale dans le secteur privé, la CFDT a rassemblé plus de 2 000 délégué·e·s pour une semaine dense de démocratie interne et de convivialité. Les interventions sur le rapport d'activité, sur les orientations pour les quatre années à venir témoignent de la solidité d'une organisation syndicale qui peut débattre et se donner une ligne claire et offensive.

La fédération et les syndicats Sgen ont activement participé à ces débats. Progrès, justice sociale, émancipation individuelle et collective sont nos boussoles. Si le Gouvernement les oublie ou les dévoie si souvent, la CFDT veut les porter haut et fort. Laurent Berger l'a rappelé, « Il n'y a pas d'autre voie pour renforcer notre syndicalisme que d'être plus nombreux, de faire adhérer plus de travailleur·euse·s ». Avec trois années de progression de son nombre d'adhérent·e·s, le Sgen y prend sa part.

Prochaine étape : réussir les élections fonction publique pour que la CFDT soit première organisation, secteurs privé et public confondus, afin d'être plus fort·e·s ensemble pour porter nos revendications.

10 juin 2018

## Le congrès confédéral en quelques chiffres...

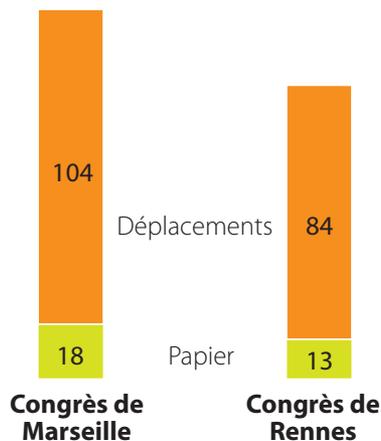
**1 742** délégué·e·s représentant **626** syndicats, **15** fédérations et **13** unions régionales inter-professionnelles.



## Un bilan carbone amélioré depuis le congrès de Marseille...

**381** tonnes équivalent carbone ont été générées par les déplacements (**3 183** congressistes dont les déplacements représentent **63** fois le tour de la Terre), **10 955** repas, **30** tonnes de papier).

Nombre de kilos de CO<sub>2</sub> émis par congressiste...



## 49<sup>e</sup> congrès CFDT en direct de Rennes

# Avenir, progrès, parité

Par Catherine Nave-Bekhti

Les 114 interventions à la tribune, et les 50 déposées par écrit sur le rapport d'activité, ont permis de revenir sur les quatre dernières années. Quatre années d'un mandat d'engagement clair de la CFDT pour l'accueil des migrants et l'intégration, contre la pauvreté et toutes les formes de discrimination. Bien que les avancées obtenues en début de mandat paraissent aujourd'hui s'effacer devant les réticences du Gouvernement à faire progresser la justice sociale par les négociations ou concertations, le rapport d'activité a été validé à 83,36 %.

Le congrès a modifié les statuts avec des règles plus strictes en matière de parité. Il y a encore du chemin pour que notre engagement féministe se traduise aussi bien dans notre corpus revendicatif que dans nos fonctionnements internes. L'écriture inclusive, qui permettait de ne pas invisibiliser les militantes, a été rejetée de peu, et les candidatures féminines au bureau national étaient moins nombreuses que les masculines.

Le congrès confédéral, ce sont aussi 15 débats sur la résolution d'orientation intitulée « Revendiquons l'avenir ». Les amendements sur les trois parties : redonner du sens au travail et leur place aux travailleurs, agir syndicalement pour une société ouverte et protectrice, faire vivre une CFDT proche, attractive et efficace pour toutes et tous, ont été l'occasion d'interventions très riches sur des questions parfois sensibles ou disputées.

Retrouvez les interventions et vidéos du congrès : [https://www.cfdt.fr/portail/congres-2018-srv1\\_583648](https://www.cfdt.fr/portail/congres-2018-srv1_583648)



© Anne Bruel / Infocom CFDT



© Philippe Antoine

## CIO, Dronisep

# Une belle journée

À l'appel de l'intersyndicale, plus de 500 personnes se sont rassemblées en assemblée générale à Paris le 5 juin au matin pour défendre les centres d'information et d'orientation (CIO) et les délégations régionales de l'Onisep. L'après-midi, une manifestation d'environ 1 200 personnes s'est dirigée vers le ministère. Un chiffre qui n'est pas modeste au regard du nombre de personnels – environ 5 000 – concernés par ces mesures. En audience, la conseillère sociale du ministre a confirmé la régionalisation des Dronisep. Seule petite ouverture, le projet n'est plus de fermer l'ensemble des CIO. Des discussions auront lieu prochainement à ce sujet. • V. B.

Pour en savoir plus : <https://lc.cx/mX25>



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



## Réforme de la voie professionnelle

# Une politique à courte vue

Par Vincent Bernaud

Les mesures pour transformer la voie professionnelle auront peu d'impact en matière de mixité sociale dans les établissements et de préparation des élèves à la poursuite des études. L'inquiétant est le fait que le ministère n'anticipe pas les effets de la réforme de l'apprentissage contenue dans la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». L'annonce d'une unité de formation d'apprentis dans chaque lycée – actuellement, la moitié en est dotée – n'est pas à la hauteur des enjeux. Demain, avec la possibilité de signer un contrat toute l'année, c'est à chaque retour de période de formation en milieu professionnel, dans chaque formation, qu'un élève aura la possibilité de changer de statut. Il est important de réfléchir à la façon de garder ces élèves, devenus apprentis, dans nos établissements publics.

Concernant la filière « gestion administrative », le ministère décide de supprimer à échéance de cinq ans la moitié des capacités d'accueil. À ce choix, le Sgen-CFDT oppose une démarche visant à enrichir les compétences pour favoriser l'insertion des élèves dans des secteurs d'activité précis. Pour notre organisation, il faudra veiller à ce que les 500 collègues qui subiront les conséquences de la fermeture de poste soient correctement accompagnés dans leur choix de mobilité professionnelle comme géographique.

Pour mémoire sur cette réforme : <https://paris.sgen-cfdt.fr/actu/voie-professionnelle-une-reforme-sous-tension/>

## En bref

### Parcoursup en chiffres

Création de 19 000 nouvelles places d'étudiants et de 350 emplois. 6 millions d'euros affectés en 2018 pour des heures complémentaires ; 650 000 euros pour des vacances destinées aux personnels participant aux commissions d'accès à l'enseignement supérieur ; 5,7 millions d'euros pour l'examen des dossiers des candidats pour la rentrée 2018 ; 11,1 millions d'euros pour la rémunération en 2019 des missions de directeur des études ; 2 millions d'euros pour l'investissement pédagogique ; 8 millions d'euros pour l'accompagnement des étudiants en difficulté sur la période septembre et décembre 2018 et 24 millions d'euros en année pleine.

Total des sommes consacrées au financement de la mise en œuvre de la réforme : 29,3 millions d'euros pour les quatre derniers mois de 2018 et 58,6 millions pour l'année 2019.

Ces moyens supplémentaires ne doivent pas fermer le débat sur le budget global de l'ESR qui reste très insuffisant pour accueillir et former tous les étudiants. Ils restent aussi très insuffisants pour améliorer les conditions de travail de tous les personnels. Le Sgen-CFDT agit auprès des parlementaires, des ministères et du Gouvernement pour les convaincre d'investir dans l'ESR. Le Sgen-CFDT n'exclut aucune forme d'action, y compris la grève, si ses revendications ne sont pas entendues. • F. L.

### Parlons retraites, à vos claviers

Rejoignez les 75 000 participants (comptabilisés le 27 juin) à l'enquête « Parlons retraites » de la CFDT : <https://www.parlonsretraites.fr/> Depuis le 12 juin, adhérent ou pas, en activité ou à la retraite, vous pouvez répondre à une centaine de questions, à votre rythme. En vous enregistrant, vous recevez un lien privé et reprenez l'enquête là où vous l'avez laissée. Vous accédez aux résultats en temps réel, au fil des jours, et pouvez mesurer les points d'accord et de désaccord. La rubrique « Informer » donne accès à des ressources et permet aussi de poser des questions sur les retraites. • O. N.

## En bref

### PPCR et promotions de grade

#### Les commissions administratives paritaires (CAP) de promotion 2018

en sont la confirmation : PPCR, c'est plus de promotions à la hors-classe des enseignants. Comme prévu, et le Sgen-CFDT a été particulièrement vigilant avec le changement de majorité, il y aura beaucoup plus de promotions 2018 à la hors-classe pour l'ensemble des agents des corps de la filière enseignante (certifiés, PLP, agrégés, CPE, psyEN, et en particulier pour les PE). Ainsi pour les agrégés pour lesquels nous avons les informations, il y aura en 2018 une hausse de 15,6 % de promus (2 576 en 2018 contre 2 226 en 2017). Des inquiétudes demeurent cependant sur le rythme de la convergence entre les promotions des premier et second degrés. C'est pourquoi, le Sgen-CFDT revendique au moins 15 000 PE (+ 20 %) pour garantir un rattrapage rapide. Mais au-delà, le pluralisme syndical en CAP (départementale, académique ou nationale) et l'implication des élus Sgen doivent permettre une amélioration qualitative de ces promotions en matière de justice sociale. Ainsi le barème doit prendre en compte l'ancienneté générale de service (et non l'ancienneté de grade), ce qui permet de reconnaître le parcours d'agent public des ex-contractuels ou ex-instituteurs. De même, il est indispensable de permettre à plus de femmes d'être promues. C'est une exigence de la CFDT. • P.-M. R.

### Première rentrée de retraité-e

Rejoignez la CFDT Retraités en demandant à votre syndicat Sgen-CFDT le transfert de votre adhésion à la section de retraités Sgen-CFDT de votre département de résidence, une des composantes de l'union territoriale des retraités de ce département, qui sera désormais votre syndicat. Avec des adhérents des différents horizons professionnels, vous pourrez agir pour les revendications des retraités, tout en restant en relation avec le Sgen-CFDT. • O. N.

Les retraités sur le site fédéral : <https://bit.ly/2yM3bpE>  
Le site des retraités CFDT : <https://www.cfdt-retraités.fr/>

### Concertations Fonctions publiques

## Le retour des vaches maigres

Par Catherine Nave-Bekhti

Quatre concertations ont été ouvertes. Le Gouvernement maintient ses positions dogmatiques comme l'individualisation de la rémunération ou le développement du recours aux contractuels pour couvrir des besoins permanents auquel la CFDT fonctions publiques s'oppose. La fusion pure et simple des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail semble écartée. Mais le maintien des compétences des deux instances ainsi que les moyens, la formation et les possibilités de recours à l'expertise pour les élus des personnels ne sont pas encore garantis. Le Gouvernement rêve de réduire le champ de compétences des commissions administratives paritaires. Pour la CFDT fonctions publiques, on peut envisager d'avoir moins de représentants de l'administration que d'élus du personnels, en revanche les compétences des CAP et la représentation des agents doivent être maintenues.

Peu d'avancées dans les concertations, et désormais un rendez-vous salarial pour confirmer ce que l'on savait déjà (la reprise de la mise en œuvre du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et rémunérations en 2019), et pour annoncer le gel du point d'indice. C'est le retour des vaches maigres pour les agents publics.



À partir du 24 | 08 | 2018

### ACCUEIL DES STAGIAIRES PAR LES MILITANT-E-S DU SGEN-CFDT

Selon un calendrier propre aux différentes académies, les militant-e-s du Sgen iront à la rencontre des stagiaires enseignant-e-s et CPE lors des journées d'accueil. Renseignez-vous auprès du Sgen-CFDT de votre académie.

Le Sgen près de chez vous : <https://bit.ly/2KjqP2k>

12 | 09 | 2018

### CONFÉRENCE DE PRESSE DE RENTRÉE DU SGEN-CFDT

Catherine Nave-Bekhti, secrétaire générale, et Franck Loureiro, secrétaire général adjoint, réagiront aux annonces du ministre de l'Éducation nationale et de la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, et présenteront à la presse un

premier bilan du dispositif Parcoursup ; les revendications sur l'attractivité des métiers ; les résultats de l'enquête sur les enseignant-e-s et CPE stagiaires (lire p. 16) et les propositions sur les écoles supérieures du professorat et de l'éducation.

Immeuble des fédérations CFDT, 47/49 avenue Simon Bolivar, 75019 Paris.

01-16 et 17-21 | 09 | 2018

### VISA POUR L'IMAGE

Comme chaque année, le festival de photo-journalisme exposera à Perpignan les meilleurs sujets venus du monde entier. Retrouvez l'interview de son fondateur et directeur, Jean-François Leroy : <https://bit.ly/2KeuOgl> À noter que du 17 au 21 septembre, les expositions resteront ouvertes spécialement pour les groupes scolaires (sur rendez-vous). <http://www.visapourlimage.com/>

Contact : [scolaire.visapourlimage@gmail.com](mailto:scolaire.visapourlimage@gmail.com)



© DarkoStojanovic / Pixabay

# DOSSIER

## Quelles équipes pour quelle formation et quelle recherche ?

Réalisé par Jean-Baptiste Brier, Carole Chapelle, Youssef Etaï, Patrick Figon, Matthieu Gallou, Franck Loureiro, Françoise Lambert

Au fil des pages de ce dossier, nous allons mettre la lumière sur certains de ces nombreux métiers présents plus particulièrement dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Ces métiers sont indispensables pour assurer les enseignements qui y sont dispensés et la production de connaissances. À ce titre, ils sont d'abord une richesse. Cela est bon de le rappeler dans un contexte où il est hélas toujours populaire de taper sur les fonctionnaires.

## Glossaire

Dans ce dossier, sigles et acronymes suivis d'un astérisque sont développés ici.

- > **Aénes** : personnels de l'administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur
- > **ANR** : Agence nationale de la recherche <https://aap.agencerecherche.fr/>
- > **Ater** : attaché temporaire d'enseignement et de recherche
- > **BAIP** : bureau d'aide à l'insertion professionnelle
- > **Biatss** : personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé
- > **CIDJ** : Centre d'information et de documentation jeunesse <https://www.cidj.com/>
- > **Cnes** : Centre national d'études spatiales <https://cnes.fr/>
- > **CNRS** : Centre national de la recherche scientifique <http://www.cnrs.fr/fr/le-cnrs>
- > **Inra** : Institut national de recherche agronomique <http://www.inra.fr/>
- > **Inria** : Institut national de recherche en informatique et en automatique <https://www.inria.fr/>
- > **Inserm** : Institut national de la santé et de la recherche médicale <https://www.inserm.fr/>
- > **Insu** : Institut national des sciences de l'univers <http://www.insu.cnrs.fr/>
- > **IRD** : Institut de recherche pour le développement <https://www.ird.fr/>
- > **ITA** : personnels ingénieurs, techniciens, administratifs
- > **ITRF** : ingénieurs et techniciens de recherche et de formation
- > **Onisep** : Office national d'information sur les enseignements et les professions <http://www.onisep.fr/>
- > **OSU** : Observatoire des sciences de l'univers
- > **psy-EN** : psychologue de l'Éducation nationale
- > **Scuio-IP** : service orientation et insertion professionnelle
- > **UFR** : unité de formation et de recherche
- > **UMR** : unité mixte de recherche
- > **UMS** : unité mixte de services

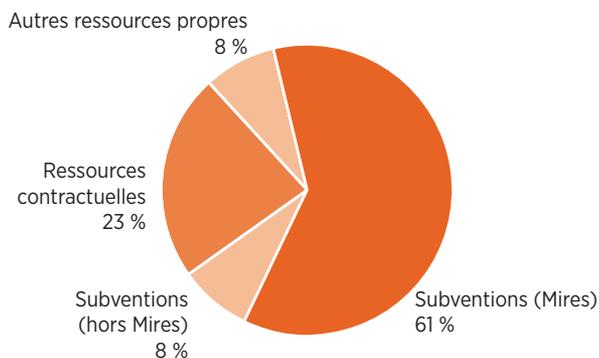
LE SGEN-CFDT EST UN SYNDICAT GÉNÉRAL, DONT L'ENGAGEMENT AUPRÈS DE TOUS LES MÉTIERS LIÉS À L'ÉDUCATION transparaît dans l'ensemble de ses analyses et de ses propositions. Concrètement, cela signifie qu'il n'existe pas de « cœur » de métier noble à défendre et valoriser aux dépens d'autres, mais bien un projet commun pour la réussite des élèves et des étudiants – une réussite qui ne peut qu'influer positivement sur les conditions de travail de la totalité des agents : en proposant d'étaler les temps d'apprentissage des élèves et étudiants sur davantage de demi-journées, nous diminuons l'intensité du travail source de stress, de fatigue, de tensions, donc de risques psychosociaux; en revendiquant une école bienveillante et en construisant un climat de confiance mutuelle, nous agissons sur les relations entre élèves ou étudiants et/ou entre personnels; en repensant l'évaluation, trop souvent conflictuelle, nous promovons une école où l'erreur n'est pas une faute préjudiciable, mais un processus naturel dans le parcours d'apprentissage.

Ce projet commun que porte le Sgen-CFDT, *Profession Éducation*, pour des raisons de lisibilité, l'a déconstruit dans ses trois derniers dossiers : le premier a porté sur les métiers de l'enseignement de la maternelle à l'université; le deuxième, sur la nouvelle écologie éducative que dessinent les métiers des services de vie scolaire, de santé, du social et des centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires. Enfin, ce dernier dossier s'attache à des métiers moins connus, parce que présents essentiellement dans les établissements d'enseignement supérieur.

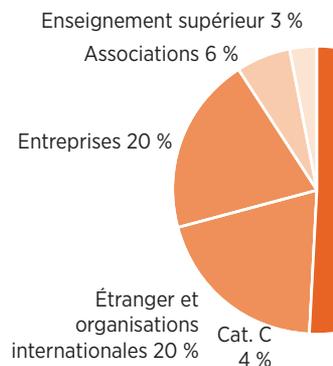
### DES AGENTS INDISPENSABLES, MAIS TROP SOUVENT INVISIBLES

Il s'agit des personnels des bibliothèques, ingénieurs d'études et de recherche, techniciens et administratifs qui travaillent au sein de structures variées : services centraux, directions des ressources humaines, services informatiques, affaires financières, services de l'immobilier, laboratoires de recherche, services d'accueil, de surveillance et d'entretien des locaux, bibliothèques universitaires... sans qui rien ne pourrait se faire, car ils rendent possibles la formation et la recherche.

Nature des ressources de la recherche publique en 2014



Origine des ressources contraires



Sources : ministère de l'Éducation nationale / ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation



© Rawpixelss / Pixabay

## LES BIATSS REPRÉSENTENT 50 % DES AGENTS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE.

Ils interviennent en effet à tous les niveaux, dans tous les temps et tous les espaces : en appui des étudiants dès l'affectation, puis lors de l'inscription et tout au long des étapes de leur parcours ; en appui des enseignants et des enseignants-chercheurs pour les aider à organiser leur service d'enseignement, à saisir les évaluations, à organiser les jurys d'examens et de validation de diplômes, à utiliser l'espace numérique de travail, à fabriquer des Moocs ; en

appui de la recherche pour rendre possibles les manipulations, fabriquer tel instrument, élaborer telle technologie indispensable aux observations et expérimentations, aider à la constitution des dossiers de financement sur projet, appui à la recherche documentaire... en soutien des personnels pour l'élaboration des ordres de mission, l'organisation de colloques, la gestion des carrières. Ils sont aussi chefs des services centraux (financiers, ressources humaines, scolarité, patrimoine...), chargés de mettre en œuvre la politique de l'établissement dans le respect des réglementations nationales.

Les missions sont aussi diverses et nombreuses que les métiers. Cela rend d'ailleurs difficile de les appréhender collectivement, car aucune appellation ne correspond vraiment à la réalité de la vie de ces agents. Ils sont par exemple souvent qualifiés de « non enseignants », expression imprécise et malheureuse, car que suggère de définir des métiers par ce

que justement ils ne sont pas ? Des personnels qui, par ailleurs, sont aussi nombreux que les enseignants et enseignants-chercheurs, représentant environ 50 % des agents de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (ESR) – alors qu'ils ne sont que 20 % dans l'Éducation nationale. La spécificité de leurs missions et leur nombre expliquent en partie les relations étroites qui existent entre ces agents et les enseignants de l'ESR. C'est encore plus vrai dans les laboratoires des organismes de recherche (CNRS\*, Inserm\*, Inra\*...) où la notion d'équipe est si forte qu'elle conduit les agents à renoncer à certaines primes individuelles, considérant que les résultats obtenus sont l'œuvre d'un travail collectif.

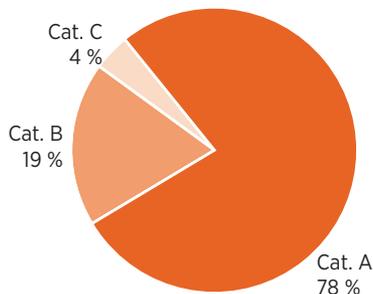
L'autonomie des établissements d'enseignement supérieur issue de la loi dite Liberté et responsabilités des universités (LRU) de 2008 et le passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE) a confié aux établissements la gestion de leur masse salariale et la construction de leur propre politique d'emplois... ce qui n'est pas sans incidence sur les relations entre les personnels et les cadres. Le recrutement local, par l'établissement, d'une partie importante des agents, même s'il est fortement encadré, conditionne aussi les relations entre les ●●●

Effectifs en 2014



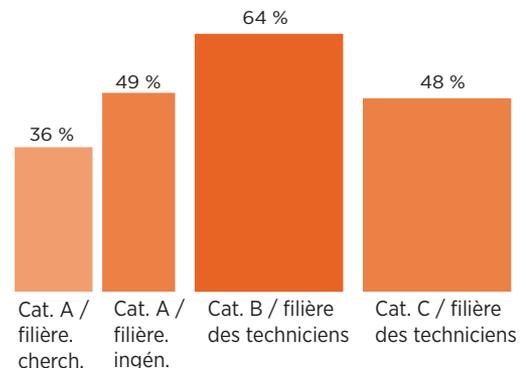
État  
51 %

Effectifs des agents titulaires selon la  
catégorie statutaire



Cat. A  
78 %

Taux de féminisation des agents titulaires selon la  
catégorie et la filière



Cat. A /  
filière.  
cherch.

Cat. A /  
filière.  
ingén.

Cat. B / filière  
des techniciens

Cat. C / filière  
des techniciens

*l'Innovation*

## Le rôle des Biatss à l'Université

### Témoignage de Matthieu Gallou\*

\* PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ DE BRETAGNE OCCIDENTALE.



Les Biatss\* constituent l'ossature de l'université, ce qui lui donne corps et lui permet de remplir ses missions, aussi bien dans le quotidien que sur la durée. Ils sont aussi la condition *sine qua non* de son autonomie.

En effet, l'université repose depuis toujours sur le principe de l'élection de ses dirigeants, que ce soit à la présidence ou dans les composantes, et depuis 2007, ce principe s'accompagne d'une forte responsabilité de cette gouvernance élue qui dispose de leviers importants au service d'une véritable politique d'établissement. Or, pour l'avoir expérimenté moi-même à plusieurs reprises, que ce soit comme responsable de filière, directeur d'UFR\* ou désormais président d'université, l'on accède à ces fonctions sans bénéficier le plus souvent de la moindre formation particulière ou bien, quand celle-ci existe, sans qu'elle ait pu faire mieux que dessiner les contours des compétences qu'on devient en situation d'exercer, alors même que l'on manque cruellement des compétences permettant de les exercer. Dans ces conditions, pouvoir compter sur celles, souvent éminentes, de ces vrais professionnels que sont les personnels Biatss n'a pas de prix : seule une telle structure administrative et technique

peut garantir le respect des missions comme la mise en œuvre d'un projet qui, sans cela, restera au stade incantatoire.

Importants pour la gouvernance autonome des universités, ces personnels le sont tout autant dans l'exercice des missions fondamentales de formation et de recherche, car ils sont les garants de leur continuité : combien d'étudiants gardent-ils à jamais le souvenir d'un secrétaire de formation qui leur a un jour tendu une main secourable ? Combien de chercheurs se souviennent toute leur vie du technicien qui réussit par miracle à sauver une manip' pourtant mal engagée ? Combien de collègues « débarquant » comme Ater\* dans un nouvel établissement s'y sont d'abord sentis chez eux grâce à ces collègues Biatss\*, fidèles au poste du matin au soir, d'aout à juillet, et capables de les initier à tant de nos coutumes, de nos lois non écrites ?

Pourtant, malgré ces évidences, c'est bien souvent par le personnel Biatss\* que s'insinue la logique de précarisation des personnels des universités ; cette précarisation prend de multiples formes : pas ou peu de perspectives d'évolution de carrière, et donc baisse de la motivation ; recours de plus en plus fréquent à des contractuels pour les fonctions à moindre technicité ; manque d'attractivité de la fonction publique pour certains métiers du fait de la pénurie nationale des compétences ou de la concurrence avec les niveaux de recrutement dans le privé.

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

différents personnels, les cadres et les dirigeants.

Enfin, le modèle même de gouvernance des établissements de l'ESR ne peut pas être sans effet sur les relations entre les différentes catégories de personnels. Dans les universités, l'élection par les personnels, du président de l'établissement et de son équipe, crée de fait une relation particulière entre l'ensemble des personnels et les dirigeants élus, mais aussi plus particulièrement avec les autres catégories de personnels. En effet, ces dernières se mobilisent très fortement, plus que les personnels enseignants, lors des élections aux conseils centraux et pèsent donc plus dans les résultats du scrutin. La prise en compte de ces personnels par un candidat à la présidence d'une université est donc indispensable, même si elle n'est pas suffisante pour remporter les élections. D'autant que le scrutin par collègue – en particulier au conseil d'administration – défavorise largement ces mêmes personnels qui y sont sous représentés.

C'est d'ailleurs l'un des combats que mène depuis longtemps le Sgen-CFDT : obtenir une meilleure représentation des personnels souvent qualifiés de « non enseignants » afin que soit reconnu le rôle fondamental qu'ils jouent dans la réussite étudiante. ●

© Sarangib / Pixabay





## Recherche et financements Quelles perspectives ?

Par Franck Loureiro

Le modèle d'équipe de recherche, qui a fait la force des organismes tels que le CNRS\*, l'Inserm\*, l'Inria\*... est celui d'une équipe pluriprofessionnelle où chacun joue un rôle unique mais complémentaire dans la production de la connaissance. Ce modèle imprègne la vie des équipes et en fait à la fois sa richesse et sa fragilité. Il suffit en effet que ce modèle soit déstabilisé, fragilisé, pour que tout l'ensemble soit menacé. Et cette menace est bien réelle depuis quelques années, en particulier du fait de la transformation en profondeur du modèle de financement de la recherche...

S'il ne s'agit pas de bannir tous les financements sur projet, leur part en constante augmentation dans le financement global de la recherche a des conséquences importantes sur les politiques d'emplois. Ainsi, le nombre de contractuels augmente régulièrement chaque année au détriment de l'emploi statutaire. Au CNRS, entre 2006 et 2016, le nombre de contractuels a globalement augmenté de 17,9 % en équivalent temps plein de titulaires (ETPT), alors que dans le même temps, 1 524 emplois permanents, de toutes les catégories, étaient supprimés. Le nombre de contractuels s'élevait en 2016 à 11615. Le financement sur projet induit de fait une concurrence entre les équipes et les établissements. Elle pourrait être pertinente en développant l'émulation et en favorisant les coopérations entre équipes et entre disciplines, mais poussée à outrance, lorsque les financements sur projet en arrivent à remettre en cause l'existence même de certaines équipes, elle devient néfaste en transformant une saine concurrence en lutte pour survivre!

C'est pourquoi le Sgen-CFDT revendique un rééquilibrage des sources de financements au profit du soutien de base des laboratoires. C'est ce rééquilibrage qui permettra à nouveau aux établissements de recruter des emplois permanents, de s'appuyer sur des équipes pluriprofessionnelles complètes et de sauver le modèle d'équipe de recherche qui fait la force des organismes de recherche français.

### Les revendications du Sgen-CFDT pour la recherche

- Un rééquilibrage des modes de financement au profit du soutien de base des laboratoires pour leur permettre de s'extraire de la course permanente aux financements sur projet et à la précarisation que ce type de fin induit pour les personnels.

- Le recrutement de personnels permanents de toutes les catégories et la limitation du recours aux CDD; le Sgen-CFDT revendique un plan pluriannuel de recrutement d'emplois permanents.

- Une réévaluation des primes des personnels, en particulier celles des chercheurs, et la convergence du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) dont bénéficient les ingénieurs, techniciens et administratifs (ITA) avec celui des corps de l'administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (Aénes).

- L'application du protocole sur les parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), en particulier le principe de la garantie d'un déroulé de carrière sur deux grades pour tous les personnels, y compris les chercheurs.

- Un meilleur équilibre femmes/hommes à tous les niveaux et pour toutes les fonctions.

- Une application du décret sur le télétravail respectueuse des principes portés par le texte de loi.

- Le respect du droit à la mobilité concertée et choisie comme pour tous les fonctionnaires. • F. L.

# La vie d'un labo : l'unité mixte de recherche UMR 7326 "Observer aux confins de l'univers..."

LE LABORATOIRE D'ASTROPHYSIQUE DE MARSEILLE (LAM) - CNRS INSU\*, CNES\*, UNIVERSITÉ D'AIX-MARSEILLE (AMU)

Par Patrick Figon, ingénieur de recherches CNRS - OSU Institut Pythéas (CNRS, IRD\*, AMU).

**Dans un laboratoire, synergie et complémentarité entre scientifiques et autres personnels, sont indispensables pour la recherche, ses progrès, son envergure internationale.**

**Mais concrètement, dans quelles structures se déploie-t-elle ? Et comment s'organise-t-elle dans notre laboratoire ? Avec quels métiers ?**

© skéeze / Pixabay

## L'OSU Institut Pythéas

Créé en 2012, l'Observatoire des sciences de l'Univers (OSU) Institut Pythéas fédère cinq unités mixtes de recherche (UMR) – dont le LAM – qui couvrent un large champ des sciences de l'Univers, de la Terre et de l'environnement. S'y adjoint une unité mixte de services (UMS) qui fournit des services transversaux aux équipes scientifiques et gère la station d'observation pluridisciplinaire du site de l'Observatoire de Haute-Provence (OHP).

Composante de l'université d'Aix-Marseille, l'Institut Pythéas a aussi pour tutelles le CNRS\* et l'IRD\*. C'est dire si les acteurs de la recherche dans les UMR, véritables briques de base de l'organisation de la recherche en France, sont nombreux et de statuts différents. Ainsi dans les UMR se côtoient des chercheurs et des ITA\* des organismes de recherche et des enseignants-chercheurs et des Biatss\* des universités.

<https://www.osupytheas.fr/>

Pour en savoir plus sur les UMR et les OSU : <http://www.insu.cnrs.fr/osu>

## La recherche en astronomie

Doyenne des sciences, l'astronomie décrit l'univers, en étudie l'histoire et l'évolution. De modèle longtemps essentiellement mathématique, elle devient astrophysique au XX<sup>e</sup> siècle, intégrant toutes les branches de la physique. Elle reste cependant une science d'observation, étroitement liée aux progrès des techniques afférentes. Ainsi a-t-elle été précurseur dans les méthodes de travail, ayant très tôt appliqué le mode projet. Georges Courtès<sup>1</sup>, fondateur du Laboratoire d'astronomie spatiale du CNRS en 1964, remarquait : « depuis plusieurs années, la recherche spatiale et l'aéronautique, puis même d'autres industries, ont mis au point de nouvelles méthodes d'organisation qui ont montré leur efficacité dans des programmes aussi inimaginables a priori que par exemple le projet Apollo. Ces nouveaux principes d'organisation du travail concernent aussi bien les chercheurs, les ingénieurs et les techniciens. Ils concernent également les cadres administratifs responsables sans qui rien ne serait possible<sup>2</sup> ».

<sup>1</sup> Georges Courtès, membre de l'Académie des sciences : <https://bit.ly/2Kbq7mA>

<sup>2</sup> « Le laboratoire d'astronomie spatiale du CNRS », rapport de 1971.

## Les métiers

Dans la recherche en astrophysique, la conception des instruments (télescopes, antennes...), leur fabrication et leur mise en opération se font généralement dans le cadre de projets internationaux. Les astronomes définissent les objectifs scientifiques des instruments dont la conception et la réalisation sont sous la responsabilité d'ingénieurs spécialisés. Des techniques extrêmement sophistiquées (en optique, mécanique, électronique, cryogénie, informatique...) sont mises en œuvre et les étapes (projet-réalisation-tests) s'effectuent dans un va-et-vient incessant entre chercheurs et spécialistes de techniques de pointe (cf. ci-contre). Ainsi, pour remplir leurs missions (chercher, découvrir, diffuser et former), les chercheurs collaborent avec les ingénieurs et techniciens dont la palette de métiers est très large. Il existe bien d'autres métiers d'appui à la recherche. Les administratifs qui permettent aux équipes scientifiques et techniques de réaliser leurs missions dans le respect des règles administratives des tutelles et des organismes financeurs (ANR\*, Europe...) et qui assurent une gestion des ressources humaines de proximité, gestion lourde en raison de la prise en charge de très nombreux doctorants souvent d'origine étrangère (confrontés à une administration complexe) et des CDD à fort *turnover* (source d'une perte des savoir-faire et préjudiciable à la qualité de vie au travail). Les métiers de l'informatique sont bien entendu indispensables, l'astronomie toujours avant-courrier pour la mise en œuvre des nouvelles techniques en est grande consommatrice (messagerie et réseau y sont utilisés dès les années 1970-1980). Les métiers de l'information scientifique et technique (ressources documentaires, archives ouvertes...) et ceux de la communication institutionnelle et de la diffusion de la culture scientifique, de qualité, destinée au grand public et aux scolaires complètent l'activité dans les UMR\*.

Pour en savoir plus, consulter la dernière édition de *Référens*, le référentiel des emplois-types dans l'ESR supérieur : <https://bit.ly/2BaHFur>

À noter que ce découpage très fin des métiers masque une réalité du travail dans nos laboratoires de recherche : l'interdisciplinarité et la polyvalence des ingénieurs et techniciens. Une étude du CNRS\* montre que l'interdisciplinarité existe dans l'ensemble des disciplines, mais particulièrement à l'interface de certains domaines, bien représentés dans la recherche astronomique (voir « Interdisciplinarité des ingénieur-e-s et technicien-ne-s au CNRS »). Si interdisciplinarité et polyvalence sont des atouts pour l'innovation technologique, en revanche, notamment s'agissant de la polyvalence, elles peuvent être subies faute de personnels et difficiles à valoriser en matière de carrière.

## REVENDICATIONS

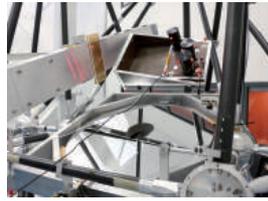
**Pour une Recherche publique qui réponde aux enjeux stratégiques de la Nation, il faut en augmenter l'attractivité.**

**Pour ce faire, le Sgen-CFDT revendique la restauration d'un emploi scientifique pérenne et la revalorisation des carrières, ainsi qu'un financement à la hauteur pour permettre une recherche libre et innovante dans toutes ses missions en encourageant la mise en œuvre et la reconnaissance des recherches interdisciplinaires.**

**Retrouvez le détail des revendications du Sgen-CFDT pour l'ESR : <https://huit.re/WSmc4ZZg>**

Si observer l'Univers depuis l'espace apporte de nombreux avantages – en particulier celui de s'affranchir du filtre dû à l'atmosphère de la Terre –, cela génère de fortes contraintes en raison des conditions extrêmes qui y règnent. En l'absence d'atmosphère, les métaux ne s'oxydent pas ce qui rend complexe la réalisation de mécanismes en mouvement. Le dégazage des matériaux contamine les surfaces optiques. Les multiples radiations participent au noircissement des optiques et à la dégradation des composants électroniques. Le froid et l'intensité solaire plus élevée qu'au niveau du sol induisent des excursions thermiques importantes (en orbite terrestre, 150 °C quand exposé au Soleil, -120 °C à l'ombre). Les projets sont complexes, il faut souvent une décennie entre l'idée et la « première lumière ». Il faut intégrer de plus le travail en consortium, la gestion de plannings contraints, le plan de financement (des M€) et les inévitables dépassements, les temps de fabrication, les difficultés de l'accès à l'espace avec une phase de lancement critique pour les instruments (vibrations). Tout ceci nécessite de travailler en mode projet avec un système de management de la qualité (SMQ).

## La mécanique La structure de l'instrument



Fireball - Miroir siderostat  
© Alain Origné

Le schéma optique définit, l'ingénieur mécanicien réalise la structure qui maintient entre eux les différents composants

optiques. La qualité de l'instrument dépend de la pertinence de la conception de la structure. La mécanique utilise fortement l'informatique avec les outils de CAO\* qui remplace la planche à dessin.

## L'optique La lumière, seule « messagère » de l'Univers



Sphere-IRDIS © Alain Origné

L'astronomie est fondée sur l'optique qui permet de collecter la lumière et de l'analyser. Le métier d'opticien est fondamental. Concevoir un système optique –

permettant d'amener la lumière des étoiles jusqu'au foyer des télescopes – nécessite des connaissances multiples : lois de la propagation de la lumière, propriétés des matériaux optiques, manière de les travailler... Des chercheurs ou ingénieurs en « recherche et développement » réalisent la conception des instruments, les ingénieurs en conception optique les dessinent, les techniciens réalisent les surfaces optiques.

## L'informatique scientifique Des données, des données, que de données!

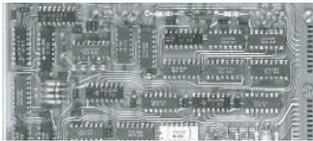


NGC 6118 « The Blinking Galaxy »  
(une galaxie comprend des milliards d'étoiles) © European Southern Observatory

L'astronomie est une science d'observation. L'accumulation des données et leur mise à disposition « Big Data » à l'ensemble de la communauté de

l'astrophysique font partie des missions des OSU en lien avec les services nationaux d'observation. Cette stratégie de partage des données, obtenues par des processus très longs et très coûteux, permet d'accroître la production scientifique. La quantité et la nature des données requièrent de grandes capacités en moyens de calculs et de stockage, ainsi qu'une très haute technicité pour le développement et la mise en œuvre des outils de traitement et d'analyse.

## L'électronique Piloter et acquérir



Élément d'électronique de la VWFC (Very Wide Field Camera) qui a été embarquée sur la navette spatiale Columbia de la NASA en 1983 © Service photographique du LAS

L'électronicien conçoit et réalise les dispositifs électroniques qui pilotent l'instrument ainsi que ceux qui permettent l'acquisition des données d'observation. Les capteurs électroniques remplacent l'œil humain au foyer des télescopes.

## Assemblage, intégration et tests (AIT) Cryogénie et qualification spatiale

Les ingénieurs et techniciens du service essais mettent à l'épreuve l'instrument pour s'assurer que les performances sont celles attendues et qu'il va résister aux conditions extrêmes dans lesquelles il va évoluer. Une fois dans l'espace, il n'est plus possible d'intervenir sur l'instrument ! Le rôle du service essais est fondamental dans l'élaboration de l'instrument. Il intervient dans une étape critique dans la phase de développement. Lors des tests réalisés sur les spécimens, il est impératif d'assurer leur « intégrité », toute destruction de l'instrument dans cette phase pouvant compromettre l'ensemble du projet. Les ingénieurs et techniciens du service essais maintiennent et mettent en œuvre tout un équipement d'intégration et de tests : cuve à vide (50m<sup>3</sup>), système de cryogénie (4 K), salles blanches, système de vibration...



Caisson Erios © Alain Origné

Les agents des laboratoires de recherche apprécient de nombreux aspects de leur activité : travail collaboratif, nécessitant beaucoup de relationnel humain et de réactivité, décliné à tous les niveaux (vertical et horizontal) ; possibilité d'être en interaction avec des collègues au niveau national et à l'international et de participer à des réseaux métiers ; découverte de domaines connexes à leur cœur de métier ; exaltation de travailler de manière non routinière sur des projets d'envergure avec des outils uniques produisant des instruments qui sont des prototypes à forte valeur ajoutée ; opportunité au travers de missions de découvrir d'autres laboratoires, et d'autres cultures.

## Les bureaux d'aide à l'insertion professionnelle

Les personnels des Scuio IP\* et des Baip\* sont des personnels administratifs de différents corps : ITRF\* et Aènes\* majoritairement. Ils peuvent se voir adjoindre, dans le cadre du continuum bac-3/ bac+3, les services des psyEN\* (cf. dossier de *Profession Éducation* n° 260). Ils exercent leurs missions en collaboration étroite avec de nombreux partenaires dans et hors l'université, et en particulier bien sûr avec les enseignants et enseignants-chercheurs. Ils ont développé une véritable culture professionnelle soucieuse d'accueillir tous les publics et de leur fournir des informations fiables, notamment à l'aide des ressources du service public (Onisep\*, CIDJ\*...). Ils offrent aussi une expertise dans l'accompagnement à l'insertion professionnelle des étudiants, pour leur permettre de décoder les pratiques de recrutement, trouver des stages de qualité, anticiper la sortie vers l'emploi... La culture entrepreneuriale a également désormais sa place à l'université dans le cadre des pôles étudiants pour l'innovation, le transfert et l'entrepreneuriat depuis 2013. Enfin, les étudiants en difficulté, susceptibles de décrocher et d'abandonner en première année, bénéficiaient traditionnellement des services des Scuio IP\* et des psyEN\*. Dorénavant, la loi d'orientation et réussite des étudiants responsabilise encore davantage les établissements en matière d'accueil de ces publics, qui deviennent aussi une préoccupation forte des équipes enseignantes, et bénéficient d'un accompagnement renforcé. • Y. E.



© Fritsdejong / Pixabay

## Personnels de bibliothèque universitaire

### L'évolution permanente

Par Jean-Baptiste Brier

« Allo ? J'te rappelle, j'suis à la BU ». Cette phrase, je l'entends presque chaque jour dans les espaces publics que j'arpente au quotidien. Ma profession ? Personnel de bibliothèque au sein d'une bibliothèque universitaire (BU). Celle de Caen, plus précisément. À l'instar des autres universités françaises, l'université de Caen Normandie dispose d'un élément-clé au sein de son organisation : le service commun de la documentation qui gère les bibliothèques intégrées, dont relèvent le personnel et le budget, et intègre d'un point de vue de l'offre documentaire les bibliothèques associées relevant administrativement des UFR\* ou de laboratoires de recherche. L'objectif ? Offrir un service public de qualité à tous nos usagers : étudiants, enseignants-chercheurs, personnels administratifs, lecteurs extérieurs.

Historiquement, les personnels des BU ont d'abord proposé la consultation de documentation papier et des espaces de travail pour les lecteurs. Mais avec le développement des technologies, toute la profession a dû évoluer. La documentation numérique prend une place de plus en plus importante, tant au niveau budgétaire qu'en matière d'offre documentaire. Nos usagers, friands de nouvelles technologies, attendent de leurs BU plus de services innovants. La mise en place de Leocarte, la carte étudiante multifonctions (carte d'étudiant, de restauration et de bibliothèque), s'adjoint maintenant la fonction de carte de photocopies avec la solution PaperCut adoptée par différents campus.

Les BU se mettent en permanence en question. Les étudiants sont grands demandeurs de salles de travail (2 à 8 places pour travailler ensemble), réservables en ligne via l'application Affluences. Le mobilier est peu à peu remplacé par des lignes design et cocooning (canapé, fauteuils, espaces cosy, coussins de sieste). Si la lecture de microfiches a quasiment disparu avec le développement des thèses en ligne et si le prêt de tablettes numériques testé il y a dix ans n'a pas été poursuivi faute de budget, les services aux lecteurs sont en pleine expansion : service d'aide à la recherche en ligne avec l'appli Ubib (tchat en journée ou réponse par mail sous 72 h) ou en présentiel via le service « Rendez-vous avec un bibliothécaire », rendez-vous numérique avec les doctorants au travers de l'application SoDoct qui gère le dépôt des thèses électroniques, formation à la carte sur les bases de données documentaires. Les UFR\* ont aussi des enseignants-délégués à la documentation, qui font remonter les besoins de la communauté enseignante en matière de documentation.

Bref, le bibliothécaire devient polyforme et s'adapte en permanence à son lectorat, même si ces changements sont parfois pesants. Récemment, le personnel a accepté, sur la base du volontariat, la contrainte d'ouvrir une BU le samedi en continu et le dimanche après-midi. Ce nouveau service a immédiatement connu un succès certain et illustre le souhait des bibliothèques d'être en permanence au service de leurs publics.

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



- Alors, cette rentrée ?
- J'ai appris mon affectation vendredi, je suis encore dans les cartons, 12 000 cours à préparer... pas évident quand on débute.
- Ne vous en faites pas, « Le bonheur est parfois caché dans l'inconnu ». Victor Hugo.
- Cela dit, s'il m'arrive quoi que ce soit, je suis parée... Je me suis assurée à la MAIF ! En plus, ils ont une super offre pour les jeunes enseignants.
- « Aux âmes bien nées, la valeur n'attend pas le nombre des années »...
- ... Corneille.
- Bravo !



### OFFRE JEUNE ENSEIGNANT.

Profitez **d'une réduction de 10%** sur votre cotisation auto 2018, ainsi que **d'un remboursement de 50€ ou 100€** en regroupant votre assurance professionnelle avec votre assurance auto et/ou habitation.

Pour plus d'informations : [maif-oje.fr](http://maif-oje.fr). **On a tout à gagner à se faire confiance.**



assureur militant

Offres valables du 1<sup>er</sup> juillet 2018 au 30 juin 2019 et réservées aux nouveaux sociétaires MAIF enseignants de moins 30 ans ou, quel que soit leur âge, aux professeurs stagiaires, titulaires 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> année. La réduction de 10% est déduite directement de votre cotisation auto VAM 2018 hors options. Les avantages tarifaires de 50€ ou 100€, valables une seule fois, sont attribués sous forme de chèque de remboursement adressé après la souscription, en simultané ou en différé au plus tard le 30 juin 2019 de l'assurance des risques professionnels Offre Métiers de l'Éducation associée : à l'assurance habitation ou à l'assurance auto MAIF (50€ remboursés) ou aux deux (100€ remboursés).



### Évaluation des enseignants et CPE

#### Avec le protocole PPCR, le Sgen-CFDT a obtenu

de déconnecter l'évolution de carrière des enseignants et CPE de la note d'inspection ou administrative. Chacun peut aujourd'hui solliciter un conseil auprès de son inspection, sans préjudice pour sa carrière. En matière d'émancipation professionnelle, c'est une avancée majeure. La mise en place de la nouvelle évaluation (avec les avis de l'inspecteur et du chef d'établissement, puis de l'autorité académique) ne s'est cependant pas faite sans difficulté. Le choix du ministère de continger les avis des évaluateurs primaires et de ne pas informer de la pérennité des avis formulés a suscité l'incompréhension des collègues alors qu'il y a plus de promotions. Le Sgen-CFDT demande pour l'année 2019 de revenir sur cette décision. • P.-M.R.

### AVS et AESH : des mesurertes !

#### Les attentes légitimes des auxiliaires de vie scolaire (AVS) et des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)

se font de plus en plus pressantes, tant en matière de formation que de rémunération et de temps de travail. Le ministère de l'Éducation nationale vient d'entériner la possibilité d'élargir le vivier de recrutement pour faire face aux besoins de 300 000 élèves en situation de handicap scolarisés. À la rentrée 2018, les personnels AESH pourront être recrutés après 9 mois d'ancienneté d'un contrat aidé AVS. Il sera également possible de recruter les titulaires d'un diplôme de niveau IV (baccalauréat). La formation d'adaptation à l'emploi de 60 heures est désormais obligatoire. Pour le Sgen-CFDT, ces timides mesures ne répondent qu'à l'urgence de recruter davantage de personnels et non au besoin de reconnaissance du métier d'AESH. • V. G.

## Année de stage des enseignant-e-s et des CPE

# L'enquête du Sgen-CFDT

Par Élisabeth Ritzenthaler

En mai dernier, le Sgen-CFDT a lancé une enquête en ligne sur l'année de stage des enseignants et des conseillers principaux d'éducation (CPE). D'ores et déjà, plus de mille stagiaires se sont exprimés sur leur formation initiale tant à l'école supérieure du professorat et de l'éducation (Espé) que dans le cadre de leur stage en école ou en établissement. 55 % des répondants considèrent que la préparation à leur métier est insuffisante – à noter toutefois que les CPE ne sont que 17 % à être dans ce cas.

### UNE CHARGE DE TRAVAIL EXCESSIVE

Plus de 60 % des stagiaires travaillent plus de 40 heures hebdomadaires, parmi lesquels 20 % plus de 50 heures. Un stagiaire témoigne : « *La formation m'a permis de réfléchir davantage à ma pratique et aux besoins de l'élève mais elle est bien trop lourde et devrait sans pression être répartie sur plusieurs années* ».



### UN BILAN MITIGÉ DE LA FORMATION

Certains apports de la formation satisfont, comme les temps d'analyse de pratiques, la connaissance de l'institution, la connaissance de la discipline ou du champ professionnel. Cependant les répondants estiment ne pas être suffisamment formés à la préparation de cours, à la gestion de classe et de l'hétérogénéité, à la psychologie de l'enfant et de l'adolescent, à la gestion du relationnel avec les parents... Les CPE sont au contraire majoritairement satisfaits de leur formation dans presque tous les domaines qui les concernent. Signalons également un accompagnement par le tuteur ou la tutrice de terrain plébiscité, avec 85 % des stagiaires qui en sont satisfaits ou très satisfaits.

### AMÉLIORER L'EXISTANT, C'EST POURTANT POSSIBLE...

Pour le Sgen-CFDT, enseigner et éduquer s'apprennent dans le cadre d'une formation universitaire. C'est pourquoi il a soutenu la création des Espé en 2013. Cependant, le dispositif de formation actuellement mis en œuvre nécessite d'être stabilisé et renforcé. Pour être mieux préparé à son métier, il faut plus de temps, de bienveillance et moins de stress. Parce qu'enseigner s'apprend sur plusieurs années, le Sgen-CFDT revendique notamment d'une part un accompagnement et une mise en responsabilité plus progressive avec des stages d'observation et de pratique accompagnée avant la prise en main autonome des élèves, d'autre part une articulation plus étroite de la formation à l'Espé et de l'exercice du métier.

## Agenda social du MEN

LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE OUVRE, ENFIN, UN AGENDA SOCIAL avec trois objectifs : moderniser la fonction RH, améliorer l'attractivité et s'adapter aux enjeux contemporains.

Le Sgen-CFDT agit pour préciser et imposer les sujets qui sont majeurs pour les collègues. Alors que les travaux démarrent sur le recrutement des enseignants et l'indemnité REP, le Sgen-CFDT s'engage pour l'amélioration des conditions d'exercice de tous les personnels titulaires et contractuels : enseignants,

psyEN et conseillers principaux d'éducation (CPE) ; personnels d'encadrement ; personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (Biatss). • C.N.-B.

Pour en savoir plus : <https://bit.ly/2tm5dqw>

## L'avenir de l'enseignement français à l'étranger

Par Alain Schneider

Dans un discours solennel prononcé à l'Académie française lors de la Journée de la francophonie le 20 mars 2018, le président de la République a annoncé sa volonté de « consolider et dynamiser » le réseau des établissements français à l'étranger en fixant un objectif de doublement des effectifs des élèves.

Pourtant, les premières mesures prises depuis juin 2017 avaient fait naître de fortes craintes : ponction budgétaire de 33 millions en juillet, annonce de la suppression de 512 postes budgétaires lors des trois années suivantes, persistance d'une politique restrictive sur les détachements des titulaires.

Très attaché aux missions de service public des établissements, le Sgen-CFDT a tiré la sonnette d'alarme : il n'est pas possible de mettre en œuvre le projet ambitieux présenté par Emmanuel Macron à moyens constants ou en décroissance. Le risque de développer un enseignement au rabais sans la garantie que représentent les fonctionnaires de l'Éducation nationale est très élevé. D'ores et déjà, l'homologation par le ministère de l'Éducation nationale (MEN) d'une partie des établissements partenaires est accordée de justesse sur certains critères. La frontière entre une simple labellisation et l'homologation devient plus floue et le Sgen-CFDT est vigilant dans les concertations qui démarrent.

L'arrêté du 11 juin 2018 fixe pour l'année scolaire à venir le nombre d'établissements scolaires à l'étranger homologués par le MEN à 493. Ce

réseau est piloté par l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (Aefe), opérateur public en lien avec la Mission laïque française. Ces établissements (en gestion directe, conventionnés et partenaires) accueillent environ 350 000 élèves (60 % d'étrangers et 40 % de Français) dans 137 pays. Leurs personnels comptent 8 616 fonctionnaires détachés du MEN (enseignants, personnels de direction et d'inspection) : 6 438 pour l'Aefe, 418 pour la MLF, 81 pour l'Association franco-libanaise pour l'éducation et la culture (Aflec), 1 679 pour les autres établissements partenaires de l'Aefe, ainsi qu'un nombre indéterminé de fonctionnaires en disponibilité pour convenance personnelle ou pour accompagner leur conjoint. Les personnels contractuels de droit local (CDD ou CDI), ressortissants français, du pays d'implantation ou d'autres, ont un poids considérable. Pour l'Aefe et ses établissements en gestion directe, le nombre des salariés en contrat local est de près de 4 915 sur 11 350 personnes.

Pour le Sgen-CFDT, parallèlement à l'amélioration de la situation des recrutés locaux, une remise à plat des statuts des enseignants détachés est plus que jamais d'actualité pour plus de justice et d'équité : la justification des différences entre expatriés et résidents qui existait en 1990 a été détournée et risque de l'être plus encore au vu des ballons d'essai envoyés par l'administration sur la mobilité obligatoire des résidents.

### Travailler à l'étranger ?

Les métiers offerts aux professionnels de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche vont de la déclinaison dans un établissement de l'étranger de fonctions semblables à celles exercées dans le système éducatif français à la mise en œuvre de compétences spécifiques liées à la diffusion de la culture et de la langue française dans le monde hors des structures scolaires.

Dossier sur le site du Sgen-CFDT de l'étranger : <https://huit.re/DFaLn6qv>

### Un opérateur public créé en 1990 : l'Aefe

L'Agence pour l'enseignement français à l'étranger est un établissement public à caractère administratif placé sous la tutelle du ministère des Affaires étrangères. Le budget, d'environ 1 259 000 000 euros, est financé à hauteur de 680 821 000 par les recettes propres (droit d'écologie) et pour le solde par des financements de l'État. En 2017, le gouvernement avait supprimé une dotation de 33 millions d'euros.

### La Mission laïque française

La MLF est une association créée en 1902, reconnue d'utilité publique en 1907. Sa direction est assurée par des fonctionnaires de l'Éducation nationale à la retraite ou en détachement. N'ayant pas de subvention, elle doit s'autofinancer. Son réseau compte 128 établissements (en pleine responsabilité, partenaires ou écoles d'entreprise). Sa filiale marocaine s'appelle l'Office scolaire et universitaire international (Osui).

### Les réseaux culturels

Le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères a la responsabilité de la promotion de la langue et de la culture française par les Instituts français et les Alliances françaises conventionnées, les instituts français de recherche à l'étranger (Ifre). Mais le nombre d'emplois publics et les moyens afférents sont en diminution constante : fermeture d'instituts français, disparition des emplois d'expert technique en coopération.



© Free-photos/Pixabay



**ÉTRANGER**



Le Jeu d'Émile salué au congrès de Rennes

## Le Sgen-CFDT de Lorraine

Par Élisabeth Ritzenthaler

*Début juin, les 3 000 participant-e-s au congrès de la CFDT à Rennes ont, sous un tonnerre d'applaudissements, reconnu la dynamique de proximité et d'adhésions de l'équipe du Sgen-CFDT de Lorraine. En remportant le prix de la campagne de syndicalisation la plus originale avec le Jeu d'Émile, elle a fait preuve de créativité, d'humour et d'efficacité pour faire connaître et apprécier un syndicat utile et cool aux entrants dans le métier d'enseignant-e-s et CPE.*

*En septembre dernier, le Sgen-CFDT Lorraine a en effet décidé d'une présence militante hebdomadaire à l'école supérieure du professorat et de l'éducation (Espé) de Montigny-lès-Metz pour informer, conseiller les stagiaires. Une équipe de terrain s'est peu à peu formée autour de Frédéric, Hélène et Lysiane – Estelle assurant le relai sur les réseaux sociaux.*

*Frédéric répond à quelques questions sur ce*

*qu'il convient à présent d'appeler le fameux Jeu d'Émile...*

### Comment est venue l'idée du Jeu d'Émile ?

L'équipe était soucieuse d'entrer en contact avec les stagiaires en étant moins intrusive que d'autres syndicats qui n'hésitent pas à se mêler aux conversations. L'idée du Jeu d'Émile, sur le modèle du Jeu des mille euros de France Inter, est né dans les esprits de la présence d'un piano à la cafétéria et de l'heure d'intervention à l'Espé vers 13 h.

### Parle-nous un peu de ce jeu...

Il est conçu sous forme d'un sketch avec un militant qui joue le rôle de l'animateur et un autre celui du candidat qui se présente en racontant ce qu'il a fait cette semaine avec ses élèves. Cela permet de montrer que les militants sont des personnels confrontés aux mêmes réalités que les auditeurs présents. Puis le jeu démarre avec une question orange



pour faire connaître la CFDT et le Sgen-CFDT, suivie d'une question « banco » permettant de diffuser une information précieuse aux stagiaires. Par exemple « À quelle date les résultats du premier mouvement des professeurs des écoles en Moselle seront-ils donnés ? ». Enfin, la dernière question du « super banco », systématiquement perdue par le candidat, est proposée au public avec, à la clé un cadeau, le micro de l'animateur, c'est-à-dire le stylo Sgen-CFDT. Ce sont des questions qui collent à l'actualité de la semaine et qui permettent de donner les positions du Sgen-CFDT.

### Quel bilan faites-vous ?

Depuis octobre 2017, vingt stagiaires ont adhéré au Sgen-CFDT Lorraine alors qu'il n'y en avait aucun l'an dernier dans cet Espé. Ils ont été conseillés et suivis pour préparer leur affectation et parlent de nous autour d'eux. Ce jeu est devenu un rendez-vous attendu et, à voir les sourires, un bon moment. Il a été relayé par les réseaux sociaux et a permis encore plus de participation autour de la question « banco » de la semaine.





## Mutualisation des pratiques enseignantes

# Un site dédié à l'EMC

Propos recueillis par Vincent Gomez et Guillaume Touzé

« EMC, partageons ! » est un dispositif inclusif, interactif, collaboratif et formatif en enseignement moral et civique (EMC), créé par des enseignants, pour des enseignants. Il fait vivre les programmes d'EMC<sup>1</sup> autour de leurs quatre grandes dimensions : la sensibilité, le droit et la règle, le jugement et l'engagement. Entretien avec Mélanie Bachimont, présidente de l'association « EMC, partageons ! ».

### Quels sont les principaux objectifs qui ont motivé la création du dispositif ?

● Ses objectifs sont de permettre à des élèves de cycle 2 et cycle 3, ASH\* compris, de réfléchir librement autour des valeurs de la République et des droits de l'Homme, d'échanger, de s'engager via leurs écrits et publications, mais aussi de développer des compétences transversales comme l'empathie, la coopération, la créativité et l'esprit critique.

### Concrètement, comment ça marche ?

● « EMC, partageons ! » propose une progression sur toute l'année et des séances très structurées. Les scénarios pédagogiques mobilisent tous les élèves par une mise en activité immédiate et accessible, et fédèrent le groupe classe autour de projets tels que la conception collective d'un mur des émotions, un défi autour de la production de messages clairs, ou encore une chasse aux symboles de la République.

Les séances s'appuient sur des entrées variées, des supports différenciés selon le niveau ou l'âge des élèves et des outils adaptés, dans un cadre stable et sécurisant. L'enseignant est libre de mener chaque séance comme il l'entend ou de suivre la démarche pédagogique proposée : annonce du plan ; phase individuelle permettant de s'approprier le sujet traité tout en favorisant une réflexion non guidée par le groupe ; phase collective consistant en une mise en commun et/ou un débat ; phase d'écriture pouvant faire l'objet d'une publication sur

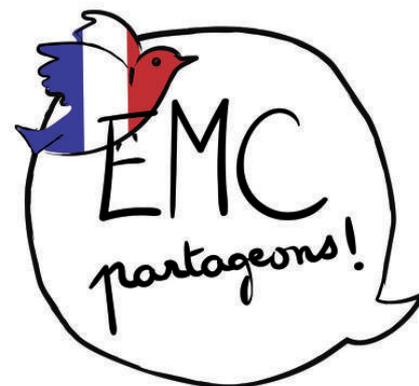
Twitter ou EduTwt ; phase de visualisation de productions d'autres classes la semaine suivante, venant approfondir ou relancer la réflexion.

### Comment les différentes séances pédagogiques sont-elles conçues ?

● La préparation de chaque séance repose sur le travail collaboratif de membres volontaires de la communauté. Ainsi, des équipes « Créa » (qui imaginent, conçoivent) et « Panorama » (qui relisent, communiquent) se succèdent pour co-construire les scénarios et les supports publiés chaque mois sur le site internet. Enseignants des cycles 1, 2 et 3, enseignants spécialisés et formateurs échangent oralement par visioconférence et par écrit de manière synchrone et asynchrone (documents partagés, réseaux sociaux...), lors de ces phases qui misent sur l'intelligence collective, avec pour préoccupations communes l'accessibilité et l'implication de tous les élèves.

### L'EMC aborde beaucoup de sujets. Y a-t-il des thèmes pour lesquels les enseignants sont plus en demande de ressources ou de collaborations ?

● Nous avons organisé une consultation récemment via Twitter. Tous les thèmes sont plébiscités, mais certains apparaissent incontournables pour installer un climat de classe serein en début d'année. Le lien à l'autre et l'empathie (émotions, résolution de conflits, lutte contre le harcèlement et les discriminations...) sont ainsi des thèmes travaillés de manière récurrente. La séance sur les stéréotypes de genre a fortement impliqué les élèves. Des nouveautés sont aussi incluses dans le programme chaque année. En 2017-2018, nous avons ainsi proposé des scénarios pédagogiques à l'occasion de la Journée internationale des droits de l'enfant ou encore à l'occasion de la Semaine de la presse et des médias dans l'école.



### Votre travail collaboratif passe beaucoup par le numérique, n'est-ce pas une gêne pour certains enseignants ?

● Il est vrai que tous les enseignants n'ont pas la même expérience de l'usage des outils collaboratifs numériques (documents d'écriture partagée, visio-conférence...) ni de la collaboration à distance, nécessitant une organisation collective, un effort coordonné et une gestion du temps tout en s'adaptant aux rythmes de chacun. La co-construction des séquences repose sur le volontariat, ce qui permet à qui le souhaite de faire l'expérience de notre démarche collaborative sur le thème de son choix et à la mesure de l'engagement qu'il peut y mettre.

Certains enseignants s'inscrivent régulièrement aux phases de conception, d'autres observent avant de se lancer, d'autres encore s'emparent des scénarios pédagogiques en suivant le déroulement proposé ou en n'hésitant pas à le modifier, l'adapter, ou seulement s'en inspirer avant la mise en œuvre en classe.

Nous souhaitons garantir une grande part de liberté et laisser évoluer les enseignants à leur rythme et au gré de leurs envies dans le dispositif...

### EMC partageons !

Depuis octobre 2017, le dispositif est propulsé par l'association « EMC, partageons ! ». Pour suivre les actualités de l'association, retrouver les séances, consulter des articles, ou encore rejoindre le collectif, rendez-vous sur le site : <http://emcpartageons.org>

<sup>1</sup> Cf. Bulletin officiel spécial du 25 juin 2015 : <https://bit.ly/1PVtd30>

\*ASH : adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés

concours  
académiques  
et national  
des médias  
scolaires  
et lycéens



## Médiatiks

CLEMI - ÉDITION 2018

© Clémi

© Site de A BLOC Radio



© LEFTA Beaulieu-Lavacant

Apprendre en faisant

## Le concours Médiatiks

Par Isabelle Lacaton

Médiatiks est un concours de médias et productions médiatiques scolaires organisé, depuis 2013, par le Clémi, le Centre pour l'éducation aux médias et à l'information. Il comporte deux phases : l'une au niveau académique, puis l'autre au niveau national. Il est organisé en partenariat avec *Le Journal des enfants*, Reporters sans frontières, l'association Jets d'encre et l'École des métiers de l'information. Douze Grands Prix Médiatiks sont décernés : meilleur journal imprimé, meilleur média numérique scolaire ou lycéen (tous supports), meilleurs reportages photo « Vues de chez nous » dans les quatre catégories suivantes : écoles, collèges, lycées, autres établissements. Composé de journalistes professionnels, de personnalités du monde éducatif (dont le Sgen-CFDT en tant que membre de l'Observatoire des pratiques de presse lycéenne) et des lauréats nationaux Médiatiks 2017, le jury était cette année présidé par Élise Lucet. On notera pour l'édition 2018 une hausse de 30 % de participation avec 1 065 médias ou productions présentés. Et pour la première fois, le Clémi aura permis aux établissements français à l'étranger de participer dans le cadre d'un concours spécifique.

Palmarès 2018 : <https://huit.re/cnm>



Retrouvez  
le reportage  
sur notre site  
[sgen-cfdt.fr](http://sgen-cfdt.fr)

La webradio « A BLOC Radio » du lycée d'enseignement général et technologique agricole Beaulieu-Lavacant et centre de formation d'apprentis (CFA) agricole à Auch (Gers), a remporté le prix national Médiatiks dans la catégorie « médias numériques – lycées ».

Entretien avec les deux enseignants porteurs du projet, Natacha Robert, professeure-documentaliste, et Frédéric Rouziès, professeur d'éducation socioculturelle. • [Propos recueillis par Isabelle Lacaton.](#)

### Comment est née cette idée de web radio dans votre établissement ?

Le site web « A BLOC Radio » a été lancé officiellement le 20 mars 2017 lors du premier Printemps de la radio, organisé par l'établissement. « A » pour Auch, « BL » pour le nom des deux sites Beaulieu et Lavacant, et « OC » pour Occitanie. Nous voulions créer un évènement pour lancer la radio, un moment de rencontres où les élèves pourraient également échanger avec des journalistes. Pour nous, la création de la radio était l'occasion d'institutionnaliser le travail qui était réalisé depuis au moins deux ans et diffusé sur l'espace numérique de travail (ENT) de l'établissement. Nous avions des problèmes de structuration des contenus. Nous voulions également montrer que notre établissement était résolument tourné vers la radio. Nous avons toujours été soutenus par nos chefs d'établissement. Sur chacun des deux sites du lycée, nous disposons d'un véritable studio radio avec tout le matériel nécessaire.

### Comment fonctionne A BLOC Radio ?

Nous avons pour objectif la création de contenus avec les élèves (documen-

taires et reportages), sous forme de podcasts que nous mettons ensuite en ligne. Un jour, peut-être, pourrions-nous travailler en flux. Pour l'instant nous avons de l'exigence, mais des moyens limités. Nous n'avons pas de temps de décharge spécifiquement dédiés au fonctionnement de la radio. Nous animons aussi le club radio créé par l'association des lycéens, dans lequel des élèves sont engagés sur la base du volontariat. Notre démarche s'appuie sur des dispositifs qui existent, et nous avons des liens avec les médias locaux. Nous saisissons toutes les opportunités qui se présentent.

### Comment s'organise le travail avec les élèves et avec les autres professeurs ?

Nous travaillons avec toutes les classes de seconde du lycée, secondes générales, technologiques et professionnelles, dans le cadre des référentiels. Nous avons fait ce choix pour que le travail effectué par les élèves, dès leur arrivée au lycée, ait une incidence sur la suite de leur scolarité et qu'ils maîtrisent l'outil dont ils pourraient se servir plus tard. Les podcasts que nous réalisons mettent en évidence l'aboutissement concret d'éléments

qui sont dans les référentiels. Nous restons au service des projets de nos collègues, toutes disciplines confondues. Notre objectif est de valoriser tout ce qui se passe dans l'établissement. Par exemple, un collègue du CFA travaillait avec ses élèves à un reportage sur une exploitation agricole, il est venu nous trouver pour réaliser toute la partie sonore. Nous avons également réalisé cette année des projets ponctuels avec les professeurs de physique-chimie, de français et de langues vivantes.

## FABRIQUER DES CONTENUS, EN EXPÉRIMENTANT, EN SE POSANT DES QUESTIONS, NOTAMMENT SUR LES SOURCES ET LA NOTION DE POINT DE VUE, AINSI SE FORGE L'ESPRIT CRITIQUE ET SE RÉDUIT LA DÉFIANCE À L'ÉGARD DES MÉDIAS.

### Comment avez-vous organisé les rencontres avec des journalistes professionnels ?

• L'idée de travailler avec des journalistes professionnels nous est venue petit à petit. C'est aussi pour cela que nous avons créé le Printemps de la radio. La première édition s'est tenue en 2017 sur le thème de la liberté. Nous avons invité Florence Aubenas, une belle personne pleine d'humanité, au parcours impressionnant. La rencontre avec les élèves, sous forme d'échanges via des questions

préparées en amont, fut un moment intense et beau, qui nous a tous donné confiance. En janvier 2018, nous avons collaboré durant une semaine avec Pascale Pascariello (France Culture et Arte Radio) sur le thème de la solidarité. Pour l'édition 2018 de notre Printemps de la radio, nous avons reçu Antoine Chao (France Inter), et ouvert la manifestation à des webradios de trois autres établissements de la région. Pour nous, il est primordial de faire se rencontrer les jeunes et de créer des liens.

### Quelles compétences la participation au projet de webradio permet-elle d'acquérir ?

• Le projet webradio qui a abouti à la création de A BLOC Radio est à la croisée de l'éducation aux médias, l'éducation à l'information, et l'éducation à la citoyenneté. La radio permet de travailler l'oral mais aussi l'écrit. Les bénéfices directs sont l'aisance et la prise de confiance en soi, indispensables pour la réussite au baccalauréat. L'outil « radio » est en ce sens tout à fait adéquat. Il est primordial qu'une radio scolaire respecte l'expression des élèves et ne tronque pas leur propre parole. L'éducation aux médias et à l'information, c'est avant tout fabriquer des contenus, en expérimentant, en se posant des questions, notamment sur les sources et la notion de point de vue, ainsi se forge l'esprit critique et se réduit la défiance à l'égard des médias.

### Pour vous, quel est le sens de votre projet de webradio ?

• Nous ne pouvons plus vraiment parler de « projet » puisque notre webradio est devenue réalité. Plus qu'un dispositif, c'est une manière de penser, de travailler les référentiels, de travailler tous ensemble, et de mettre en valeur notre établissement. La forme reste très scolaire, mais nous sommes très exigeants quant à la qualité, tant celle de l'expression orale, que celle du son, du travail technique de montage. Ce travail permet d'ouvrir les élèves sur le monde, de tisser des liens, entre pairs et avec les médias. C'est également faire rayonner notre établissement, sur le plan régional mais aussi international, puisqu'il participe aux projets Erasmus et Erasmip.

### On dit l'enseignement agricole public précurseur en matière de projets autour de l'éducation aux médias et à l'information. Pourquoi ?

• En milieu rural, sans doute plus qu'ailleurs, les jeunes ont peu d'espace de parole. L'éducation socioculturelle, particularité de l'enseignement agricole, permet aux élèves de s'ouvrir sur le monde grâce à des projets culturels, artistiques et sociaux, le professeur d'ESC disposant d'un tiers temps consacré à l'animation. L'autre intérêt de l'enseignement agricole est la reconnaissance pédagogique des professeurs-documentalistes qui se placent par la nature de leurs missions, entre animation, pédagogie et connaissance des médias, justement, via la gestion du fonds documentaire. Ils ont une discipline à part entière, l'information-documentation, qui peut trouver dans un projet d'éducation aux médias, un support d'enseignement. Nous avons la chance d'être l'un et l'autre référents de A BLOC Radio sur chacun des deux sites de notre établissement.

*En remettant le prix Médiatiks le 5 juin dernier aux représentants de A BLOC Radio, venus à Paris au lycée Voltaire pour l'occasion, Elise Lucet, journaliste à Radio France, l'a joliment décrite comme une « radio des champs et du monde ».*

*Une très belle image pour saluer le travail impulsé par nos deux collègues.*

Le site A BLOC Radio  
<http://www.ablocradio.fr/>

Vidéo de présentation de A BLOC Radio  
<https://bit.ly/2tExc5K>

« Professeur d'éducation socioculturelle : agitateur de savoir-faire et de savoir-être », par Béatrice Barbe-Guilmont, in *Cahiers pédagogiques* : <https://bit.ly/2Ki7CxZ>

Sur le lien entre l'enseignement agricole public et l'éducation aux médias et à l'information, retrouvez l'interview accordée par Laurence Corroy à *Profession Éducation* à l'occasion de la Semaine de la presse et des médias à l'École : <https://bit.ly/2KeuOgl>

# FRÉDÉRIC LERAIS

Propos recueillis par Franck Loureiro

Frédéric Lerais est directeur de l'Institut de recherches économiques et sociales (Irés), créé en 1982 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives des travailleuse-s au niveau national et Unsa-Éducation, et co-gouverné par celles-ci.

## Qu'est-ce que l'Irés ?

● L'Irés est un institut de recherche dont l'ambition est de favoriser la démocratisation de l'analyse économique et sociale en France et de renforcer la capacité d'action des organisations syndicales en apportant des éléments d'analyse aux questions économiques et sociales nationales, européennes et internationales.

De fait, l'Irés promeut une approche originale des relations entre recherche et monde syndical, sur des sujets qui appellent expertise, débat et controverse scientifique. C'est un lieu de recherche, d'expertise sur et pour le monde syndical, engagé dans des activités internationales et européennes, qui contribue à la reconnaissance de la place du travail et du monde syndical.

## Comment cela fonctionne-t-il ?

● L'Institut reçoit une subvention du Premier ministre et les moyens de l'Irés sont répartis entre un centre commun de recherche et des recherches plus ponctuelles, menées à la demande des organisations syndicales.

Côté centre commun de recherche et de documentation, douze chercheurs en économie, sociologie et sciences politiques – et presque autant de chercheurs associés –, mènent des études et des recherches sur l'emploi, les revenus, la protection sociale, le travail et de manière générale, le dialogue social.

Par ailleurs, chaque organisation syndicale commande et suit des études et des recherches. Parmi les dernières études commandées par la CFDT, signalons la comparaison du rôle des négociations de branches dans quelques pays européens, l'étude portant sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi ou encore celle, en cours, sur le dialogue social dans la fonction publique. L'ensemble de ces études est mis à disposition soit sur le site des organisations syndicales, soit sur notre site ([www.ires.fr](http://www.ires.fr)).



## L'Irés est très inséré dans les réseaux européens...

### Quelle est sa valeur ajoutée ?

● Nous proposons expertises et connaissances construites à partir du point de vue du travail. Nous contribuons ainsi à la reconnaissance de la place du travail en général et proposons des analyses qui éclairent les débats sociaux et publics, français ou européens, susceptibles d'intéresser de nombreux acteurs, et ce, bien au-delà des organisations syndicales.

La production scientifique de l'Irés sert ainsi tout autant l'intérêt général que le syndicalisme. C'est pour cela qu'il reçoit le soutien financier du gouvernement, parce que les études menées sont au cœur des préoccupations des organisations syndicales comme des autorités publiques, ainsi que

## TROIS QUESTIONS A FRÉDÉRIC REY, CHERCHEUR DE L'IRÉS...



### Comment se déroule une enquête Irés du point de vue des chercheurs ?

Chaque organisation syndicale définit un programme d'études annuelles, présenté et discuté à l'Irès, et qui permet aux organisations de choisir les chercheurs spécialistes qui piloteront les travaux. Les chercheurs présentent toujours un premier projet aux responsables des études, parfois en présence des porteurs politiques des projets (souvent à l'origine de la demande). C'est un moment-clé de l'enquête : la responsable des études a une mémoire des travaux passés et une expertise sur la recherche « finalisée », tandis que la responsable politique précise et affine sa demande. L'essentiel du travail se fait dans les mois qui suivent, avec l'aide des organisations et des structures pour accéder aux terrains, rencontrer les acteurs pertinents et obtenir leurs témoignages, passer des questionnaires, etc.



### Peut-on avoir confiance dans les résultats d'études « syndicales » ?

C'est une vraie question, qui se pose d'ailleurs pour toute recherche, qu'elle soit syndicale, patronale ou publique. En tant que chercheurs, nous visons toujours l'objectivité et la neutralité dans nos analyses. La solidité des résultats est d'ailleurs une attente des commanditaires qui pourront s'en saisir d'autant plus facilement et efficacement qu'ils reflètent avec justesse les réalités économiques et sociales dans les entreprises, les organisations, les services publics, les structures syndicales et les territoires... Nos méthodologies sont toujours présentées dans les rapports, et transparentes, ce qui permet à chacun de vérifier nos matériaux et nos sources. De plus, nos analyses sont discutées à la fois par les militants et responsables syndicaux, et par nos pairs, selon le mode de fonctionnement académique. Notre communauté de recherche est en quelque sorte garante de notre indépendance.



### Mais alors, n'est-ce pas trop « universitaire » et théorique ?

C'est tout l'enjeu pour les chercheurs : produire une expertise de haut niveau qui serve réellement sur le terrain syndical. Les chercheurs mobilisés sont des spécialistes qui travaillent dans des laboratoires de recherche du CNRS et dans les universités, qui publient dans des revues académiques... Mais de plus en plus, nous sommes sensibilisés à la diffusion de nos travaux en direction des acteurs sociaux – et les chercheurs qui ont l'habitude de travailler avec l'Irès le sont tout particulièrement. De nombreux outils permettent de produire ce dialogue et de tenir à la fois l'exigence académique et la portée pratique, l'expertise universitaire des chercheurs et l'expertise du terrain possédée par les militants : ce sont par exemple les *Synthèses* et *Notes argumentaires* de l'Irès, les sessions de formation-action, et évidemment, nous sommes toujours à la disposition des organisations pour venir présenter et discuter nos travaux.

Il montrent quelques récentes études : « Évolution des comités d'entreprise en France » ; « Les réformes du marché du travail et de la négociation collective en Europe » ; « Les acteurs sociaux face à la gouvernance européenne » ; « Les enjeux des chaînes de valeur » ; « L'impact des plateformes du numérique sur le travail »...

Dans une optique comparative internationale, ces recherches font une place importante à la pluridisciplinarité (économie, sociologie, histoire, sciences politiques...) et mettent l'accent sur la place et le rôle des acteurs dans les évolutions économiques et sociales. La *Revue de l'Irès* comme les *Éclairages* mettent à disposition les résultats de recherche de l'Irès comme de la communauté scientifique d'une manière qui se veut lisible. Les chercheurs analysent régulièrement la situation économique et sociale des pays voisins et cela donne lieu à une publication trimestrielle originale : *La Chronique internationale*. L'Irès est très inséré dans les réseaux européens et en particulier dans le réseau Turi (*Trade Union Related Institutes*) qui regroupe, sous l'égide de l'Institut syndical européen, les instituts de recherche européens au service des organisations syndicales.

### Quels sont les enjeux futurs de l'Irès ?

Il y a évidemment des enjeux de renouvellement ou de renforcement des thématiques : environnement, territoires, économie des plateformes, sans compter le suivi des effets des réformes, etc., mais il nous faudra également assurer une meilleure diffusion des travaux commandés par les organisations syndicales comme les travaux des chercheurs de l'Irès dans un contexte budgétaire particulièrement tendu.

Les travaux sont souvent mobilisés par le Conseil économique, social et environnemental (Cése), par l'Assemblée nationale, le Sénat ou encore par les ministères ou les services du Premier ministre (France Stratégie, Council of Europe, Haut Conseil à la famille, etc.). Grâce à leurs compétences, les chercheurs sont régulièrement auditionnés sur des thèmes d'actualité, d'autant qu'ils sont insérés dans des réseaux internationaux originaux. Mais il devrait l'être encore plus pour faire valoir le point de vue du travail dans les mesures de politiques publiques...

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



# MONESPACE.CFDT.FR

UN NOUVEL ESPACE POUR GARDER LE CONTACT !

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS



## Adhérents,

Sur votre nouvel espace dédié vous pouvez :

- **Accéder directement au service Réponses à la carte.**
- **Contacter directement votre syndicat.**
- **Accéder à vos informations personnelles,** pour les consulter ou les mettre à jour.
- **Télécharger votre attestation fiscale.**  
Elle vous donne droit à un crédit d'impôts.
- **Découvrir nos outils thématiques, l'actualité** de votre fédération et de votre région.
- **Consulter les petites annonces de nos adhérents**  
(location de vacances, ventes diverses, etc.), ou en déposer une.

**RENDEZ-VOUS VITE SUR MONESPACE.CFDT.FR**  
Pour vous connecter, munissez-vous de votre carte d'adhérent.  
**SIMPLE, FACILE ET PRATIQUE !**

**CFDT.FR**