

11^e CONGRÈS NATIONAL DU SNUIPP-FSU

MARS 2019



Les **textes préparatoires**
au 11^e congrès national
du SNUipp-FSU

P.04

THÈME 1

Combattre les inégalités,
construire une école
démocratique et émancipatrice

P.18

THÈME 3

Des droits à réaffirmer
et à conquérir pour les personnels

P.12

THÈME 2

Organisation &
fonctionnement
de l'école

P.25

THÈME 4

Quel syndicalisme pour
transformer l'école et la société,
pour obtenir des avancées ?

Notre syndicalisme pose la nécessaire transformation de l'école pour transformer la société, transformation pour laquelle notre projet syndical trace des pistes. Un projet qui sera débattu, enrichi et amélioré à l'occasion de notre congrès de Perpignan.

Notre école ne réussit pas à réduire les inégalités et l'échec scolaire persiste de manière insupportable. En posant le postulat du toutes et tous capables, nous affirmons notre ambition pour un système éducatif qui accorde une attention particulière aux plus vulnérables, qui s'oppose à toute forme d'exclusion et permette la réussite de toutes et tous.

L'École doit obtenir les moyens de ses ambitions

Cela suppose des moyens pour réduire les effectifs partout, cela nécessite de reconnaître et de renforcer la professionnalité et l'expertise enseignantes de développer la formation, de donner l'accès aux recherches, de s'appuyer sur la force du collectif pour un travail en équipe plus créatif et en prise avec la réalité des besoins.

Tout cela ne peut se faire sans un engagement budgétaire fort au vu du sous-investissement chronique de l'école primaire : des postes doivent être créés massivement pour combler ce retard, et ouvrir de nouvelles possibilités de fonctionnement de l'école primaire sur tout le territoire.

Par ailleurs, les coups de balancier des politiques éducatives empêchent tout travail serein au long cours et insécurisent les personnels comme les élèves.

C'est le sens de notre campagne syndicale « reprendre la main sur notre métier pour changer l'école » menée ces deux dernières années. Il s'agit de prolonger cette contribution, ambitieuse mais nécessaire, à la définition de l'identité professionnelle des enseignant-es, avec la profession. S'emparer de la définition des attendus, des savoirs à enseigner, des manières de faire... permettra de retrouver du pouvoir d'agir sur le métier. D'autres enjeux forts sont à poursuivre en parallèle comme le temps de travail des enseignant-es devenu un véritable objet de discussion suite à notre campagne sur les

APC. Comme les autres batailles menées avec les personnels autour des effectifs, des conditions de travail en général et bien évidemment des salaires et des carrières, sans oublier la nécessaire égalité professionnelle à gagner entre les femmes et les hommes.

La prise en compte dans notre activité syndicale du nouveau corps des psychologues des écoles comme de notre travail avec les AESH qui s'est amplifié pour faire respecter leurs droits et dorénavant leur faire gagner un véritable métier d'accompagnant sont également des marqueurs forts de l'activité syndicale de ces dernières années.

Ces différents axes composent pour partie notre projet pour l'école, qui doit être débattu, précisé et partagé par le plus grand nombre. C'est une des conditions pour qu'il s'impose dans le débat public et se concrétise dans les écoles. Cela suppose de poursuivre et de renforcer des démarches ouvertes de confrontations, de débats et d'initiatives communes en cherchant à associer les organisations syndicales représentatives

de notre secteur, les associations lycéennes et étudiantes, les fédérations de parents d'élèves, les mouvements pédagogiques et associations complémentaires de l'école... Cela implique d'agir également en recherchant le cadre unitaire le plus large.

Le contexte social et climatique doit mobiliser notre projet syndical

Après l'échec des mobilisations sur la loi travail, le mouvement syndical a pu apparaître en difficulté pour mobiliser unitairement sur les questions essentielles comme les inégalités sociales, le pouvoir d'achat, la cohésion sociale, les migrations ou encore le dérèglement climatique. Pourtant, les inégalités sont au cœur des tensions sociales, exacerbées par plusieurs années de stagnation du niveau de vie des plus modestes et de politiques favorables aux plus aisés comme l'illustre la politique fiscale actuelle. Les manifestations des gilets jaunes, qui ont bousculées le mouvement social, témoignent du sentiment d'abandon des couches populaires et d'une partie

des classes moyennes, conséquence de la gourmandise toujours plus grande des privilégié-es.

La France est l'un des pays les plus riches au monde, mais notre pays est loin d'avoir éradiqué la misère. Cette misère touche 1,5 million de mineur-es vivant dans un ménage pauvre, parfois à la limite de la décence et de l'insalubrité. Le gouvernement gratifie, de façon mesquine quelques euros d'allocation logement, alors que l'enjeu est de répondre au défi de la pauvreté en offrant des services publics de qualité pour permettre l'accès au logement, à la santé, à l'éducation, à la culture...

Il persiste et signe dans l'accélération de réformes régressives sur le droit du travail et le statut de la Fonction publique, ou encore de la répression et de la fermeture des frontières. Des violences contre les personnes, les biens, les institutions ne peuvent en aucun cas justifier qu'un exécutif s'arroge des pouvoirs démesurés et décrète qui peut ou ne peut pas manifester. La France doit assurer des conditions de vie

décentes à celles et ceux qui demandent l'hospitalité et prendre en charge et scolariser les jeunes isolé-es étranger-ères. Sur fond de crise sociale, il devient trop facile pour une minorité d'individus d'essayer de renvoyer sur d'autres la source de leurs problèmes sous prétextes de leurs origines, de leurs religions ou tout simplement de leur diversité. La sécurité des quelques gagnants se construit sur l'insécurité sociale des plus fragiles, laissant monter dans l'indifférence les tensions sociales et peut nourrir, via une perte d'espoir dans l'avenir, une illusoire échappatoire dans des replis nationalistes.

Lutter contre les inégalités, assurer à chacun et chacune des conditions de vie dignes, réussir la transition écologique c'est agir pour la justice sociale et promouvoir des valeurs de solidarité, de liberté, d'égalité et de fraternité ; c'est être avec cette jeunesse qui dénonce l'inaction climatique et au cœur des luttes sociales.

C'est le sens de notre action au sein du mouvement syndical comme au côté du mouvement associatif.



Combattre les inégalités, construire une école démocratique et émancipatrice

Faire accéder tou-tes les élèves à un haut niveau de formation tout en réaffirmant qu'ils et elles en sont tou-tes capables fonde le projet du SNUipp-FSU. La démocratisation de la réussite scolaire porte l'exigence d'une école pour toutes et tous, empreinte des valeurs de justice, de partage et de solidarité et nécessite que soit placée au centre du système éducatif la réussite des élèves des milieux populaires. Pour que tous les individus accèdent à une citoyenneté libre et éclairée qui leur permette d'agir sur le monde, l'école doit rompre avec les déterminismes sociaux, culturels et scolaires et viser la réussite collective autant qu'individuelle. Considérer l'hétérogénéité comme un levier de réussite et non comme un obstacle implique une transformation portée en premier lieu par les professionnels, organisés en collectifs de travail collaboratifs et nourris des connaissances produites par toute la recherche et des apports des mouvements pédagogiques.

Le ministre a dévoilé la cohérence de son projet pour l'école avec la loi « Pour l'école de la confiance ». La libéralisation de notre système scolaire a franchi un pas décisif avec cette loi. Toutes les mesures adoptées depuis 2017 vont dans le sens du resserrement sur les fondamentaux et de l'individualisation des parcours et des apprentissages. Cette loi, tout en prétendant réduire les inégalités, instaure une école à plusieurs vitesses, marquée par des logiques de sélection et de concurrence et qui renonce à la démocratisation du système scolaire. En prônant la « culture de l'évaluation », outil de mise en concurrence, il choisit comme levier principal pour changer l'école une transformation des métiers de l'enseignement par le contrôle renforcé de l'agir enseignant et un renforcement de la ligne hiérarchique.

Les attaques touchent tous les niveaux de la scolarité : suppressions de postes de la maternelle à l'université, mise en place des établissements des savoirs fondamentaux, réformes du lycée ou Parcoursup, renforcement de l'école privée, cadre national affaibli par des déréglementations pour des expérimentations orientées ou imposées, disparition de l'évaluation indépendante des politiques éducatives. La réforme de la formation des enseignant-es dessine les contours du métier dans une école libérale : resserrement sur les fondamentaux, rapport permanent à l'évaluation, conception minorée d'un métier qui s'apprendrait sur le tas, étudiant-es utilisé-es comme moyens d'enseignement, création d'un volant d'enseignant-es précaires.

Alors que l'insatisfaction voire la souffrance des personnels s'amplifient, le SNUipp-FSU défend son projet en lien avec toutes les composantes scolaires et sociales qui constituent l'environnement de l'école. A la concurrence et la sélection, il oppose la coopération et les collectifs de travail. A l'intensification du travail et aux prescriptions de « bonnes pratiques », il oppose un métier de conception et une réduction du temps d'enseignement. Aux savoirs fondamentaux, il oppose l'accès pour tou-tes aux savoirs et à une culture émancipatrice. Tou-tes les élèves, et surtout celles et ceux issu-es des classes populaires, doivent avoir l'assurance d'une éducation qui leur permette de devenir des citoyennes et citoyens du XXIème siècle, capables de comprendre le monde, d'exercer leur esprit critique et d'agir individuellement et collectivement, de s'insérer socialement et professionnellement, d'apprendre tout au long de leur vie.

1

QUELS MÉTIERS, QUELLES PRATIQUES PROFESSIONNELLES POUR DÉMOCRATISER L'ÉCOLE ?

1.1 Évolution générale des métiers

Le SNUipp-FSU affirme que la mission de l'école est de former les citoyen-nes libres et éclairé-es de demain. La mission des enseignant-es est de mettre en acte cette ambition.

Dans le cadre du nouveau management public, les personnels de l'école voient leur action encadrée par toujours plus de prescriptions. L'exercice de leur métier est empêché par des tâches parasites et l'obligation de rendre des comptes. Le pilotage par les résultats, en particulier par le biais des évaluations nationales standardisées, est un levier pour imposer les « bonnes pratiques » relevant

essentiellement de partis pris ministériels ayant des incidences sur d'autres niveaux de la scolarité que ceux explicitement visés. Les personnels se voient ainsi dépossédés de leur expertise et sont réduits au rôle de simples exécutant-es.

Chaque enseignant-e doit pouvoir concevoir des situations d'apprentissage et adapter ses

pratiques aux besoins des élèves dans le cadre défini par des programmes nationaux conçus pour assurer l'égalité d'accès aux savoirs. La mission des enseignant-es est d'assurer un enseignement scolaire qui repose sur le principe du « toutes et tous capables » et non sur un tri précoce, un enseignement qui s'appuie sur les réussites et les progrès construits dans la dynamique d'un groupe hétérogène. C'est ce à quoi renvoie la liberté pédagogique, indispensable pour être au plus près de la réalité de la classe et des élèves. Le métier d'enseignant-e est un métier de conception.

Permettre la construction des gestes professionnels assurés, c'est penser une formation régulière et ambitieuse, articulant la pratique avec les travaux de toute la recherche. Face aux injonctions et aux prescriptions hiérarchiques, le SNUipp-FSU défend le pouvoir d'agir des acteurs et actrices de l'école, les collectifs de travail, la culture professionnelle.

1.2 Collectif de travail

Face à la complexité croissante du métier, le collectif est une ressource indispensable qui permet de sortir de l'isolement et de réduire la souffrance liée aux difficultés professionnelles. Le SNUipp-FSU revendique une meilleure prise en compte institutionnelle des temps d'échange et d'élaboration par la déconnexion des temps élèves/enseignant-es et un accès aux ressources utiles au travail au sein d'équipes pluri-professionnelles aussi bien en formation initiale qu'en formation continue. Les fusions d'écoles maternelles et élémentaires, la menace des EPSF, fragilisent particulièrement la maternelle et nient l'identité professionnelle du 1er degré. Au cœur de cette identité, le collectif de travail est fragilisé par la perspective d'un fonctionnement hiérarchique et profondément transformé par un système de représentation dans de nouvelles instances (Conseils d'administration et pédagogique) : le quotidien et le fonctionnement démocratique de l'école en seront lourdement impactés.

1.3 La formation, premier levier de la transformation du métier

Enseigner est un métier qui s'apprend et qui demande une formation longue, ambitieuse et à haut niveau de qualification pour se donner les moyens de transformer l'école et de lutter contre les inégalités scolaires.

Le SNUipp-FSU porte le projet d'une formation permettant aux enseignant-es de se penser en tant que concepteur-trices de leurs pratiques.

— 1.3.1. PARCOURS : ENSEIGNEMENTS ET ACTIONS ÉDUCATIVES, QUELLES COMPLÉMENTARITÉS ?

Les différentes réformes de la formation initiale n'ont permis ni de démocratiser l'accès au métier, ni d'enrayer la crise de recrutement,

ni d'améliorer les conditions de formation des stagiaires. La crise du recrutement s'installe dans la durée.

Le métier d'enseignant-e souffre d'un problème spécifique d'attractivité qu'il faut prendre en compte.

Le manque de cadrage national induit par la LRU et l'absence d'anticipation de la diversité des parcours ont conduit à de très grandes disparités. Les moyens alloués à chaque ESPE sont largement insuffisants et ne leur permettent pas d'assurer une formation de qualité. La charge de travail des stagiaires est trop importante, notamment du fait du mi-temps en responsabilité qui les place en difficulté par rapport aux exigences de formation.

La réforme en cours de la formation initiale de Jean-Michel Blanquer participera à la fragilisation de l'école et du statut en recourant massivement à des contractuel-les. Le nouveau cadrage national imposé par le ministère va aggraver les conditions de formation des stagiaires, contraindre les pratiques enseignantes, restreindre la liberté pédagogique des formateur-trices et ne permettra pas d'enrayer la crise de recrutement. Les établissements de formation n'exploieront plus de formateur-trices propres. D'autres choix sont indispensables.

— 1.3.2. DÉMOCRATISER L'ACCÈS AUX MÉTIERS

Le SNUipp-FSU revendique des pré-recrutements intégrant des critères sociaux dès la L1 et à tous les niveaux du cursus universitaire, contingentés en fonction d'un plan pluri-annuel de recrutement.

Une fois pré-recruté-es, les étudiant-es doivent pouvoir suivre une formation pré-professionnalisante dont l'objectif serait à la fois de conforter le choix professionnel de l'étudiant-e et de garantir sa réussite au concours. Cette préprofessionnalisation ne peut se substituer à la formation initiale délivrée après le recrutement. Elle doit intégrer des modules disciplinaires et didactiques, des stages d'observation et de pratique accompagnée en lien avec ces modules universitaires.

En contrepartie, les pré-recruté-es devront faire preuve d'assiduité aux cours et se présenter aux épreuves du CRPE.

🔍 *Quelles modalités doivent être proposées afin de répondre à l'enjeu de démocratisation de l'accès au métier (uniquement critères sociaux ? Critères sociaux et dossier ? Critères sociaux et épreuves...) ? Doivent-ils être étendus à l'ensemble du territoire ou n'exister que dans les zones déficitaires ?*

La préprofessionnalisation de certain-es AED, envisagée par la loi, n'a rien de comparable avec les pré-recrutements et

la préprofessionnalisation portés par le SNUipp-FSU. En effet, ces AED devront être présent-es 8h par semaine dans l'école, ce qui amputera leurs horaires universitaires et obèrera l'obtention de leurs diplômes. De plus, ce dispositif s'apparente davantage à un compagnonnage qui réduira la formation à un mimétisme des gestes professionnels. De surcroît, il permettra la mise en responsabilité d'étudiant-es, ce qui conduira à disposer d'un vivier de remplaçant-es à bas coût. Ces contrats ne permettront pas une meilleure réussite au concours, ne répondant ainsi pas aux objectifs de pré-recrutements. Cf **Corpus page 42 « Démocratisation de l'accès au métier »**.

— 1.3.3. PARCOURS DE FORMATION ET RECRUTEMENT

L'architecture de formation initiale actuelle avec concours en fin de M1 et M2 à mi-temps en responsabilité ne permet pas une formation de qualité de haut niveau universitaire.

La réforme de l'architecture de la formation initiale prévoyant le recours, dès la L2, à des étudiant-es contractuel-les qui effectueront 8h dans les écoles avec des missions de remplacement, un concours en fin de Master 2, une mise sous tutelle des établissements de formation et un resserrement sur les fondamentaux, est inacceptable. Avec un tel schéma, l'entrée dans le métier sera repoussée d'un an et c'est tout le déroulé de carrière qui sera retardé, conduisant à un réel recul pour la démocratisation des métiers de l'enseignement. Le MEN, dans le cadre d'AP 2022, risque de constituer à terme un nouveau vivier de contractuel-les enseignant-es, alimenté par des étudiant-es formé-es et détenant un Master MEEF, mais non lauréat-es du concours.

Le SNUipp-FSU défend, lui, un projet de formation initiale de la licence à la T2, validée par un master, avec dès la licence, des UE de préprofessionnalisation et de préparation au concours :

- un concours sous condition de licence placé en fin de L3, garantissant le statut de fonctionnaire. Aucun prérequis professionnel ne doit être exigé.
- deux années pleines et entières de formation, sous statut de fonctionnaire stagiaire, reconnues par un master.
- une entrée progressive dans le métier (année de T1 à mi-temps en responsabilité, formation continuée en T2).

Le SNUipp-FSU s'oppose à des concours spécifiques pour les étudiant-es pré-recruté-es et maintient son exigence de non-décrochage avec le 2nd degré.

— 1.3.4. LES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION

Le SNUipp-FSU réclame un cadrage national fort des moyens financiers et des volumes de formation nécessaires à la formation d'enseignant-es concepteur-trices. Ces établissements doivent fonctionner

avec des équipes pluricatégorielles de formateur-trices. Ils doivent assurer une formation professionnelle universitaire adossée à toute la recherche, en présentiel, garantissant une qualification élevée des enseignant-es, et être pleinement engagés dans la formation continue.

Ils doivent assumer une politique ambitieuse de développement de la recherche en éducation, à même d'enrichir les pratiques en élémentaire et en maternelle, en associant des enseignant-es du primaire dans son élaboration (recherche-action...), et permettre la poursuite de thèses.

Ils doivent rester indépendants des lobbies économiques.

Leur directrice ou directeur doit être élu-e et des appels à candidature doivent être publiés de façon transparente. **Cf Corpus page 44 « Rôle et place des IUFM/ESPE ».**

— 1.3.5. CONTENUS DE FORMATION : ARTICULATION ENTRE THÉORIE ET PRATIQUE

Le SNUipp-FSU s'oppose à toute uniformisation de la formation reposant sur des postulats idéologiques.

Être dans une classe ne suffit pas à se former, c'est pourquoi les stages (observation, pratique accompagnée, responsabilité) doivent être conçus dans une logique de formation et non d'emploi, ce qui implique que l'établissement de formation, lieu premier de la formation, soit le lieu d'affectation des PES. Les stages doivent être préparés en amont puis analysés en aval. Ils doivent permettre aux stagiaires d'avoir le recul nécessaire pour réfléchir les situations d'apprentissages et construire leurs actes pédagogiques en s'appuyant sur les apports de toute la recherche. Cela n'est possible qu'avec un aller-retour permanent entre la théorie et le terrain et qu'à condition d'être encadrés par des équipes de formateur-trices pluricatégorielles (chercheur-e, professeur-e d'INSPE, tuteur-trice de terrain...). Ils doivent être variés quant au choix de leur support (rural-urbain, REP ou non, multi-niveaux, maternelle-élémentaire...). Ils doivent également permettre de découvrir différentes structures relevant de l'ASH.

Pour les PES, les stages doivent inclure des stages massés permettant de découvrir tous les cycles et respecter une progressivité de l'observation à la responsabilité. **Cf. Corpus page 45 « Contenu de la formation ».**

— 1.3.6. ÉVALUATION-VALIDATION-DOUBLE TUTORAT

Le suivi des stagiaires doit être assuré dans une logique de formation et non d'évaluation. Le tutorat de terrain doit être assuré à la fois par des PEMF, éventuellement des CPC sur la base du volontariat, et des tuteurs-tutrices universitaires qui doivent avoir les moyens et le temps nécessaire pour assurer un suivi régulier, concerté, cohérent et sans pression hiérarchique, dans le cadre d'un binôme de tutorat.

Aucune validation d'UE ni diplôme supplémentaire ne doivent être exigés des stagiaires en formation adaptée. Cette formation adaptée à destination des titulaires de Master ou des « seconde carrière » doit prendre en compte les parcours antérieurs et proposer une formation professionnelle de haut niveau reconnue comme telle. **Cf. Corpus page 46 « Tularisation des stagiaires ».**

— 1.3.7. LES FORMATRICES ET FORMATEURS

La culture de l'évaluation et la réforme de l'inspection modifient et alourdissent en profondeur leurs missions. La réforme de la formation initiale impose un cahier des charges élaboré unilatéralement par les rectorats et instaure leur pilotage par les évaluations. Les formateur-trices seront sollicité-es en fonction des besoins.

Un véritable recrutement de PEMF doit être programmé pour garantir un maillage sur tout le territoire et ne plus faire appel aux MAT pour exercer les missions des PEMF. Ils/elles doivent bénéficier d'un temps de décharge allant d'un tiers à un mi-temps. Les missions des CPC doivent se recentrer sur les nouveaux enseignant-es titulaires et la formation continue, en lien avec les INSPE, et sur l'accompagnement des équipes en favorisant le collectif de travail et la mise en place de projets initiés par les équipes. La préparation du CAFIPEMF doit être organisée sur le temps de service et permettre d'accéder à une formation universitaire qualifiante au sein des INSPE.

— 1.3.8. FORMATION CONTINUE ET RESSOURCES

La formation tout au long de la carrière est un droit, qui vise à conforter les dynamiques personnelles et collectives d'élaboration pédagogique. Le métier enseignant nécessite des espaces pour que le collectif professionnel nourrisse la pratique individuelle avec l'aide de formateur-trices pour problématiser les enjeux. La formation des enseignant-es dans la durée et à leur demande, la mise à disposition de ressources, la dispute professionnelle permettent de reprendre la main sur le métier pour faire réussir tous les élèves.

Le ministre impose au contraire de nombreuses méthodes et « bonnes pratiques » fondées sur une vision partielle de la recherche, totalement éloignées de ce que devraient être les contenus de la formation, le livret orange, des animations pédagogiques centrées uniquement sur français-maths, des évaluations nationales et des remédiations téléguidées.

Sous couvert d'expérimentation et avec le soutien du ministère, il n'est pas acceptable pour le SNUipp-FSU que l'association « Agir pour l'École » ait la mainmise sur les animations pédagogiques et la formation continue des enseignant-es concerné-es. Les enseignant-es doivent avoir accès à l'ensemble des travaux de la recherche et des mouvements pédagogiques.

Inscrite dans une continuité avec une formation initiale de qualité, se déroulant sur le temps de classe, la formation continue doit permettre la validation d'acquis et la reconnaissance de qualifications et ne pas se réduire aux animations pédagogiques souvent destinées aux contenus institutionnels imposés. Elle nécessite des moyens de formation suffisants et des plans de formation élaborés dans le cadre de conseils de formation dont la tenue doit être effective. Elle se fonde nécessairement sur les besoins exprimés des équipes pédagogiques dont la consultation est systématique et sur le libre choix des personnels. Elle participe à la transmission d'une culture professionnelle, insuffisamment reconnue par l'institution. Elle ne peut être remplacée par la formation à distance. Magistère ne peut être qu'une ressource et ne peut remplacer le présentiel.

— 1.3.9. LA FORMATION SPÉCIALISÉE

La formation spécialisée a été profondément modifiée en passant du CAPA-SH au CAPPEI : renforcement de l'éducation inclusive aux dépens de l'adaptation scolaire, diminution de la quotité horaire de formation, suppression des options au profit de modules, prédominance du tronc commun, manque d'exigence universitaire... Lors des négociations, le SNUipp-FSU a porté les exigences d'une formation de qualité, adaptée au terrain et aux demandes des personnels. La circulaire CAPPEI de février 2017 marque un recul pour les personnels et poursuit le travail de « déspecialisation » engagé par les ministères successifs. Cette formation au rabais, axée sur le principe du personnel ressources ne répond ni aux besoins des personnels ni à ceux des élèves.

L'application chaotique de la circulaire dans les départements nie les spécificités des missions permettant, entre autres, à des personnels de devenir titulaires d'un poste spécialisé ne correspondant pas à leur option. Le SNUipp-FSU revendique un cadrage national dans lequel le parcours de formation est l'élément prépondérant de la titularisation sur le poste spécialisé. Il refuse le profilage des postes.

Si les stages MIN peuvent permettre une poursuite de formation, leur nombre est insuffisant pour répondre aux besoins de formation. Le SNUipp-FSU revendique leur augmentation et une répartition géographique facilitant les départs en stage partout en France.

— 1.3.10. FORMATION CONTINUE DES PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Avec le nouveau corps, la formation continue est organisée au niveau de l'académie, une nouveauté pour les psychologues des écoles. L'organisation institutionnelle au niveau du rectorat a besoin d'être clarifiée.

Il est nécessaire que la définition des actions de formation continue se base sur les besoins des personnels et pas uniquement sur les besoins de l'institution en référence aux orientations de la politique éducative. La certification de formateur académique doit être accessible aux psychologues EDA. Le budget alloué à la

formation continue doit pouvoir permettre à la fois des actions spécifiques à la spécialité du 1er degré (Education, développement et apprentissages) et des actions communes aux deux spécialités (EDA et EDO).

1.4 Projet du SNUipp pour le métier

La loi « Pour l'école de la confiance » signe le démantèlement du système éducatif qui conduira à l'augmentation des inégalités scolaires et du poids des déterminismes sociaux dans la réussite scolaire. La mesure emblématique pour le gouvernement d'abaissement des effectifs en CP et CE1 de REP et REP+, ne masque pas le

manque de moyens en postes et l'abandon de la même ambition pour tou-tes. La disparition des « Plus de maîtres que de classes » sans évaluation du dispositif alors que de récents travaux de la recherche pointaient son efficacité, confirme l'abandon de l'élaboration collective. Le dispositif des classes dédoublées encourage une politique éducative fondée sur une individualisation de la relation pédagogique.

Viser la démocratisation du système scolaire et la réussite de tous les élèves, c'est transformer notre système éducatif. C'est transformer le métier en dépassant l'équation « un maître, une classe » et développer tous les leviers permettant aux enseignant-es de se constituer en collectif de travail pour renforcer leur

pouvoir d'agir. Le SNUipp-FSU poursuivra son travail de conviction pour promouvoir son projet pour l'école et le métier basé sur le respect de la polyvalence, sur la baisse du temps devant élèves avec la déconnexion des temps élèves et enseignant-es et sur un recrutement massif d'enseignant-es. Cf : « zoom Rodez ».

Face aux réformes, prescriptions voire injonctions voulant faire des enseignant-es de simples exécutant-es, comment pouvons-nous communiquer et agir en direction de la profession, pour que notre revendication sur la professionnalité enseignante soit entendue, partagée afin de construire un véritable rapport de force ?

2 QUELS CONTENUS ET QUELLES CONDITIONS POUR L'ÉMANCIPATION DES ÉLÈVES ?

Le SNUipp-FSU porte le tou-tes capables et la réussite de tou-tes, c'est un enjeu d'égalité et de démocratisation. Il porte le projet d'une école pour toutes et tous où chacun-e a sa place, œuvrant à l'émancipation de chacun-e.

Pour cela il est nécessaire de construire une école au plus près des besoins des enfants dans un cadre collectif. Des choix pédagogiques sont à opérer avec les équipes au sein des écoles et avec les partenaires en y associant les familles et en tenant compte des soins quand ceux-ci s'avèrent nécessaires.

2.1 Quelle école inclusive ?

Le SNUipp-FSU porte le projet d'une école où chacun a sa place, et qui permette à tous de progresser sans qu'il y ait un affaiblissement des potentialités des élèves inclus-es tout en conservant le groupe-classe. Le SNUipp réaffirme le « tous et toutes capables ». La diversité doit trouver sa place à l'école qui doit avoir les moyens de travailler avec tou-tes les élèves qui lui sont confiés-es. Cela implique des aménagements au sein de l'école et dans les établissements spécialisés quand la scolarisation en milieu ordinaire n'est pas possible. La vision libérale de l'École dans son aspect inclusif, se réduit à un angle gestionnaire et ne répond pas à l'ensemble des questions qui se posent notamment depuis la loi d'orientation de 2013 et l'inclusion des élèves à besoins éducatifs particuliers (BEP) : la logique comptable, l'absence d'accompagnement, ne peuvent qu'engendrer sentiment d'impuissance, de culpabilité voire souffrance chez les personnels. L'enseignant-e, par sa seule action pédagogique, ne peut répondre aux besoins de tou-tes les élèves.

Lorsque les conditions d'accueil des élèves à besoins éducatifs particuliers sont mauvaises, que le projet de scolarisation et de soins n'est

pas respecté, que les injonctions ne prennent pas en compte leurs besoins, alors les conditions d'une scolarité réussie ne sont pas réunies. Cela peut se traduire par des exclusions ou un changement d'école qui transfère le problème sans toujours le résoudre.

La confusion entretenue dans la compréhension de la définition large des EBEP contribue à ne pas prendre en compte la réalité de la diversité des profils d'élèves accueillis et des moyens nécessaires pour les accueillir dans de bonnes conditions. Le non accompagnement de l'élève et de son enseignant-e, la culpabilité renvoyée par l'institution, l'isolement dans lequel se trouvent les enseignant-es, créent un climat pouvant les démotiver voire les détourner de leur engagement en faveur de l'inclusion scolaire.

Face au manque d'ambition du ministère, le SNUipp FSU accompagne les collègues en proposant des outils : réunions et stages pour reprendre la main sur le métier, mobiliser les écoles en lien avec les CHSCT, décrypter la politique actuelle de l'inclusion, construire et débattre des revendications. L'école inclusive nécessite une politique volontariste et ambitieuse : une formation initiale et continue solide, du temps de concertation, des effectifs abaissés, des RASED complets et un accompagnement au plus près des équipes. Le CHSCT doit jouer tout son rôle dans ses missions de prévention, de conseil et de protection.

Une organisation différente de l'école par un investissement du collectif et plus de maîtres dans l'école serait une première réponse, de même qu'un collectif de travail pluri-professionnel respectant la professionnalité et les apports de chacun-e : lien avec les professionnel-les de santé, avec les structures spécialisées, avec les travailleur-euses sociales et avec les familles.

Comment agir pour mettre en œuvre une école inclusive de qualité ?

2.2 Effectifs réduits pour toutes et tous

109 693 classes sont à plus de 25 élèves par classe actuellement dans le primaire en France. La baisse des effectifs est une priorité : tendre vers 20 élèves et ne jamais excéder 25 par classe, 20 en EP, en classes multi-niveaux et en rural, 15 en TPS-PS.

Alors que 70% des élèves issus des milieux populaires sont scolarisés hors EP, le déploiement des classes dédoublées n'a concerné que l'EP. Il s'est fait en supprimant les PDMQDC et au détriment des autres classes (fermetures ou non-ouvertures, en EP, hors EP, secteur rural, maternelle). Le SNUipp-FSU revendique la baisse significative du nombre d'élèves de toute classe scolarisant des EBEP.

2.3 Climat scolaire

Un bon climat scolaire permet d'améliorer les apprentissages et la sécurité des élèves. Améliorer le climat dans les écoles, implique d'élaborer un projet collectif, social, porteur des valeurs du « tou-tes capables », l'exercice de la laïcité et de la solidarité et la lutte contre les discriminations. Ce projet doit permettre à chaque élève de s'émanciper et à chaque professionnel-le d'affirmer sa professionnalité. Cela passe par un travail commun avec les partenaires de l'école, élèves, parents, personnels. Cela exige la prise en compte de nombreux paramètres : cadre de travail, stabilité des équipes, personnels titulaires et formés, baisse des effectifs, soutien de l'institution. Les enseignant-es doivent bénéficier d'une formation solide pour lutter efficacement contre les différentes formes de harcèlement scolaire. Le « fonctionnaire-bashing » qui se développe pendant que les personnels portent l'intérêt général n'est pas acceptable.

Le contexte sociétal met l'institution scolaire sous tension. L'absence de réponses institutionnelles adaptées aux besoins de certains élèves, la restriction du pouvoir d'agir des enseignant-es, la perte d'identité de l'école primaire sont des facteurs de détérioration du climat scolaire et social.

2.4 Relation aux familles

La qualité des relations entre l'école et les familles est un facteur déterminant dans la réussite scolaire et participe de la construction d'un bon climat scolaire. Les parents doivent être reconnu-es comme premiers éducateur-trices de l'enfant, tout comme les enseignant-es doivent être reconnu-es comme pédagogues.

La mise en place de projets école famille nécessite une solide formation initiale et continue, un accompagnement et du temps reconnu institutionnellement pour rencontrer individuellement les familles. Dans l'immédiat, l'enveloppe trop restreinte des 108h légitime que les équipes se réapproprient le temps des APC pour, entre autres, développer la relation école/familles.

Celle-ci ne peut se réduire au cadre formel de la restitution des résultats aux évaluations nationales, anxiogène pour les parents et les élèves. Toutes les initiatives existantes développées par les équipes doivent être reconnues et valorisées. La mise en place des EPSF ne pourrait que nuire aux liens de proximité entre l'école et les familles.

2.5 École maternelle, école première

Plébiscitée par les familles, l'école maternelle joue un rôle majeur dans la réduction des inégalités scolaires et doit constituer une priorité. Elle souffre pourtant d'un sous-investissement que traduit un taux d'encadrement dégradé.

Alors que 98 % des enfants de 3 ans sont scolarisés, l'instruction obligatoire à 3 ans annoncée lors d'Assises de la Maternelle caractérisées par la mise à l'écart des personnels qui font vivre l'école première au quotidien, contraint désormais les collectivités territoriales à financer les écoles maternelles privées. A moyens constants ce sont les moyens consacrés à l'école publique qui sont menacés. Sans dotation supplémentaire, la scolarisation ne pourra être effective dans les DOM à la rentrée 2019 : un plan de rattrapage est indispensable, bien au-delà de cette seule tranche d'âge, pour des conditions de scolarisation équivalentes à la métropole. La scolarisation dès 2 ans, de tous les enfants, notamment des milieux socialement défavorisés, doit rester une priorité. L'école maternelle doit conserver sa spécificité avec des missions scolaires ambitieuses, distinctes de la crèche et ne pas voir ses missions se « primariser » sous l'effet des évaluations CP/CE1.

Les mandats du SNUipp-FSU adoptés à Rodez (effectifs réduits, formation initiale, PDMQDC, droit à la scolarisation à moins de trois ans, etc.) sont maintenus et renforcés par l'affectation d'une ATSEM par classe à temps plein, l'intervention des RASED en réponse aux besoins identifiés, la possibilité de procéder à des aménagements des temps de scolarisation en coordination avec les familles selon les besoins physiologiques des plus jeunes élèves. Le SNUipp-FSU s'oppose à toute spécialisation maternelle qui entraînerait une césure du corps des PE.

2.6 UPE2A

La scolarisation des élèves allophones a fait l'objet d'une étude publiée par le Défenseur des droits. Les constats, comme les recommandations, confortent les exigences du SNUipp-FSU pour une meilleure prise en compte des besoins spécifiques de ces élèves, afin de faciliter la réussite scolaire mais aussi l'intégration dans la société de ces enfants et de leur famille et ce sur l'ensemble du territoire. Le bilan d'accueil doit permettre une affectation la plus rapide possible afin d'écourter la période de déscolarisation. Le nombre de postes UPE2A doit être abondé dès que les besoins sont constatés, y compris en dehors des opérations de carte scolaire, les prévisions étant impossibles. L'effectif de ces dispositifs doit être allégé et les 9 heures minimum d'enseignement intensif du français respectées.

Les enseignant-es doivent bénéficier de formations pour une meilleure connaissance de ce public spécifique et sa scolarisation nécessite des enseignant-es spécialisé-es formé-es et disposant d'un matériel didactique adéquat.

2.7 Évolution de l'adaptation scolaire et de la scolarisation des élèves en situation de Handicap

L'école s'est transformée en accueillant des élèves avec des profils de plus en plus singuliers, dits à besoin éducatifs particuliers. Du handicap à la grande difficulté scolaire, la classe ordinaire est de plus en plus le lieu de la diversité. Cette évolution s'est faite tout en réduisant les moyens de l'ASH, par l'affaiblissement de sa formation spécialisée, la non reconstitution des RASED, la suppression de structures ou la déconsidération des personnels de l'ASH second degré dans l'exercice de leurs missions. L'évolution prescrite dans la loi ne peut se faire sans renforcer l'enseignement adapté et spécialisé. L'école d'aujourd'hui a encore plus besoin de ces personnels spécialisés, de leurs analyses et de leurs pratiques pédagogiques diversifiées pour une école à même de répondre aux enjeux de démocratisation.

— 2.7.1. RASED

La reconstitution des RASED n'est toujours pas à l'ordre du jour, pourtant ce dispositif essentiel

pour répondre aux besoins des élèves, toujours plus nombreux-ses, qui ont un rapport à l'école et aux savoirs qui ne leur permet pas d'entrer dans les apprentissages. Faute de RASED complets, avec ses trois composantes, dans les écoles, le recours à l'externalisation et à la médicalisation de la grande difficulté scolaire s'amplifie et pointe le renoncement de l'institution à l'adaptation scolaire. L'aide relationnelle (G) avec un nombre de postes et de départs en formation toujours en recul est particulièrement visée par le ministère, alors que son rôle auprès des élèves est essentiel en termes de prévention. La transformation des missions vers les « personnels ressources » par le CAPPEI et les pôles ressources indique une volonté de remodelage des RASED au détriment des aides directes aux élèves en difficulté.

Le travail des psychologues dont une partie des missions s'exerce au sein des RASED doit pouvoir s'appuyer sur l'analyse des situations et des besoins menée dans l'équipe RASED, en lien avec l'équipe pédagogique, ainsi que sur des possibilités d'aides internes à l'école, menées par des enseignant-es spécialisé-es des RASED.

Le SNUipp-FSU poursuivra sa campagne pour la refondation des RASED, pour la réduction des inégalités et des difficultés scolaires par l'intervention directe auprès des élèves et des familles. Il engagera une recherche-action qualitative sur leur fonctionnement, pointant son impact sur le déroulement des apprentissages, sur le recours au para-médical, sur la relation famille-école, sur le climat scolaire, sur le vécu des enseignant-es et leur professionnalité.

— 2.7.2. PÔLES RESSOURCES DE CIRCONSCRIPTION

La circulaire du 18 août 2014, définissant le fonctionnement des RASED, crée un pôle ressource dans chaque circonscription pour « répondre aux demandes émanant d'un enseignant ou d'une école ». Cinq ans après la circulaire RASED, aucun texte officiel ne donne un cadrage national spécifique ce qui conduit à des mises en œuvre disparates des pôles ressources d'un département, voire d'une circonscription à l'autre.

L'enquête du collectif RASED montre un constat unanime sur leur inefficacité pour résoudre des situations d'élèves de plus en plus complexes, en particulier les notifications MDPH non suivies. Ils ne peuvent se substituer entre autres au nécessaire travail de prévention et d'accompagnement des familles et des enseignant-es par les RASED. Si des échanges transversaux en matière de besoins en formation et de projets d'intervention sont souhaitables au niveau d'une circonscription, l'élaboration des projets d'aide spécialisée doit relever des synthèses réalisées au sein des équipes RASED. Le SNUipp-FSU demande que le RASED sorte des pôles ressources, afin de rester au plus près des élèves et de ne pas être cantonné au rôle de conseil sur le territoire d'une circonscription.

— 2.7.3 EGPA

Après leur scolarité primaire, certains élèves présentent encore des difficultés persistantes d'apprentissage auxquelles le collège n'a pas les moyens de répondre, produisant de l'échec scolaire ou des sorties du système sans diplôme. Les EGPA proposent un enseignement adapté aux collégiens en très grande difficulté scolaire, souffrant d'une estime de soi dégradée. L'introduction de la préprofessionnalisation, les pratiques d'adaptation, les classes à effectifs réduits ainsi que les équipes restreintes et formées (notamment enseignant-es spécialisé-es et PE éducateurs-trices) et bénéficiant de temps de concertation, créent des situations de réussite. Des départs en formation CAPPEI et DDEAS tant pour les EREA que les SEGPA doivent être largement abondés.

2.7.3.1. SEGPA

La circulaire de 2015 sur les SEGPA réaffirme, entre autres, la structure à minima de quatre divisions (une par niveau), de 16 élèves avec obligatoirement un minimum de deux ateliers professionnels, et des moyens fléchés. Sous couvert d'inclusion, il y a une volonté affichée de supprimer la structure classe, pour inclure totalement les élèves en classe ordinaire. Le SNUipp-FSU réaffirme le droit à chacun-e d'avoir des conditions d'apprentissage de qualité en fonction de ses difficultés et de ses réussites. L'inclusion des élèves de SEGPA dans les classes ordinaires de collège ne doit pas aboutir à supprimer les postes ou à démanteler à terme la structure spécialisée. Le SNUipp-FSU s'oppose à la transformation de 6^e SEGPA en 6^e dites « inclusives » voire à des dispositifs dits « innovants » qui poursuivraient le même objectif. L'inclusion, quelles qu'en soient les formes, doit faire l'objet d'une concertation des équipes enseignantes en fonction des problématiques de chaque élève, en évitant la surcharge des classes d'accueil et ne doit pas se faire au détriment de l'adaptation. Les accès aux formations et aux diplômes supérieurs doivent être développés. Le SNUipp-FSU demande la création de SEGPA dans les collèges isolés afin de n'exclure aucun-e élève de ces structures.

2.7.3.2. EREA-ERPP

La circulaire de 2017 sur les EREA n'a pas permis de renforcer les structures et d'améliorer la qualité du service public d'accueil des élèves en situation de grande difficulté scolaire et éducative. Le remplacement des PEE par des assistants d'éducation (AED), précaires, sans formation à la spécificité de l'internat éducatif ne garantit pas une stabilité de l'encadrement et est responsable des dysfonctionnements connus dans les EREA tant pour les enseignant-es que pour les élèves. Dès les premières menaces sur l'internat, le SNUipp-FSU a mobilisé les collègues : tenues de RIS et stages, rassemblement national, accompagnement des PEE au TA...

Le SNUipp-FSU revendique le maintien et la recréation des postes d'enseignant-es éducateurs-trices en réaffirmant la nécessité

d'un internat éducatif de qualité avec une prise en charge et un accompagnement individuel sur la totalité des heures hors temps de classe ou d'atelier, y compris la nuit. Il demande la création d'un module spécifique au sein de la formation spécialisée.

— 2.7.4. PÉNITENTIAIRE

L'école en milieu pénitentiaire doit s'inscrire dans une volonté de lutter contre les ruptures scolaires avec l'ambition de permettre à chacun-e l'acquisition de savoirs, l'accès à des diplômes et l'accès à la culture afin de préparer le retour dans la société.

— 2.7.5. DISPOSITIFS ET CLASSE RELAIS

Ces dispositifs en partenariat avec la PJJ, sont constitués d'enseignant-es spécialisé-es et d'éducateurs-trices. Bien qu'en nombre insuffisant sur tout le territoire, ils contribuent à prendre en charge les problématiques de décrochage scolaire. Le SNUipp-FSU demande le déploiement de ces dispositifs sur l'ensemble du territoire avec les moyens nécessaires à leur bon fonctionnement.

— 2.7.6. ULIS

L'ULIS est un dispositif essentiel pour viser l'inclusion des élèves, offrant une organisation pédagogique et des enseignements adaptés à leurs besoins dans le cadre de leur projet de scolarisation. Mais les effectifs explosent dans les ULIS et la pression s'amplifie pour une inclusion forcée dans les classes ordinaires, niant les besoins des élèves. Le SNUipp-FSU revendique :

- la création de dispositifs à hauteur des besoins et l'abaissement de l'effectif à 10 ;
- une double comptabilisation des élèves d'ULIS école tout en maintenant le dispositif en terme de décharge de direction ;
- une baisse des effectifs de l'école accueillant une ULIS ;
- du temps de coordination de l'équipe pour l'inclusion et les ESS : la présence obligatoire d'un-e AVS-co à temps plein.

La question de la prise en compte des élèves se pose aussi pour les scolarisations à temps partagés avec un IME, ITEP...

— 2.7.7. UNITÉ D'ENSEIGNEMENT

La transformation de l'offre médico-sociale se traduit par une augmentation de l'externalisation des unités d'enseignement. De même, la stratégie nationale pour l'autisme 2018-2022 prévoit d'augmenter les UEMA et de créer des UEEA. Nous devons être attentifs aux conditions dans lesquelles cette externalisation se fait : locaux scolaires, modalités de concertation des équipes (école et ESMS), formation, effectifs et transport. Faute de place en ESMS, trop d'élèves sans solution sont alors scolarisés en milieu ordinaire. Le SNUipp-FSU revendique un véritable service public médico-social avec des établissements relevant de l'Éducation nationale, avec comme première étape l'obligation d'accueil pour l'ARS dans les établissements.

Le nouveau décret sur les DITEP, permet un assouplissement du fonctionnement des ITEP et une scolarisation en milieu ordinaire plus importante de ses élèves. Dans certaines conditions, l'adaptation du PPS par l'ESS ne nécessite plus la saisine de la MDPH. Dans quelques départements, malgré l'absence de textes, ce processus s'étend aux IME. Le SNUipp-FSU s'oppose à la généralisation de ce processus à tous les établissements spécialisés, la CDAPH doit rester décisionnaire quant au parcours de scolarisation des élèves en situation de handicap.

— 2.7.8. PIAL

Les Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés sont déployés, expérimentalement et souvent dans l'opacité, depuis la rentrée 2018. Présentés comme une « coordination des moyens d'accompagnement humains [...] au plus près des besoins des élèves », les PIAL seront déployés dans tous les collèges avec ULIS à la rentrée 2019. Cette nouvelle gestion décentralisée peut apporter des améliorations notamment pour la rapidité de recrutement et la collaboration enseignant-es/accompagnant-es. Toutefois cette mise en place ne peut se faire en émettant l'accompagnement des élèves ou les conditions de travail des accompagnant-es et ne doit pas empêcher le recrutement d'accompagnant-es à hauteur des besoins.

Pour le SNUipp-FSU, les PIAL ne doivent pas étendre la mission d'accompagnement à une aide pour la classe ou pour l'établissement. La gestion des PIAL, intégrée au projet d'établissement ne peut relever de la seule responsabilité du second degré et mettre en concurrence les écoles avec l'établissement. Un local et un budget doivent être alloués au PIAL pour le fonctionnement et la documentation. Le SNUipp-FSU demande un bilan qualitatif de l'expérimentation en cours des PIAL avant toute généralisation.

2.8 Contenus d'enseignement

— 2.8.1. CYCLES, LIAISONS

Les cycles permettent de donner plus de temps aux élèves, de penser les apprentissages sur un temps plus long et de créer des conditions pour prévenir la difficulté scolaire. Le travail sur les cycles permet la réflexion en collectif de travail, la cohérence et la continuité des apprentissages. Les ajustements de programmes et leurs repères annuels, le 100% de réussite au CP, excluent de fait l'idée que les élèves empruntent des chemins différents pour apprendre et incitent les enseignant-es à travailler de manière isolée.

Le SNUipp-FSU réaffirme l'importance et la nécessité des liaisons entre niveaux, entre la maternelle et l'élémentaire et entre le CM2 et la sixième, afin d'assurer le suivi des élèves et des projets. Les EPSF ne répondent pas à cet objectif : le regroupement administratif école-collège ne garantit en aucune manière

» La continuité pédagogique entre les cycles. Les rencontres entre enseignant-es des deux degrés doivent être prises en compte dans les ORS et les moyens spécifiques (remplacement, frais de déplacement...) doivent être alloués. L'organisation de ces rencontres doit s'inspirer du dispositif de pondération en REP+, du temps doit être consacré à cette liaison en déconnectant le temps de travail des enseignant-es et des élèves. Ces rencontres entre enseignant-es nécessitent aussi de la confiance, des projets à l'initiative des équipes nourris notamment de rencontres sous forme de stages de formation continue communs et des ordres de mission pour les CEC. Donner des moyens pour faire vivre les cycles c'est participer à la lutte contre les inégalités.

Le SNUipp-FSU dénonce un cycle à cheval sur deux degrés tel qu'il est réglementé par le ministère et il exige que la cohérence des apprentissages du CM1 et du CM2 soit réaffirmée. En l'état, les conditions ne sont pas réunies pour faire fonctionner ce cycle 3.

— 2.8.2. SOCLE ET SAVOIRS FONDAMENTAUX

L'école doit dispenser une culture commune ambitieuse pour tout-tes contenant l'ensemble des champs de savoirs nécessaires à l'émancipation des élèves. C'est un enjeu de démocratisation scolaire. La politique éducative actuelle avec le resserrement des apprentissages sur les fondamentaux renvoie à une conception minimale de l'école en excluant certains champs de savoirs, ce qui participe de l'augmentation des inégalités scolaires. Le SNUipp-FSU s'oppose aux « établissements publics des savoirs fondamentaux », tremplins notamment d'une école du socle dans la lignée du socle Fillon réduisant le champ des savoirs, qui prépare une école à deux vitesses. Le SNUipp-FSU rappelle son attachement à l'organisation scolaire actuelle (école/collège/lycée). Il porte l'exigence d'une scolarité obligatoire jusqu'à 18 ans, levier essentiel de la réduction des inégalités scolaires.

— 2.8.3. PROGRAMMES

Des programmes nationaux constituent la garantie de l'accès pour tout-tes à une culture commune. Mis en œuvre par les enseignant-es dans le cadre de la liberté pédagogique inscrite dans la loi, ils doivent être conçus en prenant appui sur les acquis de toute la recherche, et en associant les praticien-nes.

Les ajustements entrés en vigueur à la rentrée 2018 resserrent les apprentissages sur les fondamentaux au détriment des autres champs disciplinaires. Ils privilégient des enseignements segmentés fondés sur l'entraînement de procédures à automatiser. En EMC, les compétences ne sont plus acquises à travers l'expérience de situations vécues mais inculquées par un enseignement magistral directif. Des repères annuels remettent en cause la progressivité

des apprentissages au sein des cycles et conduiront à une aggravation des inégalités scolaires. Par ailleurs les actions d'Agir pour l'école contreviennent aux programmes en privant les élèves d'apprentissages de champs entiers inscrits dans les programmes.

Le SNUipp-FSU revendique que les programmes nationaux restent la référence pour tou-tes, sur tout le territoire. Les remises en cause des programmes à chaque alternance politique doivent cesser, elles déstabilisent le travail des enseignant-es et fragilisent notre système éducatif.

— 2.8.4. PARCOURS

À l'école et au collège, la multiplication des parcours conduit à des activités chronophages sans que l'utilité et la pertinence pédagogique du travail produit ne soient jamais démontrées. Ces parcours imposés, à inscrire dans les projets d'école, restent souvent des coquilles vides en contrariant la construction de projets réellement liés aux besoins spécifiques des écoles. Pour le SNUipp-FSU, certains axes essentiels tels que : droits de l'enfant, éducation contre le racisme et toutes les discriminations, égalité des droits, éducation à la sexualité, transition écologique... doivent être intégrés aux programmes. Les parcours doivent s'appuyer sur des activités qui se déroulent dans le cadre scolaire. Les enseignant-es doivent pouvoir bénéficier de formations spécifiques.

— 2.8.5. LANGUES RÉGIONALES

L'école publique doit pouvoir accueillir des classes et des sections d'enseignement de et en langue régionale, pour développer l'ouverture vers les cultures locales. L'enseignement en langue régionale doit être proposé sur tout le territoire, afin qu'il ne serve pas au contournement de la mixité scolaire. Les CALR, doivent pouvoir se tenir partout dans le respect des textes. Dans les départements d'Outremer, la langue maternelle doit être reconnue et enseignée. Partout, les différentes formes d'enseignement doivent pouvoir être expérimentées (immersion en maternelle par exemple). L'existence de postes spécifiques ne doit pas entraîner de concurrence lors des opérations de carte scolaire. En Alsace, le dispositif d'enseignement des langues régionales a été détourné et utilisé pour un enseignement intensif de l'allemand, langue étrangère. Cet enseignement concourt à une ségrégation scolaire et dégrade les conditions de travail des enseignant-es.

2.9 Former les citoyen-nes de demain

— 2.9.1. ÉDUCATION À L'ÉGALITÉ

Les moyens déployés ne sont pas à la hauteur des enjeux éducatifs de l'égalité pourtant décrétée grande cause nationale. Les personnels doivent bénéficier d'une solide formation initiale et continue qui se réduit

trop souvent à un parcours de formation à distance. Les familles doivent également y être sensibilisées. Le SNUipp-FSU continuera à promouvoir activement cette éducation et à prendre toute sa place dans les collectifs. Pour le SNUipp-FSU, les actes forts attendus ne peuvent se réduire à l'apprentissage du respect d'autrui et une mallette aux parents proposée par le ministre. Il demande que soit mis en œuvre et généralisé un dispositif similaire aux ABCD de l'égalité.

— 2.9.2. ÉDUCATION AU NUMÉRIQUE

Dans une société où le numérique prend de plus en plus de place, les futur-es citoyen-nes doivent être en mesure de maîtriser les outils numériques, de décrypter les informations qui circulent sur internet et d'avoir un usage raisonné des écrans. Cette éducation passe par une solide formation des enseignant-es mais aussi par des échanges avec les familles. Développer le numérique à l'école c'est rompre avec les inégalités et permettre à toutes et tous d'utiliser les supports de connaissances présents sur internet.

— 2.9.3. ÉDUCATION À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

L'École doit préparer à une éco-citoyenneté responsable, en dotant les élèves de capacités d'analyse critique afin de les éclairer sur leurs futurs choix de société aussi bien du point de vue de la consommation que de la production à l'échelle locale comme internationale. La formation des équipes pédagogiques traitée de manière transversale dans l'ensemble des enseignements doit intégrer la mise en œuvre de situations où les élèves vivent leurs premières expériences de futur-es éco-citoyen-nes solidaires.

2.10 Évaluation des élèves

Les évaluations standardisées CP/CE1 s'appuient sur une conception partielle des apprentissages. Elles sont sources de stress et le pivot d'un enseignement fragmenté privilégiant l'entraînement répétitif. Le protocole ne laisse pas la place à des choix pédagogiques contextualisés, il participe de la déprofessionnalisation des enseignant-es et du renforcement des inégalités scolaires.

Toutes les formes d'évaluation formative, basées sur les progrès des élèves, doivent être valorisées. Au plus près des situations d'apprentissage, elles doivent permettre aux élèves, notamment ceux issus des familles éloignées de la culture scolaire, d'identifier leurs acquis, de prendre confiance dans leurs capacités et de progresser. L'évaluation, ne doit pas être envahissante et les résultats doivent être lisibles et accessibles aux parents. Les enseignant-es doivent être formé-es à l'observation des élèves, à l'analyse des productions et à la manière de rendre compte des résultats. Du temps de travail en équipe doit être dégagé pour



croiser les regards y compris avec les RASED. Le SNUipp-FSU demande l'abandon des évaluations standardisées CP/CE1. Au collège, le DNB 2018 renforce le poids de l'examen final et réintroduit la hiérarchie entre les disciplines, en favorisant le français et les mathématiques. Du fait de l'épreuve orale, il n'offre toujours pas un cadrage national. De plus, toutes les matières ne sont pas évaluées dans la validation du socle.

2.1 Rythmes scolaires, calendrier scolaire

Sans financement suffisant de l'État et sans véritable concertation, la réforme des rythmes scolaires était vouée à l'échec. L'absence de cadrage national a renforcé les disparités territoriales. La majorité des élèves et des enseignant-es n'en ont pas tiré bénéfice. C'est pourquoi le SNUipp-FSU a voté en faveur du décret rendant possible une organisation hebdomadaire en 4 jours. Il revendique que les changements de rythmes puissent être

obtenus à la demande des conseils d'école.

Le zonage du calendrier scolaire accorde la priorité aux considérations économiques et touristiques. Le SNUipp-FSU exige l'alternance régulière de 7 semaines de classe et 2 semaines de vacances.

Le dossier des rythmes n'est pas clos. Les champs de compétences respectifs de l'État et des collectivités doivent être clarifiés, y compris la question des transferts de charges, du financement de l'école et des services périscolaires. Toute décision relevant de l'organisation du temps scolaire doit impliquer la consultation des conseils d'école. A Mayotte et en Guyane, le SNUipp-FSU demande que les rythmes scolaires soient adaptés aux conditions réelles du département.

Le SNUipp-FSU poursuit sa réflexion sur le nombre d'heures d'enseignement pour les élèves (maintien des 24 heures, retour à 26 ou 27 heures, modulation en fonction de l'âge, des spécificités des territoires ultra-marins...) et sur l'organisation du temps scolaire sur la journée, la semaine et l'année.

ZOOM +

LA CULTURE DE L'ÉVALUATION

Dans le cadre du projet ministériel de faire entrer le système éducatif dans « la culture de l'évaluation », la loi sur « L'école de la confiance » dote l'institution des outils législatifs pour mener son projet. Après les ajustements du programme de 2018, les évaluations à différents niveaux de la scolarité impriment dans les écoles les orientations pédagogiques et idéologiques du ministère, contestées par la quasi-totalité de la communauté éducative (syndicats d'enseignant-es, fédération de parents d'élèves, mouvements pédagogiques, chercheur-euses...). L'évaluation des élèves et celle des établissements, inscrites dans la loi, ouvre la voie à celle des enseignant-es à partir des résultats des élèves.

En ne sélectionnant que des sous-compétences instrumentales dans le champ des « apprentissages fondamentaux », les évaluations standardisées remettent en cause la logique des programmes nationaux et s'éloignent de l'ambition d'une culture commune. Elles marquent une rupture avec le socio-constructivisme et ont pour objectif de faire évoluer les pratiques de l'école en privilégiant les approches qui vont du simple au complexe, avec des modes de faire basés sur l'individualisation, la répétition et l'entraînement. L'élève-type auquel se réfèrent les attendus ministériels est à l'image des élèves issus des classes favorisées. Pour les élèves issus des milieux populaires, la perte de sens dans les apprentissages constitue un obstacle majeur à la démocratisation de la réussite scolaire. Cette politique d'évaluation aura des répercussions sur tous les niveaux de l'école et en particulier sur les enseignements en maternelle, exposés au retour d'une primarisation fondée sur l'exploitation institutionnelle des résultats de CP. Elle présente aussi le risque que les collectifs de travail deviennent eux-mêmes des prescripteurs de pratiques, sous la pression des injonctions hiérarchiques à fonder la réflexion des équipes sur les résultats aux évaluations.

Le protocole retenu cantonne les enseignant-es en simples passeurs et passeuses de dispositifs conçus par des groupes d'expert-es. Dépossédé-es de l'analyse des résultats, ils et elles se voient imposer par la hiérarchie les dispositifs de remédiation. On assiste à une mise sous tutelle des

enseignant-es, réduit-es à de simples exécutant-es. Cette évolution est renforcée par une réforme de la formation initiale qui prévoit un recours systématique à l'évaluation pour justifier les choix pédagogiques.

La perspective, inscrite dans la loi, d'une évaluation des établissements ouvre grand la voie à leur mise en concurrence avec pour conséquence prévisible la dégradation des conditions de travail des enseignant-es et l'accentuation de la relégation sociale des établissements défavorisés. La gestion individualisée des carrières des enseignant-es rend crédible leur notation en fonction des résultats des élèves. Avec l'évolution des missions du CNEC au sein du Conseil de l'évaluation, le ministère, quant à lui, s'exonère d'une évaluation objective de sa politique éducative.

► Le SNUipp-FSU est opposé à la culture de l'évaluation et au pilotage par les résultats qui conduisent, comme dans les pays anglo-saxons, à une école de la performance et de la concurrence au service d'une politique éducative centrée sur les fondamentaux. Les conséquences sont connues : « teaching for the test », intensification du travail, abandon des apprentissages liés aux savoirs non-évalués, perte de sens pour les élèves et les enseignant-es. L'évaluation des élèves doit rester au service de leurs apprentissages dans le contexte de la classe. Elle doit donc rester sous la maîtrise des enseignant-es. En aucun cas, elle ne doit servir à la gestion des carrières des enseignant-es ou à la mise en concurrence des établissements et des écoles. Les pays qui ont réussi à réformer leur système éducatif et à mieux faire réussir les élèves se sont appuyés sur un large consensus entre les différent-es acteurs et actrices de l'école et un renforcement de la professionnalité enseignante.

► Pour le SNUipp-FSU, il est nécessaire de distinguer l'évaluation du système, des élèves et des enseignant-es. L'évaluation du système éducatif doit se faire sur échantillon par un organisme indépendant, l'évaluation des élèves doit être uniquement au service de leurs apprentissages et viser l'auto-évaluation. L'évaluation des enseignant-es doit être déconnectée de celle des élèves.

Organisation & fonctionnement de l'école

Le Service Public, en garantissant à toutes et tous l'accès à des droits essentiels (éducation, santé, transports, énergie, culture, sécurité...), sans logique de profit, est fondamental pour répondre aux inégalités sociales et territoriales et garantir des droits dans le respect de l'intérêt général. Il est aussi un amortisseur social aux effets des crises. Aujourd'hui les politiques libérales menacent ce bien commun et ses missions, en stigmatisant la dépense publique. Les mesures AP 2022 vont dégrader la capacité d'action de la Fonction publique par des réorganisations de services voire des externalisations de missions. Ces attaques se feront au détriment des classes populaires et moyennes. En affaiblissant le cadre

national de l'État, les réformes territoriales donnent une place toujours plus importante aux collectivités locales. Le service public d'éducation n'est pas en reste. La restructuration des établissements, les regroupements et fusions, la rationalisation des coûts impactent l'organisation et le fonctionnement des écoles. Alors que les inégalités s'accroissent, l'État doit garantir l'égalité de l'accès à une éducation de qualité sur tous les territoires en engageant des moyens à hauteur des besoins (éducation prioritaire, école rurale, DROM, remplacement...). Ces choix politiques et réformes interrogent l'organisation et la « gouvernance » de l'École et questionnent la place du 1^{er} degré dans le système éducatif.

1

FONCTIONNEMENT DE L'ÉCOLE

1.1 Organisation du système éducatif

La réorganisation administrative et territoriale de l'État impacte les services de l'Éducation nationale. Le ministère est revenu sur son projet de fusion des académies - à l'exception des académies normandes - et a annoncé le maintien des rectorats existants. Mais le pouvoir hiérarchique confié au recteur de région académique, le pilotage exercé sur l'Éducation nationale et l'enseignement supérieur et la recherche, et à terme, la responsabilité budgétaire vont amoindrir le pouvoir des actuels recteurs et mettre en concurrence les services des rectorats. Si l'échelon départemental et le rôle des DASEN sont renforcés, on va vers une régionalisation du système éducatif qui rend possibles les mutualisations de services et de moyens, les expérimentations, sans cadre national. Cela risque d'accroître les inégalités entre les territoires et de déréguler le service public d'éducation dont la cohésion est garantie par l'État. L'éloignement des centres de décisions, la réduction et la réorganisation

des effectifs dans les services administratifs, les économies d'échelle entraînent une gestion déshumanisée et technocratique qui dégrade la qualité du service public et les conditions de travail des agent-es. Le SNUipp-FSU refuse cette régionalisation et réaffirme le caractère national de l'Éducation.

Le département reste le niveau de proximité du 1^{er} degré. À ce titre les DASEN doivent conserver leurs compétences sur les écoles et les personnels. La refonte des cartes des circonscriptions ne doit pas avoir pour effet de dégrader le service public d'éducation et les conditions de travail des agent-es.

1.2 Fonctionnement et direction de l'école

L'absence d'autorité hiérarchique dans les écoles est une richesse qui place le collectif de travail au cœur du fonctionnement de l'école primaire française. Aujourd'hui menacée, la fonction de direction d'école doit être réaffirmée et reconnue.

1.2.1. ÉVOLUTION DES STRUCTURES

Le 1^{er} degré s'est construit sur un maillage resserré d'écoles sur tout le territoire. Fermetures, regroupements et fusions fragilisent cet équilibre et peuvent nuire à la qualité de l'accueil et du fonctionnement.

Des rapprochements avec le collège et le lycée se mettent en place et les expérimentations d'établissement inter degrés sont encouragées. La création d'établissements publics locaux à l'initiative des collectivités locales renforce la territorialisation de l'École. La création d'une coupure entre établissements visant à dispenser les savoirs fondamentaux (EPLESF) et ceux visant à polariser une élite (EPLEI) renforce une polarisation du système éducatif. Le SNUipp-FSU s'oppose au glissement du 1^{er} degré vers le 2nd degré et rappelle son attachement à l'organisation scolaire actuelle (école/collège/lycée). Il s'oppose à toute fusion des structures visant à fondre le 1^{er} degré dans un établissement inter degrés et à faire du chef d'établissement du 2nd degré le futur pilote hiérarchique du 1^{er} degré.

Le SNUipp-FSU revendique des écoles à taille humaine répondant aux exigences de qualité et de proximité.

— 1.2.2. PILOTAGE DE L'ÉCOLE

Le glissement vers les règles de fonctionnement du collège constitue un changement de paradigme pour le 1^{er} degré. Le collectif de travail, à travers le conseil des maîtres, doit rester le cœur du fonctionnement de l'école, sans ingérence d'un supérieur hiérarchique. L'augmentation de la taille de la structure conduit à affaiblir le collectif de travail. La représentation des personnels (conseil d'administration, conseil pédagogique) constitue une dégradation du fonctionnement démocratique. Par ailleurs, le SNUipp-FSU refuse la mise sous tutelle hiérarchique d'un chef d'établissement et réaffirme la légitimité du conseil des maîtres à prendre les décisions d'équipe et élaborer les actions pédagogiques. Le SNUipp-FSU réaffirme pour les directeur-trices leur place de pair en charge d'animer l'équipe pédagogique et refuse tout statut hiérarchique qui les conduirait, via le nouveau management public, à mettre en place des outils, des procédures et des méthodes de gestion qui viendraient s'interposer entre eux et leur équipe.

La fonction de directeur-trice a significativement évolué, particulièrement ces dernières années. Au-delà de leur rôle de coordination et d'animation d'équipe, ils et elles sont les interlocuteurs privilégiés et indispensables des familles et des différents partenaires de l'École tels que les collectivités territoriales, autres professionnels. Ce travail de représentation et de relation, au cœur de la fonction, contribue au bon fonctionnement de l'école. Cela exige des compétences et des gestes professionnels particuliers dont la spécificité s'est renforcée. Certaines tâches, inutiles au fonctionnement de l'école, doivent être supprimées ou clarifiées. Le SNUipp-FSU demande une pleine reconnaissance de la fonction de direction.

— 1.2.3. DIRECTION D'ÉCOLE

Les quelques avancées ne répondent pas pleinement aux préoccupations des directeur-trices. Ils-elles ont besoin avant tout de temps, d'une meilleure rémunération et d'un allègement de leurs tâches administratives. Des mesures spécifiques doivent être prises pour tenir compte des évolutions des missions. Les demandes de l'institution doivent s'inscrire dans le cadre des missions actuelles et ne doivent pas conduire les directeur-trices à tenir un rôle hiérarchique qu'ils-elles n'ont pas.

1.2.3.1. Accès à la fonction

Pour le SNUipp-FSU, tout-e enseignant-e qui le demande doit pouvoir accéder à un poste de direction et bénéficier de la formation réglementaire. Un-e directeur-trice nouvellement nommé-e doit avoir un temps de liaison sur son temps de travail avec l'ancien-ne directeur-trice avant sa prise de fonction.

1.2.3.2. Aide à la direction et au fonctionnement de l'école

La fin de l'aide administrative allouée aux écoles, avec la suppression des emplois aidés, a renforcé les difficultés. La multitude des tâches des directeur-trices, les changements au sein des écoles (sécurité, élèves en situation de handicap, PEDT...) alourdissent le quotidien. Le SNUipp-FSU revendique un emploi statutaire d'aide à la direction et au fonctionnement de l'école, dans chaque école, pour conforter le-la directeur-trice comme enseignant-e et animateur-trice de l'équipe.

1.2.3.3. Simplification et allègement des tâches

La simplification annoncée a essentiellement porté sur la mise en place d'outils numériques, sans formation. Dans le même temps des tâches de contrôle se sont multipliées. Pour le SNUipp-FSU, la dématérialisation n'a de sens que si elle contribue à un réel allègement des tâches. Toutes les écoles doivent avoir accès à internet, disposer de matériel adapté et de logiciels libres. Les réunions avec l'institution ou les partenaires doivent se dérouler sur le temps scolaire avec des moyens de remplacement ou donner lieu à récupération si elles se déroulent les jours de décharge. Le SNUipp-FSU demande la simplification des opérations de passage au collège et des orientations en enseignement adapté et la fin de la saisie d'AFELNET.

Il est indispensable de clarifier et limiter les responsabilités, notamment dans le domaine de la sécurité, et les recentrer sur leur champ de compétences.

1.2.3.4. Formation

La complexification des missions de direction nécessite une formation de qualité. Le travail en équipe, la connaissance et le lien avec les différents partenaires de l'école, la gestion des conflits et les autres missions doivent être incluses dans la formation initiale et continue de tout-es les enseignant-es. À leur nomination les directeur-trices et chargé-es d'école doivent bénéficier d'une formation sur le temps de travail, débutant avant la prise de fonction et s'étalant sur une année. Elle doit apporter des connaissances et savoir-faire pédagogiques, administratifs et en matière de relations humaines et de coordination d'équipe. Elle ne peut avoir pour objectif de former des supérieurs hiérarchiques. Elle doit être dispensée par des équipes pluri-professionnelles (chercheurs, psychologues, formateurs de terrain, mouvements pédagogiques).

Une formation continue de qualité portant notamment sur l'évolution des missions et de la réglementation, l'utilisation des outils numériques, doit être régulièrement organisée sur le temps scolaire. Elle doit tenir compte des attentes des directeur-trices et faire une place à l'échange entre pairs.

1.2.3.5. Décharges

Malgré des améliorations, le temps de décharge reste largement insuffisant pour faire face à l'ampleur des tâches. Le SNUipp-FSU

exige une augmentation conséquente des décharges et une décharge hebdomadaire pour tous, quel que soit le nombre de classes dans l'école. La complexité de la fonction de direction combinée à la gestion de la classe entraîne de fait une surcharge de travail.

❓ *Quelles revendications (formation, aide administrative...), quel projet syndical pour la direction et le fonctionnement de l'école ? La possibilité ne pourrait-elle pas être donnée, pour les directeurs et directrices qui le souhaitent, de ne plus être en responsabilité de classe tout en restant enseignant-e ? Dans ce cas, le ou la directeur-trice pourrait se voir confier des tâches d'enseignements au même titre qu'un maître supplémentaire ; il ou elle serait ainsi porteur et acteur, avec ses collègues, d'un projet collectif au service de la réussite des élèves.*

1.3 Collège

Le ministère a été obligé de faire marche arrière sur les EPI, les classes bi langues et européennes après la forte mobilisation contre la réforme du collège. Aujourd'hui il est question de donner une plus grande autonomie aux établissements, ce qui aura pour effet d'accentuer fortement les inégalités. Ces mesures remettent sérieusement en cause le cadre national de l'éducation et un accès égal aux savoirs et à une culture commune ambitieuse et diversifiée. Le SNUipp-FSU dénonce la concurrence prévisible entre collègues, disciplines et établissements, ce qui aura pour effet de dégrader les conditions d'apprentissage des élèves et de travail des enseignant-es. Les enseignements doivent apporter aux élèves toutes les connaissances et outils nécessaires à une orientation choisie, vers l'une des trois voies du lycée, dans le cadre d'une scolarité obligatoire jusqu'à 18 ans.

1.4 Métiers non enseignants

— 1.4.1 PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE

La création du corps des PsyEN est un premier pas vers la création d'un service commun de psychologie de la maternelle à l'enseignement supérieur, avec une structuration aux niveaux ministériel, académique et départemental. Le PsyEN travaille pour une grande partie de ses missions en RASED. L'accès rapide et aisé à un psychologue doit être étendu à l'ensemble du territoire. Le SNUipp-FSU revendique un financement national et pérenne pour réduire les inégalités d'équipement.

Le SNUipp-FSU s'oppose à une vision médicalisante de la psychologie, rattachant le psychologue à l'équipe médico-sociale le plaçant sous l'autorité des médecins de l'EN. L'ancrage dans les écoles, le travail psycho-pédagogique mené au sein des RASED assurent aux psychologues légitimité et efficacité pour le suivi des situations.

1.4.2. ACCOMPAGNANT-ES DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP

La spécificité de la mission des accompagnant-es a rendu leur présence indispensable dans les écoles et ils-elles ont gagné en professionnalité. Cela doit se traduire par une place dans les équipes, du temps de concertation avec les enseignant-es et du temps de formation commun pour améliorer le « travailler ensemble ».

Les accompagnant-es doivent être recrutés et présent-es dans les écoles dès la rentrée

pour être opérationnels le plus rapidement possible et prévenir les situations difficiles. Le remplacement des accompagnant-es doit être prévu pour éviter toute interruption auprès de l'élève.

1.4.3. AIDE À LA DIRECTION ET AU FONCTIONNEMENT DE L'ÉCOLE

Un nouveau métier est nécessaire au fonctionnement de l'école, englobant les tâches administratives et l'accompagnement des activités (sortie, surveillance, animation

informatique, BCD...). Le SNUipp-FSU revendique la création d'emplois statutaires à temps complet pour une aide pérenne à la direction et au fonctionnement d'école.

1.4.4. MÉDECINE SCOLAIRE

L'une des premières inégalités est l'accès aux soins. L'école doit garantir la prévention, la surveillance de la santé des élèves et leur orientation si besoin vers des soins adaptés. Un plan d'urgence de recrutement de médecins et d'infirmier-es scolaires est indispensable.

2

POUR UN SERVICE PUBLIC D'ÉDUCATION DE QUALITÉ : ÉGALITÉ ET CONTINUITÉ SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE

2.1 Continuité du service public d'éducation sur l'ensemble des territoires

L'État est garant de la continuité et de la qualité du service public d'éducation sur tout le territoire. L'insuffisance de postes a conduit à une amputation des moyens de remplacement et leur réorganisation localement. L'Éducation nationale n'est plus en capacité d'assurer le remplacement quotidien des enseignant-es absent-es. Cela impacte fortement le fonctionnement des écoles mais aussi les droits à formation continue et syndicaux. Le SNUipp-FSU exige d'autres moyens pour le remplacement, avec des créations de postes à la hauteur des besoins.

2.2 Éducation Prioritaire

Les politiques d'éducation prioritaire se succèdent, le plus souvent sans concertation et sans avoir été évaluées. Si elles n'ont su réduire les écarts, elles ont permis de les contenir. Le dédoublement des classes, insuffisamment financé, a été imposé au détriment des « plus de maîtres » et des effectifs des autres classes. Dans le cadre de ce dispositif, il demande que le conseil des maîtres garde une liberté sur l'organisation pédagogique et la répartition des moyens d'enseignements dans l'école. Le SNUipp-FSU revendique la baisse des effectifs dans toutes les classes dès la maternelle.

Il demande l'arrêt des pressions qui accompagnent la mise en place du « 100% de réussite » et le respect de la professionnalité enseignante, notamment par le renforcement du travail en équipe avec du temps spécifique, la possibilité de travailler sur des projets initiés et portés par les équipes, le renforcement des liaisons entre les différents niveaux d'enseignement, dans le respect de la liberté pédagogique. L'allègement de service doit être renforcé et étendu, les actions de recherches déployées, notamment avec les écoles supérieures du professorat et de l'éducation.

L'éducation prioritaire a toujours été un laboratoire d'expériences à l'initiative des équipes. Elle ne peut pas être le cadre d'expérimentations d'offices privées comme « Agir pour l'école », ni le champ de création d'établissements inter degrés ou cités éducatives. L'annonce de la part variable de l'indemnité REP+ et le développement des postes à profil confortent la logique de concurrence et de performance imposée par le ministère. Le SNUipp-FSU refuse cette évolution qui nuit à la dimension collective du travail et accroît les inégalités salariales. La révision de la carte reportée à 2020 sans un véritable bilan des acteurs de terrain fait craindre une dilution des spécificités de l'éducation prioritaire. La carte doit être repensée en fonction de critères socio-économiques objectifs identiques sur tout le territoire et des besoins à l'échelle des écoles, indépendamment des secteurs des collèges (écoles orphelines, quartier politique de la ville), sous un label unique pour tous les territoires concernés. Elle ne doit pas s'inscrire dans un cadre budgétaire contraint mais répondre aux réels besoins.

L'éducation prioritaire doit rester prioritaire et être protégée de la mise en concurrence. Il faut lui donner les moyens de ses ambitions (PDMQDC, dispositif de moins 3 ans, RASÉD complets, médecine scolaire...). L'attractivité ne doit pas reposer uniquement sur la mise en place d'indemnités mais sur de réelles améliorations des conditions de travail et de vie : accueil spécifique des jeunes enseignant-es, cadre de vie plus attractif (logement, crèches...), implantation de postes de PEMF... Seule une véritable politique nationale ambitieuse de l'éducation prioritaire est ainsi garante d'équité sur le territoire.

2.3 École rurale

La mise en œuvre des politiques publiques passe désormais par une concertation à l'échelle des territoires qui associe les collectivités aux décisions les concernant. Le rural est un

espace en pleine mutation qui subit la baisse démographique, les choix d'aménagement et de développement du territoire, mais surtout un désengagement de l'État. L'école rurale doit répondre au double enjeu d'égalité territoriale et de réussite pour tous les élèves.

2.3.1. TERRITOIRE D'ÉCONOMIES ET D'EXPÉRIMENTATIONS

Les conventions ruralité entre l'Éducation nationale et les collectivités locales se sont multipliées. Sous couvert de construire une école de qualité pour la réussite de tous les élèves, ces contrats réorganisent le maillage des écoles rurales. Cela se traduit par des fermetures, des fusions d'écoles, des concentrations de regroupements pédagogiques pour transformer l'école rurale sur le modèle urbain. Ces mesures servent à justifier des retraits de postes d'enseignant-es, au motif que le taux d'encadrement est supérieur à la moyenne nationale. L'école rurale a été fortement impactée par des réformes non financées qui concourent à la mise en concurrence des territoires. Dans les zones où la concurrence existe, l'école privée est confortée, voire l'école hors contrat se développe.

Pour le SNUipp-FSU, la restructuration du réseau des écoles qui mène à la réduction ou à la disparition du service public d'éducation dans certains territoires ruraux, et à terme à leur désertification, n'est pas acceptable. Elle ne tient compte ni de l'attachement des familles et des collectivités à l'école du village, souvent dernier service public, ni des réalités géographiques qui rendent le transport scolaire difficile.

Le rural est aussi un laboratoire d'expérimentations encouragées par l'Éducation nationale. La démographie scolaire, les budgets des collectivités, les réformes territoriales, les pressions exercées pour accélérer les regroupements de communes ont accentué l'opportunité de regrouper les établissements scolaires, écoles et collège notamment, et d'expérimenter de nouvelles organisations. L'amplification de la création d'établissements inter degrés est à craindre,

tout comme le recul de la présence de l'école sur tous les territoires.

2.3.2. DÉFENSE DE L'ÉCOLE RURALE PUBLIQUE

L'école reste le premier élément de dynamisation des zones rurales. Elle a des atouts sur lesquels il faut s'appuyer, comme les effectifs, la taille des écoles, le climat scolaire ou le lien avec les familles.

Le SNUipp-FSU revendique une charte nationale de l'école rurale qui tienne compte des spécificités de l'enseignement en zone rurale (moyens supplémentaires, décharge de temps pour travailler en équipe, équipements dans les écoles, formation à l'enseignement dans le rural...).

Le SNUipp-FSU promeut un aménagement cohérent du territoire permettant de répondre aux besoins fondamentaux des usager-es et l'accès de tous-tes à des services publics de qualité. La défense de l'école rurale contribue à la défense de tous les services publics de proximité (hôpitaux, maternités, bureaux de Poste, guichets SNCF...) dont le maillage est fortement détricoté par les choix de l'État et les réorganisations territoriales.

2.4 Outre-Mer

En dépit des annonces médiatiques telles la Loi égalité réelle Outre-mer ou encore le Plan

Mayotte, la situation de l'École ultra-marine ne s'est pas améliorée. L'État ne prend pas la mesure des besoins. Au sujet du bâti, par exemple, le niveau de construction des écoles n'est pas satisfaisant : manque de locaux, locaux dégradés ou en attente de construction, la situation n'est pas acceptable à Mayotte, en Guyane ou encore à St Martin où les dégâts de la tempête Irma sont loin d'être réparés. La vétusté est d'autant plus inacceptable que des risques sismiques menacent les écoles de Martinique et de Guadeloupe.

La difficulté scolaire est très forte avec des résultats en deçà de ceux des élèves de métropole. Recrutement de vacataires, spécificités liées à la langue maternelle insuffisamment prise en compte, grande précarité des familles... contribuent à développer les inégalités sur les territoires.

Les DROM ont besoin d'un véritable plan volontariste qui réponde aux urgences locales : des postes d'enseignant-es, des RASED, des postes spécialisés, des enseignant-es en langue maternelle. Mais également des fonds d'État pour les constructions qui doivent surseoir aux décisions des collectivités en cas de difficultés, une aide aux collectivités pour garantir l'accueil de tous les élèves dans de bonnes conditions. L'instruction obligatoire à 3 ans va se heurter aux difficultés actuelles de recensement, d'inscription et d'accueil de tous les élèves de moins de 6 ans à l'école. L'Etat doit être le garant de l'application de la réglementation sur l'ensemble des territoires. Le SNUipp-FSU refuse un aménagement

de la loi pour les Outre-Mer et exige une même ambition pour l'École dans tous les départements.

2.5 Etablissements français à l'étranger

Les familles paient des frais de scolarité élevés. Un élève dans le premier degré à l'étranger coûte environ quatre fois moins cher à l'état français que s'il était scolarisé en France (à l'étranger : 1 300 € avec les bourses ; en France : 6 300 € au primaire et 9 700 € au secondaire).

L'augmentation continue de la contribution des familles, au fur et à mesure du désengagement de l'état, exclut un nombre toujours plus grand d'élèves français de l'enseignement de leur pays (125 000 élèves scolarisés sur 451 000 enfants de moins de 18 ans vivants à l'étranger).

L'état ne doit pas abandonner ses enfants établis hors de France, les français de l'étranger doivent pouvoir bénéficier de la continuité du service public d'éducation. Pour cela, les moyens doivent être à la hauteur des besoins en matière d'établissements, de personnels fonctionnaires et de bourses d'aides à la scolarité sous conditions de ressources pour les familles.

❓ *Quels impacts de la réorganisation territoriale sur l'école ?*



La dépense par élève en France est en-dessous de la moyenne de l'OCDE. À l'école primaire, une année scolaire est estimée à 6 550 euros par élève. Cette somme comprend l'ensemble des dépenses liées à l'éducation, prises en charge à 56,5 % par l'État, à 35,1 % par les collectivités territoriales, à 6,1 % par les familles et à 2,3 % par d'autres administrations publiques et la CAF. Pour le SNUipp-FSU, les besoins du service public d'éducation nécessitent d'autres choix politiques. Investir 5,8 milliards d'euros supplémentaires permettrait d'atteindre la dépense moyenne d'éducation des 11 pays comparables à la France.

3.1 Budget de l'Éducation Nationale

L'Éducation nationale renoue avec les suppressions d'emplois. La variation de 0,6 % des moyens d'enseignement du 1^{er} degré prévue pour 2019 ne permettra pas de déclencher le véritable saut qualitatif dont l'école a besoin, ni de baisser les effectifs dans l'ensemble des classes ni de créer les postes nécessaires. La majorité des dépenses est liée aux rémunérations des personnels. Le budget consacré aux crédits pédagogiques est extrêmement bas et rapporté au nombre d'élèves du public, s'élève à 25 centimes d'euros par élève et par an en maternelle, 52 centimes en élémentaire.

3.2 Collectivités territoriales

La poursuite de la politique d'austérité et du désengagement de l'État contraint aussi les dépenses des collectivités en matière d'éducation et encourage les mutualisations à l'échelle d'un territoire. La création de communautés de communes et de métropoles se traduit souvent par un transfert de la compétence scolaire. Ce n'est pas pour autant gage d'un meilleur fonctionnement en l'absence d'égalité de financement entre les communes. La création d'EPL inter degrés obligerait des collectivités à s'unir autour de conventions de fonctionnement de l'établissement, ce qui ne doit pas conduire à des déresponsabilisations sur les moyens pour l'école.

Des communes et EPCI ne remplissent pas aujourd'hui leurs obligations de construction et d'entretien des bâtiments scolaires : écoles vétustes, classes exigües, mobilier ancien, problèmes de sécurité et d'hygiène, défaillance de chauffage... Cela crée des inégalités de scolarisation des élèves et renforce le contournement de la sectorisation scolaire.

Le SNUipp-FSU dénonce des baisses d'investissement dans l'école qui se traduisent par la réduction du nombre d'ATSEM en maternelle, une baisse des budgets pédagogiques, moins de financements de transport, des locaux inadaptés... Cela a pour effet de dégrader les conditions d'apprentissage des élèves et les conditions de travail des personnels.

Un cahier des charges national définissant l'équipement indispensable de l'École doit être mis en place, et la gratuité du service public d'éducation rappelée. Le SNUipp-FSU demande que tous les domaines (équipement numérique, fournitures, sorties scolaires, actions culturelles...) soient concernés. Un fond de péréquation doit être mis en place entre les communes. L'État doit obliger les collectivités à s'engager dans un plan d'investissement de rénovation des écoles, dans le respect des normes environnementales, de façon à garantir un service public d'éducation de qualité sur l'ensemble du territoire.



3.3 Fonds privés et subventions au privé

Le manque et les inégalités de financement de l'école entraînent l'apport de moyens qui doivent être questionnés (dons d'entreprises, sponsoring, mécénat...). L'annulation par la mairie de Marseille pour la rénovation des écoles fixe la ligne rouge en matière de financement. Lancées avec l'aval du ministère, des opérations telles que les troupes à projets ou les projets sponsorisés par des entreprises du secteur marchand constituent une atteinte à l'indépendance du service public. Le SNUipp-FSU s'oppose

à toute source de financement privé. L'école doit rester laïque et gratuite.

L'instruction obligatoire à 3 ans rappelle l'obligation faite aux communes de participer dans les mêmes proportions aux frais de scolarité des élèves, qu'ils soient scolarisés dans le public ou le privé sous contrat. C'est un cadeau conséquent fait à l'école privée sous contrat, d'autant qu'aucune contrainte n'est imposée sur la destination des fonds. Le SNUipp-FSU exige que les fonds publics soient réservés à l'école publique.

3.4 Péri scolaire

La réforme des rythmes scolaires aura au moins permis d'engager une réflexion sur les différents temps de l'enfant. Si la majorité des communes a opté aujourd'hui pour une organisation dérogatoire, la prise en charge du temps péri scolaire par les collectivités apparaît comme un besoin de service qu'il convient d'encourager et de développer. Le Plan mercredi insuffisamment financé ne peut pallier les inégalités de financement du péri scolaire par les collectivités territoriales. Le SNUipp-FSU revendique la création d'un service public du péri scolaire, gratuit, accessible à tous les élèves, sur tout le territoire. Cela passe par un financement pérenne et une péréquation entre les communes.

3.5 Transport, cantine

La compétence transport a été transférée à la région en 2017. La gestion éloignée du terrain peut avoir des conséquences négatives, la maîtrise des coûts prenant le pas sur la qualité de vie des élèves. Les fermetures ou les regroupements d'écoles ont pour effet d'augmenter les temps de trajet. Une étude d'impact pour les élèves devrait précéder toute fermeture d'école. Le SNUipp-FSU revendique la gratuité des transports scolaires. Des mesures doivent être prises pour trouver des alternatives aux déplacements en voiture (pédi-bus, pistes cyclables...).

Des collectivités choisissent de confier la restauration scolaire au secteur privé, souvent au détriment de la qualité des produits et des circuits courts. La tarification doit être établie en fonction des ressources des familles. La restauration scolaire relève du service public et à ce titre, l'encadrement, la formation des agent-es, l'entretien et la réfection des locaux, le respect des normes d'hygiène et de sécurité doivent être financés et assurés par la collectivité.



4

QUELLES RELATIONS ENTRE L'ÉCOLE ET SES PARTENAIRES ?

La scolarisation des élèves et les contenus d'enseignement relèvent exclusivement du service public d'Éducation dont le rôle est de garantir une égalité de traitement et un cadre commun à tous les élèves. Les temps, les missions, les responsabilités et les espaces de chacun (famille, école, associations, collectivités) doivent être clairement identifiés et s'exercer dans le respect commun.

4.1 Parents d'élèves et leurs délégués

Tisser des liens entre l'école et les familles, notamment celles issues des milieux populaires, est indispensable pour permettre aux enfants de mieux investir l'école. Le conseil d'école permet d'officialiser les débats et aux parents d'être des partenaires, sans interférer sur les contenus d'enseignement ni sur les choix pédagogiques du conseil des maîtres. Mais cette instance ne suffit pas à elle seule à créer du lien avec toutes les familles. Les RPI doivent pouvoir, s'ils le souhaitent, organiser une seule élection de parents d'élèves.

4.2 Collectivités territoriales

Les collectivités territoriales sont un partenaire de l'école. En tant que propriétaires des locaux,

elles ont en charge leur entretien et doivent veiller à leur conformité à la réglementation. Elles sont responsables de la mise en état des écoles, de leur sécurité et devraient être compétentes pour élaborer les PPMS en concertation avec les directeurs-trices. Le plan d'alerte anti intrusion a conforté leurs responsabilités en matière de sécurité, notamment aux abords des écoles. Ces dispositifs doivent être concertés.

Les EPCI se substituent de plus en plus aux communes entraînant un éloignement du lieu de décisions, avec le transfert de la compétence scolaire. Avec la création d'établissements inter degrés, la collectivité départementale serait un nouveau partenaire. Pour le SNUipp-FSU, l'école doit être préservée de toute influence politique des pouvoirs locaux.

Aujourd'hui le rôle et le poids des collectivités dans le fonctionnement de l'école s'est considérablement accru, en lien avec un transfert de compétences renvoyées aux décisions locales. Les contractualisations entre l'Éducation nationale et les collectivités ont ouvert d'autres champs sur lesquels les collectivités sont amenées à s'engager. Restructuration du tissu scolaire, création d'établissements inter degrés, développement du numérique éducatif, projets éducatifs de territoire... traduisent une volonté de construire le service public d'éducation à l'échelon

du territoire. Le SNUipp-FSU refuse toute territorialisation de l'Éducation nationale et s'oppose à toute intervention des collectivités dans le domaine scolaire qui doit rester du ressort de l'État.

4.3 Associations partenaires de l'école

Les associations complémentaires, notamment le CAPE, la JPA ou Solidarité Laïque, sont des partenaires privilégiés et indispensables de l'école. Elles irriguent l'école sur de multiples sujets (éducation à la transition écologique, laïcité, vie collective, solidarité, accueil des enfants, activités de pleine nature...) et sont des ressources. Les partenariats et les postes budgétaires d'enseignant-es mis à disposition doivent s'étendre. Le SNUipp-FSU dénonce les partenariats avec des sponsors privés (banques...) et ceux tels que « Agir pour l'école ». Toute modification de partenariat avec ces associations (services éducatifs de musées, associations d'artistes intervenants, accueil d'artistes en résidence...) doit être étudiée lors des instances officielles et s'appuyer sur l'expérience des enseignant-es. Les associations pédagogiques porteuses de transformation des pratiques (GFEN, ICEM, AFL, OCCE, AGEEM...) doivent avoir leur place en formation initiale et continue.

Des droits à réaffirmer et à conquérir pour les personnels

Sous prétexte de modernisation et de rigueur budgétaire, le gouvernement remet en cause notre modèle social, fragilise le statut de fonctionnaire et porte atteinte à la Fonction publique et aux services publics : recours aux contractuels favorisé, gestion des personnels par le salaire au mérite, affaiblissement des instances de dialogue social, départs volontaires facilités.

Pour le SNUipp-FSU, la Fonction publique et les services publics sont garants de l'intérêt général au service de la cohésion sociale.

Malgré la mise en œuvre de PPCR pour la profession, le pouvoir d'achat comme les conditions de travail se dégradent : manque de moyens et de reconnaissance, management

niaut la professionnalité des personnels, charge de travail qui s'alourdit.

Il est urgent de revaloriser les traitements et les carrières des personnels, de titulariser les contractuel-les, d'abaisser le temps de travail et de leur permettre d'exercer leur mission en toute quiétude sans remise en cause continuelle de leur travail.

Faire respecter et améliorer les droits des personnels sont une priorité.

La réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes demeure un enjeu incontournable et un combat à mener.

1

AUGMENTER LES SALAIRES ET AMÉLIORER LES CARRIÈRES

1.1 S'opposer à une rémunération, outil de management, de plus en plus individualisée

Le projet du gouvernement est de faire évoluer la politique de rémunération des agents en accroissant la part indemnitaire aux dépens de l'indiciaire. Le but serait de renforcer la gestion RH de proximité : mettre les fonctionnaires au pas et mieux « reconnaître l'engagement et la performance professionnelle » par des mesures individuelles ou collectives avec des objectifs de résultats. Le SNUipp-FSU rappelle son attachement aux grilles indiciaires et à l'avancement identique pour toutes et tous à l'inverse d'une rémunération fondée sur le mérite. Une telle mesure, instrument de division, conduirait à une démotivation au travail, dégraderait la qualité du service public et nuirait aux conditions de travail des fonctionnaires.

1.1.1. POUR UNE REVALORISATION SIGNIFICATIVE

Les enseignant-es du premier degré français sont payés 20% de moins que la moyenne de l'OCDE et 37% de moins que la moyenne des 11 pays

comparables ayant un meilleur système éducatif.

Si PPCR a conduit à une revalorisation des grilles indiciaires et une légère augmentation du point d'indice, cela reste insuffisant. De plus le report d'un an de PPCR, la compensation de la hausse de la CSG gelée après 2020, le jour de carence, la contribution vie étudiante et campus pour les stagiaires et le gel du point d'indice ne sont pas admissibles.

Le SNUipp-FSU revendique une revalorisation du point d'indice pour rattraper les pertes de pouvoir d'achat et une refonte importante des grilles afin que les salaires soient en adéquation avec les moyennes européennes.

Signataire avec la FSU du nouveau protocole égalité professionnelle dans la Fonction publique, le SNUipp-FSU exige du gouvernement de réelles mesures pour réduire les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes : le plan d'action dont la mise en œuvre sera obligatoire pour l'employeur est un outil dont le SNUipp-FSU doit s'emparer.

Le SNUipp-FSU s'oppose à toute logique d'individualisation des rémunérations.

1.1.2. DE NOMBREUSES INDEMNITÉS

Il est nécessaire d'uniformiser le versement de toutes les indemnités et de l'accompagner d'une amélioration significative des conditions de travail avec une attention particulière (formation, décharge, allègement de service...) pour celles et ceux qui exercent des missions spécifiques (direction, ASH, formation ...) ou dans des lieux particuliers.

Dans un premier temps, le SNUipp-FSU exige la transformation des indemnités en indiciaire. De façon transitoire, le SNUipp-FSU revendique :

- Le doublement de l'ISAE pour toutes et tous ;
- L'unification du nouveau régime indemnitaire éducation prioritaire et son versement à tous les personnels enseignant et non enseignant sans part variable et sans autre condition ;
- La revalorisation de l'indemnité de direction et de la bonification indiciaire pour les directeur-trices d'école ;
- L'IDPE doit pouvoir être versée aux PE détaché-es dans le corps des PsyEN conformément à l'engagement du ministère ;
- les enseignant-es du premier degré exerçant dans les dispositifs et classes relais, ou dans les unités d'enseignement pénitentiaire doivent

bénéficier de toutes les mesures catégorielles des enseignant-es spécialisé.es du second degré ;

- les coordonnateur-trices ULIS du 1er degré doivent percevoir l'indemnité de fonctions particulières lorsqu'ils sont spécialisé.es ;
- la révision de l'IFF avec une part fixe revalorisée et une part variable prenant en compte la distance parcourue par les stagiaires ;
- la prime d'entrée dans le métier pour l'ensemble des néo-titulaires.

🔗 *Comment montrer la cohérence nos revendications d'amélioration des rémunérations pour tous et toutes quand le gouvernement vise à différencier les fonctions exercées par l'octroi de primes individualisées et à montant variable ? Comment conjuguer nos revendications de revalorisation du volet indemnitaire avec notre exigence d'égalité salariale ?*

Le SNUipp-FSU demande une remise à plat et une revalorisation du SFT dont les modalités restent à définir.

1.2 Pour un déroulement de carrière plus ambitieux

Le SNUipp-FSU revendique une carrière parcourue au rythme le plus rapide pour tous, déconnectée de l'évaluation et des fonctions exercées. Il revendique une refonte complète de la grille permettant d'atteindre l'indice 1 000 en fin de carrière et le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement. PPCR a ouvert des possibilités d'évolution de carrière insuffisantes. Si le déroulement dans la classe normale est quasi identique (sauf aux 6^e et 8^e), l'accès à la hors classe pour toutes et tous est garanti mais dans des délais plus ou moins rapides, maintenant des inégalités de déroulement de carrière et pénalisant les fins de carrière notamment pour les ex-instituteurs.

D'ici 2023, 10% des PE accèderont à la classe exceptionnelle, et seulement 2 % à l'échelon spécial. Les conditions d'accès sont trop restrictives et ne sont pas acceptables : elles sont basées sur un avis donné arbitrairement, et survalorisent certaines fonctions, devenant ainsi un outil de management.

Pour l'accès à la HC, dans le cadre de la phase transitoire de PPCR, l'attribution d'un avis sans rendez-vous de carrière et sans aucune procédure de recours est inacceptable. Le SNUipp-FSU revendique que cet avis soit révisable à la demande de l'enseignant-e. Quand le rendez-vous de carrière n'a pas été possible, un nouveau RDVC doit être organisé.

🔗 *Comment mettre en œuvre concrètement nos mandats d'une carrière cylindrique aboutissant à l'indice 1 000 alors que la classe exceptionnelle s'approche de cet indice mais est extrêmement inégalitaire et « méritocratique » dans ses modalités d'accès ?*

Le SNUipp-FSU demande l'écriture d'un nouveau décret sur le reclassement pour mieux prendre en compte l'ancienneté et supprimer les périodes de carence.

Les détaché-es bénéficient du principe de double carrière. Le SNUipp-FSU revendique que toutes les promotions de grade ou accéléré d'échelon dans l'un des deux corps s'appliquent immédiatement dans les deux corps.

Si dans les collèges, PEGC et professeurs certifié-es enseignent aux mêmes élèves et ont les mêmes responsabilités, l'élévation ministériel de 1993 d'« ouvrir aux PEGC des perspectives de carrière désormais identiques à celles des certifié-es » n'est donc toujours pas réalisé 26 ans après. Ainsi, en fin de carrière, un différentiel de salaire conséquent subsiste.

Le SNUipp-FSU demande au ministère d'apporter une réponse rapide, pour une compensation

légitime de cette inégalité de traitement étant donné l'âge moyen des collègues (plus de 60 ans).

1.2 Pour une autre évaluation

Le SNUipp-FSU revendique une « visite professionnelle » dont les critères et conditions d'évaluation peuvent être co-élaborées avec les IEN et les enseignant-es de l'école dans le respect d'un cadrage national. Celle-ci doit être un moment constructif, de partage d'expertises et d'analyse de pratiques, de dialogue basé sur la confiance. La rédaction du compte-rendu doit être partagée. L'évaluation des enseignant-es ne doit pas être liée aux résultats ni aux progrès des élèves et doit être déconnectée de l'avancement et de toute opération administrative.

Le cadrage national des rendez-vous de carrière (RDVC) permet de réduire les inégalités qui étaient liées au nombre et à la fréquence des inspections. Cependant, les RDVC ont les mêmes effets que l'inspection traditionnelle : individualisation, infantilisation, concurrence nuisible au travail en équipe. La note a été supprimée mais l'avis tout aussi subjectif s'appuie sur une grille d'évaluation insatisfaisante.

Si l'avis peut être contesté, une seconde visite doit rester possible et la CAPD doit obtenir tous les documents nécessaires pour remplir son rôle y compris sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

En cas d'absence, l'avis attribué doit permettre de prendre en compte les éléments d'évaluation antérieurs et en aucun cas créer un désavantage ou un traitement différent des autres personnels.

L'accompagnement individuel et collectif dont les modalités restent à définir doit se concrétiser par des dispositifs de formation choisis et faciliter les échanges entre pairs.

2

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ENSEIGNANT-ES

2.1 Les obligations de service

2.1.1. REDÉFINIR LES ORS DES ENSEIGNANT-ES

Les ORS définissent un nombre d'heures de service mais de nombreuses missions invisibles doivent être reconnues. La prérentrée et les 108 heures doivent être organisées par les équipes sans contrainte de la hiérarchie.

Le SNUipp-FSU exige que soit appliquées en Polynésie française, les mêmes ORS que dans le reste de la France.

Par ailleurs, l'ISAE est une première reconnaissance du travail effectué mais ne règle pas le problème de la surcharge de travail. Se pose la question de la reconnaissance d'autres activités par une récupération.

En éducation prioritaire, le SNUipp-FSU revendique un allègement de service pour tous (enseignant-es et non enseignant-es...) de trois heures hebdomadaires à usage libre des équipes et dans un calendrier anticipé et concerté permettant un remplacement assuré par des personnels nommés à l'année et assurant une continuité.

Les PsyEN EDA doivent obtenir la possibilité de se réunir sur le temps de travail au niveau départemental ou infra-départemental afin d'échanger entre pairs sur les demandes, les problématiques rencontrées, les positionnements et les réponses apportées.

Le SNUipp-FSU s'oppose aux attaques contre le statut d'enseignant-e et à l'allongement du temps de service : ni annualisation, ni augmentation, ni territorialisation des missions entraînant ingérence des collectivités territoriales.

2.1.2. CONCRÉTISER NOS EXIGENCES DE BAISSÉ DU TEMPS DE TRAVAIL

Le constat de l'étude ministérielle de 2013 faisant état d'une moyenne de plus de 44h de travail par semaine est toujours d'actualité et confirmé dans une étude de la DGAFP publiée en 2019 sur les horaires atypiques. Elle démontre aussi que ces horaires sont plus fréquents dans la FP que dans le secteur privé et que les enseignant-es sont impacté-es par les semaines "décalées" (ramener du travail chez soi, travailler le dimanche, le soir).

La baisse du temps de travail, à 18h + 3h en passant par 21h + 3h, est une nécessité et doit passer par la déconnexion du temps enseignant-es et du temps élèves, par la création de postes et d'un dispositif de maîtres supplémentaires pouvant s'inspirer de l'expérience d'allègement de service en REP+. Cf. **Thème 1**.

2.2 Le travail empêché

À l'école, et quelle que soit leur mission, les personnels sont confrontés au travail empêché : l'évolution actuelle du métier les amène à ne pouvoir accomplir leurs missions dans de bonnes conditions, à faire un travail de moindre qualité, à répondre à des injonctions sans lien avec la réalité de la classe, entraînant par la même occasion des difficultés à répondre au plus près aux besoins de l'ensemble des élèves et une perte de sens de leur activité au quotidien. Les réponses hiérarchiques, parfois dégradées par des relations tendues avec les IEN, ne sont pas à la hauteur. Elles renvoient aux difficultés individuelles plutôt qu'à questionner l'organisation du travail et de prévenir les risques professionnels.

Pour le SNUipp-FSU, l'amélioration des conditions de travail et la bonne santé physique et mentale des agent-es sont nécessaires pour garantir un service public de qualité. La question du travail doit redevenir le cœur des préoccupations, dans les collectifs de travail et les instances administratives.

2.3 Santé, sécurité et conditions de travail

2.3.1. PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

L'employeur ne respecte pas ses obligations en termes de prévention alors que la dégradation du travail multiplie les risques psychosociaux et entraîne maladies professionnelles et arrêts de travail. Le SNUipp-FSU exige que l'Éducation nationale s'inscrive dans une démarche volontariste de prévention des risques professionnels. Un-e inspecteur-trice santé et sécurité au travail (ISST) et un-e

conseiller-ère de prévention doivent être présent-es dans chaque département. Un temps plein doit leur être accordé pour animer le réseau des assistant-es de prévention et exercer pleinement leur mission. Le rôle des assistant-es de prévention doit aussi être reconnu. Le SNUipp-FSU demande que des formations obligatoires sur la santé au travail soient organisées.

2.3.2. POUR UNE VÉRITABLE MÉDECINE DE PRÉVENTION

Avec un médecin pour plus de 11 500 personnels, l'Éducation nationale ne répond pas aux obligations réglementaires de prévention des risques professionnels et de suivi de santé de ses agent-es. Le SNUipp-FSU exige de véritables services de médecine de prévention pluridisciplinaires (médecin, psychologue du travail, infirmier, ergonomiste, secrétaire...), ce qui nécessite de créer des postes en nombre suffisant et de les rendre attractifs. Les droits des personnels en matière de visites médicales et de suivi de santé doivent être respectés.

2.3.3. AMÉLIORER LA SITUATION DES PERSONNELS MALADES OU EN SITUATION DE HANDICAP

Les personnels rencontrant des difficultés de santé ou en situation de handicap ne bénéficient pas toujours d'un accompagnement dans leurs démarches ou le suivi de leur dossier. Les personnels doivent être mieux informés de leurs droits et bénéficier des aménagements de postes nécessaires ou d'un reclassement. D'autres moyens sont nécessaires en termes de postes adaptés, d'allègements de service ou de temps partiels thérapeutiques. La réforme des instances médicales ne doit pas dégrader les droits à congés, elle doit permettre au contraire d'améliorer les droits des personnels.

2.3.4. RÉAFFIRMER L'IMPORTANCE DES CHSCT

Aujourd'hui fortement menacé, le CHSCT est une instance majeure qui permet de remettre du collectif là où l'institution tend à renvoyer les personnels à leur situation individuelle. Cet outil est devenu une ressource incontournable pour les personnels mais les besoins en information et en formation restent importants. Les entraves de l'administration à son bon fonctionnement doivent être dénoncées. Le SNUipp-FSU continuera de porter à l'ordre du jour des CHSCT toutes les questions relatives aux conditions de travail, à l'impact des réformes, aux logiques managériales. Le SNUipp-FSU refuse que les CHSCT disparaissent à l'horizon 2022 et soient remplacés par des commissions issues du comité social d'administration.

2.4 S'appuyer largement sur le chantier travail pour agir

Les derniers travaux menés par le chantier ont permis de donner à la question du travail hors la classe une visibilité jusque-là cantonnée à l'implicite. D'autres thématiques doivent être explorées, en lien avec le projet du SNUipp-FSU et pour répondre aussi aux situations de mal être, voire de souffrance au travail des enseignant-es. Reprendre la main sur notre travail, durer dans le métier dans de meilleures conditions nécessitent de disposer de marges de manœuvre, de ressources personnelles et collectives.

Afin de mieux répondre au besoin de créer des collectifs de travail dans de nombreux départements, des référent-es seront formés pour intervenir et produire des analyses qui permettront au SNUipp-FSU de partager des alternatives à même d'agir sur ces questions.

3

DES DROITS À RESPECTER ET À GAGNER

3.1 Représenter les personnels

Le SNUipp-FSU s'oppose au projet de réforme de la Fonction publique qui vise à affaiblir le statut de fonctionnaire et renforcer le nouveau management public. Ce projet remet en cause le paritarisme en supprimant les compétences actuelles (mutation, avancement...) des CAP dès 2020, et en fusionnant les CHSCT et les CT remplacés par un Comité Social d'Administration.

Les CAP sont un lieu de contrôle dans la gestion collective des carrières, garantissant la transparence, l'équité et l'égalité de traitement et doivent rester une instance indispensable au dialogue et à l'élaboration de règles et de barèmes. Partout, leurs compétences doivent être renforcées, particulièrement en Polynésie française, où il est nécessaire de contrecarrer une gestion des personnels opaque et arbitraire. Le rôle des élu-es du personnel doit être réaffirmé, notamment en prenant en compte leur expertise de terrain.

3.2 Une mobilité pour les enseignant-es

3.2.1. MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

La mobilité interdépartementale doit devenir plus efficiente. Des modalités particulières doivent être réfléchies pour que les enseignant-es des départements déficitaires ou peu attractifs retrouvent l'espoir de muter vers d'autres départements ou de partir enseigner à l'étranger.

Les règles collectives doivent être respectées et les priorités réglementaires élargies aux motifs médicaux et sociaux.

L'objectif d'uniformisation des règles du mouvement départemental, inadaptées au premier degré, désorganisent complètement cette opération de gestion au détriment des enseignant-es. Les spécificités départementales sont niées. Le SNUipp-FSU revendique de nouvelles concertations et la réécriture de la note de service.

Les PsyEN doivent pouvoir être rattachés directement sur un poste école dès la première phase du mouvement.

Les enseignant-es qui sont à l'étranger depuis de longues années souhaitant y rester doivent pouvoir bénéficier d'une attention particulière lors du renouvellement de leur détachement. Le SNUipp-FSU redemande une concertation sur la note de service ministérielle. L'enseignement à l'étranger doit être un droit pour tous les enseignant-es avec une mobilité facilitée.

3.2.2. MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

Les possibilités de mobilité professionnelle sont largement insuffisantes et la création du compte personnel de formation (à la place du DIF) reste pour l'instant une coquille vide.

Le SNUipp-FSU demande le retrait du projet de loi Fonction publique qui traduit la volonté du gouvernement de réduire les services

publics et le nombre de fonctionnaires en rendant possible la rupture conventionnelle, le droit à l'assurance chômage et en cas de restructuration de service, assouplit l'attribution de l'indemnité de départ volontaire. Il crée le déplacement d'office en cas d'externalisation du service. Ces mesures ne peuvent être une réponse aux besoins de mobilité des enseignant-es.

❓ *Quelle place pour un véritable entretien de carrière, sur la base du volontariat et assuré par un organisme indépendant, compétent et public, à côté de l'inspection ?*

Les règles régissant le DIF et le congé de formation professionnelle doivent être revues et les budgets abondés de manière significative afin de permettre à tous les personnels d'envisager une seconde carrière.

Quant aux autres dispositifs d'aide à la mobilité (indemnité de départ volontaire, temps partiel pour création d'entreprise, détachement), ils sont trop restreints et ne répondent pas au besoin de mobilité professionnelle.

3.2.3. UN ALLÈGEMENT DE FIN DE CARRIÈRE

De nombreux collègues en fin de carrière sollicitent un temps partiel en raison de leur état de santé, ce qui pourtant impacte fortement leur pouvoir d'achat et leur future pension. Pour répondre à ces situations, le SNUipp-FSU exige la mise en place de dispositifs spécifiques tels qu'une cessation progressive d'activité (CPA) sur une quotité de travail choisie, y compris pour les PEGC dont la moyenne d'âge est de 60 ans, ou la possibilité de travailler sur des fonctions autres que celles d'enseignement.

3.3 Retrouver les droits à temps partiels et à congés

3.3.1. SUPPRIMER LE JOUR DE CARENCE

Le jour de carence, qui sanctionne doublement les agent-es en congé maladie, est injuste et inefficace. Le SNUipp-FSU dénonce son rétablissement pour les agent-es de la Fonction publique et exige la suppression de cette mesure.

3.3.2. DROIT D'EXERCER À TEMPS PARTIEL

Le SNUipp-FSU continue à agir avec les personnels et exige que tous les enseignant-es puissent travailler à temps partiel sur une quotité choisie, quelle que soit la fonction occupée, conformément aux décisions de plusieurs tribunaux administratifs.

3.3.3. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

Les enseignant-es du 1er degré doivent avoir les mêmes droits que les autres fonctionnaires. Le SNUipp-FSU revendique une remise à plat des règles sur les autorisations d'absence.

Les personnels doivent avoir la possibilité d'obtenir des autorisations d'absences pour

convenances personnelles. Celles-ci, comme toutes les autres, doivent donner lieu au maintien du traitement et de l'AGS.

3.3.4. DES DROITS NOUVEAUX LIÉS À LA PARENTALITÉ

Le protocole égalité prévoit l'exonération du jour de carence pour les femmes enceintes quel que soit le motif du congé, l'assouplissement du temps partiel annualisé et de la durée du congé parental, la disponibilité de droit pour élever un enfant jusqu'à 12 ans. Le SNUipp-FSU veillera à que les enseignant-es aient les mêmes droits que les autres fonctionnaires.

3.4 Déplacements défrayés

Tout déplacement professionnel doit donner lieu à une indemnisation sur la base des trajets effectivement réalisés, y compris au sein d'une même commune, en tenant compte des moyens de transport existants.

Les procédures de remboursement doivent être simplifiées.

L'ISSR doit être revalorisée et versée pour tous les remplacements et étendue aux postes fractionnés.

L'utilisation des transports en commun et du vélo doit être favorisée par des aides financières plus incitatives.

3.5 Rendre le métier attractif sur l'ensemble du territoire

La mise en place de concours supplémentaires ou la majoration de l'indemnité REP+ ne sont pas une réponse suffisante aux difficultés à recruter dans certaines académies ou à pourvoir des postes dans certains secteurs.

En plus de l'amélioration des conditions d'exercice, le SNUipp-FSU exige, l'adoption de mesures telles que des aides au logement, des bonifications, un pré-recrutement, la prise en compte du coût de la vie.

L'indemnité de résidence doit être remise à plat afin que le classement des communes et son montant soient en phase avec la réalité du coût des loyers.

3.6 Retrouver une véritable formation continue

La formation continue est essentielle pour faire le point sur ses pratiques, les apports de la recherche, l'évolution de la société et des technologies... Elle ne peut trouver sa concrétisation dans les seules animations pédagogiques, encore moins à distance, ou être restreinte par le ministère à une partie des enseignements.

Le SNUipp-FSU revendique que chaque

enseignant-e puisse bénéficier, a minima, d'une semaine annuelle de formation sur le temps de classe. Cela doit s'accompagner de la création de 9 000 postes et la mise en place d'une offre de formation institutionnelle diversifiée, répondant aux besoins du terrain.

La possibilité d'observer et d'interroger les pratiques de classe de collègues volontaires, sur le temps de travail, doit être offerte aux personnels qui en font la demande. L'utilisation, choisie et volontaire, des nouvelles technologies peut être un complément à des formations en présentiel. Aucune donnée quant à l'accès aux plateformes ne doit être stockée ni utilisée et aucun contrôle ne doit être exercé par la hiérarchie.

Une formation passerelle permettant aux PsyEN de changer de spécialité doit être rapidement mise en place. Un-e chargé-e de mission, sans fonction hiérarchique, pourrait animer les échanges et la réflexion, recenser les besoins en formation continue.

3.7 Investir l'action sociale

L'action sociale est un droit de tous les personnels qui doit leur permettre d'améliorer leurs conditions de vie personnelle et familiale. L'ensemble des personnels actifs et retraités doit être informé des dispositifs existants, pour cela il est nécessaire de simplifier les demandes et de recruter des assistant-es de service social pour favoriser la proximité.

La rénovation des instances initiée en 2013, a permis une plus grande implication des acteurs et une meilleure consommation des budgets. Pour aller plus loin, le SNUipp-FSU demande le développement de l'action sociale par la définition de prestations nationales (aide à l'enfance, aide aux études...) et l'attribution de nouveaux crédits correspondant à ces besoins.

Logement, petite-enfance, restauration, accès aux vacances, culture et loisirs : les thématiques portées dans le cadre interministériel doivent trouver un développement dans les prestations académiques et le nécessaire suivi départemental.

Les situations les plus fragiles (familles monoparentales, personnels précaires...) doivent être mieux prises en compte, par l'accès aux prestations et par l'attribution d'aide matérielle en cas de difficulté.



4

COMBATTRE LA PRÉCARITÉ DANS LES ÉCOLES

4.1 Assurer un avenir professionnel aux contractuel-les en contrat aidé

Après un véritable plan social en 2017, les bénéficiaires de contrat aidé sont à nouveau sur la sellette après l'annonce de la fin du recrutement en CUI-PEC à la rentrée 2019. Le parcours emploi compétences mis en place en 2018 protège un peu plus les salarié-es extrêmement précarisé-es (contrat de 9 mois, quotité de travail de 20 heures hebdomadaires, salaire au SMIC...), en liant l'aide aux engagements de l'employeur en termes de réinsertion sur le marché du travail et de formation professionnelle. Le SNUipp-FSU exige que tou-tes les contractuel-les exerçant actuellement dans les écoles soient réemployé-es et bénéficient d'un CDD. Aucun-e ne doit rester sans solution.

4.2 Obtenir de meilleures conditions d'emploi pour les AED

Le SNUipp-FSU revendique une amélioration des conditions d'emploi pour les AED, soumis à des temps incomplets, des salaires très bas et des contrats limités à six ans.

4.3 Titulariser les enseignant-es contractuel-les

Le gouvernement a pour projet de recruter davantage d'enseignant-es contractuel-les dans les années qui viennent. Le recours au contrat est d'ailleurs une réponse du ministère à court terme pour faire face à la crise du recrutement, avant même d'avoir épuisé la liste complémentaire au concours. Le SNUipp-FSU s'oppose au principe du recrutement d'enseignant-es contractuel-les.

Ceux-ci et celles-ci disposent de droits sur lesquels ils et elles doivent être informé-es. Le SNUipp-FSU revendique une formation préalable à la prise de fonctions et un accompagnement tout au long du contrat. Il demande l'ouverture d'un concours réservé spécifique, accessible après une année de contrat et sur justification

d'un niveau L3, suivi d'une année de formation initiale pour leur titularisation.

4.4 AESH : un véritable métier à gagner !**4.4.1. GAGNER UNE VÉRITABLE RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE**

Les annonces ministérielles sur la rénovation du métier d'AESH sont insuffisantes et ne permettront pas de gagner le saut qualitatif attendu par les accompagnant-es. Le recrutement en CDI ne garantit pas une meilleure reconnaissance professionnelle et la fin de conditions d'emploi précaires (bas salaires, temps incomplets, absence de perspectives d'évolution...). Il est urgent de titulariser les accompagnant-es qui répondent à des besoins pérennes de service public. Le SNUipp-FSU revendique la création d'un nouveau corps de la Fonction publique, avec de réelles perspectives de déroulement de carrière, un salaire basé sur la catégorie B, l'assurance d'un temps complet et de nouveaux droits.

4.4.2. OBTENIR DES DROITS AU QUOTIDIEN

Des avancées en termes de droits des personnels restent à gagner. L'amélioration des conditions de travail et d'emploi a une influence sur la qualité du service rendu.

Le SNUipp-FSU exige le respect de la réglementation sur les salaires et le temps de travail. Le réexamen triennal des salaires doit se traduire par une hausse de la rémunération. Le temps de travail doit être révisé pour tenir compte du travail invisible (réunions, préparations, concertations...), ce que contournent certains employeurs. Les AESH doivent pouvoir bénéficier d'une formation continue, de qualité, en lien avec les problématiques de métier et de temps de concertation entre pairs pour rompre leur isolement. Une réflexion sur les vœux d'affectation doit pouvoir se mettre en place dans tous les départements.

Comme les autres agent-es non titulaires de la Fonction publique, les AESH disposent de droits

sur lesquels ils et elles doivent être informés, en particulier sur leur contrat. Le SNUipp-FSU demande une meilleure gestion des personnels, passant par un cadrage national. Le renvoi à une gestion localisée, qui pourrait conduire à une dégradation des conditions de travail des AESH, n'est pas acceptable.

4.4.3. ENGAGER UNE RÉFLEXION SUR LE MÉTIER

Les AESH doivent pouvoir obtenir le diplôme d'état d'accompagnant éducatif et social par la voie de la VAE. Pour reconnaître le niveau d'exigence du métier, le SNUipp-FSU demande que ce diplôme soit porté au niveau IV.

La reconnaissance passe aussi par la mise en place d'un référentiel métier précisant les attendus professionnels et la place de chacun-e auprès de l'élève. Des temps de concertation institutionnalisés doivent être prévus pour permettre une véritable concertation avec l'enseignant-e de la classe et l'équipe éducative.

Pour permettre aux AESH d'accéder à un temps complet et pour accompagner les élèves sur tous les temps de vie, une réflexion doit être engagée pour l'élargissement de l'accompagnement sur d'autres temps.

🔍 *Quels temps peuvent être pris en compte (pause méridienne, périscolaire, mercredi, extrascolaire...) ? Quelles incidences ? Quelle évolution du métier ?*

4.5 Le développement du service civique

Des volontaires en service civique interviennent dans les écoles depuis 2015. Ils ont un statut particulier, ni salarié, ni bénévole. Le SNUipp-FSU rappelle que les tâches qui leur sont confiées doivent être différentes et complémentaires de celles des agent-es, auxquels ils ne peuvent se substituer. Or ils remplacent souvent les contractuel-les en contrat aidé sur des tâches d'aide administrative à la direction et au fonctionnement de l'école.

5

RETRAITE, FACE AUX POLITIQUES RÉGRESSIVES, DES ALTERNATIVES SONT POSSIBLES !

5.1 Une situation qui se dégrade

Les différents systèmes de retraite font l'objet de réformes paramétriques depuis plus de 25 ans avec une ligne politique majeure, la volonté de limiter les dépenses de retraites à moins de 14% du PIB (12,8 % en 2060) malgré l'augmentation

du nombre de retraité-es et une espérance de vie plus longue. Cela s'est traduit par l'allongement de la durée d'assurance requise (passage de 37,5 ans génération 48 à 43 annuités pour la génération 73) pour atteindre le taux plein, la création de la décote et de la surcote, le recul de deux ans de l'âge de départ, la désindexation des pensions, la suppression de droits liés aux enfants. Toutes ces mesures

pénalisent prioritairement les femmes dont les pensions sont très inférieures à celles des hommes.

A plus long terme, avec le plein impact des réformes, c'est une baisse des pensions inéluctable qui est programmée malgré des départs de plus en plus tardifs (59,5 ans en moyenne pour les enseignant-es du 1er degré dont 1/3 subissent une décote).



5.2 La réforme en cours : un recul sans précédent

La réforme systémique prévue par Macron « pour plus d'égalité et de transparence » serait plus redoutable que les précédentes. Elle instaurerait un système universel à points avec un calcul basé sur l'ensemble de la carrière et des rémunérations, la notion de taux de remplacement et la référence aux six derniers mois disparaîtraient, les différentes caisses de retraite et régimes, le code des pensions également. Ce système renforcerait le caractère contributif des pensions remettant en cause la partie solidarité qui représente aujourd'hui plus de 20% du montant des pensions : réversion, avantages familiaux, prise en compte des années de maladie, de chômage, d'invalidité.

Dans ce système à cotisation définie, il ne serait plus possible de calculer à l'avance sa pension puisqu'elle dépendrait de la valeur fluctuante du point à l'achat comme à la liquidation.

Ce système mime la capitalisation et aura pour effet de baisser les pensions en raison du nouveau mode de calcul et la volonté politique de limiter les dépenses de retraites. Le montant

de la pension progresserait donc inversement à l'évolution du nombre de retraités.

En réalité, ce système pénaliserait encore plus les salariés aux carrières précaires ou ayant exercé des travaux pénibles avec l'apparente possibilité de choisir l'âge de départ à la retraite qui resterait à 62 ans mais de modalités de calcul telles que peu de salariés-es pourraient partir à cet âge. Les femmes seraient les premières victimes. Les enseignant-es du 1^{er} degré qui perçoivent très peu de primes et ont une carrière ascendante seraient parmi les catégories les plus touchées.

5.3 Des droits à reconquérir ou à construire

Loin des projets gouvernementaux pour une réforme libérale qui baisse plus radicalement le montant des pensions, le SNUipp et la FSU réaffirment leur attachement au code des pensions et la possibilité de financer notre régime actuel tout en l'améliorant. Garantir à toutes et tous un haut niveau de pensions nécessite :

- de revenir sur les précédentes réformes : droit au départ à 60 ans (ou avant pour tenir compte

de la pénibilité, des carrières longues) avec un taux de remplacement garanti (75 % des derniers ou des meilleurs salaires sans décote ni surcote) ;

- la prise en compte de la situation des polypensionné-es pour lesquel-les les règles actuelles sont défavorables aux fonctionnaires ;
- une indexation sur l'évolution des salaires (et a minima sur l'inflation) ;
- de trouver d'autres sources de financement par une autre répartition des richesses entre capital et travail en faveur du développement des emplois et par l'augmentation des salaires ;
- améliorer un système basé sur la solidarité intergénérationnelle, où les dépenses de solidarité représentent plus de 20 % notamment quand la situation des actifs se dégrade ;
- de mettre fin aux inégalités salariales entre femmes et hommes afin de voir disparaître les écarts des pensions
- de maintenir des droits spécifiques aux femmes tant que les inégalités existent.

Le SNUipp-FSU rappelle sa revendication du droit pour les enseignant-es des écoles, ainsi que pour les détaché-es dans le corps des psyEN, de partir dès la date exacte d'ouverture des droits comme pour l'ensemble des salarié-es.

6 POUR UNE PROTECTION SOCIALE UNIVERSELLE

« Chacun paye selon ses moyens, reçoit selon ses besoins » c'est sur ce principe que le système de sécurité sociale a été construit. Au fur et à mesure des années, l'Etat se désengage, le reste à charge est de plus en plus élevé. Le recours à des complémentaires santé est devenu incontournable et a développé la concurrence entre assurances privées et mutuelles qui ont augmenté et segmenté les cotisations (options différentes et variant avec l'âge). Dans le secteur privé, les employeurs financent par le

biais de contrats collectifs la moitié du coût de cette complémentaire. Cette mesure si elle semble positive à court terme pour les salarié-es laisse de côté les étudiant-es, les retraité-es et les chômeur-euses.

Afin de supprimer le reste à charge pour les dépenses en optique et prothèses dentaires et auditives le gouvernement envisage de mettre à contribution les complémentaires. A cela, s'ajoutent la remise en question de

la prise en charge du jour de carence dans le privé et la suppression des cotisations sociales pour soi-disant revaloriser les salaires du privé mais surtout pour réduire « les charges » des employeurs. En réalité, le système devient de plus en plus contributif et remet en cause un système de financement rendu de moins en moins lisible.

Pour le SNUipp et la FSU, il est nécessaire de reconquérir un système de santé qui tende vers le 100% de remboursement pour tous et toutes.

7 DÉVELOPPER LA SOLIDARITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE ET AMÉLIORER LES CONDITIONS DE VIE DES RETRAITÉ-ES

7.1 Une situation qui se dégrade

En 2018, il y a 16,1 millions de retraité-e-s, 17,2 millions si l'on prend en compte les conjoint-es percevant une pension de réversion. Leur espérance de vie à 60 ans est de 20 à 25 ans.

La solidarité intergénérationnelle doit s'exercer entre actif-ves et retraité-es. La revalorisation des salaires conditionne le niveau de pension au moment de la liquidation des droits. Certain-es retraité-es ont perdu un mois de pension sur 3 ans du fait de la quasi absence de revalorisation et des différentes mesures sociales ou fiscales. Pour garantir le pouvoir d'achat et des conditions de vie dignes pour les retraité-es, il faut :

- un rattrapage sur l'inflation;
- le retour de l'indexation des pensions sur

les salaires;

- l'annulation de la hausse de la CSG de 1,7 point pour l'ensemble des retraité-es, la suppression de la CASA et de la fiscalisation de la majoration familiale;
- des mesures immédiates pour les « petites » pensions et la revalorisation du minimum garanti;
- aucune retraite inférieure au SMIC pour une carrière complète
- une politique d'action sociale dynamique

? *Le SNUipp-FSU peut-il reprendre à son compte l'exigence des SFR telle que la prise en charge de la perte d'autonomie par le 100% sécu en créant un service public assurant l'égalité en termes de structures et d'offres sur l'ensemble du territoire ?*

Garantir les conditions de vie ne se résume pas au pouvoir d'achat, il s'agit aussi de lutter contre

l'isolement géographique et social. Le SNUipp-FSU revendique une politique ambitieuse d'aménagement du territoire fondée sur les services publics de proximité : accès aux soins, accès à la culture, réseaux de transports, réseaux de sociabilité et d'entraide, soutien au monde associatif et à l'économie solidaire ; valorisation et formation des acteurs et actrices de ces réseaux (repérage des besoins des plus âgé-e s/ fragiles, des situations difficiles...).

Beaucoup de PEGC pensionné-es n'ont pratiquement pas bénéficié des mesures de revalorisation de 1989 et de 1993. Le SNUipp-FSU demande donc que l'extinction effective de la classe normale et de la hors classe s'accompagne de mesures d'assimilation pour ces collègues parti-es en retraite.

Le SNUipp-FSU revendique une politique ambitieuse répondant aux besoins nouveaux liés au vieillissement de la population.

8 DES MOYENS ET LA PRIORITÉ À L'ÉDUCATION, À L'ÉTRANGER AUSSI!

L'État doit redonner au réseau des établissements d'enseignement français à l'étranger les moyens d'assurer ses missions de service public d'éducation hors de nos frontières. Les choix budgétaires (suppression de 33 millions d'euros) et les dernières mesures (fermetures de plus de 500 postes de fonctionnaires) confirment la politique de désengagement de l'État malgré la croissance constante du réseau et l'annonce présidentielle de doubler le nombre d'élèves.

Ce désengagement a de lourdes conséquences :

- sur les personnels titulaires qui voient leur situation se dégrader : en raison de la disparition des supports budgétaires et/ou du non renouvellement du détachement, de nombreuses collègues désirant rester à l'étranger n'ont d'autre possibilité que d'exercer sans détachement sur un contrat de droit local ;
- sur les personnels non titulaires dont les conditions d'emploi se détériorent ;

• sur le réseau lui-même dont le développement se fait au profit d'opérateurs privés (établissements partenaires) encouragés par le gouvernement qui souhaite de « nouvelles stratégies partenariales avec le secteur éducatif privé ».

Le SNUipp-FSU continue à se battre pour obtenir des moyens pour le service public à l'étranger et à s'opposer à la dégradation du statut des personnels, et à la remise en cause de leurs droits.



Quel syndicalisme pour transformer l'école et la société, pour obtenir des avancées ?

DANS CE MONDE EN CRISE, CONSTRUIRE DES ALTERNATIVES RESPECTUEUSES DE LA PLANÈTE ET DES DROITS HUMAINS

Conflits armés, persécutions, dérèglement climatique, inégalités dans la répartition des richesses créent des mouvements de population à l'échelle planétaire, dont la plupart se font entre pays du sud. Face à ces migrations, les états européens ont préféré la logique d'une Europe forteresse au détriment des droits humains fondamentaux. Les crises économiques et sociales, écologiques, démocratiques et géopolitiques sont générées et aggravées par le système capitaliste.

En Europe comme ailleurs dans le monde, des mouvements d'extrême droite et/ou nationalistes montent en puissance, prônant des politiques dangereuses basées sur le repli sur soi, l'exaltation de l'identité nationale, la dramatisation des migrations...

En France aussi, les atteintes aux droits et libertés sont nombreuses. La loi Asile immigration dégrade encore la situation des migrant-es : elle s'inscrit dans une logique de tri et d'expulsions, restreint le droit d'asile, remet en cause le principe de l'hébergement inconditionnel et instaure le fichage des mineur-es isolé-es.

La prise de conscience relative aux violences faites aux femmes s'accélère, révélant l'ampleur du phénomène, qui touche toutes les composantes de la société. Les droits humains sont partout attaqués, l'urgence est à la construction d'alternatives dans laquelle le syndicalisme doit prendre toute sa place.

1.1 Droits des enfants

La France, pourtant signataire de la Convention Internationale des Droits de l'Enfant (CIDE), continue de bafouer les droits de l'enfant du fait de politiques publiques insuffisamment protectrices, voire discriminatoires, pouvant porter atteinte aux conditions de vie des enfants. Ces politiques sont régulièrement dénoncées notamment dans les rapports du Défenseur Des Droits (DDD) ; elles s'exonèrent souvent du principe d'intérêt supérieur de l'enfant, en particulier en considérant les enfants migrants comme des étrangers avant tout et non comme des enfants en danger.

Le SNUipp-FSU s'appuiera sur les préconisations de ces rapports afin que soit mieux garanti le respect des droits de tou-tes les enfants, et qu'elles/ils soient mieux pris en considération en tant qu'acteur-trices et sujets de droits.

1.1.1. Un même droit à l'éducation pour toutes et tous

Garantir l'accès à l'éducation à tous les enfants, indépendamment de leur situation sociale, géographique, familiale ou de leur origine est une obligation inscrite dans le code de l'éducation comme dans la CIDE. Alors qu'on célèbre cette année les 30 ans d'existence de cette Convention, la mise en œuvre du droit à l'éducation n'est pas encore une réalité.

Certains territoires sont sacrifiés (Guyane, Mayotte, Seine Saint-Denis...). Environ 80 % des enfants vivant en bidonvilles et en squats ne sont pas scolarisés, mais c'est aussi le cas d'enfants vivant en habitat précaire, en hébergement d'urgence, voire dans la rue.

Le SNUipp-FSU dénonce toutes les entraves à la scolarisation : refus de recensement et/ou d'inscription par certain-es maires, expulsions à répétition, éloignement du lieu de vie...

La loi Asile et immigration systématise la mise en rétention d'enfants et durcit la situation des mineur-es isolé-es étranger-es. D'autres projets se profilent de nature à stigmatiser et mettre en danger les enfants les plus démunis : plan contre les violences scolaires qui supprimerait les allocations familiales en réponse à des comportements d'élèves « hautement perturbateurs ou violents », projet de réforme de l'ordonnance de 1945 sur « l'enfance délinquante »...

Le SNUipp-FSU s'oppose à toutes ces mesures discriminatoires. Dans ce cadre, il prend toute sa place au sein de collectifs tels qu'AEDE (Agir Ensemble pour les Droits de l'Enfant).

1.1.2. Combattre la pauvreté

Les conditions de logement indécentes (mal-logement, surpeuplement, précarité énergétique...) ont des conséquences néfastes sur la

santé ainsi que sur le développement psychique et cognitif des enfants et sur leur scolarité. Le SNUipp-FSU dénonce les politiques anti-sociales concernant le logement (attaques contre les APL, les HLM, effort public en baisse...) ainsi que la responsabilité et l'impunité des « marchands de sommeil », qui mettent en danger la vie de leurs locataires. Il poursuit son partenariat avec ATD Quart Monde.

Conséquences des politiques d'austérité, l'idéal affiché d'une école inclusive se heurte au manque de moyens. Le service public de protection de l'enfance et la médecine scolaire sacrifiés fragilisent encore les plus pauvres. Le SNUipp-FSU revendique l'accès à la cantine et au péri-scolaire pour tous les enfants avec des tarifs encadrés et la gratuité pour les familles les plus précaires.

1.1.3. Au côté des migrant-es

Pour le SNUipp-FSU, il n'y a pas de crises migratoires mais une crise de l'accueil. Il se bat pour un accueil digne permettant l'accès de tou-tes les enfants à l'école mais aussi aux cantines scolaires, aux activités péri-scolaires. Aucun contrôle administratif ne peut être effectué sur les temps scolaires, sorties comprises. Les personnels de l'Éducation nationale ne sont pas des auxiliaires de police : il ne leur appartient pas de vérifier la situation administrative des élèves et de leurs familles.

Le SNUipp-FSU s'investit dans des collectifs solidaires comme RESF, dont les actions articulent les dimensions humanitaires et politiques en faveur des migrant-es. Il se mobilise pour le droit au logement, contre les expulsions, pour la régularisation des personnes sans-papiers, pour la fermeture des centres de rétention et pour la sanctuarisation de l'école.

Le SNUipp-FSU soutient les citoyen-nes solidaires et rappelle que la solidarité n'est pas un délit.

1.1.3. Enfants en habitat précaire

La France métropolitaine compte aujourd'hui environ 500 bidonvilles qui abritent plus de 16 000 personnes, dont plus de 4 000 mineur-es, contraintes de vivre dans cet habitat insalubre

faute de pouvoir accéder à un logement. La scolarisation de ces enfants se heurte parfois à des refus ou des obstacles administratifs ainsi qu'aux préjugés de la société. Le SNUipp-FSU, avec le Collectif pour les Droits des Enfants Roms à l'Éducation (CDERE) exige le respect de la loi, notamment l'inscription à l'école et la prise en charge effective de ces enfants par l'Aide Sociale à l'Enfance.

1.2 Lutte contre les discriminations

Éduquer à l'égalité, pour une société inclusive

Une école réellement inclusive se doit d'accueillir tous les enfants, toutes les familles, sans discriminations, en se dotant des moyens qui permettent d'offrir à toutes et tous des conditions d'apprentissage optimales. L'école doit veiller à promouvoir la diversité et la culture de l'égalité.

1.2.1. Discriminations liées au handicap

Pour le SNUipp-FSU, si l'école assure sa part de la nécessaire action éducative, l'État doit être garant de l'accès à l'éducation et aux soins pour tous les enfants en situation de handicap. Il doit maintenir une continuité de services avec des équipes pluri-professionnelles.

La priorité doit être d'offrir une variété de prises en charge (établissements, structures et dispositifs) permettant de répondre à toutes les situations de handicap. De trop nombreux enfants restent aujourd'hui sans solution éducative, notamment celles et ceux issu-es des PCS défavorisées, qui de fait sont doublement discriminé-es. Cette absence de solution constitue une entorse à la loi et aux principes d'égalité et de justice sociale.

1.2.2. Égalité des sexes et des sexualités

Malgré quelques avancées législatives, de nombreuses inégalités perdurent, ainsi que les violences et discriminations sexistes et LGBTphobes. Progresser vers l'égalité nécessite de lutter contre le patriarcat, afin que chacun-e puisse s'émanciper des normes et des déterminismes liés au système de genre.

1.2.2.1. Égalité des sexes et des sexualités

La « vague » #MeToo a permis de rendre audible la parole des victimes de violences sexistes et sexuelles. La campagne #NousToutes vise à faire cesser l'impunité, dans une société toujours empreinte de la « culture du viol », continuum qui va du sexisme ordinaire jusqu'aux féminicides, dont le triste décompte s'alourdit. Les femmes subissent parfois des discriminations croisées, elles sont en particulier les premières victimes de l'islamophobie.

Des campagnes intersyndicales se poursuivent sur la dénonciation du harcèlement sexuel et des violences sexistes au travail, et pour la concrétisation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans la Fonction Publique en particulier, le protocole pour l'égalité permet de renforcer la dénonciation et la prévention de toutes les violences faites aux femmes, de lutter contre le harcèlement moral et sexuel et de prendre les mesures utiles pour traiter les violences. Il oblige par ailleurs à prévoir, dans les plans d'action égalité professionnelle, un dispositif de signalement et de

traitement, en y associant les instances.

Si les journées internationales de mobilisations des 25 novembre et 8 mars sont des moments forts, c'est au quotidien que le SNUipp, au sein de la FSU, doit continuer à agir en faveur des droits des femmes, pour une société plus égalitaire.

1.2.2.2. Lutte contre les LGBTphobies

Les mentalités ont évolué depuis la loi ouvrant le mariage à tous les couples. Toutefois de violentes agressions LGBTphobes se produisent régulièrement, et des discriminations et des inégalités demeurent, notamment concernant la parentalité et l'accès à la PMA. La « Manif pour tous » parasite les débats d'opinion par exemple sur la bio-éthique. Avec d'autres mouvances réactionnaires (Vigi-gender, JRE), elle poursuit ses offensives également dans la sphère scolaire.

Avec le collectif « éducation contre les LGBTphobies en milieu scolaire et universitaire », le SNUipp-FSU revendique que la campagne du MEN contre l'homophobie se décline à l'école primaire. Il demande que le choix des jeunes trans concernant leur prénom d'usage soit respecté par l'institution scolaire.

1.2.2.3. Éducation à l'égalité

L'éducation doit œuvrer à déconstruire les stéréotypes de genre, sources d'inégalités et de violences. Le SNUipp-FSU réaffirme que « l'égalité, ça s'apprend », avec en classe des activités spécifiques, au-delà de la nécessaire éducation au respect, et revendique des moyens concrets pour que cette éducation soit effective à tous les niveaux de la scolarité.

L'éducation à la vie affective et sexuelle est encore la cible d'attaques. Le SNUipp-FSU doit continuer son travail de conviction pour une éducation à la sexualité, inclusive et émancipatrice. Il interviendra chaque fois que nécessaire pour que cessent les pressions exercées sur l'école et ses personnels.

Le langage peut aussi être vecteur de domination. Afin de le faire évoluer dans un sens plus égalitaire, le SNUipp-FSU juge pertinente l'utilisation de l'écriture inclusive : doublons féminin/masculin, point médian, mots épicènes...

🔗 *Comment la prendre en compte dans l'enseignement de la langue et/ou dans le quotidien de la classe ? Faut-il continuer à enseigner que « le masculin l'emporte sur le féminin » ? Quelle distance prendre avec cette règle ?*

1.2.3. DISCRIMINATIONS LIÉES À LA PRÉCARITÉ SOCIALE

Malgré l'adoption d'une loi en 2016 reconnaissant comme critère de discrimination la vulnérabilité résultant de la situation économique, les personnes les plus fragiles socialement sont encore la cible de nombreux propos stigmatisants, y compris dans les discours décomplexés venus du plus haut sommet de l'État. Le SNUipp-FSU condamne les propos « anti-pauvres » et participe aux actions visant à déconstruire ces préjugés.

1.2.4. LUTTE CONTRE TOUTES LES FORMES DE RACISMES ET DE XÉNOPHOBIES

Tout est prétexte à la libération d'une parole raciste, qui se banalise et devient une opinion

comme une autre, prenant pour cibles privilégiées notamment les migrant-es et/ou les musulman-es. Le SNUipp-FSU condamne toutes les formes de discriminations et de violences sur des bases ethniques, culturelles et/ou religieuses. Il s'alarme de la recrudescence des actes antisémites qu'il dénonce fermement, ainsi que leur instrumentalisation qui vise à amalgamer antisionisme et antisémitisme. Ce climat délétère fracture encore davantage notre société. Le racisme n'est pas du seul fait de partis particulièrement xénophobes ; il est structurel et se manifeste par un double système de discriminations / privilèges.

Pour contribuer à le déconstruire, il est important que l'éducation à l'égalité se préoccupe aussi des questions liées à la « race », qui n'est pas une donnée biologique mais une construction sociale, et qu'elle fasse la promotion de la société multiculturelle, en rappelant notamment la contribution indéniable des migrant-es à la richesse de notre pays.

1.3 Individuels et collectifs : des droits à préserver

1.3.1. LES LIBERTÉS FONDAMENTALES FACE À L'ORDRE AUTORITAIRE

Une surenchère législative récurrente, avec comme point d'orgue l'inscription de l'état d'urgence dans le droit commun, fait reculer les libertés fondamentales.

Le besoin légitime de sécurité ne peut servir de prétexte à une remise en cause de l'État de droit. Les revendications sociales doivent pouvoir s'exprimer sans que l'autoritarisme et la violence de l'État n'y fassent obstacle.

1.3.1.1. Liberté d'expression, de manifestation ; répression des mouvements sociaux

La liberté d'expression est une liberté fondamentale. Si des limites légales (face au racisme, à l'apologie du terrorisme...) sont nécessaires, elles doivent cependant respecter le libre exercice de la critique. Le SNUipp-FSU réaffirme en particulier son attachement à la libre expression des personnels et condamne toutes les pressions qui viseraient à les faire taire.

Interdiction de manifestations, nouvelle stratégie de « maintien de l'ordre » au contact des manifestant-es, utilisation massive et systématique d'armes engendrant blessures graves et mutilations : la volonté d'entraver le droit à manifester est flagrante.

Le SNUipp-FSU réaffirme sa demande d'interdiction immédiate des armes mutilantes, comme le font aussi le DDD, l'ONU ou le Conseil de l'Europe. Il dénonce les mesures d'interdiction de manifestation, les mesures préventives rendues possibles par la loi dite « anti-casseurs » et en exige le retrait.

1.3.1.2. Fichage

Le développement exponentiel des outils numériques et de leur utilisation n'est pas sans risque. Le SNUipp-FSU est vigilant à faire respecter les règles de protection et d'effacement des données notamment face aux risques d'inter-

connexion et de commercialisation des fichiers. Il demande que la sous-traitance soit abandonnée : le Ministère doit gérer sur des serveurs internes et décentralisés l'ensemble des données relatives aux élèves et aux enseignant-es. Le choix de stocker les résultats des évaluations nationales sur un serveur hébergé par Amazon à Dublin n'est pas compatible avec cette exigence.

La réglementation générale sur la protection des données (RGPD) s'impose au SNUipp-FSU, comme à toute autre organisation. Nous devons continuer à faire évoluer nos outils pour nous mettre en conformité.

— 1.3.2. LUTTE CONTRE L'EXTRÊME DROITE ET SES IDÉES

1.3.2.1. Le mouvement syndical mobilisé

Les idées de l'extrême droite continuent à infuser dans l'opinion, parallèlement à la progression du Rassemblement National (ex-FN), dont le programme est cimenté par le racisme et s'inscrit dans une filiation directe avec les fascismes. Leurs offensives réactionnaires se multiplient sur différents terrains : attaques contre l'école publique, déni des droits des minorités ethniques ou sexuelles, actions anti-migrant-es des Identitaires, agressions de militant-es antifascistes, complotisme et confusionnisme... Plusieurs villes ont vu s'implanter un « Bastion social » qui prétend faire œuvre caritative sur la base de la préférence nationale. Et d'autres partis politiques concourent à banaliser les idées de l'extrême droite, parfois au prétexte de lutter contre elle.

Le SNUipp, avec la FSU, doit poursuivre le travail accompli au sein de l'intersyndicale « Uni-es contre l'extrême droite, ses idées, ses pratiques » et avec VISA, pour démonter l'imposture sociale de l'extrême droite, et articuler ces actions avec des campagnes et des formations autour de l'antiracisme. Il est urgent que le mouvement syndical promeuve ses alternatives pour stopper la montée de l'extrême droite. Il doit mettre l'accent sur ses fondamentaux, dont la solidarité internationale et l'égalité des droits.

1.3.2.2. Écoles hors contrat « Espérance Banlieues » et extrêmes droites

Si la scolarisation hors-contrat reste confidentielle, sa progression récente doit nous inquiéter. En particulier, les écoles « Espérance Banlieues » qui essaient dans différentes villes sont en lien avec les réseaux de l'extrême droite et des catholiques traditionalistes. Sous couvert de pédagogies « alternatives » et de lutte contre le décrochage scolaire, elles visent une reconquête morale via un projet pédagogique rétrograde (port de l'uniforme, salut quotidien au drapeau, sanctions et récompenses, séparation des filles et des garçons, contenus d'enseignement idéologiquement orientés...). Partout où ces écoles s'ouvrent, le SNUipp-FSU doit informer sur la réalité du projet et ses véritables objectifs, y compris en intervenant dans les instances.

— 1.3.3. LAÏCITÉ

La laïcité, parce qu'elle garantit à chacun-e la liberté de conscience, participe, avec d'autres principes essentiels comme l'égalité, à créer un cadre favorisant le lien social. Elle est souvent instrumentalisée pour tenter de justifier la

marginalisation de certain-es alors qu'elle devrait protéger de toutes les dérives xénophobes, antisémites ou islamophobes qui rompent l'égalité des droits.

Le SNUipp-FSU promeut une laïcité qui respecte le droit de chacun-e de croire comme de ne pas croire, refusant la logique du bouc émissaire ou de l'exclusion.

Il est donc attaché au contenu de la loi de 1905. Il s'opposera aux projets visant à remettre en cause cette loi équilibrée qui devrait par ailleurs s'appliquer sur l'ensemble du territoire national. Dans une période où l'enseignement privé est conforté, le SNUipp-FSU réaffirme sa revendication d'unification du système éducatif dans un service public laïque d'éducation, réservant ainsi les fonds publics au service public.

1.4 Le SNUipp-FSU à l'international

Agir pour les droits des peuples et en faveur de l'éducation

Des millions de personnes fuient leur pays, poussées à l'exode par les persécutions, les dictatures, les conflits armés qui persistent, mais également par la pauvreté ainsi que par les catastrophes climatiques. Le SNUipp-FSU dénonce le commerce florissant des armes, dans lequel la France occupe une place importante. Tout en prenant en compte les déséquilibres géopolitiques, les inégalités nord/sud, les séquelles de la colonisation, le SNUipp-FSU promeut une culture et une politique de la paix.

Face aux équilibres internationaux instables, à la situation économique et politique fragilisée de nombreux états, la société civile propose des alternatives. C'est ce que le Forum Social Mondial met en débat depuis Porto Alegre en 2001. Au niveau européen, l'Altersommet tente de construire des convergences sur des thèmes transversaux qui concernent la plupart de nos pays (Mobilisation féministe autour du 8 mars, Travail 2.0...). Le SNUipp-FSU participe, dans ce cadre, aux initiatives pour construire des alternatives avec les citoyen-nés.

— 1.4.1. LES RÉPONSES EUROPÉENNES À L'ACCUEIL DES MIGRANT-ES

Alors que l'Europe devrait respecter le droit d'asile inscrit dans la Convention de Genève, les politiques migratoires qu'elle met en œuvre entraînent des violations graves des droits humains fondamentaux. Elles conduisent les migrant-es à emprunter des routes et des filières de plus en plus dangereuses. Le nombre de morts est effrayant, 2260 victimes en 2018 rien qu'en Méditerranée. Le SNUipp-FSU soutient les initiatives de l'association SOS Méditerranée, que ce soit le sauvetage en mer des migrant-es avec son navire humanitaire Aquarius et les actions de sensibilisation des publics scolaires.

L'Europe et ses états membres ont fait le choix de cadenasser les frontières, mettant des moyens considérables dans le contrôle, l'enfermement, le reflux et les expulsions au lieu de les consacrer au sauvetage, à l'accueil et à

l'intégration des migrant-es.

Le Pacte de Marrakech, qui formule des recommandations en ce sens, renforce pourtant par ailleurs la possibilité d'aider les pays d'origine à sécuriser leurs frontières pour empêcher l'émigration.

Le SNUipp-FSU dénonce les accords indignes visant à externaliser le contrôle aux frontières.

Il poursuivra sa mobilisation à l'échelle nationale, européenne et internationale autour de ces thématiques. Le SNUipp-FSU continuera d'intervenir pour garantir les droits des enfants migrants, dont celui à l'éducation, en participant notamment à la campagne de l'Internationale de l'Éducation et du Comité Syndical Européen de l'Éducation, sa déclinaison européenne. Avec la FSU, il suggérera une expression du syndicalisme européen sur la question migratoire, rappelant à nos gouvernements qu'ils ne peuvent s'exonérer du respect des droits humains.

— 1.4.2. DROIT À L'ÉDUCATION DANS LES PAYS À FAIBLE REVENU

Le SNUipp-FSU agit aux côtés de Solidarité Laïque au sein de la Coalition éducation, pour impulser une répartition plus équitable des fonds de l'Aide Française au Développement. Il alerte les responsables politiques sur la nécessité de favoriser le financement de l'éducation de base dans les pays prioritaires, dont ceux du Sahel.

— 1.4.3. LES RISQUES D'UNE PRIVATISATION DE L'ÉDUCATION

Le SNUipp-FSU participe aux campagnes de l'IE, et de l'appel de la francophonie pour défendre l'école publique gratuite, seule à même de parvenir à la scolarisation pour toutes et tous. Il porte l'exigence d'une évaluation des systèmes d'éducation récemment privatisés, tel celui de la Suède.

— 1.4.4. DES PROGRAMMES SOLIDAIRES À DESTINATION DE POPULATIONS VULNÉRABLES

Le SNUipp-FSU est régulièrement sollicité par des syndicats enseignants ou par Solidarité Laïque pour apporter son expertise dans le cadre de programmes de coopération. Qu'il s'agisse de soutenir l'école maternelle, la réalisation d'élections professionnelles, la mise en œuvre de projets pour les populations migrantes... Le SNUipp-FSU examinera avec bienveillance la possibilité de répondre à ces sollicitations, considérant qu'il s'enrichit de ces expériences, bien au-delà d'un seul partage de connaissances et compétences.

🕒 *Quelles activités internationales le SNUipp-FSU doit-il mener ? Comment définir un syndicalisme à l'international ? Quelles initiatives avec les syndicats partenaires au niveau européen ? Comment s'inscrire dans les plaidoyers et campagnes internationales, projets de coopération et de solidarité internationale, les forums alternatifs européen ou mondial...*

1.4 Transition écologique et justice climatique : plus qu'une nécessité, une urgence !

La température moyenne mondiale a augmenté de 0,85 °C entre 1880 et 2012 et la dernière décennie a été la plus chaude.

Les conséquences sont multiples : vagues de chaleur rendant arides des territoires auparavant fertiles, extinction d'espèces, déstabilisation des calottes polaires, montée des océans et augmentation du nombre des réfugié-es climatiques...

Limitier la hausse à 1,5 °C passe par une réduction des émissions de CO2 de 45 % d'ici 2030 et la réalisation d'une « neutralité carbone » en 2050. Si rien n'est fait, la hausse pourrait être de 5,5 °C d'ici 2100.

Pourtant, à tous les niveaux, les intérêts qui prévalent sont toujours ceux du profit au détriment de la planète et du bien commun, et ce malgré les grandes conférences pétries de bonnes intentions qui se succèdent de Kyoto à la COP 24 mais ne débouchent pas sur des décisions contraignantes.

Les populations les plus vulnérables sont les premières victimes du réchauffement.

Pour le SNUipp-FSU, il existe trois principaux leviers pour changer les choses : le développement des énergies propres, le renforcement de l'efficacité énergétique et le changement des pratiques collectives et individuelles. L'ensemble de ces changements suppose un investissement public massif et un cadre législatif contraignant pour les entreprises :

il faut de toute urgence sortir du productivisme et des énergies non-renouvelables.

Depuis quelques années, les mobilisations pour le climat prennent de l'ampleur, qu'il s'agisse des Marches pour le climat, de la grève scolaire des jeunes ou encore du formidable succès de la pétition l'Affaire du siècle qui vise à poursuivre l'État en justice pour son inaction en matière de lutte contre le réchauffement climatique. Les changements qui doivent s'opérer sont structurels. Ils constituent une formidable opportunité pour imposer d'autres choix économiques, une meilleure répartition des richesses et la création de nouveaux droits pour les salarié-es. C'est pourquoi le mouvement syndical ne peut se tenir à l'écart. Le SNUipp-FSU participe à toutes les mobilisations pour exiger ces choix de société.



2

DÉVELOPPER UN SYNDICALISME DE LUTTE, DE TRANSFORMATION SOCIALE, UNITAIRE, À VOCATION MAJORITAIRE

Le SNUipp-FSU, avec la FSU, développe un syndicalisme de lutte, de propositions et de transformation sociale, progressiste, rassembleur et unitaire à vocation majoritaire, afin de créer de réels rapports de force, de conquérir de nouveaux droits et d'obtenir des avancées. A cette fin le SNUipp-FSU met en avant le caractère indispensable des mobilisations de masse, dont la grève pensée dans une logique de construction de plans d'actions. Ce syndicalisme de proximité, s'appuyant sur les réseaux militants et les syndiqué-es, nécessite aussi le rétablissement des droits des salarié-es mis à mal et des avancées nouvelles et significatives. En toute indépendance, il recherche l'intervention du plus grand nombre des personnels, dans leur diversité, sur les bases de valeurs progressistes. Cela nous conduit à la poursuite de notre investissement pour une syndicalisation forte, le développement de la formation de tous les militant-es, le renouvellement des équipes militantes et leur féminisation.

Présents sur de nombreux terrains qui relèvent du champ social, nos engagements professionnels ne s'arrêtent pas à la classe ou à l'école.

Nous devons agir sur tous ces terrains pour construire de nouvelles solidarités en prenant en compte les nouvelles formes de mobilisations.

2.1 Droits des enfants, droit à l'éducation

2.1.1. AVENIR DU SYNDICALISME

2.1.1.1. Un contexte de plus en plus difficile

Les politiques économiques marquées par la financiarisation et la globalisation portent la responsabilité de la crise économique et écologique qui continue de s'aggraver. Pourtant, le libéralisme au pouvoir poursuit une politique d'austérité synonyme de diminution des dépenses publiques.

Dans cette logique, le gouvernement actuel met en œuvre une politique de cadeaux aux plus aisés (IFI) et aux grosses entreprises (CICE...) tout en réduisant les salaires. Il s'attaque aussi aux droits des salarié-es et retraité-es, aux services publics, aux droits sociaux dans leur ensemble. A l'inverse le SNUipp-FSU milite pour une fiscalité plus juste qui finance la lutte contre les inégalités et le développement des Services publics.

Les « réformes structurelles » mises en œuvre ont pourtant démontré leur inefficacité et leur dangerosité. Cela place les salarié-es en concurrence permanente et provoque l'atomisation des collectifs de travail, l'extension de la précarité,

l'aggravation de la souffrance au travail, un chômage de masse structurel et la paupérisation croissante d'une partie du salariat y compris dans notre champ professionnel. De même, la rupture des solidarités dans le monde du travail et la dilution du sentiment d'appartenance à une classe sociale parcellisent les mobilisations.

Cette situation entraîne une crise de la démocratie avec une distanciation entre citoyen-nes et élu-es, une forme de dédagisme portant l'extrême droite à un niveau jamais atteint.

La crise de légitimité qui frappe le politique atteint aussi le syndicalisme, qui n'est pas perçu comme capable d'améliorer la situation des citoyen-nes et des salarié-es.

Ces différents éléments interrogent une partie des salarié-es sur l'efficacité de l'action collective.

Dans ce contexte, le SNUipp et la FSU doivent accentuer leur travail, dans un cadre unitaire large, avec d'autres forces.

Dans notre champ, il est impératif de remettre en avant notre projet pour l'école et la société par différentes modalités qui permettent de rassembler les collègues, les faire échanger et rompre l'isolement.

Temps et conditions de travail, salaires, nouveau management sont autant de thèmes qui concernent l'ensemble des salarié-es que nous côtoyons et que nous devons porter ensemble.

Pour recréer du lien avec les salarié-es, afin de reconstruire un rapport de force plus favorable au mouvement social, le SNUipp-FSU doit mettre en évidence les actions menées, les avancées, de manière à articuler les dimensions individuelle et collective.

❓ *Comment associer les collègues à la réflexion et à la construction des revendications et des mobilisations ? Comment mieux articuler les demandes de la profession et l'action syndicale et comment, lors des différentes étapes, pouvoir prendre en compte l'état de la mobilisation ? Comment anticiper, clarifier les objectifs et programmer un processus de campagne permettant de gagner ?*

2.1.1.2 Les élections professionnelles de 2018 : bilan et perspectives

Avec 44,33 %, le SNUipp-FSU a enrayé la chute des résultats aux élections de 2014 avec une hausse importante de la participation. Il progresse de 7 822 voix. C'est le résultat visible du très fort investissement des équipes départementales et nationale et d'un meilleur lien entre elles.

Le SNUipp-FSU reste très largement la première force même si le SE-UNSA et dans une moindre mesure le Snudi-FO confirment leurs positions.

Pour les PEGC dans les collèges, les listes des syndicats de la FSU avec 49,49 % des voix exprimées poursuivent leur progression et confortent leur première place dans les CAPA.

A l'étranger, le SNUipp avec 4 sièges sur 5 à la commission paritaire et la FSU avec 5 sièges sur 8 au Comité Technique confirment très largement leur position dominante à l'AEFE.

Au niveau fédéral, la FSU progresse de 6 318 voix au CTMEN, gagne un siège au Conseil commun de la Fonction Publique mais ne parvient pas à reconquérir la 1^{ère} place à la FPE ni à être représentative malgré la progression à la Fonction Publique Territoriale.

L'écart des voix toujours croissant (23 774 voix en hausse de près de 9 000 voix) entre les votes pour les syndicats nationaux en CAPN et le vote pour la FSU au CT doit nous interroger sur la place de la FSU dans la communication des syndicats nationaux et du SNUipp-FSU en particulier.

Les nombreux dysfonctionnements, les difficultés pour voter, l'impossibilité pour une partie des contractuel-les sont des facteurs importants qui conduisent le SNUipp-FSU à exiger la remise à plat de la procédure de vote.

❓ *Comment peut-on rendre plus visible la fédération pour nos mandant-es ? Quel type de campagne fédérale pour que les syndicats nationaux ne soient pas que des relais de la vie fédérale mais contribuent à sa visibilité ? Comment investir la vie*

fédérale à tous les niveaux (SD, CFR, National) ? Quel type de communication ?

Ce travail doit être élaboré dès le lendemain du congrès national pour que les évolutions soient réelles lors des prochaines échéances.

2.1.1.3. Unir et rassembler

Dans une situation d'attaques néolibérales, plus que jamais le syndicalisme doit se revigorer et porter l'unité syndicale comme moteur de mobilisation. Le SNUipp avec la FSU doivent être à l'initiative d'intersyndicales larges dans leurs champs pour construire des mouvements majoritaires, capables de gagner des avancées. Si l'unité syndicale doit être recherchée prioritairement, il ne faut pas en occulter les difficultés, sans pour autant que la recherche de cette unité ne devienne un frein à l'action.

Dans un paysage syndical transformé et toujours émiétté, le SNUipp-FSU et la FSU sont engagés dans cette volonté de construction de l'unité syndicale.

En s'appuyant sur les bilans des actions menées et parce qu'ils ne se satisfont pas de l'émiéttement syndical, depuis leur création, le SNUipp-FSU et la FSU agissent pour l'unification syndicale. Dans ce cadre, ils réaffirment la nécessité de réunir les conditions d'un rassemblement du syndicalisme de transformation sociale

Construire un nouvel outil syndical commun passe par un travail à des collaborations entre organisations, plus étroites et plus permanentes en avançant avec celles qui le souhaitent. Le SNUipp-FSU entend entreprendre cette construction avec CGT et Solidaires, sans exclure d'autres forces syndicales, si elles souhaitent s'y inscrire. Les initiatives doivent se poursuivre et se multiplier, la construction de revendications communes et de coopérations pérennes doit s'intensifier. Cela peut passer par l'élaboration d'un corpus revendicatif commun.

Cela nécessite une articulation spécifique entre proposition d'unité d'action à toutes les forces et le développement de notre projet de rassemblement du syndicalisme de transformation sociale.

— 2.1.2. DROITS SYNDICAUX

2.1.2.1. Droits des personnels

Le droit syndical des collègues du premier degré à se réunir sur leur temps de travail s'est fortement dégradé depuis la mise en place du décret de 2014 (ris, stages syndicaux).

La mise en place du droit d'accueil (SMA et déclaration d'intention) est une atteinte au droit de grève, induisant de fait une difficulté supplémentaire à mobiliser nos collègues. Le SNUipp-FSU continuera à revendiquer la fin de la déclaration d'intention et engagera au plus vite une campagne de reconquête de l'ensemble de ces droits.

L'article 1 de la future loi « pour une école de la confiance » veut ajouter une « obligation de réserve ». C'est une volonté de la hiérarchie, à tous les niveaux, de museler les personnels et de faire taire leurs critiques et leurs oppositions à des réformes régressives.

Seul le statut de fonctionnaire encadre les obligations des personnels de l'Éducation Nationale à se conformer aux instructions (art.28), aux obligations de discrétion, au secret professionnel (art.26), à la neutralité (art.25). La liberté d'expression des agent-es est la garantie pour les fonctionnaires d'une citoyenneté à part entière. Elle permet aussi d'alerter en toute légalité les usagers en cas de dérive.

Les délégué-es des personnels et les militant-es syndicaux ne sont pas systématiquement remplacé-es. Mis ainsi en difficulté vis à vis de leurs collègues et de leurs élèves, les commissaires paritaires ne peuvent pas exercer sereinement leurs mandats.

Pour le SNUipp-FSU, la limitation des droits des personnels est profondément inacceptable. Il mettra tout en œuvre pour les reconquérir.

2.1.2.2. Avenir de la représentation des personnels

Dans le cadre du chantier Action Publique 2022, le gouvernement a montré le peu d'intérêt qu'il portait au dialogue social et à la représentation des personnels en voulant faire rapidement une réforme d'ampleur de la Fonction publique.

La suppression de nombreuses compétences des commissions administratives paritaires (CAP) et la fusion des comités techniques (CT) avec les comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) sont-elles aussi toujours à l'ordre du jour. L'absence de contrôle paritaire sur les opérations de gestion et de représentant-es ayant les moyens de porter les problématiques de santé et sécurité au travail aurait des conséquences très concrètes sur le fonctionnement des services et sur l'organisation de la Fonction publique elle-même.

Aujourd'hui, le gouvernement a la volonté de limiter fortement la parole des organisations syndicales représentatives et de leurs délégué-es du personnel. La remise en cause de l'existence même de notre système paritaire ne peut que nous alarmer.

Ces attaques nécessitent que tous les personnels prennent conscience des régressions que contient cette loi. Le SNUipp avec la FSU mènera une campagne d'information et de mobilisation dans l'unité la plus large possible pour que la Fonction publique puisse jouer tout son rôle au service de l'intérêt général et pour que les agent-es puissent exercer leur travail et leurs missions en étant mieux reconnu-es et avec de bonnes conditions de travail.

— 2.1.3. LE SYNDICALISME RETRAITÉ

Ancien-nes salarié-es et citoyen-nes à part entière, les retraité-es revendiquent et luttent avec les actifs sur des thèmes fondamentaux (services publics, fiscalité, droits et libertés, éducation, laïcité...). Elles et ils s'investissent particulièrement dans les actions concernant l'existence des services publics de proximité, l'accès aux soins, l'évolution de la protection sociale et des complémentaires santé, la prise en charge de la perte d'autonomie, la culture... Le lien pensions/traitements ayant été rompu en

2003, leurs revendications visent à défendre le pouvoir d'achat des pensions. Le groupe des neuf mène, depuis 2014, de multiples mobilisations contraignant les gouvernements à quelques reculs. Ils et elles sont 17 millions en 2018 et représentent un poids démographique, social et économique grandissant. Dans le syndicat, ils et elles jouent un rôle important dans le lien intergénérationnel avec les actifs et constituent une mémoire et une ressource utile à toutes.

Les derniers congrès FSU et SNUIPP-FSU avaient acté plusieurs engagements sur « la représentation des retraités-es, la mutualisation des moyens, le développement des SFRD... »

Des progrès au sein du SNUIPP doivent être rappelés : place de la commission et du groupe d'animation retraités-es, interventions aux CN, réunions et stage retraités-es, lettres électroniques aux retraités-es. Cependant, la visibilité de l'activité retraités-es dans "Fenêtres sur Cours" doit être améliorée.

Le SNUipp-FSU poursuit son engagement pour développer la nécessaire dimension fédérale du syndicalisme retraité, conformément aux mandats des congrès de Rodez et du Mans.

Sans doute, y a-t-il aussi nécessité de concevoir dans un cadre plus fédéral une meilleure communication en direction des retraités-es. Les relances de syndicalisation et l'existence ou non de stage retraités-es, l'activité des SFRD dans les départements doivent être mieux évaluées.

Les retraités-es poursuivent leur engagement dans la FGR-FP qui, par les liens qu'elle tisse avec le monde associatif, participe à la dynamique du groupe des neuf. Après le Congrès FGR-FP d'avril, celui du SNUipp et celui de la FSU doivent s'interroger sur le rôle, le renforcement et l'avenir de cette association.

2.2 Un SNUipp-FSU plus efficace

Le SNUipp-FSU doit obtenir des résultats visibles et concrets pour l'école, la profession et les élèves. Malgré certaines avancées, les nombreuses campagnes menées récemment n'ont pas obtenu les résultats escomptés. La multiplication des objectifs, la lisibilité de l'action et son appropriation par les collègues doivent être interrogées.

Les nouvelles formes d'expression et d'investissement sur les réseaux sociaux mettent l'accent sur le désir d'une partie non négligeable de la profession de pouvoir agir.

2.2.1. ORGANISATION, FONCTIONNEMENT ET DÉVELOPPEMENT DU SNUIPP-FSU

2.2.1.1. Fonctionnement : des principes et des évolutions

La procédure de prise de décision, de définition des mandats repose sur la pratique de la synthèse : expression première des avis et analyses dans le cadre d'un débat, rédaction initiale suivie éventuellement d'amendements, adoption d'une position commune portée collectivement. Cela suppose d'accepter que les mandats initiaux puissent évoluer.

2.2.1.1.1. Un syndicalisme de proximité...

À travers les sections départementales et leurs conseils syndicaux, le SNUipp-FSU travaille au plus près du terrain pour faire débattre les collègues, confronter les points de vue et élaborer ses analyses. Le contact direct et fréquent avec les collègues (dans les écoles, lors des RIS, des stages, tournées d'école...) est indispensable dans cette démarche.

La nécessité d'avoir des équipes militantes et des conseils syndicaux représentatifs, doit nous amener à poursuivre la réflexion sur notre fonctionnement pour prendre en compte les contraintes de chacun-e, qu'elles soient professionnelles ou personnelles.

2.2.1.1.2. ...qui permet des syndiquées actrices, des syndiqués acteurs du syndicat.

Le bilan des deux dernières élections professionnelles a pointé la nécessité de continuer à renforcer le contact fréquent et direct avec les adhérents-es.

Si, dans ce cadre, le développement du travail à travers les cercles, a permis un contact plus précis, cette action reste à affiner en particulier sur le rôle du premier cercle militant. L'objectif reste bien d'offrir à chaque syndiqué-e l'opportunité d'être acteur ou actrice à la mesure qu'il ou elle déterminera (relayer des infos, lien avec la section départementale, tutorat de jeunes collègues, participation aux RIS...).

2.2.1.1.3. Aider et soutenir et former les équipes militantes

Ce travail de contact et de proximité, vital pour le SNUipp-FSU dans sa globalité nécessite du temps. Il est important de le prendre. Le National doit permettre aux sections de gagner du temps en prenant à sa charge, certaines tâches techniques chronophages et à faible intérêt politique pour la section.

Quelles sont les tâches que le SNUipp-FSU National pourrait prendre à sa charge et qui dégageraient du temps pour aller à la rencontre des collègues ?

Depuis le congrès de St Malo, l'intersecteur formation syndicale a mis en place trois sessions de six formations qui ont rassemblé près de 200 militants-es sur Paris. Cette formation qui balaye un maximum de pistes (historique, politique, sociale, sociétale,...), de notre activité syndicale doit être renforcée et diversifiée. Les militant-es qui seront en responsabilité dans les sections dans le futur, à quelque niveau que ce soit, doivent pouvoir compter sur une solide formation interne incluant la dimension fédérale. Cette formation doit être une priorité à tous les échelons du syndicat.

Comment la fait-on vivre ?

Le SNUipp-FSU envisagera des sessions décentralisées et un plan de formation à plusieurs niveaux. L'utilisation d'outils de formation à distance doit être étudiée.

2.2.1.1.4. Animer une section départementale

Le renouvellement pose le problème de la transmission de l'histoire, des savoirs et des pratiques dans notre fonctionnement. Le fonctionnement par roulement, y compris pour la fonction de secrétaire

départementale (par exemple par un système de co-secrétariat) peut être un bon vecteur de transmission d'expérience. En outre, cela garantit un fonctionnement collectif permettant une plus grande disponibilité et efficacité.

Il nous faut construire des outils de suivi des décisions et des objectifs que nous nous fixons dans notre activité, des outils qui rendent explicite le fonctionnement. Ces outils de suivi doivent pouvoir alimenter le lien entre les sections et le national pour le suivi des campagnes nationales.

2.2.1.1.5. Un enjeu pour le SNUipp-FSU : réussir le renouvellement

Assurer le renouvellement des équipes militantes reste une difficulté. La mise en place de mesures facilitant l'implication de toutes et tous - adéquation des temps de décharge, aménagement des temps et horaires de réunions (réunions sur le temps de travail), frais de garde et de déplacement - doit permettre de nouvelles formes d'engagement et de mieux articuler les temps de vie.

2.2.1.1.5.1 Renouvellement et rajeunissement

Repenser le militantisme pour favoriser la participation des jeunes passe aussi par la formation.

La concertation régulière et le travail collectif permettent une formation interne progressive favorisant la prise de responsabilités et donc le renouvellement des instances syndicales.

Des pratiques sont à explorer : partage des responsabilités, fonctionnement collégial de la section, traitement des dossiers par binômes ou petits groupes, co-animation des instances internes avec rotations, co-écriture des articles, préparation collective des interventions à l'externe (administration, médias...) et à l'interne (interventions CN...).

Pendant les réunions, on veillera au partage équitable de la parole : durée limitée, alternance femme/homme.

2.2.1.1.5.2 Renouvellement et féminisation

Féminiser les équipes militantes doit d'abord répondre à l'exigence d'améliorer la représentation égalitaire dans le syndicat. Cette féminisation doit s'inscrire dans la nécessité d'un renouvellement mais aussi dans notre fonctionnement quotidien, la place des femmes dans nos instances, par exemple, n'étant pas suffisante.

La représentation en tribune doit être à l'image de la profession (2/3 de femmes).

Augmenter la proportion de militantes est un objectif essentiel et réalisable pour rendre le SNUipp-FSU représentatif de la profession, à 80 % féminine.

D'ailleurs, à titre d'exemple, toutes les sections départementales ont été en capacité de proposer des listes respectant les nouvelles demandes institutionnelles à l'occasion des dernières élections professionnelles.

Le SNUipp-FSU effectue un bilan annuel sur la place des femmes en son sein et mène la réflexion sur les modalités de fonctionnement des SD, de l'équipe nationale, du CN : décharges, représentant-es dans les instances représentatives des personnels, fonc-

tionnement collégial, délégations dans les audiences avec l'administration, présence médiatique...

En plus de cette enquête, nous nous appuyons sur l'Observatoire de la parité de la FSU et sur les réussites dans les sections pour encourager de nouvelles stratégies d'organisations afin de permettre une réelle avancée sur ces questions.

? *Afin de favoriser le renouvellement et le lien avec la profession, il travaillera à ce qu'aucun mandat n'entraîne une rupture avec la classe de plus de 3 mandats. Pour cela, il fera le bilan et proposera à tous les niveaux une aide pour les camarades en ayant besoin.*

2.2.1.2. La prise en compte de l'échelon académique et régional, quelles évolutions ?

2.2.1.2.1. Au sein du SNUipp-FSU : coordonner pour mieux agir au niveau académique

Pour le SNUipp-FSU, le département reste le niveau de proximité essentiel d'intervention. Pour autant, le pilotage académique tend à prendre une place de plus en plus prégnante : carte scolaire, règles du mouvement, contractuels, ESPE... certaines questions nécessitent une meilleure coordination des sections du SNUipp-FSU à ce niveau.

Les SN FSU du MEN sont principalement structurés au niveau académique. Le SNUipp-FSU doit pouvoir intervenir de façon cohérente et être entendu à cet échelon-là.

2.2.1.2.2. Au sein de la FSU : la place du SNUipp dans les CFR

La création des grandes régions et des CFR correspondants a complexifié le fonctionnement interne. Cet échelon régional n'est pas un champ d'intervention naturel pour le 1^{er} degré. Pour autant, le SNUipp-FSU doit réfléchir à la façon de prendre toute sa place dans cette instance fédérale qui porte des enjeux importants tant du côté du conseil régional que des Recteurs de région.

2.2.1.3. Le SNUipp-FSU dans la FSU

Partie prenante du trépied fédéral (SD, SN, tendances), le SNUipp-FSU doit prendre toute sa place dans la vie fédérale et s'investir à tous les niveaux existants. Par son souci et sa pratique de synthèse, il contribue à la réflexion et l'élaboration des positions fédérales sur les sujets transversaux des secteurs de la fonction publique.

Si depuis Rodez, des progrès ont été réalisés, le SNUipp-FSU doit encore travailler à rendre son appartenance à la FSU beaucoup plus visible. Force de proposition au sein de la FSU, il doit poursuivre son action pour rendre plus cohérente l'articulation entre syndicats nationaux et fédération.

— 2.2.2. COMMUNICATION : S'ADRESSER AUX MILITANT-ES, AUX COLLÈGUES, À L'OPINION

2.2.2.1. Outiller les sections et leurs militant-es : communication interne

Les outils de communication internes du SNUipp-FSU sont issus d'un long processus d'empilement qui rend la communication entre le national et les sections parfois peu opérantes. Sur l'année 2017-2018, 532 circulaires ont été envoyées aux sections départementales. La

lettre du SNUipp-FSU depuis son passage en numérique n'est plus lue de la même façon, pourtant elle garde un rôle essentiel dans le compte rendu du Conseil National et dans les publications possibles des contributions aux débats. Nous éditons un SNUinfo Hebdo dont la base de données n'est plus à jour.

Il apparaît nécessaire de faire évoluer la communication interne. Pour cela, il est envisageable d'avoir une lettre électronique hebdomadaire aux sections départementales renvoyant par secteurs aux publications de la semaine : circulaires figurant dans l'intra, documents et notes des secteurs, les liens avec les communiqués de presse du SNUipp et de la FSU. Cette lettre hebdomadaire envoyée aux sections serait le premier élément de communication. La possibilité d'information urgente avec des circulaires pourrait être conservée pour des situations exceptionnelles.

2.2.2.2. S'adresser aux collègues, à l'opinion : communication externe

Le SNUipp-FSU, par le biais de Fenêtres sur Cours diffuse son projet pour l'école et la société. L'enquête de lectorat menée en décembre 2017 a réaffirmé sa place dans les écoles et a montré que la profession faisait confiance à la revue du SNUipp-FSU pour décrypter les questions d'actualité de l'école et d'exercice du métier. Le changement de maquette mené en janvier 2018 a pris en compte ces dimensions. De nombreux collègues demandent à pouvoir bénéficier de sa lecture en format liseuse numérique. Le SNUipp-FSU, proposera aux syndiqué-es qui le souhaitent, de lire Fenêtres sur cours au format numérique.

Le site national en lien avec les lettres électroniques est un outil important de communication rapide avec nos contacts ou avec l'ensemble de la profession pour les lettres OSTIC. Le site permet de développer les points de vue du SNUipp-FSU qui réfléchit à la possibilité de commenter les articles en étant identifié.

Le SNUipp-FSU doit poursuivre sa stratégie de développement sur les quatre réseaux sociaux qu'il utilise : Facebook, Twitter, Instagram et YouTube. Il continuera de diversifier ses supports : vidéos, images, liens pour montrer la diversité de l'activité du SNUipp-FSU dans son ensemble.

Le SNUipp-FSU investit syndicalement les groupes Facebook déjà constitués et cherche le moyen de militer dans ces groupes qui, rassemblant un nombre non négligeable de personnels des écoles, doivent être étudiés comme un moyen complémentaire d'entrer en contact et de débattre avec les collègues. Partout où cela est possible, le SNUipp-FSU ne doit pas s'interdire de constituer des groupes à son initiative.

— 2.2.3. SYNDICALISATION

Syndicat de l'ensemble de la profession, le SNUipp-FSU a su donner une place importante à la syndicalisation dans le quotidien des sections départementales. Ceci associé à l'activité syndicale et à un profil en lien avec le milieu a permis des résultats positifs depuis 5 ans. La multiplication de l'activité nationale tant au niveau des publications que des stages, colloques...

rencontre un large écho auprès de la profession. Les sections départementales ont également poursuivi cet effort par une démultiplication des rencontres avec les collègues (RIS, stages, colloques, universités locales...).

2.2.3.1. L'affaire de toutes et tous

À tout moment de l'année, les départements, comme le national, ont su donner à la syndicalisation une place importante.

Des points de syndicalisation réguliers et analysés permettent de mesurer l'impact des campagnes (nationales et locales) menées et l'évolution du nombre d'adhérent-es. Si besoin, le SNUipp-FSU national aidera les départements en questionnement sur le sujet.

Tout contact direct et régulier avec les collègues (tournées d'écoles, midis du SNUipp FSU...) doit être privilégié pour informer, débattre et favoriser la syndicalisation.

Il s'agit de placer l'adhérent-e dans un rôle actif (relais d'informations, d'actions locales ou nationales...). L'investissement des adhérent-es doit être favorisé, il peut être de courte durée sur une action précise (ex. la carte scolaire) mais aussi sur un temps plus long. Cette place et ce rôle de l'adhérent-e doivent être pensés et réfléchis comme un maillon essentiel dans notre contact avec les collègues.

Il convient d'avoir une attention particulière auprès des nouvelles et nouveaux adhérent-es : courrier de bienvenue, documents pour qu'ils comprennent le fonctionnement de leur syndicat, leur proposer de devenir plus actif-ives...

2.2.3.2. Syndiquer les entrants dans le métier

Le fort renouvellement générationnel de la profession impose que la syndicalisation des entrants dans le métier, « néo » (PES à T5) soit une priorité. Les permanences militantes dans les INSPE, réunions et lettres spécifiques, réseaux sociaux, doivent continuer à être développés et articulés de manière cohérente. Ces contacts privilégiés doivent se poursuivre les premières années de fonction (ris, stages syndicaux, pots de rentrée... spécifiques aux néo) afin de fidéliser les adhérent-es.

2.2.3.3. Syndiquer les contractuel-les

Le SNUipp-FSU ne peut accepter les conditions de travail, les niveaux de rémunérations et la précarité de nos collègues contractuel-les travaillant avec nous dans les écoles. Il doit aller à la rencontre de ces salarié-es et avoir une politique volontariste de syndicalisation.

2.2.3.4. Favoriser la fidélisation

Le développement de moyens de paiement favorisant la fidélisation (prélèvement reconductible, paiement par CB reconductible) doit être encouragé et mis en avant. Il est tout aussi important de faciliter le retour des cotisations (enveloppe T, libre réponse, pré timbrée, ...).

L'adhérent-e ne doit pas simplement être sollicité-e une fois par an au moment du renouvellement de son adhésion. Une réflexion doit s'engager sur la mise en place d'appels systématiques, de sollicitations lors des opérations paritaires comme premier maillon de la chaîne d'information du SNUipp-FSU...

Glossaire

AADE	aide administrative à la direction d'école	COP 24	24 ^e conférence des parties à la convention-cadre des nations unies sur les changements climatiques	EREA	école régionale d'enseignement adapté	PEDT	projet éducatif de territoire
AED	assistant-e d'éducation	CPA	cessation progressive d'activité	ERPD	école régionale du premier degré	PEE	professeur des écoles éducateurs
AEDE	agir ensemble pour les droits de l'enfant	CPC	conseiller-ère pédagogique de circonscription	ESMS	établissement et services sociaux et médico-sociaux	PEGC	professeur d'enseignement général de collège
AEFE	agence pour l'enseignement français à l'étranger	CRA	comité régional académique	ESPE	école supérieure du professorat et de l'éducation	PEMF	professeur des écoles maître formateur-trice
AESH	accompagnant-e des élèves en situation de handicap	CRC	comité des droits de l'enfant des nations unies	ESS	équipe de suivi de la scolarisation	PES	professeur des écoles stagiaire
AFFELNET	affectation des élèves par le net	CREFOP	comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles	FGR-FP	fédération générale des retraités fonction publique	PIAL	pôles inclusifs d'accompagnement localisés
APC	activités pédagogiques complémentaires	CRPE	concours de recrutement de professeur des écoles	FIPHFP	fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique	PJJ	protection judiciaire de la jeunesse
APL	aide personnalisée au logement	CSE	conseil supérieur de l'éducation	FLE	français langue étrangère	PMA	procréation médicalement assistée
AP 2000	action publique 2022	CSEE	comité syndical européen de l'éducation	FLS	français langue seconde	PPMS	plan particulier de mise en sureté
ASH	adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés	CSFEF	comité syndical francophone de l'éducation et de la formation	FPE	fonction publique d'État	PRAC	pratique accompagnée
ASIA	action sociale d'initiative académique	CSG	contribution sociale généralisée	FSM	forum social mondial	PPCR	parcours professionnel, carrières et rémunérations
ATSEM	agent technique spécialisé des écoles maternelles	CSI	confédération syndicale internationale	FSU	fédération syndicale unitaire	PPS	projet personnalisé de scolarisation
AVS	auxiliaire de vie scolaire	CSP	conseil supérieur des programmes	HDF	hors de France	PS	petite section
BCD	bibliothèque centre documentaire	CTM	comité technique ministériel	IA	inspecteur d'académie	PSYEN	psychologue de l'éducation nationale
CA	conseil d'administration	CUI	contrat unique d'insertion	IE	internationale de l'éducation	PU	professeur d'université
CAAS	commission académique d'action sociale	DASEN	directeur-trice académique des services de l'Éducation nationale	IFF	indemnité forfaitaire de formation	RAEP	reconnaissance des acquis de l'exp. professionnelle
CAFIPEMF	certificat d'aptitude aux fonctions de PE maîtres formateurs	DDEAS	directeur-trice d'établissement d'enseignement adapté et spécialisé	IME	institut médico-éducatif	RASED	réseau d'aides spécialisées aux élèves en difficulté
CALR	comité académique des langues régionales	DGF	dotation globale de fonctionnement	IMP	indemnité de mission particulière	RDVC	rendez-vous de carrière
CAMPS	centre d'action médico-social précoce	DGI	dangers graves et imminents	INSPÉ	institut national supérieur du professorat et de l'éducation	REP	réseau d'éducation prioritaire
CAP	commission administrative paritaire	DHG	dotation horaire globale	ISAE	indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (1 ^{er} deg.)	RESF	réseau éducation sans frontière
CAPPEI	certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive	DIF	droit individuel à la formation	ISOE	indemnité de suivi et d'orientation des élèves (2 nd deg.)	RH	ressources humaines
CAPE	collectif des associations partenaires de l'école publique	DITEP	dispositif ITEP	ISSR	indemnité de sujétion spéciale de remplacement	RIS	réunion d'information syndicale
CASA	contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie	DLI	(secteur) droits et libertés / international	ISST	inspecteur-trice santé et sécurité au travail	RPI	regroupement pédagogique intercommunal
CASNAV	centre académique pour la scolarisation des enfants allophones nouvellement arrivés	DNB	diplôme national du brevet	ITEP	institut thérapeutique, éducatif et pédagogique	RPS	risques psycho-sociaux
CCP	commission consultative paritaire	DOM	département d'Outre-Mer	JPA	jeunesse au plein air	SAR	service pour les affaires régionales
CDAS	commission départementale d'action sociale	DUERP	document unique d'évaluation des risques professionnels	JRE	journée de retrait de l'école	SD	section départementale
CDAPH	commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées	EAP	emploi avenir professeur	L1,L2,L3	1 ^{ère} année de licence, 2 ^e , 3 ^e	SEGPA	section d'enseignement général et professionnel adapté
CDERE	collectif pour le droit des enfants roms à l'éducation	EAP2	étudiant apprenti professeur	LGBT	lesbiennes, gays, bisexuels et trans	SFR	section fédérale des retraités-es
CEC	contrat d'emploi consolidé	EBEP	élèves à besoins éducatifs particuliers	LRU	loi relative aux libertés et responsabilités des universités	SFT	supplément familial de traitement
CES	confédération européenne des syndicats	EDA-EDO	éducation, développement et apprentissage (1 ^{er} deg.) - éducation, développement et conseil en orientation (2 nd deg.)	M1, M2	1 ^{ère} année de master, 2 ^e	SMA	service minimum d'accueil
CESER	conseil économique, social et environnemental régional	EGPA	établissement d'enseignement général et professionnel adapté	MAT	maître, maîtresse d'accueil temporaire	SN	secrétariat national
CFR	comité fédéral régional	EHPAD	établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes	MCF	maître de conférence	SN	syndicat national
CHSCT	comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	EMC	éducation morale et civique	MDPH	maison départementale des personnes handicapées	SNEP	syndicat national de l'éducation physique
CIAS	comité interministériel d'action sociale	EMI	éducation aux médias et à l'information	MEEF	métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation	SNES	syndicat national des enseignants de 2 nd degré
CIDE	convention internationale des droits de l'enfant	EN	éducation nationale	MEN	ministère de l'Éducation nationale	SNUIPP	syndicat national unitaire des instituteurs, professeurs des écoles et PEGC
CLIS	classe pour l'inclusion scolaire	EP	éducation prioritaire	MIN/MFIN	modules de formation d'initiative nationale	SRIAS	section régionale interministérielle d'action sociale
CME	campagne mondiale pour l'éducation	EPCI	établissement public de coopération intercommunale	MLF	mission laïque française	SST	sécurité et santé au travail
CMP	centre médico-psychologique	EPEP	établissement public d'enseignement primaire	NOTRe	nouvelle organisation territoriale de la république	T1, T2	1 ^{ère} année de titularisation, 2 ^e
CN	conseil national	EPI	enseignement pratique interdisciplinaire	OCDE	organisation de coopération et de développement économiques	TAP	temps d'activités périscolaires
CNESCO	conseil national d'évaluation du système scolaire	EPLEI	établissement public local d'enseignement international	ORS	obligation réglementaire de service	TMS	troubles musculo-squelettiques
COR	conseil d'orientation des retraités	EP(LE)SF	établissement public (local d'enseignement) des savoirs fondamentaux	PACD	poste adapté courte durée	TPS	toute petite section
		ERAFP	établissement de la retraite additionnelle de la fonction publique	PALD	poste adapté longue durée	UE	unité d'enseignement
				PCS	professions et catégories socioprofessionnelles	UEEA	unités d'enseignement en élémentaire autisme
				PDMQDC	plus de maîtres que de classes	UEMA	unités d'enseignement en maternelle autisme
				PE	professeur des écoles	ULIS	unité localisée pour l'inclusion scolaire
				PEAC	parcours d'éducation artistique et culturelle	UPE2A	unité pédagogique pour élèves allophones arrivants
				PEC	parcours emploi compétences	VAE-P	validation des acquis de l'expérience - professionnels
						VISA	vigilance et initiatives syndicales antifascistes
						VAE-P	validation des acquis de l'expérience - professionnels