

8ème congrès national

Chartres

12 et 13 Juillet 2021

Textes adoptés

Sommaire

Page 1 : Sommaire

Pages 2 à 11 : Métier

Pages 12 à 15 : Fonction Publique et
Education Nationale

Pages 16—17 : Protection Sociale

Pages 18 - 19 : Retraites

Page 20 : Europe

Page 21 : International

Page 22 : Recrutement des personnels
de direction

Page 23 : Instances

Pages 24 : Institut de la FSU



métier

D'année en année les personnels de direction assistent impuissants à la détérioration de leurs conditions de travail.

Le stress de faire fonctionner l'établissement coûte que coûte sans que les usagers n'aient à pâtir d'un oubli est permanent. On attend tout du chef et de lui seul, il est le garant du fonctionnement de l'établissement et ce n'est pas le nombre de responsabilités qui entraîne le stress mais l'incapacité en termes de temps de pouvoir faire tout ce qui est demandé.

Ce ne sont plus des injonctions paradoxales qui sont demandées par les autorités aux personnels de direction, mais on a dépassé la schizophrénie pour passer à des demandes impossibles à réaliser. Cet état de fait qui génère forcément du stress et de l'angoisse chez les personnels qui porteront seuls des décisions ayant un impact fort sur le futur de leur établissement (demandes de nombres d'élèves par groupes de spécialités dans le cadre de la mise en place de la réforme du ly-

cée, en octobre, pour déterminer les moyens futurs de DHG par exemple...)

Il y a également une augmentation du stress en raison de la gestion des conflits et des violences qui sont en augmentation. L'autre problème professionnel vient du fait de **la sensation du manque de reconnaissance de l'investissement personnel par manque de perspective de carrière et de visibilité.**

Il n'y a pas de règle pour les promotions et les mutations, pas de barème. La mutation est synonyme de promotion **d'autant que certains ont des parcours de carrière plus rapides que d'autres sans aucune transparence ...**

Nous utiliserons dans cette partie **la dernière enquête «non syndicale» financée par la CASDEN en 2017 sur le moral des personnels de direction réalisée par Georges Fotinos** (ancien inspecteur général de l'Education Nationale) **et par le médecin psychiatre José Mario Horenstein** à laquelle ont répondu 2945 personnels de direction soit un quart de la profession.

Temps de travail

Sur les 3000 personnes interrogées lors de l'enquête CASDEN 2017 sur le moral des personnels de direction réalisée par Georges Fotinos et par le psychiatre José Mario Horenstein:

72% estiment que leurs conditions de travail se sont dégradées depuis 4 ans

50% indiquent travailler plus de 50 heures par semaine

10% plus de 60 heures (la part la plus importante est représentée par les proviseurs de LGT pour 41,6%)



Le snU.pden-fsu recommande de ne pas travailler plus de 11H par jour et 48H par semaine avec rattrapage systématique des heures dépassées

Temps de travail

Le temps de repos des personnels de direction (c'est-à-dire, obligatoirement le temps en dehors des 11 heures de travail maximal par jour) doit être respecté. Le temps d'utilisation des outils numériques à des fins professionnelles est un temps de travail.

Les personnels de direction ont besoin de période de congés permettant de retrouver l'énergie nécessaire pour faire face aux charges de plus en plus lourdes qui leur sont confiées. Les technologies de communication et les divers outils informatiques modernes sont des paramètres qui ont changé la nécessité de présence dans les établissements sans que ces nouveaux moyens ne soient une raison de nous faire travailler durant nos vacances.

Nous constatons que **la conception et de la réalisation des emplois du temps nécessitent un temps de plus en plus long** ce qui oblige les adjoints en lycée particulièrement, à devoir travailler alors qu'ils devraient bénéficier de congés. Effectivement, en lycée tout particulièrement, les structures, donc les moyens alloués, sont déterminées peu avant le 14 juillet. D'autre part, les choix des élèves de première comme ceux de terminale en 2020 quant à leurs enseignements de détermination ou options, se font au dernier moment lors des réinscriptions. Les différentes combinaisons et regroupements, rendent la conception des emplois du temps d'une complexité rarement atteinte, ce qui a un impact sur les conditions de repos des personnels

Les personnels de direction, comme les autres personnels doivent pouvoir bénéficier de la Loi avec le droit à la déconnexion en particulier le week-end et pendant les congés.

En conséquence, le snU.pden-fsu demande une révision de la règle S+2, R-2 et sans que cela n'amoindrisse la qualité du service au public, avec un ajustement laissé à l'initiative des EPLE et pouvant être réduit à S+1, R-1.



Tous les paramètres nécessaires à la préparation et réalisation de la rentrée doivent être communiqués aux personnels de direction par le rectorat au plus tard à S+1 de l'année scolaire précédente.

métier

Des transferts de charges

Les suppressions de postes ont engendré des dégradations des conditions de travail pour les Personnels de direction qui doivent assumer des tâches supplémentaires pour garantir le fonctionnement de leur établissement. La fermeture des CIO avec la réduction du nombre de psychologues en charge d'orientation (COPsy), en est un exemple. Les personnels de direction se voient obligés d'assurer des informations sur l'orientation, parcoursup...

On peut comprendre que notre quotidien est aussi impacté par les baisses d'effectifs en vie scolaire, (réductions des personnels surveillants), manque de CPE, équipe de direction incomplète.

Même le manque d'enseignants ou leur non remplacement a des conséquences sur notre quotidien car il faut gérer les parents mécontents, les élus relancer les autorités...

Ce sont les élèves des classes populaires qui su-

bissent le plus les conséquences du sous- investissement dans les politiques éducatives.

Les autorités cherchent à faire jouer de plus en plus un rôle qui était précédemment dévolu aux IA-IPR, aux personnels de direction, qui restent en première ligne face aux équipes.

Les personnels de direction ont vu leurs tâches s'accroître de manière exponentielle ces dernières années sans aucune contrepartie financière. (On observe de plus en plus régulièrement que des enseignants touchent une rémunération supérieure à celle des personnels de direction...) L'augmentation des charges de travail et des responsabilités de tous les personnels de direction légitiment l'octroi de l'équivalent d'un treizième mois de salaire (augmentation de la grille indiciaire.).

La course contre la montre et le travail dans l'urgence



Compte tenu de tous ces éléments, il est aisé de comprendre que les personnels de direction n'ont pas suffisamment de temps pour exercer l'ensemble de leurs missions. A celles courantes, se surajoutent d'autres imprévues liées à la vie d'un établissement mais également à des décisions ministérielles (cas du brevet reporté de plusieurs jours en

Des responsabilités renforcées

Les personnels de direction sont responsables du fonctionnement des établissements. L'éventail des responsabilités qui leur sont dévolues augmentent régulièrement en particulier avec la judiciarisation de la société et la volonté de chaque partenaire de se décharger en cas de souci ou d'imputer la responsabilité d'un dysfonctionnement sur le chef d'établissement. Aux responsabilités quotidiennes s'ajoutent celles de la mise en place de la RGPD, de la CNIL, la volonté du gouvernement de placer les écoles élémen-

taires sous la responsabilité des personnels de direction en collège, de laisser le recrutement des enseignants aux personnels de direction...

Le snU.pden-fsu constate que le nombre de responsabilités imposées aux chefs d'établissements ne cessent de s'accroître. Notre syndicat en refuse de nouvelles et réclame les moyens pour pouvoir assumer celles qui nous incombent déjà (sécurisation anti-intrusion).



La santé dégradée des personnels de direction et le burn out

L'enquête CASDEN 2017 sur le moral des personnels de direction réalisée par Georges Fotinos et par le médecin psychiatre José Mario Horenstein a révélé que :

15 % des personnels de direction sont en burn-out clinique avéré soit près de 2000 personnes ce qui génère : un épuisement professionnel, des problèmes de santé, de la fatigue physique, une lassitude cognitive, un épuisement émotionnel

Avec un pourcentage de femmes ayant des valeurs de gravité importantes supérieures aux hommes. 75% de ces personnels ont plus de 50 ans.

Le burn-out des personnels de direction n'est pas à minimiser, loin de là. De nombreux collègues sont en grande souffrance et toutes les études publiées sur le sujet démontrent une souffrance psychologique et des symptômes physiques inquiétants :

Les différentes phases ci-dessous sont décrites après observations médicales du glissement des salariés dans le burn-out, pour la compréhension, ici les termes salariés ont été remplacés par « personnels de direction ». Pour les personnels de direction on pourra donc observer au cours de leur parcours professionnel à partir de leur entrée dans la fonction, plusieurs phases relatives à « leur relation et appréhension » du métier.

Phase 1: le plaisir au travail

Satisfaction professionnelle, implication forte, engagement constant, acceptation des aspects négatifs du travail et persévérance dans les tâches entreprises : c'est le temps où le personnel de direction a le sentiment d'être justement récompensé des efforts qu'il entreprend.

Phase 2: le sur engagement

La motivation et la satisfaction restent fortes. Toutefois, la sphère du travail envahit progressivement tout le champ intérieur du personnel de direction, qui accorde moins d'importance à ses besoins personnels, qu'il s'agisse de la pratique d'un sport, de sorties entre amis ou de loisirs réguliers. Le temps de travail dépasse allègrement les 50 heures hebdomadaires, ce dont commencent à se plaindre l'entourage et la famille. Quant aux signes de fatigue physique, ils sont ignorés - ou, à tout le moins, largement minimisés par le personnel de direction.

Phase 3: l'acharnement frénétique

L'idée même de plaisir au travail s'efface progressivement devant l'accumulation de contraintes. De façon symétrique, l'anxiété grandit, l'estime de soi diminue peu à peu, et le personnel de direction fait preuve de moins d'empathie que par le passé. Des signes négatifs apparaissent (critique du management, agressions verbales de collègues...), le caractère compulsif de sur-engagement devient évident, y compris dans la sphère privée.

Phase 4 : l'effondrement

Dernière phase d'un long processus qui peut durer des mois, l'effondrement succède au "décrochage" semblable à celui que connaît un avion durant un trou d'air. Le personnel de direction "craque" littéralement, ayant perdu toute capacité d'initiative. Le cynisme peut alors céder le pas à la violence, y compris physique : des personnels, des usagers (élèves/parents), des collègues et les membres de la famille peuvent en faire les frais.

Cet effondrement de la personnalité affecte

toutes les dimensions du personnel de direction : psychique, émotionnelle et physique. Celui-ci peut se traduire par une dépression majeure. Et le risque de passage à l'acte suicidaire n'est surtout pas à prendre à la légère.

Les personnels de direction ne sentent pas forcément le glissement dans lequel ils sombrent et il est impératif de travailler sur deux niveaux syndicalement :

1°) lutter pour une amélioration des conditions de travail des personnels de direction (cette volonté fait l'unanimité syndicale mais force est de constater que les résultats en la matière sont inexistants)

2°) permettre la prise en considération de l'impact physique et psychologique des conditions de travail sur les personnels de direction pour les préserver au mieux.

Déjà, dès l'entrée dans le métier les stagiaires sont placés dans des conditions de stress en raison de leur formation concentrée réellement sur une année en devant assumer les fonctions d'adjoints-es

Le snU.pden-fsu demande que la formation de tous les personnels de direction stagiaires (recrutés par concours, liste d'aptitude ou détachement) soit répartie de manière équitable sur deux ans avec titularisation au terme de la formation.

Le snU.pden-fsu a été porteur d'une revendication lors de son audience au CHSCTM du mardi 27 novembre 2018 au Ministère de l'Education Nationale : La mise en place d'une visite médicale obligatoire pour faire un point sur la santé physique et psychologique à l'entrée dans le métier puis trois ans au plus tard après chaque nouvelle prise de fonction.

La violence contre les personnels de direction

Les personnels de direction sont toutes et tous confronté-es à des problèmes de violences dans les établissements, qu'ils touchent les élèves entre eux, les enseignants, les autres personnels. Les personnels de direction, parce qu'ils représentent l'institution sont régulièrement la cible d'agressions.

En ce qui concerne la violence, les conflits et les agressions, les personnels de directions déclarent dans l'enquête de la CASDEN 2017 que :

➡ 50,29% ont été insultés

➡ 13,13% ont été bousculés

➡ 3,42% ont été frappés

➡ 23% ont été harcelés.

Rien ne peut justifier les violences à l'encontre des personnels qui œuvrent au quotidien pour la bonne marche de leur établissement et qui sont parfois les seuls à rappeler les valeurs de la République et la règle. Il est indispensable que la justice traite comme il se doit tous les actes de violences à l'encontre des personnels.

La violence contre les établissements scolaires

Le chef d'établissement est le garant de la sécurité des personnes et des biens de l'établissement dans lequel il est affecté. C'est une de ses premières missions, qui n'est remise en cause par personne.

Cette charge entraîne des responsabilités lourdes, dont on a pu constater ces dernières années que les personnels de direction n'avaient pas toujours les moyens de pouvoir l'assurer...

Les mouvements lycéens (lutte contre la mise en place du nouveau bac, à l'occasion des examens (E3C) ..., les blocages des établissements à l'occasion de conflits sociaux, les nouvelles mesures à prendre pour se protéger des risques terroristes en sont quelques exemples.

Ce manque de moyens et de formation pour assumer notre tâche principale relative à la sécurité des personnes et des biens, provoque un stress important car chaque personnel de direction mesure bien la distorsion entre ce qu'il faudrait pour que la sécurité soit optimale et ce que nous pouvons mettre en œuvre réellement.

Des événements graves touchent les établissements scolaires de manière récurrente. Le fait que les agressions soient portées contre les établissements doit nous amener à une réflexion globale dans un contexte dans lequel une part importante de la jeunesse ne voit pas positivement son avenir.

Pour toute une frange de la population pour lesquelles les difficultés s'accumulent (emploi, insécurité, etc.) l'espoir mis dans l'Éducation pour s'insérer positivement s'éloigne. Autre facteur pouvant renforcer la violence aux abords des établissements scolaires : l'abandon de certains territoires par les services publics. L'École se retrouve alors isolée, seule présence de l'État et des ser-

vices publics dans certains quartiers.

Un véritable changement de politique est nécessaire avec une politique de la ville qui retrouve toute sa puissance. Une véritable politique porteuse d'avenir pour la jeunesse, en termes d'emploi, de qualification, une politique qui renoue avec les formes de solidarité et de mixité.

Une politique qui remette les emplois au sein des services publics comme gage de performance et d'efficacité et que ces mêmes services publics retrouvent leur place au cœur de la cité.

Seuls ces changements de fond permettront de retrouver en tout lieu du territoire la sérénité au sein et aux abords de nos établissements.

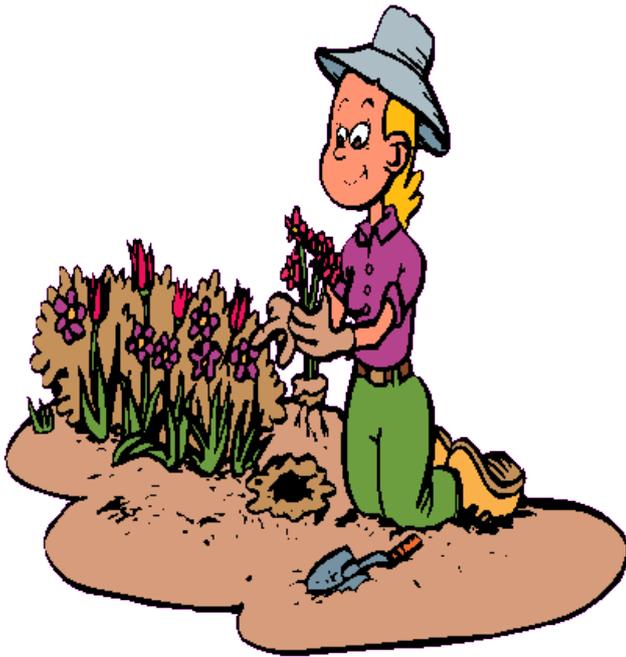
La notion de climat scolaire ne peut se résumer aux seules questions de sécurité, de violence et de harcèlement, même si celles-ci sont de plus en plus prégnantes et génèrent de la souffrance. La dimension éducative de cette notion (citoyenneté, cohésion sociale, engagement associatif ou autre) doit être investie, y compris par le rappel aux règles collectives de fonctionnement.

Concernant le harcèlement scolaire, les outils en ligne ne doivent pas être les seules ressources pour les personnels qui ont besoin d'échanges et de formation. Pour cela, les équipes éducatives et pluri professionnelles doivent disposer de temps de concertation.

Des espaces de discussion doivent être créés dans chaque collège et chaque lycée afin que **le plus grand nombre d'élèves se saisisse de la question du «vivre ensemble»**. Renforcer les foyers socio-éducatifs, les Maisons des lycéens et les pratiques associatives dans chaque établissement scolaire permettrait de faire accéder le plus grand nombre d'élèves à l'autonomie

Le snU.pden-fsu recommande aux personnels de direction de ne se mettre en danger en aucune façon en faisant face à quelque risque que ce soit. Il est ainsi préférable d'interdire provisoirement l'entrée aux établissements (en cas de blocages, manifestations de rues violentes...) que de chercher par tous les moyens à ouvrir les collèges ou lycées.

Logements de fonction



Les personnels de direction sont logés par Nécessité Absolue de Service.

Le logement de fonction est donc un espace personnel qui est immanquablement lié à notre exercice professionnel. Si le logement de fonction est considéré comme un avantage en nature du point de vue des impôts, dans la réalité quotidienne, dans certains endroits, le logement de fonction peut être considéré comme un élément participant à la dégradation des conditions de travail.

Si le logement doit être décent, et fait partie intégrante de la fonction des personnels de direction (en l'état de la législation) cela ne signifie pas qu'ils sont des gardiens corvéables à merci, à la disposition 24H/24, 7jours /7 de la collectivité territoriale propriétaire des locaux ou d'autres...

Ainsi, les personnels de direction logés ont le droit d'avoir une vie personnelle en dehors des heures de travail, le droit de partir en week-end et en vacances ! En cas d'ouverture de l'établissement en dehors des heures scolaires, de travaux lors des périodes de fermetures, la collectivité propriétaire des locaux doit mettre en place des dispositifs pour permettre l'accès à l'établissement. Elle doit également assurer les moyens de protection des lieux (société de télésurveillance ou autre), détenir les clés des établissements, les codes d'accès afin de pouvoir intervenir en cas de besoin.

Le logement de fonction est donc lié à notre activité professionnelle et notre obligation de mobilité. Par conséquent, le snU.pden-fsu s'oppose à ce que les personnels de direction subissent les frais (paiement de fluides...) liés à cette habitation imposée par le métier. Le snU.pden-fsu exige que les demandes des personnels de direction qui souhaitent déroger à l'obligation de loger (proximité de résidence de l'établissement...) soient systématiquement accordées afin que leurs vies personnelles ne soient pas impactées par les contraintes professionnelles qui sont déjà extrêmement importantes de par l'exercice quotidien du métier (les personnels de direction concernés doivent toutefois prendre les dispositions nécessaires pour remplir leurs obligations).

En cas d'absence de logement pour le chef ou le chef d'établissement adjoint, le snU.pden-fsu demande que les personnels de direction puissent être logés, s'ils le souhaitent, à titre gratuit, dans un lieu proche de leur affectation.

Nouveau Management public et dégradation du climat

à l'intérieur des établissements

Les décisions d'austérité budgétaire sont étroitement corrélées à la mise en place de réformes néolibérales. Ayant pour fonction affichée de réduire le coût du service public d'éducation et de recherche, elles sont guidées par l'idéologie du nouveau management public (NMP), avec pour objectifs principaux l'introduction du pilotage par les « résultats » et la mise en concurrence des établissements, des personnels, des services et des structures (publication des résultats, primes au mérite, injonctions, contrats d'objectifs et lettres de missions...).

Les élèves en subissent directement les conséquences.

Trop d'élèves sont laissés sur le bord du chemin et il n'y a aucune réelle ambition en termes de démocratisation

Le gouvernement durant ces trois ans passés a utilisé une forme de gouvernance autoritaire pour imposer une politique néolibérale. Contrats d'objectifs, fausse autonomie, réformes non concertées ... ont donné davantage de pouvoir au niveau local (recteurs-trices, IA, personnels de direction) dessaisissant les commissions paritaires d'une partie de leurs prérogatives différenciant les carrières par des primes arbitraires permettant

la mise en concurrence des personnels et verrouillant les prérogatives des conseils d'administration. Durant ces dernières années le rôle du conseil d'administration des EPLE a été amoindri alors qu'il représente l'organe démocratique et exécutif de chaque EPLE (suppression des votes de répartition des DHG, refus de consultation sur le fonctionnement des établissements - fusions / regroupe-

ments / directions uniques / mutualisations -, non prise en compte des votes émis.

Cette dynamique a contribué à la dégradation du dialogue social dans les établissements entre les personnels, les élèves, les parents...et les personnels de direction. Carrière au mérite, déréglementation au plan pédagogique, volonté de mettre en place une hiérarchie intermédiaire prime versée sur les seuls critères du chef d'établissement, mutations et promotions envisagées sous le pouvoir du chef d'établissement et volonté de recrutement local des enseignants

Le snU.pden-fsu dénonce tous dispositifs pour les EPLE qui font dépendre les moyens attribués et la rémunération des résultats des élèves, observés au travers d'indicateurs partiels et partiels. De la même façon, le snU.pden-fsu s'oppose à la subordination des moyens à la signature de contrats d'objectifs tripartites (établissement, autorité académique, collectivité territoriale de rattachement). Le snU.pden-fsu rappelle que les collectivités territoriales ne sont pas les supérieures hiérarchiques des personnels de direction qui sont les représentants de l'état dans l'EPLE.

Le Nouveau Management Public doit être abandonné au profit d'un pilotage autour des besoins des élèves qui fait une large place aux relations humaines.

Il faut rendre aux CAPA et CAPN toutes leurs prérogatives.

Le snU.pden-fsu s'oppose à ce que les personnels de direction aient en responsabilité les opérations de mutation (recrutement, affectation...) des enseignants, sur des postes à profil ou non.

La nécessité de reconnaissance

Selon l'enquête citée en référence



45% des personnels de direction interrogés ne se sentent pas soutenus par leur hiérarchie

60 à 80% ne sont pas satisfaits de leurs perspectives professionnelles

Les personnels de direction ont besoin de la reconnais-

Nos mutations et promotions doivent être transparentes et basées sur des critères objectifs : Des critères nationaux, transparents et accessibles à tous (barème) doivent définir clairement les règles de gestion administrative des personnels de direction (mutations, promotions...). La CAPN doit retrouver et conserver l'ensemble de ses prérogatives.



Pour conclure,

Les conditions de travail des personnels de direction se dégradent régulièrement et impactent la vie quotidienne de chacun (e) d'entre eux (elles) y compris dans leur santé .

Le snU.pden-fsu demande que chaque personnel de direction bénéficie d'un mois de cotisation retraite en moins pour le calcul de pension, par année d'exercice effective (faisant fonction, adjoints, chefs d'établissements), avec un total de réduction de trois ans maximums au titre de la pénibilité de leur travail.

Il est nécessaire d'effectuer un suivi régulier des conditions de travail des personnels de direction.

Le snU.pden-fsu demande qu'une étude régulière soit réalisée sur les conditions de travail des personnels de direction à partir d'un questionnaire à destination de toute la profession, indépendante et financée par le Ministère de l'Education Nationale dont les conclusions seraient rendues publiques.

Fonction publique et Education Nationale

Les politiques libérales menées depuis de nombreuses années, dans un cadre européen contraignant, plus ou moins accentuées selon les gouvernements, modifient profondément la Fonction Publique et l'Éducation Nationale. Ces transformations systémiques sont particulièrement marquées sous les présidences de Sarkozy et Macron.

Peu d'annonces ou d'écrits sur les finalités de ces transformations. Une politique des petits pas qui avec la légèreté du mammouth renforce les mises en concurrence, rompt l'égalité de traitement et touche aux fondements même de l'école républicaine.

L'évolution de ces dernières années a été marquée par

Loi dite de transformation de la Fonction Publique qui réduit drastiquement le paritarisme

La loi n°2019-828 dite de « transformation de la Fonction publique » promulguée le 6 août 2019 fait voler en éclats une série de dispositions statutaires qui organisaient notamment des garanties collectives

Suppression de compétences essentielles des CAP, dont les avancements, promotions et mutations, modification de leur nature

Disparition des CAP par corps, instauration des CAP par catégorie hiérarchique pour la FPE, suppression des groupes hiérarchiques dans la FPT

Le snU.pden-FSU agira pour que les CAP retrouvent leurs compétences, notamment pour les opérations de gestion : promotion et mutation. Les CHSCT doivent également retrouver leur force d'action.

Ces dispositions entrent en vigueur au prochain renouvellement général des instances en 2022. Maintien d'une CAP spécifique aux personnels de direction

L'article 5 de la loi de transformation de la Fonction publique prévoit à compter du 1er janvier 2021, la production par l'autorité de gestion d'un « rapport social unique » qui devra présenter l'ensemble des « éléments à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion de gestion prévues pour l'ensemble des versants de la FP ».

Fonction publique ou mission de service public ?

Une réduction de la fonction publique à sa plus simple expression pour aller vers une gestion des missions de service public

Des mesures en faveur du privé (scolarisation obligatoire à 3 ans, modalités d'affectation post 3^{ème} qui renforcent l'anticipation vers le privé, écartement du privé du droit commun établi par les protocoles sanitaires...)

Externalisation de services (restauration, entretien...)

La Fonction Publique ne peut être confondue avec les missions de service public. Les fonctions éducatives assumées par tous les personnels des EPLE nécessitent qu'ils demeurent fonctionnaires, avec l'ensemble des droits et devoirs y afférents.



Le snU.pden-FSU affirme sa volonté de maintien du cadre étatique en tant que garant de l'égalité de traitement des EPLE, des personnels et des élèves sur l'ensemble du territoire.



Le blocage des salaires et la contractualisation comme outils de dérégulation et d'individualisation des carrières

Recours renforcé à la contractualisation (emplois, enseignement prioritaire...), refus de débloquent le point d'indice, augmentation des rémunérations selon les corps par les heures supplémentaires, par la prime (aux résultats), par l'accès à des échelons exceptionnels... Autant d'éléments de rémunération défavorables, en particulier, aux femmes...

Le snU.pden-FSU exige que la revalorisation indiciaire et le déblocage du point d'indice constituent les principaux éléments de revalorisation des traitements. Le statut doit demeurer le cadre de recrutement principal des agents de la Fonction publique. Le contrat doit redevenir l'exception pour subvenir à des emplois qui n'ont pas vocation à perdurer.

La dérégulation et la création du désordre établies comme stratégie de changement

Parcours sup : de la crise de l'insuffisance des places dans l'enseignement supérieur à la mise en place d'un dispositif sélectif à son entrée

Baccalauréat : d'un système ingérable par la création des E3C (qui plus est dans

un contexte sanitaire difficile) au passage à 40% des points attribués sur la moyenne des notes des bilans périodiques

Même argumentaire alarmiste pour permettre la relance de la réforme des retraites.

Le snU.pden-FSU affirme sa volonté d'abandon de « la sélection de fait » à l'entrée dans l'enseignement supérieur. Le baccalauréat doit demeurer le premier diplôme universitaire donnant de droit à une place dans l'enseignement supérieur. Pour cela, un retour à un contrôle terminal anonyme, avec sujets nationaux, est indispensable.

ANT,
MATCH
LE CAPITAINE



C'EST LUI
HÉRA LA PRIME!

L'EPLE dans cette évolution

- ➔ Un renvoi des responsabilités aux EPLE, ce qui, associé à l'insuffisance de moyens, met les établissements sous tension.
- ➔ Un EPLE qui balance entre deux autorités : l'État et la collectivité avec un poids continuellement renforcé de cette dernière (cf. gestion de la crise sanitaire).
- ➔ Des tentatives pour poursuivre une décentralisation renforcée → adjoint gestionnaire, santé scolaire
- ➔ Volonté parfois d'acter la nécessité d'une plus grande autonomie des EPLE comme mesure qui permettrait de résoudre l'équation insoluble créée pour permettre la mise en œuvre des réformes libérales souhaitées.
- ➔ Mise en œuvre d'une nouvelle procédure d'évaluation des EPLE.

Le sn**U**.pden-FSU affirme sa volonté de maintenir l'autonomie des EPLE dans un cadre posé par l'État qui favorise la coopération entre EPLE et non leur mise en concurrence, un retour à un cadre réglementaire conforme aux principes de la **Fonction Publique**, et soumis à la seule autorité de l'État, et non tributaire de celle des collectivités territoriales. Les moyens financiers et humains doivent être déployés par l'Etat en conséquence.

L'individualisation des parcours des élèves

- Réforme du lycée général
- Rénovation de la voie professionnelle
- Affelnet (6^{ème} – 3^{ème} - ...)
- Parcours sup
- Apprentissage et réforme de l'apprentissage
- ...



Le sn**U**.pden-FSU s'oppose à cette attribution de responsabilité de réussite ou d'échec au seul individu. La structuration des enseignements et de leurs contenus, l'organisation des formations doivent être pensées pour permettre la réussite de tous et non seulement mettre en place une soi-disant « égalité des chances » qui ne sert que de paravent aux profondes inégalités sociales que le système éducatif, dans ses évolutions actuelles, ne combat pas, voire renforce.

GRH

- ➔ Annualisation de l'évaluation des personnels de direction
- ➔ Évaluation des chefs d'établissement adjoints par les chefs d'établissements
- ➔ Accès aux échelons exceptionnels
- ➔ Modification du champ de compétences des CAP



Le snU.pden-FSU continue à exiger la transparence et l'équité des opérations de gestion. Ceci ne peut être obtenu que par l'application d'un barème dans ces opérations, barème valorisant les différentes formes d'ancienneté au détriment de critères évaluant un « soi-disant mérite », facteurs de traitement inégalitaire et opaque

Déréglementation

Déréglementation progressive qui contribue à l'abandon du fonctionnement de l'administration basée sur la règle administrative.

Cf. faq covid

Le snU.pden-FSU exige un retour à un fonctionnement administratif ordinaire qui permette de renforcer la légalité des actes pris par les chefs d'établissement, un fonctionnement harmonisé des EPLE et ainsi la protection juridique des chefs d'établissement

Synthèse

Toutes ces évolutions vont dans le même sens : affaiblissement de la Fonction Publique d'Etat, abandon des principes de la Fonction Publique de carrière, mise en concurrence des EPLE et des personnels, management avec mise en œuvre du Nouveau (plus tant que ça) Management Public... De nombreuses organisations syndicales, à travers différentes modifications, accompagnent des éléments de transformation du système, sans une lecture globale des enjeux politiques. Notre force

réside dans notre capacité à définir nos positions dans un cadre de lecture global des enjeux politiques et sociétaux des transformations proposées.

Notre action suivra cette ligne directrice, qui au sein de notre fédération, constitue notre force et notre spécificité dans notre participation aux différentes instances et GT ainsi que dans le paysage syndical des personnels de direction.

Protection sociale

Depuis le début du XXI^{ème} siècle, notre pays a connu des crises économique ou sanitaire. Que ce soit la crise financière ou la crise sanitaire, à chaque fois le rôle incontournable de la protection sociale a permis aux plus fragiles de faire face à ces situations. Les services publics tant décriés, ainsi que leurs agents, ont, eux aussi, joué un rôle déterminant notamment le service public de santé, malgré une casse systématique depuis les années 2000. La population française vieillissant, la prise en charge du « grand âge » doit être intégrée à la sécurité sociale.

Le financement de la protection sociale doit être repensé à l'aune du XXI^{ème} siècle, il est possible de trouver les ressources nécessaires à une protection sociale de haut niveau à la disposition de tous.

Crise sanitaire

La protection sociale a montré son importance avec la crise de la Covid19. Sans elle, beaucoup de nos concitoyens n'auraient pas eu accès aux soins hospitaliers, ainsi qu'aux tests et aux vaccins. Rappelons que leur financement a été assuré par l'Assurance Maladie. Cette prise en charge est aujourd'hui présentée comme une dette qu'il va falloir résorber. Le plan de relance transmis par le gouvernement aux autorités européennes, prévoit, à leur demande, la réduction des dépenses publiques dont celles de la santé. Ce choix est contraire aux besoins de la population qui n'a pas un accès égal aux soins sur tout le territoire.

Malgré la casse du Service Public de Santé depuis des années, les personnels hospitaliers ont fait front, dans des conditions indignes de la 6^{ème} puissance mondiale. Les fermetures de lits dans les hôpitaux publics doivent être stoppées, le recrutement de soignants en nombre suffisant ainsi que la mise à disposition de matériel s'imposent. Il est urgent de former les personnels nécessaires pour que le Service Public de Santé réponde aux besoins des citoyens sur tout le territoire.



L'incurie du gouvernement à faire face à la pandémie a également mis en évidence l'état de la Recherche Publique. Celle-ci ne dispose plus (n'a jamais disposé) des crédits nécessaires à son action, elle doit répondre à des orientations qui ne sont pas forcément les mieux à même de répondre aux besoins de la population. Il en a été ainsi de la décision d'abandonner la recherche sur les coronavirus pour se consacrer à d'autres domaines. Cet abandon a fait prendre un grand retard à la France dans la mise au point d'un vaccin contre la Covid19, sans parler de l'exode des chercheurs qui vont chercher, à l'étranger, les moyens qu'ils n'ont pas en France.

L'attitude des Big Pharma qui ont reçu des crédits publics pour leurs recherches est inadmissible. Leur refus de voir la levée des brevets pose la question de la solidarité internationale en matière de vaccin. Les états ne peuvent les laisser faire des profits, alors que de nombreux -ses femmes et hommes à travers le monde meurent, ne pouvant avoir accès aux vaccins, pas plus qu'à d'éventuels traitements ou soins de base. Il faut faire des vaccins un bien commun

sans attendre la levée légale des brevets.

Financement de la protection sociale

Cette conquête du Conseil National de la Résistance mise en place par l'ordonnance du 4 octobre 1945 et portée par Ambroise Croizat, ministre du travail, prévoyait les véritables objectifs de la Sécurité Sociale autour d'une organisation unique, d'une cotisation unique, la solidarité et la gestion des caisses par les assurés eux-mêmes et en particulier par la démocratie et l'élection des conseils d'administration des caisses. [Est-il besoin de rappeler que la situation économique du pays était bien moins favorable au sortir de la guerre qu'aujourd'hui ?](#)

Ce choix, remis en cause dès la promulgation de l'ordonnance par la Mutualité Française et le patronat, l'a également été par les gouvernements successifs qui ont supprimé, entre autres, les élections des conseils d'administration, privant les salariés de démocratie. D'autres reculs ont eu lieu comme le désengagement des employeurs dans le financement de la Sécurité Sociale ou le transfert au privé d'une partie du budget de la protection sociale.

Le désengagement qui se traduit par des baisses des cotisations sociales à leur charge :

Sur les salaires jusqu'à 1,6 SMIC, le taux de prélèvement est de 28,49% pour les entreprises de plus de 20 salariés contre 42% normalement

La transformation du CICE en baisse permanente de cotisations (allègement de 6% pour tous les salaires jusqu'à 2,5 SMIC et 4,05% pour les salaires au niveau du SMIC) entraîne une baisse de revenus sociaux pour la protection sociale.

Pour avoir une protection sociale de haut niveau, il

est nécessaire de :

- ➔ créer des emplois pérennes correctement rémunérés
- ➔ augmenter les salaires en réduisant notamment les écarts Hommes/Femmes,
- ➔ augmenter la valeur du point d'indice à la Fonction Publique
- ➔ transformer les primes en points d'indice
- ➔ supprimer tous les allègements de cotisations sociales à la charge de l'employeur notamment au niveau du SMIC. Ceux-ci constituent des trappes de pauvreté.

Grand âge



Le président de la République avait annoncé une loi « grand âge » mais pour l'instant pas de texte officiel. Le projet, qui est en cours d'élaboration, privilégierait le maintien à domicile des personnes âgées. L'un des titres de la loi y est consacré : « prendre le virage du domiciliaire ».

Suite à la crise de la covid 19, qui a mis en exergue les décès dans les EHPAD, le gouvernement déciderait ainsi de suspendre la création de nouvelles places en EHPAD avec un moratoire sur la construction d'EPHAD jusqu'en 2027...Le projet de loi prévoit de passer d'un taux d'entrée en EHPAD de 43% aujourd'hui à 39%, ce qui permettrait d'alléger la charge financière.

Ce tournant gouvernemental va se heurter au manque d'aides à domicile. Ce métier mal rémunéré, assuré principalement par des femmes, nécessite la mise en place d'une formation de base et d'une formation continuée. Ceci n'existe pas partout aujourd'hui. [Le snU.pden demande, avec la FSU, la création d'un service public de l'autonomie afin de répondre aux attentes et besoins des personnes âgées.](#)

Retraites

Actuellement, notre système de retraite est un système solidaire, par répartition, qui, dans le régime de base, délivre une prestation définie.

Les pensions servies aux fonctionnaires sont un traitement continué et donc inscrites dans les comptes de la Nation.

Depuis des décennies les gouvernements parlent du déficit des retraites. Pour 2020, il est de 18 milliards (0,8% du PIB) dont 5 milliards versés par le Fonds de Réserve des Retraites, donc le déficit réel est de 13 milliards loin des 23,5 milliards annoncés par le COR (Conseil d'Orientation des Retraites) en novembre 2020. La crise de la Covid19 a entraîné en 2020 une baisse des cotisations sociales de 30 milliards (4% du PIB), baisse liée à l'augmentation du chômage, au travail partiel ainsi qu'à l'exonération des cotisations sociales patronales. **La crise sanitaire a représenté un coût global de plus de 100 milliards en 2020 loin des besoins pour faire face au règlement des retraites.**

Les réserves du système de retraite toutes caisses confondues s'élèvent à 133 milliards. Il n'y a donc pas péril actuellement et même pour l'avenir toujours selon le rapport du COR.

Parler du déficit a en réalité un autre but : baisser drastiquement les dépenses publiques pour répondre aux exigences de l'UE notamment suite à la crise économique liée à la Covid19. Le gouvernement table sur une hausse annuelle de celles-ci de 0,7% par an alors que les retraites représentent une hausse de 1,5% par an. Pour le gouvernement, une seule solution faire baisser le montant des retraites versées grâce au recul de l'âge de départ en retraite (baisse des dépenses de 20 à 25 milliards au minimum).

Ce choix est contreproductif pour le marché du travail. Les « seniors » seront en concurrence avec les jeunes sortant du système scolaire notamment. De plus, nombre d'entre eux ne sont déjà plus en emploi aujourd'hui. Cette mesure aurait aussi un impact sur la durée de vie en retraite, celle-ci a déjà diminué suite aux réformes passées. Enfin, ce recul ira de pair avec la baisse du niveau de vie des retraités par rapport aux actifs. Il est prévu un décrochage de 2,5% en 2030 et 14% en 2039. Ceci encouragera les salariés-ées à recourir à l'épargne pour faire face aux dépenses lors de leur retraite. C'est l'un des objectifs de la loi

PACTE qui prévoit la création de nouveaux plans d'épargne retraite. Nous sommes face à un choix de société avec l'avenir des retraites. Soit le système actuel est amélioré en revoyant son financement afin que tous puissent bénéficier d'une retraite permettant de vivre dans de bonnes conditions, soit le projet de retraite du président de la République est mis en œuvre et tous les salariés du privé et du public y perdront avec un recul très important pour certaines catégories : les femmes, les salariés aux carrières discontinues, les précaires, les jeunes devant attendre d'avoir un emploi stable.

PACTE qui prévoit la création de nouveaux plans d'épargne retraite.

Nous sommes face à un choix de société avec l'avenir des retraites. Soit le système actuel est amélioré en revoyant son financement afin que tous puissent bénéficier d'une retraite permettant de vivre dans de bonnes conditions, soit le projet de retraite du président de la République est mis en œuvre et tous les salariés du privé et du public y perdront avec un recul très important pour certaines catégories : les femmes, les salariés aux carrières discontinues, les précaires, les jeunes devant attendre d'avoir un emploi stable.

Pour le snU.pden FSU, il faut revenir aux fondamentaux de la création de la sécurité sociale basée sur la solidarité intergénérationnelle.



Retraités-ées

Le gouvernement Macron a mis en place en 2018 une augmentation de la CSG pour tous. Elle a été compensée totalement pour les salariés du privé et en partie à la Fonction Publique mais le gouvernement a décidé de la faire supporter intégralement aux pensionnés-ées et retraités-ées. Cette augmentation de 25% de la CSG a amputé les pensions et retraites. Dans le même temps, celles-ci n'ont pas été revalorisées malgré la hausse des prix de 1,28%. Les pensionnés-ées et retraités-ées ont donc connu une perte de pouvoir d'achat de près de 3% en 2018. Celle-ci est identique en 2019 et 2020. *Les pensionnés et retraités ont donc perdu près de 9% de pouvoir d'achat depuis l'arrivée du nouveau Président.*

La paupérisation des retraités-ées est une réalité dans notre pays qui est la 7ème puissance mondiale. De plus, la nouvelle réforme des retraites envisagée par le gouvernement pénalisera également ceux percevant déjà une pension ou une retraite. Comment les retraités-ées pourront-ils faire face dans de telles conditions aux dépenses contraintes

qui ne cessent d'augmenter (loyer, EDF, GDF, assurance, nourriture...) ? Comment accéder aux soins médicaux ? Comment vivre âgé à domicile ou entrer en EHPAD ? ...

Les retraités-ées représentent aussi un élément de dynamique au sein de notre société :

- ➔ Ce sont des consommateurs et pour beaucoup des contribuables (baisse des pensions ou des retraites = baisse des rentrées fiscales pour ces catégories)
- ➔ Soutien aux parents, aux enfants voire petits enfants,
- ➔ Implication dans la vie associative locale ou dans la vie politique en tant qu' élu-e.



Europe

Niveau pertinent pour certaines décisions....

... sous réserve que les citoyens soient consultés

Suite à la crise sanitaire de la covid19, l'UE a annoncé la mise en place de prêts pour les pays européens. Ceux-ci attribués pour relancer l'économie exigent, sous la pression des pays dits « frugaux » des baisses des dépenses publiques. Concernant la France sont prévus : la mise en œuvre de la réforme des retraites, la baisse des dépenses de santé et la réforme de l'allocation chômage. C'est ainsi que le gouvernement français a fait parvenir sa feuille de route à l'UE avec des engagements de répondre à ces injonctions.

Les citoyens européens n'ont pas été consultés sur ces orientations économiques libérales qui vont mettre en péril les Services Publics notamment en France.

L'Europe est le niveau pertinent pour certaines décisions, il faut donc peser à travers des actions comme les initiatives citoyennes européennes. C'est

aussi à nous, militants syndicaux d'être à l'origine de tels recours.



International

Droit des peuples à disposer d'eux-mêmes

Un impératif à mettre en œuvre partout

Des guerres se déroulent dans de nombreux pays qui imposent aux populations civiles des conditions de vie très difficiles. Il en est ainsi entre autres de la guerre menée sans réel résultat, par la France au Sahel. Des femmes et des enfants sont les premières victimes, ces derniers n'ont plus accès à des conditions scolaires normales.

Ailleurs, le droit des peuples à disposer d'eux-mêmes est remis en cause, c'est actuellement le cas de certains pays d'Europe Centrale. Il peut aussi ne pas être mis en œuvre comme en Palestine par exemple. La résolution 181 (1948) de l'ONU n'a jamais été appliquée. Israël mène une politique d'extension de ses colonies sans que les gouvernements, notamment européens, lui inti-

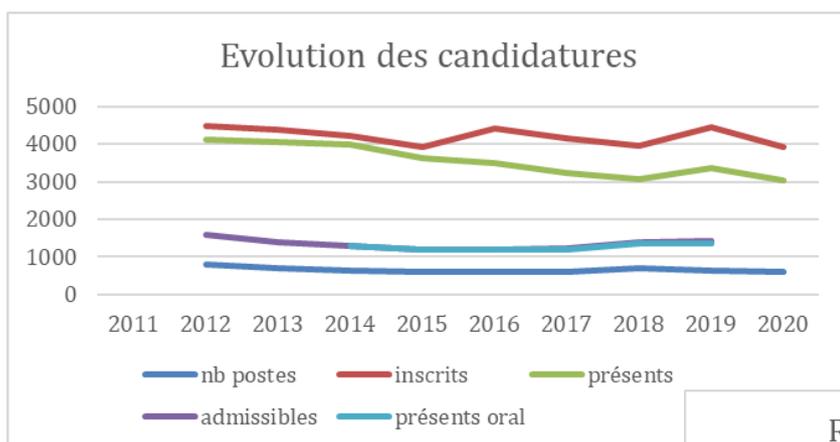
ment l'ordre de respecter les décisions internationales.

Le snU.pden FSU partage les termes de « l'Appel international pour une reconnaissance européenne immédiate de l'état de Palestine ». Le climat géopolitique se détériore avec la mise en concurrence des états pour accéder à certaines ressources rares.

Pour le snU.pden FSU, les conflits militaires doivent cesser, les peuples doivent avoir le droit de disposer d'eux-mêmes.

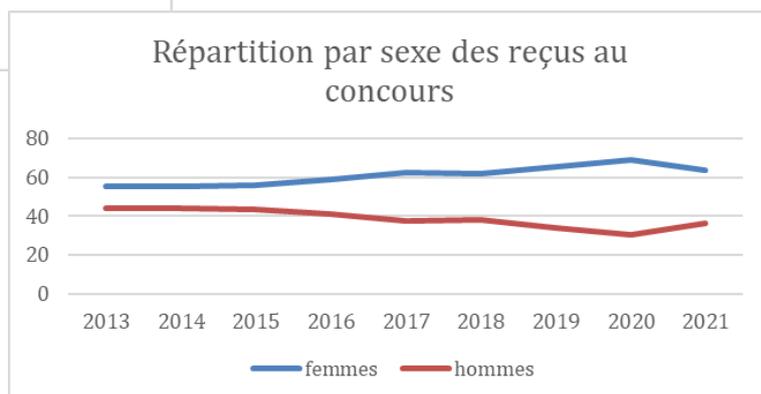
Evolutions du recrutement des personnels de direction

Quelques éléments pour une réflexion. Ces dernières années, on note plusieurs évolutions qui touchent au recrutement des personnels de direction.



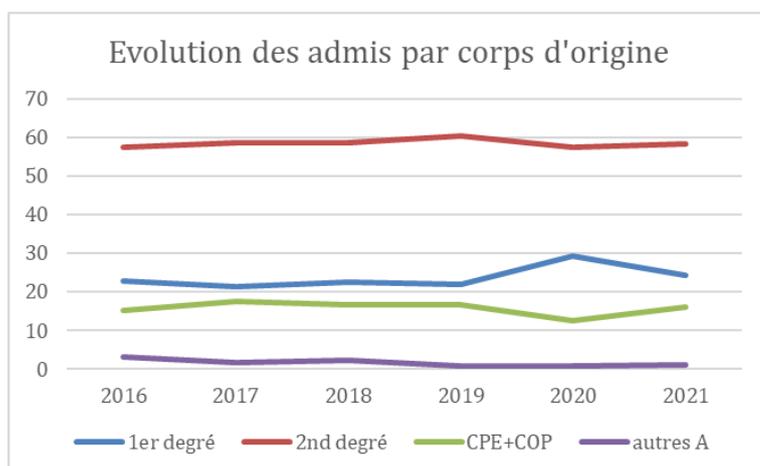
On peut constater un tassement, voire certaines années une diminution assez nette du nombre de candidatures

Le facteur le plus important est celui du genre des personnels recrutés. Les femmes sont de plus en plus nombreuses



L'âge moyen d'entrée dans le métier varie assez peu et est sensiblement le même pour les hommes et les femmes.

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
41	41	44	42	42	42	43	43



On note par ailleurs, une proportion plus importante de personnels issus du premier degré et une diminution sensible du nombre de CPE admis au concours.

Instances élues lors du congrès

Conseil Syndical National

Régis AUBRY
Bruno BAIRE
Patricia BERTHAULT
Philippe BEUCHOT
Emmanuel DALBARD
Yamina DJERFAF
Marie DUTILLEUL COSTILLE
Gilles ERNOULT
Jérôme GANNARD

Igor GARNCARZYK
Anne-Marie GUICHAOUA
Jean KLEIN
Samuel LAUTRU
Éric MANSENCAL
Anne NOSENZO
Jonathan OLIEU
Hugues POIRIER

Bureau National

Bruno BAIRE
Patricia BERTHAULT
Philippe BEUCHOT
Emmanuel DALBARD
Yamina DJERFAF
Jérôme GANNARD
Igor GARNCARZYK
Anne-Marie GUICHAOUA
Jean KLEIN
Samuel LAUTRU
Éric MANSENCAL
Hugues POIRIER

Membres d'honneur

Pierre PICART
Marc LECOQ
Catherine MANCIAUX

Secrétariat National

Secrétaire général	Igor GARNCARZYK
Secrétaire général adjoint	Hugues POIRIER
Secrétaire général adjoint	Samuel LAUTRU
Secrétaire général adjoint	Jean KLEIN
Secrétaire à l'organisation	Anne-Marie GUICHAOUA
Secrétaire à la communication	Emmanuel DALBARD
Trésorière	Yamina DJERFAF

Pour poursuivre notre réflexion, l'institut de recherches de la FSU nous propose ...

recherche : OK

Institut de Recherches de la FSU

L'Institut
Publications
Vidéos de l'IR-FSU
Les chantiers

20-09-2021 | LA UNE

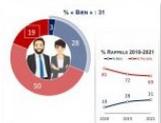
Table ronde. La gauche à la croisée des chemins



À quelques mois de l'élection présidentielle, la gauche est en grande difficulté. L'échange qui s'est tenu entre la philosophe Stéphanie Roza, Edwy Plenel, président de Mediapart, Aurélie Trouvé, porte-parole d'Attac, et Jean-Numa Ducange, professeur d'histoire contemporaine, le 12 septembre, à la Fête de l'Humanité, a permis de faire un état des lieux contradictoire. [Lire la suite](#)

20-09-2021 | GRAPHIQUE

Les salariés feraient-ils de nouveau confiance aux syndicats ?



Réalisée en juin dernier, la troisième vague du Baromètre annuel sur le Dialogue social du CEVIPOF fut réalisée dans un contexte particulier comparé aux vagues antérieures[1]. Alors que les première et deuxième vagues de l'enquête s'étaient déroulées dans un contexte marqué par un

mouvement social de près de trois mois à propos de la réforme des retraites et surtout de la réforme des régimes spéciaux (hiver 2019-2020), cette troisième vague est enchâssée dans une crise sanitaire du à la Covid-19. Graph = le dialogue social fonctionne très bien, assez bien, pas très bien ou pas bien du tout ? [Lire la suite](#)

20-09-2021 | L'INSTITUT

Enquête sur le travail dans la crise sanitaire (TraCov)



Thomas Coutrot fait partie du chantier "travail et syndicalisme" de l'institut. Il nous indique que la Dares (dont il fait partie) vient de publier les premiers résultats d'une grande enquête sur le travail dans la crise sanitaire (TraCov). vous les trouverez ici ainsi qu'un article du Monde, qui résume assez bien les choses. [Lire la suite](#)

20-09-2021 | ON A VU

Quotidien politique Féminisme, écologie, subsistance



Fin des sociétés paysannes, cuisines équipées, bétonisation des terres arables, effacement des savoir-faire et cosmogonies autochtones, ignorance des rythmes du monde vivant... Ces phénomènes divers que l'on apprend aujourd'hui à déplorer sont bel et bien liés, nous disent depuis un demi-siècle des théoriciennes écoféministes, critiques de la modernité industrielle. C'est à leurs pensées, méconnues en France, ainsi qu'àux leçons existentielles et politiques qu'il

convient d'en tirer, qu'est consacré cet ouvrage. L'auteure (Geneviève Pruvost) explore les alternatives écologiques et anticapitalistes contemporaines pour démontrer que la vie quotidienne est un terrain politique fondateur. [Lire la suite](#)

20-09-2021 | L'INSTITUT

Trois livres pour débattre de l'avenir de l'école



La question de la démocratisation de l'école constituera-t-elle un des enjeux du débat électoral des présidentielles 2022 ? Plusieurs ouvrages, publiés cet

automne, tentent de contribuer à faire cesser les hypocrisies d'un discours qui affirme sans cesse vouloir la réussite de tous les élèves mais ne se préoccupe aucunement de la réalité effective de l'égalité d'accès aux savoirs qu'il proclame. [Lire la suite](#)

20-09-2021 | ON A VU

Interview de Laurence De Cock.



Laurence De Cock livre un bilan des réformes éducatives récentes et de leurs conséquences désastreuses. Mais au-delà, elle s'appuie sur les volontés historiques d'une école égalitaire pour questionner les conditions qui permettraient à l'école publique de jouer son rôle d'émancipation sociale. Un appel à se « mettre sérieusement au travail » pour qu'une autre école publique, au service de l'émancipation des enfants des classes populaires devienne

possible. Interview par Paul Devin. [Lire la suite](#)

20-09-2021 | ON A VU

Thomas Piketty : Une brève histoire de l'égalité



Dans son nouveau livre, Thomas Piketty dresse un panorama historique des luttes contre les injustices et formule des propositions pour des sociétés plus partageuses.

Si son nouveau livre, Une brève histoire de l'égalité, s'emploie à rester succinct et clair (même pour le lecteur peu spécialiste d'économie), il n'en est pas moins un formidable panorama de l'état économique du monde, grâce à moult graphiques, courbes et tableaux. Pour mieux décrire l'ardu mouvement vers des institutions et des conquêtes égalitaires à travers le monde, au sein des sociétés des pays riches comme des pays pauvres. Alors que, depuis 1980 et l'avènement de l'hégémonie du néolibéralisme, on aurait pu croire à l'arrêt net de ce mouvement, lequel est pourtant inexorable. [Lire la suite](#)

Newsletter

Votre adresse e-mail (obligatoire)

S'abonner ou se désabonner (obligatoire)

Abonner

Désabonner

Valider

La revue

regards croisés /38

Santé et libéralisme ne font pas bon ménage !
Eloi Laurent



Abonnez-vous

[Voir les anciens numéros](#)

Les livres

Sous la direction de Paul Devin et Christine Passerieux



Apprendre à lire
Une pratique culturelle en classe

Apprendre à lire, sous la direction de Paul Devin et Christine Passerieux

[Voir les autres livres](#)

Agenda

JEUDI 16 SEPTEMBRE 2021 à 18h30
Fondation Gabriel Peri - Education : Entre moments des besoins et réformes néolibérales