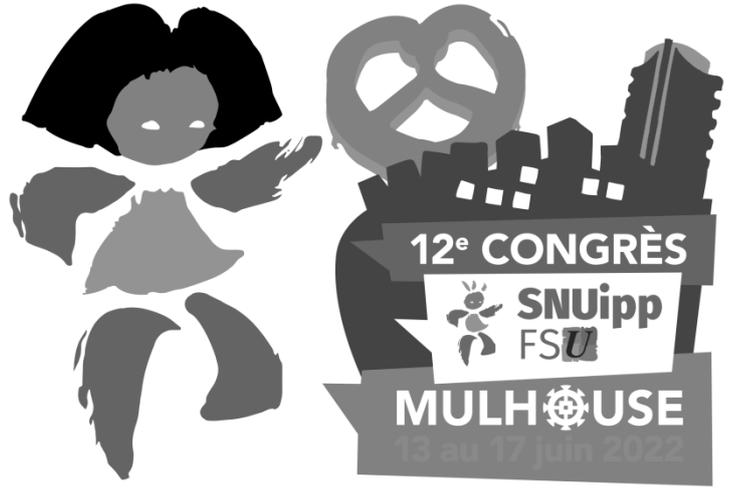


Mars 2022



Les textes préparatoires  
AU 12<sup>EME</sup> CONGRES NATIONAL DU  
SNUIPP-FSU



# Textes préparatoires au 12<sup>ème</sup> congrès national du SNUipp-FSU

<b>Introduction</b>	Page 3
<b>Thème 1 : Combattre les inégalités et construire une école démocratique et émancipatrice</b>	Page 4
Mandats Perpignan	Page 9
Glossaire	Page 24
<b>Thème 2 : Une École bousculée dans son fonctionnement et son organisation</b>	Page 25
Mandats Perpignan	Page 36
Glossaire	Page 42
<b>Thème 3 : Pour une véritable reconnaissance des personnels des écoles</b>	Page 43
Mandats Perpignan	Page 53
Glossaire	Page 56
<b>Thème 4 : Quel syndicalisme pour transformer l'École et la société, pour obtenir des avancées ?</b>	Page 57
Mandats Perpignan	Page 74
<b>Modifications statutaires</b>	Page 75

## **Plus que jamais, le projet syndical du SNUipp-FSU est d'actualité.**

Fondé sur le principe de toutes et tous capables, le projet éducatif du SNUipp-FSU trace les contours d'une école égalitaire œuvrant à l'émancipation individuelle et collective. Mettre fin au poids des déterminismes sociaux dans la réussite scolaire nécessite de maintenir une même exigence pour toutes et tous. La lutte contre toutes les discriminations implique que l'école soit porteuse des valeurs de justice, de partage, de solidarité et d'égalité. À l'heure où les crises systémiques (climatiques, géopolitiques, sociales, sanitaires...) mettent en péril notre avenir, défendre une culture commune permettant de penser le monde et le transformer dans un sens égalitaire, écologique et émancipateur est une nécessité.

À rebours de cette orientation, le ministre Blanquer a déployé pendant cinq ans un projet éducatif régressif. Le resserrement sur ses « fondamentaux » a réduit l'ambition scolaire et a exclu une partie des élèves, particulièrement ceux issus des classes populaires, de l'acquisition de pans entiers de savoirs. L'injonction à l'individualisation des apprentissages ou encore l'imposition de certaines méthodes pédagogiques ont pour conséquence de renforcer les inégalités. La volonté de démanteler l'ASH a été poursuivie. La promotion d'une laïcité excluante a témoigné des orientations réactionnaires de cette politique. La multiplication des prescriptions, les évaluations nationales érigées en outil de pilotage des pratiques enseignantes et du système, ont exacerbé la mise sous tutelle des pratiques enseignantes, au risque d'une prolétarianisation des métiers. La liberté pédagogique, pourtant inscrite dans la loi, est de plus en plus remise en cause. La mise en place des évaluations d'établissements, pilotées par le Conseil d'Évaluation de l'École, va renforcer la dimension de contrôle.

Faisant preuve d'un renforcement du pilotage vertical de l'institution qui a été un des marqueurs de son quinquennat, le ministre a multiplié les marques de mépris vis-à-vis des personnels qui ont pourtant tenu seuls l'école à bout de bras pendant la crise.

Alors que la crise sanitaire a percuté un système scolaire affaibli par un sous-investissement chronique entraînant une intensification du travail de ses personnels, les réformes se sont poursuivies. Le Grenelle de l'éducation puis la loi Rilhac ont affirmé une gestion managériale des personnels et un renforcement de l'appareil hiérarchique. La réforme de la formation initiale, avec le concours placé en M2 a conduit à la diminution des volumes de formation et au renforcement de la part prise par le français et les mathématiques.

Elle a détérioré les conditions d'entrée dans le métier en le réduisant à la reproduction de tâches le conduisant de plus en plus vers un métier d'exécutant·e chargé·e d'appliquer des procédés prescrits. La priorité au primaire n'en a eu que le nom au vu du manque de personnels dans les écoles. Pendant 5 ans, le recours aux contractuel·les a encore progressé et le manque criant de remplaçant·es et d'enseignant·es a été dévoilé au grand jour. Cette dégradation générale est de plus en plus visible et l'attractivité pour le métier en pâtit fortement.

Une rupture nette avec les politiques éducatives menées est non seulement nécessaire, mais aussi urgente. Plus que jamais, le projet syndical du SNUipp-FSU est d'actualité. Un projet qui fait le pari de toutes et tous capables, qui s'appuie sur le collectif (classe et professionnel), qui oeuvre au renforcement de la professionnalité enseignante, qui promeut un investissement massif dans l'école, qui contribue à l'amélioration des conditions de travail des personnels, enseignant·es comme AESH... Un projet qui permet de (re)tisser des liens forts avec et entre les personnels pour changer l'école et la société.

# Thème 1

## Combattre les inégalités et construire une école démocratique et émancipatrice

### **Encart : traiter les conséquences pédagogiques de la crise sanitaire**

Le service public d'éducation a été ébranlé par plus de deux ans de crise sanitaire dont les effets délétères ont été amplifiés par une gestion ministérielle erratique.

Cette crise sanitaire a de nouveau pointé les faiblesses de notre système éducatif : sous-investissement chronique, inégalités scolaires socialement déterminées, formation des enseignant·es lacunaire, faiblesse de plusieurs années de plans numériques.

Les conséquences de cette crise en sont plus de deux ans d'apprentissages entravés où les inégalités ont été exacerbées, des collectifs apprenants abimés où les habitudes de travail nécessaires à des apprentissages sont à reconstruire, des personnels épuisés.

Il est nécessaire de traiter ces conséquences au risque d'un enkystement inacceptable d'inégalités devenues structurelles, particulièrement pour les élèves issu·es des classes populaires. ***Comment affiner les revendications pour répondre aux conséquences de la crise sur les apprentissages et le métier d'élève ?***

### **1. Toutes et tous capables : les savoirs et leur construction pour une émancipation individuelle et collective**

Alors que l'école française demeure l'une des plus inégalitaires au monde, les politiques scolaires actuellement mises en œuvre produisent des effets contraires aux intentions gouvernementales affichées en termes de démocratisation de l'accès aux savoirs. Dès le début de la scolarité, les pratiques évaluatives, didactiques et pédagogiques imposées ou induites placent une grande partie des élèves, les moins connivents avec la culture scolaire, dans une situation de non-réussite très vite qualifiée de difficulté scolaire. Les élèves des classes populaires et principalement celles et ceux de l'éducation prioritaire, ont été particulièrement visé·es par les prescriptions ministérielles prônant un enseignement de plus en plus formaté qui obère pour le plus grand nombre la possibilité d'émancipation par l'école.

Pour une école démocratique, il convient de placer le rapport aux savoirs des élèves des classes populaires au centre du système éducatif et de faire évoluer les pratiques pour garantir une même ambition pour tous les élèves. L'École doit avoir pour objectif l'accès de toutes et tous à une citoyenneté libre et éclairée permettant de penser le monde et d'agir sur lui. Pour cela elle doit assurer l'accès à une culture commune pour toutes et tous et à l'exercice de l'esprit critique. Les conditions d'enseignement et d'apprentissages doivent être améliorées et doivent s'appuyer sur des collectifs de travail formés et ayant les moyens en temps de travailler. Le projet du SNUipp-FSU du 18h+3 articulé au « plus de maître que de classes » est un des leviers majeurs pour répondre à ces exigences (cf corpus 1).

#### **1.1. Une construction collective des savoirs pour l'émancipation**

##### **1.1.1. Collectif apprenant, hétérogénéité, différenciation**

Rompre avec les déterminismes sociaux, culturels et scolaires implique de considérer l'hétérogénéité comme un levier de réussite et non comme un obstacle. Cela suppose une transformation en profondeur du système éducatif.

La scolarité concerne une grande diversité d'enfants et de jeunes issu·es de milieux sociaux, de parcours scolaires, de trajets personnels et/ou familiaux variés. Les conditions de

scolarisation et d'encadrement doivent permettre d'élever leur niveau de savoir et d'autonomie au sein d'un collectif classe et école. Le caractère collectif de ce cadre est un élément essentiel de la réussite tant individuelle que collective, et participe de l'émancipation de toutes et tous. C'est pourquoi le collectif apprenant doit être renforcé en réduisant le poids des évaluations individuelles stigmatisantes et en développant les pratiques de coopération, de confrontation visant l'accès de toutes et tous à une culture commune. La différenciation est un des outils parmi d'autres pour y contribuer, à la condition de conserver les mêmes ambitions pour tous les élèves.

Pour le SNUipp-FSU, la difficulté scolaire, au-delà des problématiques sociales et familiales, ne peut pas être renvoyée à la responsabilité des élèves et de leur famille ou à celle des enseignant-es mais doit interroger et mobiliser tout le système éducatif.

### **1.1.2. Penser le collectif-classe VS parcours individualisés**

L'École est prise entre « l'indifférence aux différences » qui consiste à considérer comme déjà acquis dans l'environnement familial le rapport aux savoirs nécessaires pour réaliser les apprentissages scolaires, et « la surestimation des différences » qui diminue les ambitions pour certain-es. Loin de lutter contre les inégalités scolaires, l'individualisation des apprentissages et des parcours participe de leur augmentation et de l'enfermement d'une partie des élèves dans un devenir scolaire socialement déterminé.

Penser le collectif-classe pour qu'il soit le moyen de la lutte contre les inégalités implique de mettre au centre de la réflexion pédagogique le rapport aux savoirs des élèves des classes populaires. C'est cette démarche qui permet de faire réussir tous les élèves. Cela nécessite de rendre explicite les véritables enjeux d'apprentissages, de s'intéresser aux obstacles socio-cognitifs et à la mise en lumière des moyens de leur résolution. Les outils pédagogiques du collectif que sont la constitution d'expériences communes, la coopération, la confrontation, le développement de l'esprit critique sont essentiels. L'apport des mouvements pédagogiques engagés dans la démocratisation de l'école (GFEN, ICEM, OCCE...), le développement de savoirs professionnels par l'articulation entre pratiques scolaires et travaux de la recherche sont essentiels.

### **1.1.3. Maternelle**

L'école maternelle, lieu de socialisation et d'apprentissages, est un maillon essentiel dans la lutte contre les inégalités et pour l'accès de toutes et tous à une culture commune.

Dès sa nomination, le ministre Blanquer a remis en cause le point d'équilibre trouvé entre les différentes missions assignées historiquement à l'école maternelle dans le programme 2015, plébiscité par les enseignant-es. Le conseil supérieur des programmes, saisi par le ministre, proposait en décembre 2020 une modification en profondeur : précocité des apprentissages, conception techniciste des apprentissages, resserrement autour des fondamentaux. A la suite du travail syndical engagé par le SNUipp-FSU et ses partenaires syndicaux et associatifs, le cadre et les grandes orientations du programme 2015 ont été préservés. Les marges de manœuvre conservées permettent aux enseignant-es de résister à la tentative de primarisation fondée sur les injonctions à préparer les GS aux tests de début de CP.

Quant à l'instruction obligatoire à 3 ans, elle a permis au ministre de s'exonérer de la question de la scolarisation à deux ans. Celle-ci ne cesse de baisser alors qu'elle s'avère cruciale en particulier pour les élèves issus des milieux populaires. Elle doit être prioritairement renforcée dans les territoires où les conditions de vie sont difficiles notamment en éducation prioritaire et dans les Outre-mer.

Le SNUipp-FSU réaffirme les spécificités d'une école première qui exige un engagement réel de l'Education nationale et des collectivités.

- le droit pour les parents de scolariser leur enfant à deux ans
- le maintien des dispositifs moins de trois ans et leur bilan

- la baisse des effectifs partout et dans toutes les classes
- un·e ATSEM par classe
- des RASED complets, des PDMQDC
- des formations spécifiques dès l'INSPE
- du temps institutionnel pour rencontrer les partenaires (familles, RASED, élu·es, PMI...)

Le SNUipp-FSU s'oppose à une spécialisation « maternelle » comme au profilage des postes. Il refuse les fusions maternelle/élémentaire imposées.

#### **1.1.4. Politiques des cycles, effectifs**

Le travail en cycles a été rendu plus difficile depuis les ajustements de programmes de 2018. Pourtant, dans le cadre de la lutte contre l'échec scolaire, la politique des cycles permet de donner le temps nécessaire à chaque élève pour effectuer ses apprentissages. Elle implique une réflexion collective permettant la mise en cohérence et la continuité des apprentissages. Cela passe par des concertations spécifiques pour assurer le suivi des élèves et des projets, notamment pour les concertations inter-degré et inter-cycle. Le temps consacré à ces concertations doit être reconnu.

La spécificité de l'école maternelle doit être préservée dans un cycle unique.

Malgré les moyens mis en place, les dédoublements en éducation prioritaire n'ont pas fait la preuve d'un impact en termes d'amélioration des résultats. Des dispositifs indispensables à la réussite de tou·tes ont été sacrifiés : baisse drastique des formations, disparition des PDMQDC, sans qu'un bilan de leur efficacité n'ait été fait, et limitation de l'intervention des RASED. Le SNUipp-FSU revendique des effectifs ne dépassant pas 24 par classe, 20 en éducation prioritaire, 15 en TPS-PS.

#### **1.1.5. Prévention, adaptation**

Pour une école émancipatrice et réductrice des inégalités, l'école doit considérer l'élève dans sa globalité et doit pouvoir exercer ses missions de prévention afin d'anticiper les difficultés conduisant à l'échec et à de la souffrance. Cela nécessite le recours à des actions coordonnées et conjointes, dans et hors la classe, à la confrontation de regards croisés, une pluralité de personnels formés, qui axent leur travail sur l'observation, l'analyse des difficultés rencontrées par les élèves, et les adaptations nécessaires à mettre en œuvre.

Le/la PE ne peut rester seul·e face à la diversité au sein de sa classe et aux problèmes posés (élèves qui bousculent le cadre scolaire, grande difficulté à entrer dans les apprentissages, troubles spécifiques...).

Il est nécessaire de rendre possible une variété d'organisations pédagogiques et d'adaptations, avec des personnels spécialisés pour mettre en œuvre des actions spécifiques en fonction des besoins individuels et collectifs : RASED, UPE2A, PDMQDC, co-intervention, groupes de besoins, actions de remédiation...

Les personnels spécialisés et les dispositifs particuliers doivent être présents dans toutes les écoles pour répondre aux besoins spécifiques individuels et collectifs des élèves.

#### **1.1.6. Élèves dits à besoins éducatifs particuliers**

La définition des Besoins éducatifs particuliers avait dans les années 70, l'ambition de remettre en cause les catégorisations définies par le handicap et ou la déficience de l'enfant. La politique libérale en a fait un nouvel outil de catégorisation, qui permet désormais de rationaliser et d'individualiser les parcours des élèves. Le SNUipp-FSU réaffirme la nécessité de développer des réponses au sein de l'école afin de ne pas faire de l'utilisation des BEP un outil de stigmatisation et de médicalisation du traitement de la difficulté.

#### **1.1.7. Évaluations**

L'évaluation est un geste professionnel qui appartient aux enseignant·es.

Les enseignant·es doivent être formé·es à l'observation continue des élèves et des processus

d'apprentissage, à l'analyse des productions, et à la compréhension des procédures, des points d'appui et des difficultés des élèves.

Leur formation doit permettre à la fois d'identifier des besoins individuels d'élèves et de concevoir des situations d'apprentissage collectif qui permettent à chacun·e d'apporter sa contribution à la culture commune en construction en dépassant les obstacles à la compréhension. L'évaluation doit cesser d'être le levier d'une « individualisation » trop souvent synonyme d'une mise en exercice solitaire qui décourage. Si des entraînements sont utiles, l'évaluation ne doit pas faire oublier que les savoirs sont interdépendants, et qu'une conception morcelée et successive d'apprentissages ponctuels fabrique plus de difficultés qu'elle n'en résout.

C'est le renforcement de la professionnalité enseignante qui doit être visé, afin que se développent les évaluations formatives permettant aux élèves d'identifier leurs progrès et de prendre confiance dans leurs capacités. L'évaluation peut ainsi trouver sa juste place dans les apprentissages. Les enseignant·es doivent garder la maîtrise des modalités et contenus d'évaluations de leurs élèves.

Les enseignant·es doivent pouvoir choisir librement la manière de rendre compréhensibles les résultats aux familles, et notamment la forme des livrets d'évaluation. Le ministère doit cesser de confondre évaluation du système qui doit être conduite sur échantillons, et évaluation des élèves qui relève de la professionnalité enseignante. Le SNUipp-FSU exige l'abandon des évaluations nationales standardisées CP, CE1 et 6e, et sera vigilant quant à la mise en place d'évaluations standardisées sur d'autres niveaux.

## **1.2. Quels savoirs pour répondre aux enjeux de transformation sociale : quelle culture commune**

### **1.2.1. Programmes**

Gage d'un accès pour tou·tes à une culture commune émancipatrice, les programmes scolaires sont mis en œuvre par les enseignant·es dans le cadre de la liberté pédagogique inscrite dans la loi. Le SNUipp-FSU revendique qu'ils soient élaborés par une instance indépendante, prenant appui sur toute la recherche et sur les avis des organisations syndicales et mouvements pédagogiques.

Les vadémécums et guides publiés par le ministère ne doivent pas être imposés, leur distribution dans les INSPE doit cesser. Les programmes nationaux doivent rester la référence, en particulier en formation initiale et continue. Le SNUipp-FSU veillera à ce que les enseignant·es restent des concepteurs et conceptrices afin de démocratiser la réussite scolaire.

Le SNUipp-FSU s'oppose aux remises en cause des programmes à chaque alternance politique, sans bilan. Elles déstabilisent le travail des enseignant·es, sont préjudiciables aux élèves, fragilisent et décrédibilisent notre système éducatif.

### **1.2.2. Langues et cultures régionales**

La loi de mai 2021, relative à la protection patrimoniale des langues régionales et à leur promotion, dite « loi Molac », légitime l'accès aux langues régionales en apportant de réelles avancées en termes de visibilité de celles-ci, en remettant en évidence leur rôle éducatif, leur place dans le patrimoine culturel national et en les replaçant au sein de l'école publique. L'enseignement des langues régionales est désormais inscrit dans les horaires ordinaires de l'école, sur tout ou partie des territoires concernés, dans le but de proposer l'enseignement de la langue régionale à tous les élèves. Dans les classes bilingues, l'enseignement intensif dit « immersif » français-langue régionale est à présent possible dès la petite section de maternelle. Ce choix doit rester à la main des équipes. À ce titre, la continuité de l'enseignement de et en langue régionale de la maternelle à l'université doit pouvoir être assurée.

L'administration doit maintenant doter l'école publique des moyens nécessaires. Le SNUipp-FSU rappelle sa demande de création de postes d'enseignants bilingues, pour ne pas avoir recours à l'emploi de contractuel-les. Le SNUipp-FSU s'oppose à la mise en concurrence des filières bilingue et monolingue dans la gestion des moyens avec des comptages séparés, notamment lors des opérations de carte scolaire. Les CALR (Conseils Académiques des Langues Régionales) doivent pouvoir se tenir partout dans le respect des textes et doivent prendre en compte les revendications des élu-es du personnel. La formation est au cœur des revendications du SNUipp-FSU, les enseignant-es doivent bénéficier d'une offre de formation initiale et continue de et en langue régionale.

En Outre-mer, la prise en compte des langues maternelles nécessite des moyens que l'École de la République doit attribuer. Dans les départements 67 et 68, le dispositif d'enseignement des langues régionales est détourné pour un enseignement intensif de l'allemand, langue étrangère. En Guyane, le dispositif est détourné au profit du portugais, utilisé comme expérimentation. Le SNUipp-FSU exige l'arrêt de l'expansion de ces dispositifs.

### **1.2.3. Éco-citoyenneté**

La prise en compte de la gravité de la crise climatique est un enjeu fondamental. En tant que lieu de transmission et lieu de vie, l'École a une double responsabilité sur le sujet. Elle doit préparer à une éco-citoyenneté responsable en donnant aux élèves les outils pour appréhender les questions que soulève la nécessaire rupture écologique. Elle doit les doter de capacités d'analyse critique afin de permettre les transformations sociales nécessaires aussi bien du point de vue de la consommation que de la production à l'échelle locale comme internationale.

La révision des programmes d'éducation au développement durable (juillet 2020), si elle a permis des avancées tangibles, est très insuffisante, et ne vise qu'à susciter des engagements des élèves et des personnels dans le cadre scolaire sans prendre en compte les enjeux climatiques. Cette approche qui fait primer les gestes individuels ou à l'échelle locale, sans jamais interroger le mode de production global, ni les choix de société, n'est pas satisfaisante.

L'éducation à l'écocitoyenneté doit permettre d'établir des liens de cause à effet entre les politiques publiques, les orientations économiques et leurs conséquences environnementales et sociales pour en faire une « question socialement vive ». Les problématiques environnementales ne peuvent être traitées comme de simples thèmes, au service du renforcement de compétences disciplinaires mais comme de véritables objets d'enseignements. Cette ambition n'est pas encore suffisamment affirmée. Les sorties scolaires et l'enseignement en pleine nature ne sont pas suffisamment encouragés.

Pour permettre à l'École de prendre toute sa place dans une réelle éducation à l'écologie, le SNUipp-FSU demande une indispensable formation des équipes pédagogiques et la rédaction de programmes incluant une vraie problématisation.

### **1.2.4. Égalités de genre et antiracisme**

En excluant certains champs de savoirs indispensables à l'émancipation, la politique éducative actuelle participe à l'augmentation des inégalités scolaires. Couplée à une vision réductrice de la laïcité, elle éloigne les élèves des valeurs d'ouverture à l'autre et de respect. Donner les éléments pour comprendre certains ressorts des inégalités, en débattre collectivement, faire grandir les élèves dans l'idée d'une égalité de fait sont des nécessités.

Quatre ressorts sont identifiés pour une éducation à l'égalité filles-garçons :

- la réalisation de séquences spécifiques
- la mise en œuvre effective des séquences d'éducation sexuelles et à la vie affective prévue dans les programmes
- une vigilance de chaque instant pour lutter contre les pratiques enseignantes empreintes de discriminations intégrées

- un enseignement et une éducation à un langage égalitaire.

Les personnels doivent bénéficier d'une solide formation initiale et continue qui actuellement se réduit trop souvent dans ce domaine à un parcours de formation à distance.

### **1.2.5. Éducation numérique et aux médias**

L'utilisation experte du numérique implique à la fois la maîtrise du numérique comme outil mais aussi comme champ culturel. Lutter contre les inégalités numériques nécessite donc de traiter à l'école les apprentissages de haut niveau (littératie numérique, numérique comme outil de création...).

Le numérique scolaire n'acquérant de valeur ajoutée qu'à travers la valeur pédagogique de ses usages, les enseignant·es doivent bénéficier d'une formation initiale et continue d'une qualité et d'un volume suffisants à une acculturation professionnelle permettant de conserver la maîtrise de la conception de leurs enseignements. Un temps de formation conséquent doit être mis à disposition des équipes chaque année, afin qu'elles mettent à jour le matériel, leurs connaissances, leur maîtrise des outils et développent leurs projets, avec l'accompagnement pédagogique des ERUN. Les solutions open source doivent être privilégiées. Le déploiement des territoires numériques éducatifs, sans consultation préalable des équipes pédagogiques, laisse craindre des atteintes à la professionnalité enseignante et à la liberté pédagogique.

La première approche des outils numériques doit aussi permettre à chaque élève d'apprendre à protéger ses données personnelles et sa vie privée. La surexposition précoce aux écrans est un problème de santé publique pour lequel des campagnes publiques doivent relayer les informations scientifiques renseignant parents et enseignant·es.

Pour comprendre le monde qui les entoure, les élèves doivent plus que jamais apprendre à s'informer en exerçant leur esprit critique. Les enseignant·es doivent être formé·es aux processus de construction de l'information et à la lecture d'images.

### **1.2.6. EPS**

L'horaire de trois heures dédié à l'EPS dans les programmes est rarement mis en place dans un contexte de pressions visant à resserrer sur les « fondamentaux » et de disparition des CPC EPS couplée à l'absence de formation spécifique. Le « savoir nager » et « l'aisance aquatique », bien qu'indispensables car enjeu de société, sont mis au centre de l'enseignement de la natation sans pour autant tenir compte des réalités de terrain (structures, organisation chronophage de l'activité).

Les dispositifs « savoir rouler à vélo » et « 30 min d'Activité Physique Quotidienne » valorisent la contractualisation avec des clubs sportifs locaux et/ou des collectivités territoriales posant ainsi la question de l'équité et des inégalités sur les territoires. En entretenant les confusions entre « bouger », « sport » et « EPS », ils ouvrent la voie à un mélange des rôles des différent·es intervenant·es, avec un risque de glissement vers le péri-scolaire et l'extra-scolaire.

L'éducation physique et sportive relève d'une programmation et d'objectifs d'apprentissage précis qui ne peuvent se résumer à des plans de communication. Enjeu de santé public pour les futurs adultes et facteur de réduction des inégalités sociales et de genre, cette éducation doit avoir toute sa place au sein du service public d'éducation en respectant uniquement les programmes.

## **2. Quelle professionnalité enseignante pour démocratiser la réussite scolaire**

Former tou·tes les élèves, en leur donnant tous les outils pour construire leur avenir, nécessite que les enseignant·es soient considéré·es comme des concepteurs et conceptrices. Pour assurer cette mission qui repose sur le principe du « toutes et tous capables », les

enseignant·es doivent garder la main sur leur métier. Donner aux enseignant·es une réelle formation choisie régulière et ambitieuse, articulée avec les travaux de toute la recherche, c'est permettre la construction des gestes professionnels assurés et une réflexion sur ses pratiques. Face aux injonctions et aux prescriptions hiérarchiques, le SNUipp-FSU défend le « pouvoir d'agir » des acteurs et actrices de l'école, la liberté pédagogique, la culture professionnelle nourrie de son histoire pédagogique.

Le 18h+3h, en est un des leviers. La déconnexion du temps enseignant et du temps élève est un enjeu fort pour qu'enfin puissent se construire et fonctionner les collectifs de travail, la formation, l'ensemble des temps indispensables à la concertation (partenaires, parents, équipes enseignantes...).

## **2.1. Quels collectifs de travail ?**

### **2.1.1. Des collectifs abimés**

Alors que les enseignant·es font face à un isolement de plus en plus grand, les collectifs de travail au sein des écoles se sont considérablement appauvris notamment par la suppression massive d'enseignant·es spécialisé·es, la disparition des PDMQDC et le manque de temps institutionnalisé pour la concertation. Ce sont pourtant eux qui permettent aux enseignant·es de sortir de l'isolement, de résister aux injonctions auxquelles elles et ils sont soumis·es et à la remise en cause de leur expertise professionnelle, principales sources de perte de sens du métier, voire de souffrance au travail.

Le collectif pédagogique représente une ressource indispensable au fonctionnement de l'école, à l'élaboration de ressources pédagogiques et à la dynamique des équipes.

### **2.1.2. Des moyens pour le développement du travail collectif**

Le travail collectif nécessite une meilleure coordination et une meilleure cohérence entre les différents groupes existants, institutionnalisés ou informels (conseil des maître·sses, d'école, de cycle, équipes éducatives...). Un temps institutionnel doit être dédié pour permettre une co-construction de réponses pédagogiques évitant ainsi la médicalisation systématique du traitement des difficultés scolaires. Afin de permettre ce travail d'élaboration collective au service des apprentissages, le SNUipp-FSU revendique une déconnexion horaire des temps élèves/enseignant·es et un temps de service de 18h + 3h avec des maître·sses supplémentaires afin de permettre une prise en compte institutionnelle des temps d'échange et d'élaboration.

### **2.1.3. Les équipes pluri-professionnelles**

Afin de renforcer la construction collective de réponses pédagogiques pour lutter contre les inégalités scolaires et faire réussir tous les élèves, l'autorité pédagogique doit rester aux mains des collectifs de travail constitués des enseignant·es, ATSEM, AESH et membres du RASED. Dans cette visée, les RASED doivent retrouver leur place au plus près des élèves et des classes et être ré-abondés en moyens humains et de fonctionnement. Les personnels de ces réseaux ne doivent plus être seulement considérés comme des personnes ressources. Quelle place et rôle des conseillers pédagogiques dans ces équipes ? Les AESH doivent bénéficier d'un volume horaire spécifique pour la concertation au sein de l'équipe.

La place des personnels spécialisés à vocation pédagogique doit être renforcée avec des enseignant·es spécifiquement dédié·es au travail d'adaptation des actions pédagogiques. Le rôle des psyEN au sein des RASED et des écoles doit être réaffirmé tout comme leurs missions et leurs actions d'aide et de soutien en direction des élèves. Le recrutement d'infirmières et de médecins scolaires, d'assistantes sociales, devra permettre de renforcer ces équipes pluri-professionnelles qui, par leur approche globale de l'enfant-élève, pourront prévenir les difficultés scolaires.

## **2.2. Structures et dispositifs**

L'ensemble des structures et dispositifs qui relèvent de la prévention et de l'adaptation ont subi depuis plusieurs années des réductions de personnels et une modification des missions. Les nouveaux dispositifs de l'école inclusive ont pris la place de ces dispositifs et ces structures. Ils apparaissent comme la seule solution dans certaines écoles mais ne répondent pas aux attentes des enseignant·es et des élèves. Les structures et dispositifs existants doivent retrouver leurs moyens de fonctionner et se déployer sur l'ensemble du territoire, dans l'ensemble des écoles.

Les textes concernant les dispositifs et structures qui n'ont pas connu d'évolutions majeures depuis le congrès de Perpignan sont disponibles dans le corpus : UPE2A / élèves allophones, EGPA, Dispositifs et Classe Relais, Unités d'Enseignement, PIAL, Pénitentiaire (cf corpus 2).

### **2.2.1. RASED**

Le démantèlement des réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficultés se poursuit. Après les suppressions massives de postes qui ne permettent plus aux enseignant·es et psychologue EN d'assurer le suivi des élèves les plus en difficulté, ce sont aux missions que le ministère s'est attaqué. Le CAPPEI et le fonctionnement en Pôles ressources remet en cause les aides directes aux élèves au profit de missions de « personne ressource » pour les élèves dits à besoins éducatifs particuliers.

Le SNUipp-FSU maintient son exigence pour la refondation des RASED avec ses 3 composantes pour la réduction des inégalités et des difficultés scolaires par l'intervention directe auprès des élèves et des familles (cf corpus 3).

### **2.2.2. Pôles ressources de circonscription**

Les pôles ressources ne répondent toujours pas aux attentes des enseignant·es pas plus qu'ils ne contribuent à dénouer des situations d'enfants en souffrance avec l'école. Faute de structures et dispositifs scolaires ou médico-sociaux capables de répondre aux besoins des élèves, ils participent au démantèlement des réseaux et éloignent ses personnels des équipes de terrain. Dans les conditions actuelles, où ils ne répondent ni au besoin des élèves, ni à ceux des équipes, le SNUipp-FSU demande que le RASED sorte de ce dispositif (cf corpus 4).

### **2.2.3. SEGPA**

La 6e inclusive ne répond ni aux besoins des élèves, ni à ceux des équipes, dans les conditions actuelles le SNUipp-FSU demande son abandon immédiat (cf corpus 5).

voir Corpus de Perpignan

### **2.2.4. EREA-ERPP**

La fermeture arbitraire d'EREA s'est poursuivie durant cette période sans aucune considération pour les élèves scolarisé·es. Le SNUipp-FSU s'oppose à ce démantèlement larvé des EREA (cf corpus 6).

### **2.2.5. ULIS**

Les effectifs ULIS 2nd degré explosent remettant en cause le travail des coordonnateur·trices ULIS. L'augmentation du nombre d'élèves dégrade la qualité de leur scolarisation et les adaptations nécessaires des apprentissages scolaires.

Le SNUipp-FSU réaffirme la nécessité de ne pas dépasser 12 élèves en ULIS 1er degré et 10 en ULIS 2nd degré (cf corpus 7).

### **2.2.6. Les nouveaux dispositifs de l'école inclusive**

Le MEN a multiplié les expérimentations pour créer de nouveaux dispositifs sans s'appuyer sur les besoins et les expertises des professionnel·les de l'école.

La création des Equipes Mobiles d'Appui à la Scolarisation (EMAS) interviennent sur demande, principalement en conseil et en formation auprès des équipes, mais n'interviennent pas directement auprès de l'élève qui rencontre des difficultés. Ces dispositifs extérieurs à l'école ne permettent pas de répondre de façon satisfaisante aux problématiques posées par les élèves dits à besoins spécifiques notamment parce qu'elles n'ont pas pour mission principale la question des apprentissages de l'élève.

Des Dispositifs d'auto régulation (DAR), destinés aux enfants souffrant de Troubles du spectre de l'autisme (TSA) sont installés en toute opacité dans certaines écoles. Ce dispositif compléterait les UE autisme, et oriente son action dans une logique médicalisante, avec des intentions de guider les pratiques sur l'autisme autour de « bonnes méthodes » : la méthode ABA, un travail sur les habiletés sociales, la guidance parentale...

Le SNUipp-FSU exige une réelle concertation sur ces nouveaux outils et pose la question d'un véritable service public du secteur médico-social.

## **2.3. La formation initiale et continue, premier levier de la transformation du métier**

### **2.3.1. Formation initiale**

La formation des professeur-es des écoles doit être repensée pour répondre au constat largement partagé d'une école française inégalitaire et donc aux enjeux de la réussite de tous les élèves.

#### **2.3.1.1. Caractérisation des réformes de la formation initiale**

La formation initiale des professeur-es des écoles a été soumise à de nombreuses réformes. En 2006, la place du terrain est devenue un élément central de l'année de formation post-concours et les contenus de formation ont alors été définis en fonction du stage filé en responsabilité. Cette bascule n'a jamais été remise en cause par la suite.

La loi LRU et le manque d'ambition pour les ESPE puis les INSPE ont conduit à faire de ces derniers les parents pauvres de l'université.

La responsabilité de classe a entraîné un changement de posture des stagiaires puisqu'elle les place en charge d'une classe pour toute une année scolaire. Ce changement de paradigme a ouvert une brèche qui ne s'est jamais refermée et Blanquer, en plaçant le concours en fin de M2, a parachevé la destruction de la formation professionnelle. Cette dernière réforme confie des missions d'enseignement à des étudiant-es contractuels alternant-es n'ayant pas encore réussi le concours et place les stagiaires issu-es de master MEEF à temps plein en responsabilité de classe.

Cette réforme institutionnalise et banalise le recours à des agent-es non titulaires pour des missions d'enseignement. Elle place également l'essentiel de la formation initiale avant le recrutement et désengage ainsi l'État. Le SNUipp-FSU s'y oppose.

Pour le SNUipp-FSU, la formation professionnelle doit s'opérer après le recrutement, et, la responsabilité de classe doit être pensée comme un élément de formation. Les stagiaires ne doivent donc pas être comptabilisé-es comme des moyens d'enseignement.

Le SNUipp-FSU s'oppose à cette formation initiale qui poursuit le démantèlement de l'école publique, de la professionnalité enseignante et du statut de fonctionnaire en recourant massivement à des contractuel·les.

Il oppose un tout autre projet qui pense la formation des enseignant-es de façon globale. Il porte le projet d'une formation initiale longue qui permette de développer une posture professionnelle solide, en lien avec les travaux de toute la recherche.

#### **2.3.1.2. Démocratiser l'accès aux métiers, une nécessité**

Le SNUipp-FSU revendique la démocratisation de l'accès au métier à l'aide de pré-recrutements ce que ne permettront pas les PPPE.

Le dispositif du Parcours Préparatoire au Professorat des Écoles (PPPE) porte une vision peu ambitieuse de la formation des enseignant-es du 1er degré et inévitablement de l'école primaire.

Ce dispositif ne répond en aucune façon aux objectifs de démocratisation de l'accès au métier, d'attractivité et de sécurisation des parcours de formation : il n'est pas accompagné de mesures de financement des études, n'offre pas un cadre sécurisant pour obtenir le

diplôme et réussir le concours.

Ce parcours induit une désuniversitarisation de la formation des professeur-es des écoles. En effet, ces classes sont implantées dans des lycées et la quasi-intégralité des enseignements du parcours sera confiée à des professeur-es du 2nd degré.

Le PPPE soulève de nombreux problèmes tant du point de vue des contenus disciplinaires, de la mise à l'écart des formateur-trices du 1er degré que du décrochage entre la formation des enseignant-es du 1er et du 2nd degrés.

En considérant la faible part consacrée aux enseignements universitaires, la réorientation des étudiant-es pourrait être compromise. Le SNUipp-FSU exige le retrait de ces parcours.

Il continue à s'opposer au dispositif d'AED en préprofessionnalisation, qui ampute les horaires universitaires des étudiant-es, les met en responsabilité de classe dès le M1 et n'offre aucun module de préprofessionnalisation.

Le SNUipp-FSU continue à porter son projet de pré-recrutements tel que défini dans le corpus de Perpignan (cf. corpus 8).

### **2.3.1.3. Parcours de formation et recrutement**

La réforme de la formation initiale généralisée à la rentrée 2021 a modifié l'architecture de la formation et du recrutement. Désormais, le concours est placé en fin de M2 ce qui retarde l'entrée dans le métier. Le SNUipp-FSU s'oppose à cette réforme, qui va renforcer les problèmes d'attractivité et de démocratisation des métiers de l'enseignement.

Il défend une architecture de formation basée sur une formation initiale longue et continuée (cf corpus 9).

### **2.3.1.4. Les établissements de formation**

Les établissements de formation doivent permettre la mise en relation entre la recherche et le terrain, entre PE et chercheur-euses. Pour cela, les équipes doivent être pluricatégorielles partout (enseignant-es du terrain des différents degrés et enseignant-es chercheur-euses, partenaires de l'éducation) pour permettre une approche globale de l'enfant, de l'élève, de l'enseignement, de l'éducation.

Le SNUipp-FSU réaffirme la nécessité de la création d'établissements de formation indépendants des lobbies économiques et politiques et avec des moyens financiers propres.

Le SNUipp-FSU affirme la nécessité de rétablir l'équilibre entre la place de la recherche universitaire et celle des enseignant-es travaillant au contact des élèves de leur degré (cf corpus 10).

### **2.3.1.5. Contenus de formation : articulation entre théorie et pratique**

Le SNUipp-FSU s'oppose à toute formation centrée sur les « fondamentaux ». Cette formation disciplinaire, scientifique, didactique et pédagogique de haut niveau doit s'inscrire dans la polyvalence du métier et permettre la construction d'une professionnalité. La formation initiale des PE doit s'appuyer sur le constat d'une école française inégalitaire pour faire de la lutte contre ces inégalités un enjeu majeur. Des modules de formation obligatoires et complémentaires doivent être dispensés afin de former les futur-es enseignant-es à la réussite de tous les élèves accueilli-es dans les classes. Il ne suffit pas d'observer des gestes professionnels et postures enseignantes, il faut les analyser, les conceptualiser. De même, être en classe ne suffit pas à se former. Un aller-retour permanent entre théorie et pratique est indispensable. De fait, 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 stagiaires. Les stages doivent être préparés en amont puis analysés en aval. Ils doivent permettre aux stagiaires d'avoir le recul nécessaire pour développer leur réflexivité et construire leurs actes pédagogiques en s'appuyant sur les apports de toute la recherche.

### **2.3.1.6. Évaluation-validation-double tutorat**

Pour assurer le suivi des étudiant-es en Master MEEF (SOPA, en contrat AED ou alternants),

de plus en plus de PE, souvent désignés-es par leur IEN, doivent remplir des missions de tutorat sans temps supplémentaire ni formation pour assurer une telle mission. (cf 2.3.1)

Pour que le suivi des stagiaires soit assuré dans une logique de formation et non d'évaluation, les stagiaires lauréat-es des concours 2022 et ultérieurs doivent bénéficier d'un double tutorat (de terrain et universitaire). Ce tutorat doit être assuré par des formateur-trices 1er degré certifié-es et des tuteurs-tutrices universitaires. Elles et ils doivent avoir les moyens et le temps nécessaire pour assurer un suivi régulier, concerté, cohérent et sans pression hiérarchique. La titularisation doit être prononcée sur la base d'un référentiel de compétences connu de tou-ttes qui doit être le même quel que soit le parcours antérieur des stagiaires.

### **2.3.2. Formation continue**

La formation continue est un droit des personnels, que la loi de 2019 a transformé en obligation. La loi doit être modifiée, c'est à l'institution d'avoir l'obligation de consacrer les moyens nécessaires à la formation des personnels.

La formation continue a pour objet de renforcer la professionnalité des agent-es, d'enrichir leurs connaissances dans le cadre de leurs projets personnels ou de permettre la validation d'acquis, et non d'introduire des hiérarchies intermédiaires ou de donner lieu à des « valorisations » arbitraires (promotion, mobilité). Les demandes des personnels, qu'elles soient individuelles ou collectives, doivent servir à l'élaboration des plans académiques de formation. La formation continue doit ainsi répondre aux attentes individuelles mais aussi aux demandes collectives des équipes, s'organiser sur le temps de classe et se tenir sur des temps longs autant que nécessaire.

La formation professionnelle ne peut être remplacée par une formation à distance. A l'instar des élèves, les personnels donnent aux formations leur dynamique et leur épaisseur, par leurs participations. Les échanges entre gens de métier au cours de formations contribuent activement à l'actualisation des identités professionnelles.

Les nouvelles écoles académiques de formation continue ne doivent en aucun cas « piloter » seules la formation continue. Elles doivent s'adosser aux conseils académiques de formation, et organiser le recueil annuel des demandes de formation des agent-es et des équipes. Un temps institutionnel doit être prévu chaque année dans les écoles, établissements et services pour permettre aux agent-es d'analyser collectivement et de formaliser les demandes de formation. Il revient aux CDF et aux CAF d'analyser ces demandes et d'élaborer les plans de formation.

La formation dans le 1er degré doit porter sur tous les domaines sans exclusive. Les enseignant-es doivent avoir accès à l'ensemble des travaux de la recherche et des mouvements pédagogiques, ainsi qu'à toutes les ressources professionnelles qui constituent l'histoire et la culture du métier. L'accès à toutes les formations assurées par les partenaires du CAPE doit faire l'objet d'autorisations d'absences rémunérées. Les enseignant-es doivent pouvoir s'engager dans des recherche-actions. Les temps de formation en REP+ doivent être généralisés à toutes les écoles.

Le SNUipp-FSU se propose comme lieu et outil des échanges professionnels favorisant des choix pédagogiques libres et réfléchis (voir partie 3 du thème 1 et thème 4).

La professionnalité des formatrices et formateurs du 1<sup>er</sup> degré doit être respectée. La formation des nouveaux enseignant-es titulaires et la formation continue, en lien avec les INSPE, ainsi que l'accompagnement des équipes sur la base des projets qu'elles initient doivent demeurer les missions prioritaires des conseiller-es pédagogiques. Le CAFIPEMF doit être préparé sur le temps de service, couvrir tous les domaines des programmes et retrouver son lien avec la recherche. Les formateur-trices doivent accéder à une formation continue leur permettant de maintenir un haut niveau de professionnalité.

Face à l'isolement des formateur-trices, les écoles d'application doivent évoluer, y compris

dans leur dénomination, et se développer, notamment pour favoriser le travail en réseau des formatrices et formateurs du 1er degré. Un recrutement de PEMF à hauteur des besoins doit être programmé pour reconstituer un maillage d'écoles d'application sur tout le territoire (EP, rural, urbain). Ils/elles doivent bénéficier d'un temps de décharge allant d'un tiers à un mi-temps. Il ne doit plus être fait appel aux MAT pour exercer les missions des PEMF, en particulier le tutorat.

Dans le cadre des missions relatives au fonctionnement des RASED, il est important de restaurer les actions de formation pluridisciplinaires entre les PsyEN et les enseignant·s spécialisé·es E et G.

Le SNUipp-FSU demande un plan de formation spécifique sur le travail en équipe au sein d'un RASED. La possibilité d'inscription aux stages portant sur la scolarisation des enfants en situation de handicap et des EBEP doit systématiquement être offerte aux psyEN.

Les AESH doivent pouvoir bénéficier d'une formation continue de qualité, intégrée aux plans de formation départementaux. Elle doit porter sur les problématiques de métier, du handicap, mais permettre aussi de développer le travail entre pairs. Les formations communes AESH-enseignant·es doivent aussi être encouragées.

### **2.3.3. Formations spécialisées**

La formation spécialisée a connu une modification très importante dans le passage du CAPASH au CAPPEI en 2017. Il réoriente les missions des enseignant·es spécialisé·es en personnels-ressources placés sous l'autorité hiérarchique, en leur confiant notamment des missions de coordination des actions de l'école inclusive et/ou de formations des collègues et ce au détriment d'une intervention directe sur le terrain au sein du collectif. Cette déformation professionnelle s'est appuyée sur la réduction des contenus de formation, leur réorientation vers les questions de handicap et sur la remise en cause de la formation de chercheur·euses en pédagogie, transformant les enseignant·es en exécutant·es, en personnels ressources ou en urgentistes de circonscription.

Ce changement de posture professionnelle et cette injonction à faire de l'inclusion se font au détriment de la réflexion, de la co-élaboration des outils, des analyses de pratiques, des adaptations et des projets de chaque élève.

La possibilité d'obtenir désormais le CAPPEI par la Validation des Acquis de l'Expérience Professionnelle (VAEP) confirme cette volonté d'appauvrissement de la culture professionnelle de l'enseignant·e spécialisé·e en pédagogie. Elle permet de s'exonérer du départ en formation spécialisée et de valider des personnels sur leur seule expérience professionnelle, par un entretien avec un dossier. La validation des acquis de l'expérience est une possibilité à ne pas négliger pour les personnels qui se voient refuser le départ en formation depuis des années mais elle réduit les opportunités de formation et la qualité professionnelle de l'ensemble de la profession.

Maintien des mandats de Perpignan sur les moyens ; l'organisation et les contenus de la formation spécialisée.

## **2.4. Climat scolaire et relations école familles**

### **2.4.1. Climat scolaire**

Le constat est partagé : un bon climat scolaire est propice aux apprentissages.

Mise en œuvre catastrophique de l'école inclusive, précarisation, absence d'accompagnement des équipes, injonctions, restriction de l'agir enseignant, RASED incomplets voire réduits à un·e psychologue, l'absence de réponses institutionnelles met l'école et ses personnels sous tension. Face à l'inaction, les équipes doivent saisir les instances sur toutes ces questions.

Le climat reflète un ressenti de chacun·e, élèves, parents, enseignant·es et personnels. La recherche a défini 7 facteurs impactant sa qualité : stratégies collectives, cohérence

éducative, justice scolaire, lutte contre les violences, co-éducation, relation entre partenaires et qualité de vie à l'école. Les enquêtes de climat scolaire de l'institution sont construites sur les remontées de faits de violence. Or travailler à améliorer les facteurs du climat scolaire implique d'élaborer un projet collectif qui ne se réduit pas à la gestion des incidents mais est porteur des valeurs du tou-t'es capables, de solidarité, de justice et de lutte contre toute discrimination. Le projet doit permettre aux élèves de s'émanciper et aux personnels d'affirmer leur professionnalité dans de bonnes conditions de travail. Une démarche systémique doit permettre d'analyser tous les autres facteurs qui entrent en jeu : stabilité des équipes, taille des établissements, taille des classes, effectifs, ancienneté des personnels, moyens donnés à l'inclusion, inégalités territoriales. La continuité du service est également un élément déterminant du climat scolaire.

#### **2.4.2. École familles**

Une collaboration école/famille contribue à une scolarisation réussie et à la réduction des inégalités. Donner les moyens en temps et formation doit permettre de susciter l'adhésion des équipes à l'objectif de travailler avec les familles. Il s'agit pour enseignant-es et familles de construire un projet porteur des valeurs de laïcité, solidarité et coopération afin d'instaurer un climat scolaire propice aux apprentissages. Il s'agit pour les familles d'investir la scolarité au-delà des deux réunions obligatoires et pour les enseignant-es d'explicitier afin de rendre plus lisibles les attendus de l'école. Chaque adulte qui œuvre à la scolarité d'un enfant doit être reconnu et légitimé.

### **3. Quelles pratiques syndicales pour porter le projet éducatif du SNUipp-FSU auprès de et avec la profession**

Le renforcement de la professionnalité enseignante est un enjeu majeur pour une école émancipatrice et égalitaire. Le SNUipp-FSU, en faisant entendre un autre discours sur l'école et sur les enseignant-es, contribue au travail de conviction auprès de la population et plus spécifiquement des parents d'élèves. Fer de lance de la communauté éducative qu'il travaille à unir dans ses expressions et ses mobilisations, le SNUipp-FSU propose des ressources, des outils d'analyse et de formation, des stages, des colloques, l'UDA pour permettre aux professeur-es des écoles de reprendre la main sur le métier. Les actions qu'il initie ou auxquelles il participe pour la défense de l'école contribuent à redonner aux enseignant-es la fierté de leur métier et le goût pour le défendre. Au vu des réformes récentes qui ont fait des pratiques enseignantes un objet de conflit entre différentes visions de l'école, le SNUipp-FSU doit amplifier son action en direction des collègues, au plus près du terrain, en articulant réflexion pédagogique et actions revendicatives. Les partenaires du syndicat que sont les mouvements pédagogiques et les associations complémentaires de l'école doivent être associés à cette démarche. Le SNUipp-FSU doit mettre à la disposition des enseignant-es les résultats des recherches, en particulier celles qui sont de nature à faire progresser l'école vers plus de démocratisation, et œuvrer à construire des espaces de réappropriation du métier par les enseignant-es.

#### **3.1. Faire des controverses du métier un ressort de la présence sur le terrain du SNUipp-FSU**

Le contrôle des pratiques enseignantes est une des marques de la politique ministérielle : les PE sont mis-es sous pression pour suivre des protocoles, le travail est piloté de manière extérieure. Pire, il s'est employé à refuser tout débat, que cela soit avec la recherche ou la profession, sur les « bonnes pratiques » qu'il promeut, la dépossédant ainsi de la légitimité à définir ce que doit être le métier et des conditions pour le mener à bien.

Or l'impossibilité pour une profession de pouvoir faire valoir ses « critères du travail bien

fait » est une véritable violence interne au travail qui se traduit par la multiplication des situations « individuelles » témoignant d'un mal-être collectif, mais aussi par des renoncements pédagogiques conduisant à des pertes de savoirs professionnels pour le métier tout entier. Cette dépossession et cette perte de légitimité sont aggravées par l'état délabré des formations initiale et continue (parti-pris dans les méthodes de lecture, priorité mise sur la fluence, conception partielle de la construction du nombre, disparition de disciplines pourtant essentielles à la culture commune...).

Œuvrer à la reconquête par la profession d'espaces pour penser, pour mener la controverse sur ce qu'est « le travail enseignant bien fait » est donc un enjeu syndical de premier plan : une profession qui a des disputes professionnelles est une profession qui va bien.

Il ne peut y avoir de démocratisation de la réussite scolaire sans le renforcement de la professionnalité enseignante. Retrouver la légitimité à définir ce que doit être le travail enseignant est une des conditions nécessaires pour porter des revendications pour l'École. Il nous faut déterminer comment prendre en charge syndicalement cette question au plus près des enseignant·es.

### **3.2. Quelles modalités de cette prise en charge et de la valorisation du pilier pédagogique**

Universités d'automne, colloques et stages nationaux, mais aussi stages et RIS départementaux traitant des questions éducatives, outils d'analyse des enjeux pédagogiques, FSC, dossiers POUR, SNU infos, chantier-travail... Tout cela témoigne de l'importance dans le SNUipp-FSU de la question de la transformation du métier pour permettre la transformation du système éducatif.

***Mais, si ces évènements sont appréciés de la profession, ils ne permettent pas à eux seuls une prise en charge collective des controverses du métier à une échelle plus large ni plus locale. Doit-on faciliter des réunions plus locales et plus pérennes sur ces questions ?***

***Quels contenus donner à ces espaces, entre questions pédagogiques et mise en débat du projet éducatif du SNUipp-FSU ? Analyses de pratique ? Formation (notamment sur les savoirs écartés du paysage pédagogique) ? Appui sur les techniques de l'éducation populaire ? Constitution de collectifs de travail ? Quel renforcement de nos liens avec les mouvements pédagogiques et la recherche, tant à l'échelon local que national ?***

À l'heure où les coups portés au paritarisme ont fragilisé le lien avec la profession, une prise en charge syndicale des questions pédagogiques, de formation, au niveau local peut être un moyen de renforcer les liens et en tisser de nouveaux. C'est aussi œuvrer à la reprise en main du métier, au renforcement des collectifs de travail afin de créer les conditions, en particulier pédagogiques, de la démocratisation de la réussite scolaire.

### **Zoom : Ecole inclusive**

Une école inclusive, c'est une école qui permet à chacun·e dans un cadre collectif d'avoir les outils d'accès aux savoirs et à la culture commune. Le SNUipp-FSU réaffirme le principe du « toutes et tous capables ». Il porte le projet d'une école qui permet à toutes et tous de progresser, œuvrant à la formation des futur·es citoyen·nes et à l'émancipation individuelle et collective. C'est un enjeu d'égalité et de démocratisation.

La loi d'orientation de 2013 inscrit l'ensemble des élèves rencontrant des difficultés importantes à l'école comme relevant de l'inclusion scolaire. Pourtant, depuis 2018, le MENJS a renforcé sa politique de rationalisation et de restructuration du système éducatif et a accentué sa volonté de définir l'école inclusive sous le seul biais du handicap, associant sa prétendue réussite au nombre d'enfants en situation de handicap accueillis. La réponse aux différentes problématiques des élèves, faute d'un engagement institutionnel suffisant pour l'école inclusive, privilégie souvent la "médicalisation" notamment à travers la notification d'une situation de handicap.

Le déploiement de l'école inclusive, sans moyens supplémentaires hors recrutement d'AESH au statut précaire, s'est poursuivi dans un contexte de dégradation continue de l'enseignement adapté (SEGPA, RASED) et de la prévention de la difficulté scolaire : suppression progressive d'enseignant·es et de PSY EN dans le milieu spécialisé, réduction des départs en formation spécialisée et réorientation de ses contenus, fermetures de structures en EGPA, surcharge des effectifs en ULIS 2<sup>nd</sup> degré, suppression des maitres G, RASED

systématiquement incomplets, ou transformés en pôles ressources....

De fait, l'école inclusive repose sur les seul-es enseignant-es qui pâtissent d'un manque de formation et doivent accueillir l'ensemble des élèves avec des effectifs chargés.

Cette politique a contribué à isoler davantage des enseignant-es aux prises avec des difficultés croissantes au sein des écoles, engendrant souvent une souffrance professionnelle liée au hiatus entre une volonté d'inclusion et un empêchement de rendre effectif ce projet partagé, et l'absence de prise en compte de l'institution. Le décalage entre les notifications des MDPH et les réponses apportées par l'institution (manque d'enseignant-es spécialisé-es, d'AESH, de dispositifs et structures spécialisé.es, problématique spécifique de la maternelle) rend souvent l'inclusion difficile et la diminution des places dans les établissements spécialisés aboutit à scolariser des élèves en ULIS voire en classe ordinaire, avec ou sans accompagnement.

Le MENJS a multiplié les expérimentations en partenariat avec les Agences Régionales de Santé (ARS) en dehors de tout cadre national pour déployer des dispositifs dits « inclusifs » qui ne répondent pas suffisamment à la prise en compte des besoins spécifiques des élèves (EMASco-DAR-UEE), parce qu'ils sont souvent extérieurs au collectif enseignant avec des missions à court termes.

Si ces ressources peuvent être utiles aux équipes, elles ne règlent pas la question de l'entrée dans les apprentissages, qui est la mission de l'école.

Le MENJS a poursuivi sa volonté de réduire les coûts par la création des PIAL qui masque une politique guidée par les économies et l'optimisation des moyens alloués au handicap. Les PIAL accentuent la pression managériale sur des personnels précaires et non formés et désorganise les projets mis en place. Le SNUipp-FSU demande la fin des PIAL, la création des moyens nécessaires et l'instauration d'une brigade de remplacement AESH gérée par la DSDEN.

Pour faire de la diversité une richesse, l'école ne doit pas systématiquement renvoyer l'ensemble des difficultés rencontrées par les élèves à un traitement médical et individuel. L'école, pour être inclusive doit donner à tou-tes les élèves les moyens de d'apprendre à leur rythme, dans de bonnes conditions d'apprentissage au sein des cycles.

S'appuyant sur l'expression de la profession, le SNUipp-FSU exige la présence d'enseignant-es spécialisé-es, d'AESH et de psyEN dans chaque école ou établissement, en nombre suffisant pour contribuer à la scolarisation de tous les élèves.

Il exige l'ouverture de places dans les établissements spécialisés avec la création de postes d'enseignant-es de l'Education nationale pour faire le lien avec l'école.

Il revendique la baisse générale des effectifs et une formation spécifique à l'inclusion pour tous les personnels.

***Il met en débat les revendications concrètes à formuler, dont la baisse des effectifs dans chaque classe qui accueille des élèves dits à BEP.***

***Quels moyens pour une meilleure prise en compte des besoins de la maternelle, en première ligne dans l'identification des situations spécifiques ?***

Le SNUipp-FSU exige la reconnaissance des difficultés professionnelles en lien avec l'inclusion, leur prise en compte par l'institution et des mesures immédiates garantissant une organisation du travail qui permette de bonnes conditions d'apprentissages et d'enseignement.

## Corpus

### *Corpus 1 :*

#### **18+3 articulé au PDMQDC**

Le SNUipp-FSU revendique :

La baisse du temps d'enseignement sans baisse du temps scolaire pour les élèves afin de répondre aux exigences d'une société qui assigne à l'école toujours plus de missions sans lui donner les moyens de les assurer. Cette revendication du SNUipp-FSU dès sa création implique plus de maîtres que de classes et la déconnexion du temps élèves et du temps enseignant-es. Cela suppose des créations massives de postes[...].

L'organisation avec plus d'enseignant-es que de classes doit concerner toutes les écoles sur la base de 18 heures d'enseignement hebdomadaires et 3 heures pour le travail en équipe et avec les partenaires de l'école pour permettre aux enseignant-es de sortir de l'isolement et de construire des collectifs de travail indispensables pour que soient élaborées des réponses professionnelles efficaces (repenser les pratiques, inventer des organisations pour répondre à l'hétérogénéité des classes, travailler en équipes pluriprofessionnelles, renforcer les liens avec les familles...). Ces nouvelles formes de travail doivent faire l'objet de formation initiale et continue.

La polyvalence du maître, constitutive de son identité professionnelle, peut s'articuler avec une polyvalence d'équipe mise en place au niveau de l'école (...). Les expériences de classes partagées existent déjà (décharges de direction ou de PEMF, temps partiels, décloisonnements...) et peuvent servir de base à la réflexion pédagogique pour une autre organisation de l'enseignement et des apprentissages. Assurer à tous les élèves un accès à des savoirs solides, nécessite un haut niveau disciplinaire, pédagogique et didactique qui peut être favorisé par le partage des domaines d'apprentissage en fonction des choix des équipes. Cette organisation ne doit conduire ni à une « secondarisation » de l'école primaire, ni à la définition de postes à profil. Une véritable polyvalence d'équipe passe par le retour à une formation initiale et continue portant sur tous les champs disciplinaires avec un renforcement de certains domaines sans restreindre l'accès des enseignant-es à tous les types de postes d'adjoints.

### *Corpus 2 :*

#### **UPE2A, élèves allophones**

La scolarisation des élèves allophones a fait l'objet d'une étude publiée par le Défenseur des droits. Ses constats, comme ses 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 dès la maternelle et ce sur l'ensemble du territoire, y compris dans les DROM. Le bilan d'accueil doit permettre une affectation la plus rapide possible. Dans tous les territoires le nombre de postes UPE2A doit être abondé dès que les besoins sont constatés, y compris en dehors des opérations de carte scolaire en convoquant des CT extraordinaires, les prévisions étant impossibles. L'effectif de ces dispositifs ne doit pas dépasser 12 élèves et les 9 heures hebdomadaires minimum d'enseignement intensif du français imposées par la loi doivent être respectées et prolongées au-delà d'un an lorsque cela est nécessaire. Les UPE2A doivent disposer d'un budget au même titre que les classes ordinaires. Le SNUipp-FSU exige que les équipes bénéficient d'une formation ambitieuse pour une meilleure connaissance des besoins de ces élèves dont la scolarisation nécessite des enseignant-es titulaires avec toutes les certifications requises, disposant d'un matériel didactique adéquat, de locaux de travail décentes, de la possibilité de se déplacer autant que de besoin et d'un temps de concertation régulier et institutionnalisé. Le SNUipp-FSU demande que la prise en charge en UPE2A soit modulée et prolongée autant que de besoin, selon l'appréciation de l'équipe pédagogique. Dans les écoles maternelles, le « bain de langage » ne suffit pas toujours quand les facteurs sociaux, psycho-affectifs et environnementaux sont importants. Dans le cadre de la scolarisation obligatoire à partir de 3 ans, les élèves de maternelle doivent aussi en bénéficier.

#### **EGPA**

A l'issue de 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 collégien-nes en très grande difficulté scolaire, souffrant d'une estime de soi dégradée et évoluant souvent dans un contexte social compliqué. 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.

## **Pénitencier, Centre Éducatif Fermé et Centre Éducatif Renforcé**

L'Éducation Nationale doit réaffirmer sa place et son rôle en milieu pénitencier et dans toutes les structures pour mineurs·es soumis à l'obligation scolaire. La scolarisation doit y être effective. Son intervention s'inscrit dans la 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 y compris numérique afin de faciliter la réinsertion sociale.

### **Dispositifs et Classe Relais**

Ces dispositifs en partenariat avec la PJJ, doivent être constitués d'enseignant·es spécialisé·es et d'éducateur·trices. Bien qu'un 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.

### **PIAL**

Les Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés sont déployés, expérimentalement et souvent dans l'opacité, depuis la rentrée 2018, en dehors de tout cadre légal, dans les écoles et les collèges. 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 mise en place dégrade l'accompagnement des élèves et les conditions de travail des accompagnant·es : flexibilité accrue, turn-over permanent sans information préalable des élèves et des familles, regroupement d'élèves en vue de rationaliser les moyens AESH. Le SNUipp-FSU, dénonce la mise en place de ces expérimentations sans concertations ni bilans avec les personnels et les usagers. Il faut continuer à recruter, au niveau départemental, des accompagnant·es à la hauteur des besoins, pour un accompagnement individuel si le besoin est identifié.

Pour le SNUipp-FSU, les PIAL ne doivent pas étendre la mission d'accompagnement à une aide pour la classe ou pour l'établissement et ne doivent pas remettre en cause la liberté pédagogique de l'enseignant·e. L'utilisation du guide Qualinclus, outil de management privé et libéral, introduit des critères numériques d'auto-évaluation de l'inclusion qui ne prennent pas en compte la globalité de l'inclusion. Le SNUipp-FSU demande l'abandon des PIAL qui ne sont, qu'une gestion de la pénurie renvoyée au niveau local.

### *Corpus 3 :*

### **RASED**

La reconstruction des RASED complets n'est toujours pas à l'ordre du jour. Pourtant, ce dispositif en collaboration avec les équipes est 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. Aujourd'hui les RASED n'ont pas les moyens d'assurer tous les suivis, ce qui oblige les familles à s'orienter vers des aides extérieures augmentant les inégalités sociales et territoriales. De fait, les élèves issus de milieux populaires sont directement impactés, voire totalement exclus. De fait, les interventions en cycle 1 et 3 sont de plus en plus réduites, voire supprimées. Faute de RASED complets, avec ses 3 trois composantes dans chaque école, le recours aux interventions hors 24h (APC, SRAN...), à l'externalisation et à la médicalisation de la grande difficulté scolaire s'amplifie. Cela pointe le renoncement de l'institution à l'adaptation scolaire, au repérage, à la prévention et à la prise en charge dès la petite section de maternelle, notamment dans les territoires ruraux.

L'aide relationnelle (G) dont le rôle auprès des élèves est essentiel en termes de prévention, de remédiation et de suivi, est particulièrement visée par le ministère, avec un nombre de postes et de départs en formation toujours en recul. Leur disparition progressive engendre des réponses inadaptées aux besoins des élèves, voire aucune réponse. et en les pôles ressources indique une volonté de remise en cause des aides directes aux élèves en difficulté. Les personnels des RASED risquent, peu à peu, de se couper du terrain et des équipes. Ils n'ont pas vocation à faire passer les évaluations nationales. Le travail des psychologues dont une partie importante des missions s'exerce au sein des RASED doit continuer de s'appuyer sur l'analyse plurielle des situations et des besoins menées 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 maintient son exigence pour la refondation des RASED avec ses 3 composantes pour la réduction des inégalités et des difficultés scolaires par l'intervention directe auprès des élèves et des familles. Ces RASED complets doivent pouvoir être présents partout, au plus près des écoles, sur des secteurs raisonnables tenant compte de spécificités géographiques et/ou de difficultés particulières. Le SNUipp-FSU se dotera des outils nécessaires et 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.

#### *Corpus 4 :*

##### *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 conduisant à des mises en œuvre disparates des pôles ressources d'un département voire d'une circonscription à l'autre. Le constat est que ces pôles ressources ont été le prétexte au démantèlement des RASED. L'enquête du collectif RASED de 2016 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, l'élaboration des projets d'aide spécialisée doit relever des synthèses réalisées au sein des équipes RASED. Au regard du fonctionnement des pôles ressources, la question de leur maintien se pose. Dans les conditions actuelles, où ils ne répondent ni au besoin des élèves, ni à ceux des équipes, le SNUipp-FSU demande que le RASED sorte de ce dispositif.

#### *Corpus 5 :*

##### **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, des moyens fléchés et un-e enseignant-e formé-e par classe, un-e directeur-trice formé-e et à temps plein par SEGPA. Les SEGPA doivent bénéficier au même titre que les classes de collège des moyens supplémentaires pour mettre en œuvre leurs propres projets pédagogiques (heures de marges). Sous couvert d'inclusion, il y a une volonté affichée de supprimer la structure classe et la DHG (Dotation Horaire Globale) spécifique aux SEGPA, 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 6èmes SEGPA en 6èmes 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, ne doit pas se faire au détriment de l'adaptation. Au vu de la structure actuelle du secondaire et des moyens humains, matériels et financiers qui lui sont alloués, l'inclusion est impossible au collège. A ce titre le SNUipp-FSU s'oppose à ce que ce dispositif soit dévoyé pour aboutir à supprimer des postes ou à démanteler à court terme la structure spécialisée.

Les accès aux formations qualifiantes et diplômantes de niveau V et aux diplômes supérieurs doivent être développés. Le SNUipp-FSU refuse cependant l'obligation pour tout-es de passer le DNB pro qui est totalement contradictoire avec l'esprit de la SEGPA. Le rôle du-de la PE de référence est primordial. Il instaure la vie de classe qui permet aux élèves de s'approprier des repères cohérents et donne du sens aux apprentissages. Il est la garantie d'une meilleure connaissance de l'élève afin d'élaborer un projet personnel cohérent qui prenne finement en compte la globalité de l'élève. Le SNUipp-FSU demande la création de SEGPA dans les collèges isolés afin de n'exclure aucun-e élève de ces structures et revendique 15 élèves maximum par classe et 12 élèves maximum en éducation prioritaire. Il revendique pour chaque SEGPA les moyens. Les transports doivent être pris en charge et garantis jusqu'au collège. Enfin, la SEGPA ne doit pas déboucher sur un pôle ressource dans le collège.

#### *Corpus 6 :*

##### *EREA-ERPP*

La circulaire de 2017 sur les EREA a affaibli les structures et n'a pas permis d'améliorer la qualité du service public d'accueil des élèves en situation de grande difficulté scolaire, éducative et sociale. Le remplacement des PE Educateurs-trices par des assistant-es 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 la reconnaissance professionnelle, le maintien et la recreation des postes d'enseignant-es éducateurs-trices en réaffirmant la nécessité d'un internat éducatif de qualité permettant à ces élèves une véritable ouverture sociale et culturelle gage d'une meilleure réussite scolaire 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.

La circulaire de 2017 sur les EREA a affaibli les structures et n'a pas permis d'améliorer la qualité du service public d'accueil des élèves en situation de grande difficulté scolaire, éducative et sociale. Le remplacement des PE Educateurs-trices par des assistant-es 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 la reconnaissance professionnelle, le maintien et la récréation des postes d'enseignant-es éducateurs-trices en réaffirmant la nécessité d'un internat éducatif de qualité permettant à ces élèves une véritable ouverture sociale et culturelle gage d'une meilleure réussite scolaire 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.

*Corpus 7 :*

### **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. Le SNUipp-FSU revendique de laisser la liberté aux enseignants.es d'ULIS d'inclure les élèves dans les classes qui correspondent à leurs besoins et à leurs compétences, définis en concertation, et non uniquement sur leur classe d'âge de référence. L'enseignant-e d'ULIS doit pouvoir, dans le cadre de sa mission d'enseignement, organiser des temps de regroupement au sein de sa classe, autant que nécessaire, en réponse au BEP de chacun des élèves. Le SNUipp-FSU réaffirme le rôle prioritaire d'enseignement des coordonnateurs d'ULIS. Ils n'ont pas vocation à remplacer les RASED.

Sous l'effet d'une scolarisation d'élèves en attente de places dans d'autres structures et du manque de dispositifs. Les effectifs explosent dans les ULIS et la pression s'amplifie pour une inclusion forcée dans les classes ordinaires, niant les besoins des élèves et les missions des enseignant-es. Le SNUipp-FSU revendique : la création de dispositifs à hauteur des besoins sur tout le territoire et l'abaissement de l'effectif à 10 strictement ; une double comptabilisation des élèves d'ULIS ; la prise en compte du 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 ; le droit pour des élèves bénéficiant d'une AVSi d'être scolarisé en ULIS ; la présence obligatoire à minima d'un-e AESH-co qualifié-e à temps plein ; du matériel spécifique et adapté. Il est nécessaire de développer un partenariat avec un service de soins pour chaque ULIS. Le SNUipp-FSU revendique des temps de formation avant toute installation d'ULIS au sein d'une école et des temps de formation conjointe (AESH-enseignants...) et des temps de concertation réguliers ensuite. Pour le SNUipp-FSU, les élèves d'ULIS-collège doivent pouvoir bénéficier des enseignements en ateliers pré-professionnels si leur projet d'orientation le précise. Il revendique des moyens supplémentaires (humains, horaires) pour les mettre en place. Il exige la réécriture de la circulaire ULIS. La question de la prise en compte des élèves se pose aussi pour les scolarisations à temps partagés avec un IME, ITEP..., chaque élève inclus devant compter pour un dans l'effectif.

### **Unités d'Enseignement**

Le ministère de la Santé a fixé des objectifs quantitatifs et temporels visant à trouver des modalités de scolarisation en milieu ordinaire pour 80 % des enfants d'ITEP et d'IME d'ici à 3 ans dans l'ensemble du territoire. La transformation, à marche forcée, des métiers des enseignants d'ITEP et d'IME en personnes ressources fait douter de la garantie de pouvoir exercer ces fonctions dans le respect de la qualité du travail et de la santé des personnels. 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. Dans ce cadre le SNUipp-FSU sera vigilant au maintien de classes internes aux ESMS et aux conditions dans lesquelles l'externalisation se fait : locaux scolaires, modalités de concertation des équipes (école et ESMS), formation, effectifs, maintien des plateaux techniques éducatifs et thérapeutiques et transport). Le SNUipp-FSU réaffirme le droit des élèves à la scolarisation tel que défini par la loi de 2005 mais dénonce que faute de place en ESMS, trop d'élèves sans solution soient alors scolarisés en milieu ordinaire sans réelle prise en compte de leurs besoins spécifiques éducatifs et thérapeutiques. Le SNUipp-FSU réaffirme la nécessité d'augmenter le nombre de postes pour répondre aux besoins. 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. Il demande la double comptabilisation des élèves des unités d'enseignement externalisées comme pour les ULIS et une décharge de service compensée pour les coordonnateurs. Les chercheurs ont mis en lumière l'efficacité des SESSAD pour l'inclusion des élèves en situation de handicap. Le rôle de l'enseignant spécialisé au sein de ces structures est primordial pour accompagner l'inclusion de ces enfants en lien avec les familles et permettre de mettre en œuvre les aménagements conditions de réussite, en fonction de chaque handicap. Le SNUipp-FSU demande le retour des enseignants de l'EN dans les SESSAD et l'organisation d'une formation CAPPEI pour ces

personnels. Le nouveau décret sur les DITEP, transforme le fonctionnement des ITEP : une scolarisation en milieu ordinaire plus importante de ses élèves, sans accompagnement garanti du plateau technique dans les écoles et une diminution du plateau technique de l'établissement. 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 mise en place et à la généralisation d'un tel processus à tous les établissements spécialisés, la CDAPH doit rester décisionnaire quant au parcours de scolarisation des élèves en situation de handicap.

*Corpus 8 :*

#### **Pré-recrutements**

Le SNUipp-FSU revendique des systèmes d'aides permettant d'assurer l'autonomie financière et la démocratisation de l'université. Pour les étudiant-es se destinant aux métiers de l'enseignement, des prérecrutements sont indispensables afin de garantir un vivier suffisant, sécuriser les parcours des étudiant-es et démocratiser l'accès au métier. Ils doivent être massifs, sans contrepartie de travail, ouvrir le droit à la retraite, être contingentés pour répondre aux besoins de chaque académie et garantir une rémunération suffisante pour poursuivre des études et préparer le concours. Le statut doit garantir des conditions d'encadrement et de formation pour obtenir le diplôme requis au concours puis réussir le concours. Le SNUipp-FSU revendique des pré-recrutements sur l'ensemble du territoire, intégrant des critères sociaux dès l'entrée en 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 des modules universitaires particuliers disciplinaires, didactiques et pédagogiques, des stages d'observation et de pratique accompagnée, ouverts à tous les cursus universitaires. Leur objectif serait à la fois de conforter le choix professionnel de l'étudiant-e et de permettre sa réussite au concours. Ces modules ne peuvent se substituer à la formation initiale délivrée après le recrutement.

*Corpus 9 :*

#### **Architecture de formation**

Le SNUipp-FSU revendique, 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 universitaire et professionnelle, sous statut de fonctionnaire stagiaire, reconnues par un master. - Une entrée accompagnée et progressive dans le métier (année de T1 à mi-temps en responsabilité, dont la modalité pourrait permettre d'assurer le complément de décharge des PEMF, formation continuée en T2).

*Corpus 10 :*

#### **Établissements de formations**

Le SNUipp-FSU s'oppose à la création des INSPE et 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 et exister à proximité des écoles. Ce qui implique, leur présence dans chaque département et en nombre suffisant au regard du nombre de stagiaires et de la géographie du département. Ils doivent assurer une formation professionnelle universitaire adossée à toute la recherche, en présentiel, garantissant une qualification élevée des enseignant-es et être pleinement engagées 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, en maternelle et en ASH en associant des enseignant-es du primaire dans son élaboration (recherche-action...), et permettre aux enseignant-es la reprise d'études universitaires et la poursuite de thèses. Ils doivent rester indépendants des lobbies économiques, avec des moyens financiers propres, gérés de manière démocratique, autonomes du pouvoir politique. Leur directrice ou directeur doit être élu-e par les enseignant-es, chercheurs-ses, personnels et usagers-ères et des appels à candidature doivent être publiés de façon transparente. Le SNUipp-FSU s'oppose à la nomination des directeur-trices par le ou la Ministre. Concernant les établissements de formation, le SNUipp-FSU se dote d'un mandat d'étude. Il poursuit la réflexion dans un cadre fédéral

## GLOSSAIRE

**AED** Assistant-e d'éducation  
**AESH** Accompagnant-e des élèves en situation de handicap  
**ATSEM** Agent-e territorial-e spécialisé-e des écoles maternelles  
**BEP** Besoins éducatifs particuliers  
**EBEP** Elève à besoins éducatifs particuliers  
**CAF** Conseil académique de formation  
**CAFIPEMF** Certificat d'aptitude aux fonctions d'instituteur ou de professeur des écoles maître formateur  
**CALR** Conseil académique de langues régionales  
**CAPASH** Certificat d'aptitude professionnelle pour les aides spécialisées  
**CAPPEI** Certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive  
**CDF** Conseil départemental de formation  
**CPC** Conseiller-e pédagogique de circonscription  
**CPD** Conseiller-e pédagogique départemental-e  
**DAR** Dispositif d'auto régulation  
**EGPA** Enseignements généraux et professionnels adaptés  
**EMAS** Equipe mobile d'appui à la scolarité  
**EREA** Etablissement régional d'enseignement adapté  
**ERUN** Enseignant-e référent-e pour les usages du numérique  
**ESPE** École supérieure de professorat et de l'éducation  
**FSC** Fenêtre sur cours  
**GFEN** Groupe français d'éducation nouvelle  
**ICEM** Institut coopératif de l'école moderne  
**INSPE** Institut national supérieur du professorat et de l'éducation  
**LRU** Loi relative aux libertés et responsabilités des universités  
**MAT** Maître-esse d'accueil temporaire  
**MEEF** Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation  
**OCCE** Office central de la coopération à l'école  
**PAF** Plan académique de formation  
**PDMQDC** Plus de maître-sses que de classes  
**PEMF** Professeur-e des écoles maître-esse formateur-trice  
**PIAL** Pôle inclusif d'accompagnement localisé  
**PPPE** Parcours de préparation au professorat des écoles  
**SEGPA** Section d'enseignement général et professionnel adapté  
**RASED** Réseau d'aides spécialisées aux élèves en difficulté  
**TSA** Trouble du spectre de l'autisme  
**UDA** Université d'automne  
**ULIS** Unité localisée pour l'inclusion scolaire  
**UPE2A** unité pédagogique pour élèves allophones arrivants  
**VAEP** Validation des acquis de l'expérience professionnelle

## Thème 2

# Une École bousculée dans son fonctionnement et son organisation

Les différentes crises – économique, sociale, démocratique, sanitaire et écologique – montrent toute l'importance du Service public dans son rôle d'amortisseur et comme moyen pour répondre aux inégalités sociales et territoriales et garantir à chaque citoyen·ne l'accès à des droits essentiels. Elles confirment aussi la nécessité de dégager des priorités en matière de besoins sociaux (éducation, hôpital public, santé, transports, énergie, culture...) et d'y consacrer une part de la richesse produite au bénéfice de toutes et tous.

Pourtant ce constat ne débouche sur aucune inflexion des politiques libérales. La réaffirmation de l'austérité va avoir pour effets la poursuite d'économies drastiques dans les services publics et la baisse de la capacité d'action de la Fonction publique.

Dans ce contexte, l'École apparaît comme durablement attaquée alors qu'elle figure déjà à la traîne dans les comparaisons internationales et qu'elle ne parvient pas à agir durablement sur la réduction des inégalités.

### **1. Le pilotage de l'École**

La « loi pour l'école de la confiance » confirme un projet libéral pour l'École avec pour objectifs la transformation du système éducatif, la révision de son pilotage et le renforcement du management. L'encadrement est un levier majeur au service de la politique éducative de Blanquer qui va jusqu'à adapter au service public d'éducation des modèles RH et des outils de gestion venant du secteur privé.

#### **1.1. Des évolutions de périmètre**

##### **1.1.1. Du MEN au MENJS**

La réforme de l'organisation territoriale de l'État s'est traduite par la fusion de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et des Sports, réunis dans un grand ministère. Elle n'est pas sans conséquences au niveau central comme aux niveaux déconcentrés avec un chevauchement des réseaux existants. Le SNUipp-FSU s'oppose à toute externalisation et toute fragmentation de l'action éducative au niveau territorial, notamment au niveau du sport (cf thème 1).

##### **1.1.2. Le rôle stratégique du recteur de région**

La mise en place des grandes régions académiques avec un pouvoir hiérarchique confié au recteur de région a pour double objectif le renforcement du pilotage et la diffusion de la politique éducative du ministère. Cela ne doit pas avoir pour effet de déposséder les recteurs et rectrices d'académie de leurs prérogatives, a fortiori à un moment où l'échelon académique se renforce. Pour le SNUipp-FSU, ces réorganisations ne doivent pas conduire à déréguler le service public d'éducation dont la cohérence doit être garantie par l'État.

##### **1.1.3. La montée en puissance de l'échelon académique**

Les académies sont devenues en quelques années le pivot de la politique des ressources humaines du ministère, y compris pour le premier degré. La loi de transformation de la Fonction publique s'est déjà traduite par la mise en place des lignes directrices de gestion, traitées au niveau académique aux dépens des compétences du niveau départemental. A l'issue du Grenelle de l'Éducation, la publication de feuilles de routes académiques, calquées

sur les orientations ministérielles, confirme la volonté stratégique de pilotage des ressources humaines et le renforcement de l'encadrement par le recteur. La création des écoles académiques de la formation continue (EAFC) participe aussi de cet objectif en faisant de la formation un nouveau levier de contrôle et de management (cf thème 1).

#### **1.1.4. Le pilotage ouvert du système éducatif**

Fidèles à une conception libérale de l'école, les réformes Blanquer ouvrent la voie à un élargissement du pilotage du système éducatif à des acteurs extérieurs de l'École, notamment les collectivités territoriales. Le développement du pilotage partagé des cités éducatives dans le cadre de la politique de la ville ainsi que des territoires éducatifs ruraux renforce leur poids en les intégrant à la co-construction de la politique éducative au niveau local. Le SNUipp-FSU s'oppose au pilotage partagé du système éducatif et à des évolutions qui auront des incidences sur le service public d'éducation, en particulier sur le fonctionnement du premier degré. L'organisation et les contenus scolaires doivent rester de la seule compétence de l'Éducation nationale.

### **1.2. La refonte du management**

#### **1.2.1. La RH de proximité**

L'un des objectifs du Grenelle de l'Éducation était de transformer en profondeur la GRH du MENJS en ciblant un accompagnement des personnels et un renforcement de l'échelon local. Le développement de la RH de proximité traduit à la fois la volonté de renforcer le contrôle des personnels, sous couvert de « *bienveillance* », tout en installant des hiérarchies intermédiaires en lien avec l'encadrement académique. Les feuilles de route académiques font une large place à ce dispositif. Dans un contexte de recul du paritarisme, le supposé accompagnement individualisé des personnels confirme la volonté du ministère de renforcer le management local.

#### **1.2.2. L'objectif de renforcement des équipes de circonscription**

Lors des arbitrages du Grenelle de l'Éducation, le ministre indiquait son souhait d'impliquer davantage de personnels dans le pilotage et de mieux les préparer aux fonctions d'encadrement, notamment les conseillers pédagogiques. Cela aurait pour conséquence de développer une nouvelle hiérarchie intermédiaire, de dénaturer les fonctions des formateurs-trices et d'envisager la formation continue comme un levier de management (cf thème 1).

#### **1.2.3. Des outils de gestion RH calqués sur le privé**

L'expérimentation de l'application Andjaro, développée par une startup privée et déjà utilisée par de grands groupes pour « *maximiser la productivité et la rentabilité de l'entreprise* » résume à elle-seule le changement de paradigme opéré. Il n'y a plus de tabou à utiliser des outils de managers, déshumanisants au profit d'objectifs chiffrés, pour soi-disant améliorer le remplacement et faciliter le quotidien des remplaçant-es et des personnels administratifs. Le SNUipp-FSU dénonce les dérives en cours et la privatisation d'un pan du service public d'éducation. Il s'oppose à ce type d'application.

#### **1.2.4. L'entrée en force des cabinets de conseil**

Un récent rapport du Sénat pointe le poids des cabinets de conseil dans la conduite des politiques publiques en France. Le MENJS a ainsi eu recours aux consultants du cabinet McKinsey pour deux études portant sur la rémunération au mérite des professeur-es et la gouvernance des établissements scolaires. Le SNUipp-FSU s'oppose à l'influence des

cabinets privés sur les prises de décision publiques et l'engagement de fonds publics dans cette dérive.

### **1.3. L'évaluation du système éducatif**

Une expérimentation de l'évaluation des écoles a débuté au premier trimestre 2021, à la suite de celle menée dans le second degré. Elle lie notamment acquisitions et résultats des élèves aux pratiques professionnelles, tout en s'intéressant aux temps scolaire et périscolaire et au fonctionnement de l'école. Sous l'égide du Conseil d'Évaluation de l'École créé par la « *loi pour une école de la confiance* », il s'agit de faire reposer l'analyse du système éducatif sur les résultats des auto-évaluations et des évaluations externes des écoles et établissements scolaires. La participation des représentant-es des collectivités à la phase d'auto-évaluation et celle des représentant-es du monde économique au comité consultatif constituent également des risques. Le SNUipp-FSU s'oppose à la culture de l'évaluation et au pilotage par les résultats qui ont pour conséquence la mise en concurrence des écoles. L'évaluation du système éducatif doit reposer sur des critères objectifs et rigoureux et être indépendante des politiques éducatives du ministère.

## **2. La direction et fonctionnement de l'école**

Les mandats de Perpignan, notamment le §1.2.2 du thème 2, restent valables.

La loi Rilhac, à laquelle le SNUipp-FSU s'oppose, est une régression sans précédent qui a pour objectif de modifier en profondeur la direction et le fonctionnement de l'école. Si le SNUipp-FSU a obtenu l'augmentation des décharges de direction et des mesures indemnitaires, ces dernières n'ont pas de portée générale et sont loin des attentes. Elles ne permettent pas d'améliorer les conditions de travail de tous-tes les directrices-teurs, ni de renforcer le collectif de travail.

### **2.1. Une volonté de hiérarchisation affirmée**

En conférant une délégation d'autorité du ou de la DASEN aux directrices-teurs, la loi Rilhac accroît leurs responsabilités et ouvre la voie à une position hiérarchique au sein de l'école. Le SNUipp-FSU s'oppose à tout statut hiérarchique ou toute mission d'encadrement. L'augmentation des quotités de décharge ne doit pas être prétexte à confier de nouvelles missions ou à faire des directrices-teurs des spécialistes de l'administratif, les éloignant de leurs fonctions premières comme l'animation de l'équipe, la coordination des projets et du suivi des élèves, les relations avec les partenaires. Dans ce contexte le SNUipp-FSU s'oppose à l'accroissement de missions lié aux décharges totales.

Le fonctionnement actuel des écoles, en équipe, sans supérieur-e hiérarchique, est l'une des forces du premier degré. Pour renforcer ce collectif de travail, il est nécessaire de développer la formation de toutes et tous et d'octroyer du temps aux équipes, sur temps de classe.

Le SNUipp-FSU sera vigilant à ce que le référent direction reste un pair et ne soit pas un rouage de l'encadrement.

Le recrutement des enseignant-es par les directrices-teurs comme l'ouvre l'expérimentation à Marseille constitue une dérèglementation inacceptable qui déroge à l'équité et à la transparence, notamment pour les opérations de mobilité et qui aura un impact négatif sur les missions du service public d'Éducation.

## **2.2. Un fonctionnement d'école bouleversé**

Ces nouvelles orientations ont pour but de fractionner les équipes en conférant un nouveau rôle à la/au directrice-teur devenu·e un rouage de l'administration au plus près des enseignant·es. Le travail demandé par la hiérarchie est souvent déconnecté des besoins des écoles pour assurer leur bon fonctionnement et la réussite des élèves (élaboration de listings divers, tableaux et enquêtes à renseigner...). Or le collectif de travail, comme les conseils des maîtres-ses, de cycles et d'école doivent rester les seules instances de réflexion et de décisions dans les écoles.

A contre-courant du rôle hiérarchique souhaité par le ministère, le SNUipp-FSU réaffirme la place de pair parmi les pairs pour les directrices-teurs, en charge d'animer et coordonner l'équipe pédagogique.

## **2.3. Améliorer les conditions de travail des directrices et directeurs**

L'accroissement du travail administratif a éloigné les directrices-teurs de leur cœur de métier et les a positionné·es de plus en plus en extériorité de l'équipe. Cela accroît leur isolement et conduit à une perte de sens de leur travail. *Comment rompre cet isolement ?*

Ils subissent la dégradation des conditions de travail des enseignant·es et aussi celles liées à leur fonction, complexifiées notamment par la gestion administrative de l'inclusion et la relation aux partenaires. La crise sanitaire a imposé aux directrices-teurs un rythme de travail débordant sur leur temps personnel.

La fonction de direction, ses spécificités professionnelles, doivent être mieux reconnues, tant au niveau salarial qu'en termes de moyens pour bien faire son travail.

## **2.4. Des moyens pour la direction d'école**

Au quotidien, les enseignant·es et les directrices-teurs doivent accomplir des tâches chronophages, surdimensionnées et éloignées de leur cœur de métier. Elles impactent directement l'enseignement comme la direction. Pour le SNUipp-FSU, toutes les écoles doivent disposer d'une aide humaine formée et statutaire. Il revendique un emploi statutaire et pérenne d'aide à la direction et au fonctionnement de l'école (Perpignan, 2019). *Sur quel type d'emploi ?*

Par ailleurs, la formation initiale et continue doit être recentrée sur l'animation de l'équipe favorisant la réflexion pédagogique. Elle doit conforter ce rôle pour éviter que les directrices-teurs ne deviennent des spécialistes de l'administratif.

*L'augmentation du temps de décharges de toutes les écoles, en particulier les plus petites, doit être une priorité. Nos mandats définissent des quotités de décharges hebdomadaires précises et situent la décharge totale à 10 classes. Lesquels devons-nous nous porter pour des écoles plus grandes et pour quelle organisation d'école ? Quels critères supplémentaires doivent conduire à une majoration de quotité de décharge : direction en éducation prioritaire, en RPI ... ?*

## **3. La structuration et l'organisation de l'École**

### **3.1. Le périmètre de l'école**

#### **3.1.1. Des écoles de plus en plus grandes**

Les fusions d'écoles s'amplifient dans le rural comme dans l'urbain, en créant des structures de plus en plus grandes. Le SNUipp-FSU reste fondamentalement attaché à la structuration maternelle/élémentaire dans des écoles à taille humaine et s'oppose à toute fusion

imposée.

### **3.1.2. Les rapprochements avec le collège**

S'appuyant sur la continuité du cycle 3, des expérimentations sont lancées pour rapprocher l'école primaire du collège, dans son fonctionnement comme dans son identité. Le SNUipp-FSU s'oppose au glissement du 1<sup>er</sup> vers le 2<sup>nd</sup> degré et rappelle son attachement à l'organisation scolaire actuelle (école maternelle/ école élémentaire/collège/lycée). Il s'oppose à toute fusion qui vise à fondre le 1<sup>er</sup> degré dans un établissement inter degrés et à faire du chef d'établissement du 2<sup>nd</sup> degré un futur pilote du 1<sup>er</sup> degré, y compris à titre expérimental.

### **3.1.3. La dualisation et la polarisation du système scolaire**

Si la mobilisation a fait reculer le ministère sur son projet de création d'EPLSF, ce n'est pas le cas des EPLEI, établissements à parcours d'excellence où les élèves sont sélectionnés dès la maternelle sur la maîtrise d'une langue étrangère. Cette polarisation est inédite, renvoyant côte à côte établissements très favorisés et écoles « ordinaires ». Le SNUipp-FSU s'oppose à un système à plusieurs vitesses, porteur d'inégalités et vecteur de tri social.

### **3.1.4. L'essor de la contractualisation**

De multiples formes de contractualisations sont engagées, particulièrement en éducation prioritaire : CLA, TER, Cités éducatives, « expérimentation marseillaise ». Il s'agit d'installer une nouvelle gouvernance avec en ligne de mire une soi-disant autonomie des écoles visant à installer un système à plusieurs vitesses, en fonction des territoires, des contextes et des moyens alloués. Cette dérive fait glisser les budgets d'une obligation de moyens alloués par l'État à une allocation en fonction d'objectifs et de résultats locaux. Le SNUipp-FSU s'oppose à ces logiques. Il refuse la mutation d'un service public national avec des agent·es exerçant au service des élèves vers une myriade d'écoles soumises à des objectifs chiffrés et des personnels aux pratiques encadrées.

## **3.2. L'éducation prioritaire**

Les inégalités sociales et territoriales accentuent les inégalités scolaires. 41 ans après leur mise en place, les politiques d'éducation se sont succédées de manière discontinue, avec des réformes effectuées le plus souvent sans concertation et sans évaluation de l'existant (remplacement des PDMQDC par les dédoublements de GS, CP et CE1). Malgré des créations de postes plus importantes pour l'éducation prioritaire, cet investissement reste insuffisant et absorbé par des dispositifs ne bénéficiant pas au plus grand nombre d'élèves. Dans ces conditions, malgré l'engagement des personnels, elles peinent à contenir l'accroissement des inégalités.

### **3.2.1. Une labellisation fragilisée par des expérimentations**

Les expérimentations (CLA, TER) se multiplient et se généralisent sans bilan, avec une dilution du critère social, la mise à mal du cadre national et la promotion d'une nouvelle gouvernance. La labellisation basée sur des indicateurs nationaux et objectifs est contournée, amenant au traitement au cas par cas des écoles, avec une logique de mise en concurrence au travers des projets que les équipes doivent construire. L'EP ne doit pas être le cadre d'expérimentations imposées par des officines privées comme « *Agir pour l'école* », ni le champ de création d'établissements inter degrés.

Le SNUipp-FSU dénonce les cités éducatives qui mettent à mal l'équité territoriale et le cadre national des politiques éducatives. Leur fonctionnement conduit à la mise sous tutelle des

écoles par les établissements du 2<sup>nd</sup> degré, à l'affaiblissement de l'Éducation nationale par l'ingérence des différents acteurs locaux (collectivités territoriales, préfecture, associations...). Cela peut conduire à déposséder les équipes enseignantes de certaines de leurs prérogatives et à remettre en cause leur professionnalité.

La carte de l'éducation prioritaire doit être repensée en fonction de critères socio-économiques objectifs, définis nationalement et ciblés sur les besoins à l'échelle des écoles, sous un label unique pour tous les territoires concernés. Elle doit partir des besoins pour assurer la baisse des effectifs dans toutes les classes (pas plus de 15 en TPS, pas plus de 20 dans les autres classes), l'extension des allègements de service permettant la formation et le travail en équipe notamment...

Seule une véritable politique nationale ambitieuse de l'éducation prioritaire visant à lutter contre les inégalités, augmentées par les effets de la crise sociale et sanitaire, peut être garante d'équité sur l'ensemble du territoire. Elle doit s'inscrire dans le cadre plus global d'une politique en faveur d'une réelle mixité sociale.

### **3.2.2. Un collectif de travail mis à mal**

Depuis 2017, le dédoublement des classes de GS, CP et CE1, insuffisamment financé, a été imposé au détriment des « plus de maîtres-ses » et souvent des effectifs des autres classes ou des écoles hors EP, des RASED et du remplacement. Le conseil des maîtres-ses doit être décisionnaire pour l'organisation pédagogique et la répartition des moyens d'enseignement dans l'école. Le SNUipp-FSU dénonce l'instauration d'une part variable de l'indemnité REP+, versée sur la base de critères de départage flous et d'objectifs à atteindre, pouvant entraîner des divisions dans les équipes. Il s'oppose au développement des postes à profil qui confortent la logique de concurrence et de pilotage vertical imposée par le ministère, au détriment de la dimension collective du travail. C'est en EP, plus qu'ailleurs, que le fonctionnement par équipe et les regards croisés sur les pratiques prennent toute leur importance.

### **3.3. L'école rurale**

L'école rurale et de montagne est souvent l'un des derniers services publics de proximité, contribuant à la fois à la cohésion sociale et à la dynamisation des territoires. Son maillage est essentiel pour répondre au double enjeu d'égalité territoriale et de réussite pour tous les élèves. A ce titre, il ne doit pas être mis à mal par des logiques budgétaires (fermetures d'écoles, regroupements, fusions...) ou politiques. Les mesures de gel de fermetures d'écoles, sauf accord du maire, doivent être maintenues. Le SNUipp-FSU défend le maintien d'un service public d'éducation de qualité sur tous les territoires, à l'opposé de la restructuration actuelle du réseau des écoles.

Après les conventions ruralité, les contractualisations se généralisent avec l'expérimentation des territoires éducatifs ruraux. Ces réseaux ne doivent pas avoir pour conséquences la négation des spécificités de l'école rurale et sa transformation sur le modèle urbain.

Les mandats de Perpignan sur la charte nationale de l'école rurale et de montagne restent d'actualité.

### **3.4. L'école « numérique »**

Les États généraux du numérique pour l'éducation fixent la feuille de route stratégique de la mise en place de nouvelles formes de gouvernances et de nouveaux outils en matière de déploiement du numérique éducatif. Dans cet objectif l'État investit pour soutenir les projets de transformation numérique dans les écoles (expérimentation des territoires numériques éducatifs, appel à projet pour un socle numérique...). Les délégations académiques au

numérique éducatif prennent également une place importante localement. Pour le SNUipp-FSU, un service public numérique éducatif ne doit pas conduire à une mise au pas numérique des pratiques et des enseignements, ni au contrôle par le ministère des outils mis à disposition.

L'actuel sous-équipement des écoles doit être résorbé pour au moins égaler la moyenne européenne de postes disponibles par élève. Un cahier des charges et un plan de financement nationaux, établis sur la base du nombre de classes et d'élèves par école, doivent permettre d'atteindre cette mise à niveau à moyen terme (3 ans) par une élévation progressive et nationalement uniforme du niveau d'équipement. Celui-ci intègre matériel, connexion haut débit, maintenance, renouvellement et recyclage du matériel dans une démarche durable. Une péréquation, garantie par l'État, doit permettre d'effacer les inégalités territoriales.

## **4. Le financement et les moyens de l'École**

Aucune leçon n'a été tirée de la séquence sanitaire. Alors que les crises nécessitent de renforcer les services publics, le choix n'est pas à leur financement ni à leur développement. Au contraire le cap de l'austérité est maintenu en refusant de mettre à contribution les ménages les plus aisés, les grandes entreprises et de développer la lutte contre la fraude et l'optimisation fiscale. Dans ce contexte, le service public d'éducation n'est pas épargné.

### **4.1. Sortir d'un sous-investissement chronique**

Alors que l'engagement était de donner la priorité à l'école primaire, la légère progression du budget de l'éducation sur le quinquennat ne suffit pas à combler le retard d'une école sous-investie. La France dépense aujourd'hui 161 milliards d'euros pour l'éducation, soit 6,6% de son PIB. Si la même part était dépensée qu'en 1995, ce serait 25 milliards d'euros d'investissements en plus pour l'École ! La dépense par élève dans le primaire en France reste inférieure de 9% à la moyenne des 22 pays de l'Union européenne.

### **4.2. Lutter contre la mise en place d'un nouveau modèle pour l'École**

#### **4.2.1. La remise en cause de l'allocation nationale de moyens**

La garantie d'un service public d'éducation de qualité, sur l'ensemble du territoire, basé sur un système de répartition des moyens transparent et visant à réduire les inégalités, est mise à mal. Le choix est fait de rompre avec un modèle national, en assumant une vision libérale du système éducatif qui favorise la compétition entre les territoires et les établissements scolaires, développe les expérimentations et récompense les plus méritants. Les CLA, comme l'expérimentation de Marseille, en sont des marqueurs.

#### **4.2.2. Le poids des priorités ministérielles**

La priorité accordée au primaire n'a pas permis de développer qualitativement l'École, en créant les postes nécessaires à son bon fonctionnement et en abaissant les effectifs dans l'ensemble des classes. Les postes créés ont été consommés par les priorités décrétées par le ministère, largement sous-financées : dédoublement des classes de GS, CP et CE1 en REP et REP+, allègement à 24 élèves des classes de GS, CP et CE1 hors EP, amélioration des décharges de direction, plan autisme... Ces mesures n'ont pas pu être généralisées dans tous les départements et ont pesé sur les cartes scolaires.

#### **4.2.3. La poussée de l'emploi non-titulaire**

Amplifié par la situation de l'École sous covid, le besoin de remplaçant·es et la réforme de la formation initiale, le recours à des emplois contractuels s'est amplifié ces derniers mois dans

les écoles, bien que le phénomène soit plus ancien. Les situations déficitaires – moins d’enseignant-es que d’emplois – se multiplient et la voie contractuelle devient de plus en plus une façon d’adapter les recrutements aux besoins, plutôt que de les anticiper en créant un nombre de places suffisant aux concours. La multiplication des contrats, notamment ceux en lien avec la formation initiale, banalise la présence des non titulaires dans les écoles. A l’instar de ce qui existe dans le 2<sup>nd</sup> degré, le SNUipp-FSU refuse la pérennisation d’un système fondé sur le recours à des enseignant-es contractuel-les. Il exige l’arrêt des recrutements d’enseignant-es contractuel-es et des recrutements de titulaires à la hauteur des besoins.

#### **4.2.4. Le transfert de moyens au privé**

L’abaissement de l’âge de la scolarité obligatoire a eu pour effet d’obliger les collectivités territoriales à financer les écoles maternelles privées, diminuant d’autant l’investissement dans les écoles publiques, notamment pour la scolarisation des moins de 3 ans. Le SNUipp-FSU exige que les fonds publics soient réservés à l’école publique. Le paiement obligatoire, inscrit dans la loi Molac de mai 2021, d’un forfait scolaire versé par les communes à l’école privée la plus proche si l’école publique ne dispense pas un enseignement de langue régionale n’est pas acceptable.

### **4.3. Donner au service public d’éducation les moyens de lutter contre les inégalités**

La crise sanitaire a montré l’urgence à amorcer une autre tournant pour l’École, en la sortant de ses difficultés structurelles. Le dernier rapport de l’OCDE montre que la taille moyenne des classes du primaire en France reste nettement supérieure à celle des pays de l’UE, avec 22 élèves contre 19 élèves en moyenne. La baisse des effectifs doit se généraliser à l’ensemble des classes.

La période s’est traduite par des dysfonctionnements structurels liés au manque de remplaçant-es. Leur nombre et leur mission doivent être interrogés dans l’objectif d’assurer la continuité du service dans toutes les écoles. Pour le SNUipp-FSU, le nombre de postes doit atteindre 10% des effectifs pour assurer notamment tous les remplacements de courte durée et les départs en formation continue.

La crise a aussi mis l’accent sur le rôle des enseignant-es spécialisé-es dans la lutte contre la difficulté scolaire. Celui-ci doit être réaffirmé avec un abondement de postes permettant des RASED complets partout.

Afin de permettre un véritable travail en équipe, le dispositif « Plus de maîtres que de classes », qui avait donné satisfaction, doit être réactivé et des postes créés à cet effet.

Enfin d’autres champs ont subi des suppressions ces dernières années, notamment la formation continue. Le SNUipp-FSU demande une dotation spécifique pour retrouver son niveau du début des années 2000.

Le SNUipp-FSU revendique un plan d’urgence pour l’école qui passe par un plan d’investissements pluri-annuel permettant à l’École de rattraper son retard. Il doit reposer à la fois sur un abaissement des effectifs des classes pour de meilleures conditions d’apprentissage et sur un abondement de postes nécessaires au bon fonctionnement du service public d’éducation. Il chiffre ces besoins à au moins 90 700 postes (13 700 pour baisser les effectifs des classes, 3 200 pour le remplacement, 46 000 pour le PDMQDC, 9 000 pour la formation, 6 800 pour les RASED, 12 000 pour la direction d’école...).

### **4.4. Les moyens dans les DROM**

La crise sanitaire a mis en évidence la vétusté des écoles, les retards gigantesques en termes

d'infrastructures et les manques criants de moyens dans les DROM. L'État n'a toujours pas pris la mesure des besoins. Pour le SNUipp-FSU, l'État doit financer un plan pluriannuel de rénovations et constructions d'écoles afin de pallier le manque de locaux, de pouvoir garantir l'accueil de tous les élèves dans de bonnes conditions dès 3 ans et de baisser les effectifs dans les classes. Le SNUipp-FSU demande qu'un bilan soit fait de tous les plans engagés pour les DROM.

Les résultats scolaires des élèves dans les DROM sont très faibles en comparaison de ceux de l'hexagone. La grande précarité des familles, contraintes d'acheter la quasi-totalité du matériel scolaire, manuels compris, faute d'un engagement financier suffisant des mairies, aggrave la situation. Pour le SNUipp-FSU, les collectivités doivent prendre en charge le matériel scolaire de chaque élève.

Les DROM ont besoin d'un véritable plan volontariste qui répond aux urgences locales et au manque d'attractivité par le classement des DROM en REP+ et par des créations de postes tenant compte de la spécificité du public accueilli.

#### **4.5. Établissements français de l'étranger : des moyens et la priorité au service public**

L'État doit redonner au réseau des établissements d'enseignement français à l'étranger les moyens d'assurer ses missions de service public. Les choix de rigueur budgétaire et le maintien du plafond d'emplois des titulaires détachés confirment la politique de désengagement de l'État malgré la croissance constante du réseau et l'objectif présidentiel de doubler le nombre d'élèves d'ici 2030.

Cela a pour conséquence le développement du réseau au profit d'investisseurs privés (établissements partenaires) encouragés par des aides et un accompagnement de l'État. Le SNUipp-FSU revendique des moyens pour le réseau des établissements de l'étranger, ce qui passe par la création de postes de titulaires détachés à la hauteur des besoins et des ambitions affichées. Les critères d'homologation doivent être renforcés et les moyens de l'État doivent bénéficier prioritairement à l'AEFE.

### **5. La place et le rôle des collectivités territoriales**

L'État ne cesse de réduire son investissement dans l'Éducation et d'engager les collectivités territoriales et acteurs locaux à jouer un rôle de plus en plus important dans le système éducatif. La gestion de la crise sanitaire a montré le rôle déterminant des collectivités dans l'équipement des écoles, tout en restant tributaires des orientations politiques engagées nationalement. Leur complémentarité doit aujourd'hui être réinterrogée à la lumière de leurs périmètres respectifs.

#### **5.1. Des collectivités pleinement engagées dans la politique éducative**

La politique Blanquer est marquée par la volonté d'éclater le cadre national du service public d'éducation au profit d'une entrée plus territorialisée et plus inégalitaire. Le développement du pilotage partagé des cités éducatives ou des territoires éducatifs ruraux est à la fois une menace d'externalisation, de mise sous tutelle et de définition locale du service public de l'Éducation nationale. Or aujourd'hui des pans entiers de l'éducation sont concernés par des « *alliances éducatives* ». Si cette entrée territorialisée n'est pas nouvelle (PEDT, rythmes scolaires, conventions ruralité...), cette tendance s'est accélérée avec le Plan mercredi, les Cités éducatives, les TER, les internats d'excellence et ruraux, les plans numériques, les vacances apprenantes ou le sport.

L'État conditionne ses aides aux collectivités à l'engagement dans un projet (expérimentation Marseille par exemple). La contractualisation entre le local et le national confirme l'objectif de construire un service public d'éducation réglementé à l'échelle du territoire et de développer des co-initiatives.

Le SNUipp-FSU refuse le désengagement de l'État au profit d'un renforcement des prérogatives des collectivités dans le domaine scolaire qui modifierait le cadre national du système éducatif.

L'article 144 de la loi 3DS porte sur la remise au parlement d'un rapport du gouvernement sur les perspectives du transfert de la médecine scolaire aux départements. Le SNUipp-FSU, avec les syndicats de la fédération des personnels concernés, rappelle son opposition à ce transfert, comme à celui des assistant-es sociaux-ales, infirmier-es scolaires et psychologues EN. Il demande le recrutement de ces personnels en nombre suffisant.

## **5.2. Le poids local du politique**

L'augmentation des prérogatives des collectivités en matière scolaire revient à soumettre l'École à des pressions politiques dont la préservait le cadre national de la Fonction publique de l'État. Les contractualisations peuvent faire le jeu des intérêts locaux aux dépens de l'intérêt général.

Les EPCI se substituent de plus en plus aux communes sur la compétence scolaire : le pouvoir décisionnel s'éloigne du terrain et la réactivité aux demandes des personnels et des usager-es en est fortement impactée.

Pour le SNUipp-FSU, l'école doit être préservée de toute influence politique et un dialogue de terrain doit perdurer pour un meilleur fonctionnement du service public de proximité.

## **5.3. Des collectivités à soutenir financièrement**

Les politiques d'austérité pèsent sur les collectivités qui ont subi de nouveaux transferts de compétences sans bénéficier de moyens financiers supplémentaires et dans un contexte de baisse de leurs ressources directes. Cela a des conséquences directes sur le fonctionnement et le budget des écoles (outils pédagogiques, numérique, sorties scolaires et culturelles, personnels territoriaux...). Le SNUipp-FSU demande que l'État soutienne financièrement les collectivités pour garantir les besoins du service public d'éducation sur l'ensemble du territoire. Un système de péréquation doit être intégré dans les finances publiques.

## **5.4. Le périscolaire**

Le périscolaire est essentiel pour les familles, mais son accès est inégal selon les territoires. Le ministère a lancé le plan mercredi – décrié sur ses aides financières insuffisantes et son organisation complexe dissuadant les territoires les plus fragiles – les vacances apprenantes et les écoles ouvertes. Ces initiatives mêlent Éducation nationale et collectivités. Le ministère, en changeant de périmètre, a ouvert la porte aux acteurs-trices de l'animation et renforcé la « concurrence » éducative, en introduisant de la confusion entre les attributions. Le SNUipp-FSU revendique un vrai service public du périscolaire, gratuit, accessible à tous les enfants sur tout le territoire, clairement identifié et complémentaire de l'école.

## **5.5. Le bâti scolaire**

La crise sanitaire a mis en lumière les inégalités territoriales en matière de bâti scolaire (vétusté des écoles, manque de lavabos et de toilettes, exigüité des locaux, indisponibilité de salles, absence de ventilation des locaux...).

Les collectivités, propriétaires des locaux scolaires et sportifs, doivent les entretenir, les aménager pour des questions d'hygiène et de sécurité, les fermer ou en construire de

nouveaux pour garantir les meilleures conditions d'apprentissage pour les élèves et de travail pour les personnels. Le changement climatique les oblige à engager une vraie réflexion en termes d'adaptation, de confort et d'économies d'énergie, tant sur les constructions existantes et que sur les neuves. L'État doit aider financièrement les collectivités pour répondre à ces enjeux, sans pour autant lier ces aides à des réorganisation d'écoles, comme à Marseille. Il est urgent d'engager les travaux nécessaires pour assurer le bien-être des élèves comme des personnels et faire de l'école un véritable lieu de vie. Le SNUipp-FSU demande un plan de transition écologique nécessitant une participation active des pouvoirs publics en soutien des collectivités territoriales pour un bâti éco-responsable, certifié par un label "éco-école".

## **5.6. La restauration et le transport scolaires**

La restauration scolaire est un enjeu social (accès à toutes et tous), sanitaire (aliments bio et circuits courts à privilégier) et environnemental (empreinte carbone liée aux différents transports et à la composition des repas). Les collectivités doivent engager les moyens humains, matériels et financiers afin d'assurer un service public de qualité.

Les transports scolaires doivent s'adapter à la réalité géographique (réflexion sur la taille des véhicules et sur l'organisation en fonction du nombre d'élèves transportés, durée de transport...) mais aussi au contexte écologique (énergie propre, mobilités douces).

L'État doit aider financièrement les collectivités pour répondre à ces enjeux. L'école doit devenir un lieu d'exemplarité en matière d'usages et de consommations collectives (gestion des déchets, consommation, restauration, bilan énergétique...).

# Mandats Perpignan

## ○ **Organisation du système éducatif**

- Le SNUipp-FSU refuse la régionalisation du système éducatif, source s'expérimentations locales et réaffirme le caractère national de l'Éducation.

- Le département doit rester le niveau de proximité pour tous les services relevant du 1er degré.

A ce titre la gestion administrative des écoles et des personnels doit rester l'échelon des DSDEN, avec des personnels administratifs en nombre suffisant. Le SNUipp-FSU refuse la mutualisation de la gestion des personnels sur plusieurs départements.

- Les IEN doivent rester les interlocuteurs-trices des enseignant-es et l'échelon hiérarchique direct, et ces missions ne doivent en aucun cas être confiées aux chefs d'établissement ou directeurs-trices.

- La refonte des cartes des circonscriptions ne doit en aucun cas avoir pour effet de dégrader le service public d'éducation et les conditions de travail des agent-es, notamment par une diminution du nombre de circonscriptions ou par leur extension hors des limites départementales. Elles doivent retrouver leur rôle de gestion de proximité sur un périmètre restreint.

- Des expérimentations sont actuellement en cours dans certaines académies et visent à modifier en profondeur l'organisation du système éducatif (carte des circonscriptions, réseaux d'établissements autour des lycées, mise en place d'une RH de proximité...). Le SNUipp-FSU refuse ces évolutions qui ont des incidences sur les personnels et le fonctionnement du premier degré.

## ○ **Structures**

- Le SNUipp-FSU reste fondamentalement attaché à la structuration maternelle/élémentaire et s'oppose à toute fusion imposée. Il exige l'accord préalable du conseil d'école lors de tout projet de fusion ou de regroupement d'écoles ainsi que la consultation du CHSCT.

- Le SNUipp-FSU exige la consultation préalable du conseil d'école et du CHSCT lors de tout projet de fermeture d'école. Toute fermeture doit avoir obtenu l'accord du maire de la commune, y compris ceux qui ont délégué la compétence scolaire à un EPCI.

- Les établissements visant à dispenser les savoirs fondamentaux (EPLESF) et ceux visant à scolariser une élite (EPLEI) créent un système à plusieurs vitesses, porteur d'inégalités et vecteur de tri social, auquel le SNUipp-FSU est opposé.

- Le SNUipp-FSU s'oppose au glissement du 1er 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 qui vise à fondre le 1er degré dans un établissement inter degrés et à faire du chef d'établissement du 2nd degré un futur pilote du 1er degré, y compris à titre expérimental.

- Le SNUipp-FSU revendique et défend des écoles publiques au nombre limité de classes avec des effectifs réduits, répondant aux exigences de qualité et de proximité.

- Le SNUipp-FSU engagera une réflexion sur la taille des écoles.

## ○ **Organisation de l'école**

- Le collectif de travail doit rester le cœur du fonctionnement de l'école, sans ingérence d'un supérieur hiérarchique.

- Les conseils des maîtres-ses, de cycles et d'école doivent rester les seules instances de réflexion et de décisions dans les écoles.

- Le SNUipp-FSU refuse la mise sous tutelle d'un chef d'établissement et réaffirme la légitimité du conseil des maîtres à prendre les décisions d'équipe, élaborer et mener les actions pédagogiques.

- Le SNUipp-FSU réaffirme pour les directeurs-trices leur place de pair en charge d'animer et coordonner 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 l'équipe et nuire à la liberté pédagogique de chacun-e. Le SNUipp-FSU s'oppose à ce que le-la directeur-trice participe à l'évaluation des enseignant-es.

- Le SNUipp-FSU demande une pleine reconnaissance de la fonction de direction et s'oppose à un statut hiérarchique.

- **Direction d'école**

- La fonction de direction d'école doit être réaffirmée et reconnue, tout en maintenant l'absence d'autorité hiérarchique dans les écoles. La place, le rôle et les prérogatives des conseils des maîtres-ses doivent être confirmés.

- Le SNUipp-FSU rappelle son opposition au statut hiérarchique du directeur-trice d'école qui aggraverait la problématique de la direction d'école

- 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. Celle-ci doit être effective pour tous-ttes dès la prise de fonction, y compris pour les collègues chargé-es d'école et faisant fonction. Le SNUipp-FSU est opposé au principe de la liste d'aptitude. Il s'oppose à tout fléchage et/ou profilage de poste. Un-e directeur-trice nouvellement nommé-e doit avoir un temps de liaison institutionnalisé sur son temps de travail avec l'ancien-ne directeur-trice avant sa prise de fonction. Tout-e enseignant-e qui assure les fonctions de direction dès une classe doit être reconnu-e comme directeur-trice.

- Le SNUipp-FSU revendique un emploi statutaire et pérenne 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. Cet emploi à temps complet doit être occupé par des agent-es formé- es en amont de la prise de poste. Ce nouveau métier engloberait notamment les tâches administratives et l'accompagnement des activités scolaires.

Le SNUipp-FSU revendique la création d'emplois statutaires à temps complet, avec une formation pour une aide pérenne, dans le respect de nos autres mandats sur la direction et le fonctionnement d'école (décharges, allègement des tâches...).

- Pour le SNUipp-FSU, la dématérialisation n'a de sens que si elle contribue à un réel allègement des tâches. Toutes les écoles doivent disposer d'un bureau de direction, avoir accès à internet, être équipées de matériel adapté et de logiciels libres. Les boîtes mail des écoles doivent être davantage protégées (spams, publicités...). Les administrations doivent avoir un usage raisonné des courriels et utiliser des formats de fichiers standardisés. Le SNUipp-FSU revendique le droit à la déconnexion. Les directeurs-trices n'ont pas à utiliser leur téléphone personnel à des fins professionnelles.

- Les réunions avec l'institution ou les partenaires doivent se dérouler sur le temps de service avec des moyens de remplacement ou donner lieu à récupération. Le SNUipp-FSU demande la simplification des opérations d'inscription des élèves, de passage au collège et des orientations en enseignement adapté, la fin de la saisie d'AFFELNET, l'abandon des enquêtes et des tâches inutiles. Le SNUipp-FSU dénonce le fonctionnement de certaines communes qui imposent aux directeurs-trices des tâches relevant d'une responsabilité communale.

- Le SNUipp-FSU demande que les conseiller-es et assistant-es de prévention soient renforcé-es dans leurs missions, recruté-es en nombre suffisant et présent-es dans chaque secteur pour accompagner les équipes.

- La complexification des missions de direction nécessite une formation adaptée et 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 aussi incluses dans la formation initiale et continue de tout-es les enseignant-es.

- Avant leur nomination les futur-es directeurs-trices et chargé-es d'école doivent bénéficier d'une formation sur le temps de travail s'inscrivant sur la durée, débutant avant la prise de fonction.

- Les enseignant-es faisant fonction doivent bénéficier d'une formation d'aide à la prise de fonction. Leur remplacement doit être assuré. Elle doit apporter des connaissances et savoir-faire pédagogiques, administratifs et

en matière de relations humaines, de coordination et d'animation d'équipe. Elle ne peut avoir pour objectif de formater les directeurs-trices en créant de nouveaux supérieurs hiérarchiques, ni servir à faire pression ou les intimider. Elle ne doit pas devenir le lieu de transmission des « bonnes pratiques » que le ministère cherche à imposer. Elle doit être dispensée par des équipes pluri-professionnelles (chercheurs, psychologues, formateurs de terrain, mouvements pédagogiques...).

- Le SNUipp-FSU revendique une formation continue adaptée et de qualité portant notamment sur l'évolution des missions et de la réglementation, l'utilisation des outils numériques, l'animation d'équipe et la gestion des conflits, proposée chaque année sur le temps scolaire. Elle doit aussi prendre en compte la dimension pédagogique. Elle doit répondre aux attentes des directeurs-trices et permettre l'échange entre pairs.

- Le SNUipp-FSU exige une augmentation conséquente des décharges (cf mandats de Saint-Malo et Rodez) et une décharge hebdomadaire d'une journée minimum pour tous, quel que soit le nombre de classes dans l'école, y compris pour les chargé-es d'école.

- Les évolutions actuelles sur la direction d'école nécessitent que le SNUipp-FSU réinterroge son projet syndical pour la direction et le fonctionnement de l'école. Le SNUipp-FSU s'engage à mettre en œuvre rapidement un cadre de réflexion (mandat d'étude, conseil national technique...).

#### ○ **Collège**

- 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 leur émancipation et à une orientation choisie, vers l'une des trois voies du lycée, avec les mêmes conditions d'accès aux différents enseignements optionnels, dans le cadre d'une scolarité obligatoire jusqu'à 18 ans. L'emploi du temps des élèves doit comprendre des heures dévolues à l'orientation assurées par des PsyEN- EDO.

#### ○ **Continuité du service public d'éducation**

- Le SNUipp-FSU exige davantage de moyens pour le remplacement, avec des créations de postes de fonctionnaires à la hauteur des besoins (à titre indicatif, au moins 10% des ETP d'enseignant-es du département), notamment pour la formation continue et la continuité pédagogique. Le remplacement doit s'organiser au niveau des circonscriptions, en gardant les différents types de remplacement.

#### ○ **Éducation prioritaire**

- Le SNUipp-FSU demande que le conseil des maîtres soit décisionnaire quant à l'organisation pédagogique et la répartition des moyens d'enseignements dans l'école, dont la répartition des classes et sur tous les niveaux. Il refuse les injonctions et contrôles et le profilage des postes.

- Le SNUipp-FSU exige un bilan objectif de l'éducation prioritaire. Il revendique la baisse des effectifs dans toutes les classes dès la maternelle (pas plus de 15 en TPS, pas plus de 20 dans les autres classes), sur la base de moyens dédiés.

- Le SNUipp-FSU demande l'arrêt des pressions, l'abandon du pilotage du système éducatif par les résultats et le respect de la professionnalité enseignante, notamment par le renforcement du travail en équipe avec du temps et une formation spécifiques, 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 dans sa mise en œuvre avec des moyens alloués et étendu. Les actions de recherches doivent être déployées à la demande des enseignant-es, notamment avec les écoles supérieures du professorat et de l'éducation. L'allègement de service doit être un outil de plein exercice des équipes, sans pression de la hiérarchie. Il doit être accompagné de moyens de remplacement.

- Le SNUipp-FSU dénonce les cités éducatives qui mettraient à mal l'équité territoriale et le cadre national des politiques éducatives.

- Le conseil des maîtres doit rester souverain dans tous les projets impliquant l'école. Ils doivent être présentés en conseil d'école. Le SNUipp-FSU alerte sur le rôle joué par les entreprises dans ce dispositif et s'opposera aux conventions public-privé.
- Le SNUipp-FSU s'oppose à la mise en place d'une part variable indemnitaire.
- La carte de l'éducation prioritaire ne doit pas s'inscrire dans un cadre budgétaire contraint mais répondre aux réels besoins. Toute école isolée ou orpheline doit obtenir les mêmes moyens que l'ensemble de l'éducation prioritaire.
- Le SNUipp-FSU demande l'intégration de toutes les écoles de Mayotte en éducation prioritaire.
- L'éducation prioritaire doit rester prioritaire et être protégée de la mise en concurrence. Alors que les moyens minimum attendus partout ne sont pas assurés, il faut lui donner les moyens de ses ambitions en garantissant des effectifs réduits, PDMQDC, dispositif de moins 3 ans, RASED 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 des jeunes enseignant-es, cadre de vie plus attractif (logement, crèches...), implantation de postes de PEMF, baisse des effectifs par classe, allègements de service, budgets spécifiques... La formation initiale doit aborder la question de l'éducation prioritaire.
- Seule une véritable politique nationale ambitieuse de l'éducation prioritaire visant à lutter contre les inégalités est ainsi garante d'équité sur l'ensemble du territoire. Elle doit s'inscrire dans le cadre plus global d'une politique en faveur d'une réelle mixité sociale.

- **Ecole rurale**

- 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, est inacceptable.
- Le SNUipp-FSU refuse la création d'établissements inter degrés, tout comme le recul de la présence de l'École sur tous les territoires.

- **Promouvoir et défendre l'école rurale publique**

L'École reste le premier élément de dynamisation des zones rurales et contribue à la cohésion sociale. Elle a des atouts sur lesquels il faut s'appuyer, comme les effectifs, la taille des écoles, le climat scolaire et le lien étroit avec les familles qui favorisent la réussite des élèves. Le SNUipp-FSU est attaché à une école publique communale. Si le niveau intercommunal peut constituer un « plus » en matière d'accès à une offre d'actions culturelles, sportives et périscolaires, il ne peut être une justification à la réduction du maillage des écoles.

Le SNUipp-FSU revendique une charte nationale de l'école rurale et de montagne qui tienne compte des spécificités de l'enseignement en zone rurale (moyens supplémentaires, décharge de temps pour travailler en équipe, prise en compte des difficultés liées à l'isolement, équipements dans les écoles notamment numérique, formation à l'enseignement dans le rural...). L'école rurale doit aussi bénéficier de l'intervention des RASED à hauteur des besoins, de dispositifs spécialisés (ULIS, SEGPA...), de la médecine scolaire, des postes de « plus de maîtres », de moins de 3 ans, de PEMF, d'ATSEM, d'un accès aux équipements culturels et sportifs... Les projets pédagogiques entre plusieurs écoles en réseau doivent pouvoir continuer à exister et se développer avec des moyens de fonctionnement suffisants, notamment par le développement de dispositifs mobiles (EMALA, « plus de maître », matériel partagé...).

Le SNUipp-FSU promeut un aménagement cohérent du territoire permettant de répondre aux besoins fondamentaux des usager-es et l'accès de tous-tous à des services publics de qualité indispensables sur tout le territoire. La défense de l'école rurale publique s'inscrit dans 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. Le SNUipp-FSU revendique le développement des services publics de proximité et le désenclavement des territoires isolés.

- **Outre-Mer**

- 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.

Le projet Guyane doit être appliqué en matière d'éducation avec l'accompagnement de quinze millions d'euros par an sur une période de dix ans pour construire des écoles.

- **Établissements français à l'étranger**

- Les enfants établis hors de France ne doivent pas être oubliés, 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 (en priorité des établissements conventionnés ou en gestion directe AEFÉ), de personnels fonctionnaires détachés et de bourses d'aide à la scolarité sous conditions de ressources pour les familles.

- **Financement de l'école**

- Le SNUipp-FSU revendique une augmentation du budget de l'Éducation nationale à la hauteur des besoins, en termes d'augmentation de salaires et de créations de postes. L'Éducation nationale doit aussi compenser la baisse de budget des SEGPA, consécutive à la suppression de la taxe d'apprentissage.

- La création d'EPLÉ inter degrés obligerait des collectivités à s'unir autour de conventions de fonctionnement de l'établissement, ce qui conduirait à des déresponsabilisations sur les moyens pour l'école. Le SNUipp-FSU s'y oppose.

- 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 et de fonctionnement, moins de financements de transport, des locaux inadaptés... Cela dégrade les conditions d'apprentissage des élèves et les conditions de travail des personnels. Le SNUipp-FSU revendique une ATSEM à temps complet dans chaque classe maternelle.

- 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 et maintenance, fournitures, sorties scolaires, classes de découverte, actions culturelles...) soient concernés et que les communes s'y engagent. Un fond de péréquation doit être mis en place entre les communes. L'État doit aider et obliger les collectivités à s'engager dans un plan d'investissement de rénovation et/ou de construction des écoles, dans le respect des normes environnementales et des préconisations en termes de sécurité et de santé, de façon à garantir un service public d'éducation de qualité sur l'ensemble du territoire.

- **Fonds privés et subventions au privé**

- Le SNUipp-FSU s'oppose à toute source de financement privé. Le principe de neutralité doit primer et l'école doit rester laïque et gratuite.

- Le SNUipp-FSU exige que les fonds publics soient réservés à l'école publique et demande l'abrogation de toutes les lois de financement de l'école privée. L'école privée ne doit bénéficier d'aucune dérogation aux réglementations s'imposant à l'école publique. Il revendique la nationalisation de toutes les écoles privées de type confessionnel ou patronal sans indemnité ni rachat.

- **Périscolaire**

- Le SNUipp-FSU revendique la création d'un service public du périscolaire, gratuit, accessible à tous les élèves, sur tout le territoire, avec du personnel qualifié et formé, des activités de qualité et un taux d'encadrement suffisant. Cela passe par un financement pérenne et une péréquation entre les communes que l'État doit garantir.

- **Transport, restauration scolaire**

- Le SNUipp-FSU revendique la gratuité des transports scolaires et une organisation adaptée au maillage des écoles (arrêts en nombre suffisant, proximité du domicile). Des mesures doivent être prises pour trouver des alternatives aux déplacements en voiture (pédi-bus, pistes cyclables, déplacements collectifs sur les fleuves...).

- Le SNUipp-FSU déplore que des collectivités choisissent de confier la restauration scolaire au secteur privé, souvent au détriment de la qualité des produits et des circuits courts. Les aliments issus de l'agriculture biologique locale doivent être privilégiés. La tarification doit être établie en fonction des ressources des familles, la question de la gratuité doit être posée. 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. La restauration scolaire doit être accessible à tous les élèves sans condition.

#### ○ **Relations école/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.

- Les RPI doivent pouvoir, s'ils le souhaitent, organiser une seule élection de parents d'élèves. Il est indispensable de prendre des mesures pour lever les obstacles et permettre aux parents les plus éloignés de l'école de siéger dans les conseils d'écoles. Être représentant-e de parent d'élève doit être reconnu socialement. Cela doit donner droit à des formations et à des autorisations d'absence professionnelles.

#### ○ **Collectivités territoriales**

- Pour le SNUipp-FSU, l'école doit être préservée de toute influence politique des pouvoirs locaux.

- 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.

#### ○ **Associations et structures partenaires de l'école**

- Le SNUipp-FSU s'oppose aux partenariats avec des sponsors privés (banques...) et des officines privées telles que « Agir pour l'école ». Toute modification de partenariat avec une association (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 et de valeurs émancipatrices (GFEN, ICEM, AFL, OCCE, AGEEM, CEMEA, FRANCAS, USEP...) doivent avoir leur place en formation initiale et continue. Le ministère de l'Éducation nationale doit poursuivre et amplifier son soutien financier et humain aux associations complémentaires de l'École publique. L'engagement des enseignant-es dans les mouvements pédagogiques doit être facilité.

- Les DDEN sont des partenaires de l'école publique, leur rôle est important dans les relations avec les collectivités territoriales. Leur champ d'intervention est varié. A ce titre, il/ils devrait/devraient être présent-es sur tout le territoire.

## **GLOSSAIRE**

AEFE – Agence pour l’Enseignement Français à l’Étranger  
CLA – Contrat Local d’Accompagnement  
DROM – Départements et Régions d’Outre-Mer  
EAFIC – École académique de Formation Continue  
EP – Éducation Prioritaire  
EPCI – Établissement Public de Coopération Intercommunale  
EPLESF – Établissement Public Local d’Enseignement des Savoirs Fondamentaux  
EPLEI - Établissement Public Local d’Enseignement International  
GRH – Gestion des Ressources Humaines  
Loi 3DS – Loi Différenciation, Décentralisation, Déconcentration et Simplification  
MEN – Ministère de l’Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports  
OCDE – Organisation de Coopération et de Développement Économiques  
PDMQDC – Plus de Maîtres Que De Classes  
PEDT – Projet Éducatif Territorial  
PIB – Produit Intérieur Brut  
RASED – Réseau d’Aides Spécialisées aux Élèves en Difficulté  
REP – Réseau d’Éducation Prioritaire  
REP+ – Réseau d’Éducation Prioritaire Renforcé  
RH – Ressources Humaines  
TER – Territoire Éducatif Rural  
TPS – Toute Petite Section

## Thème 3

### **Pour une véritable reconnaissance des personnels des écoles**

Malgré cela, les politiques néo-libérales à l'œuvre depuis des dizaines d'années, accélérées depuis 2017, ont mis à mal les conditions de travail, les droits et la rémunération des personnels.

La Loi de transformation de la Fonction publique en supprimant les instances paritaires représentatives a opacifié et favorisé une approche individuelle du déroulement de carrière et précarisé les recrutements. Cette loi a contribué à casser les collectifs de travail tout en fragilisant les personnels face à une administration toujours plus verticale et une hiérarchie plus autoritaire. A cela s'ajoute, le mépris du ministre tant dans la gestion de la crise sanitaire que dans le maintien coûte que coûte de ses réformes. Ce contexte a engendré pour les personnels perte de sens et fragilisation, dans leurs missions, ce qui a contribué à l'aggravation de la perte d'attractivité du métier à un niveau jamais atteint.

Le SNUipp-FSU a répondu présent et a tenu son rôle de premier syndicat du 1er degré. Il a œuvré au maintien de l'unité de la profession et à la défense des personnels durant cette période. Le chantier est permanent et il reste beaucoup de droits à conquérir, d'acquis à défendre, des régressions à combattre, le SNUipp-FSU continue à prendre sa part avec constance et détermination.

#### **1. Améliorer les conditions d'exercice du métier**

##### **1.1. Pouvoir exercer son métier**

###### **1.1.1. Agir pour la réduction du temps de travail**

Alors que le temps de travail des enseignant-es va déjà au-delà des ORS, il s'est accru avec la gestion de la crise sanitaire. Le SNUipp-FSU poursuit ses campagnes auprès de l'ensemble de la profession et de l'opinion publique sur la reconnaissance du travail invisible et le temps de travail des enseignant-es. Dans ce cadre, il revendique une diminution du temps de travail.

A l'opposé de l'image véhiculée quant aux vacances et une charge de travail réduite à la seule présence face aux élèves, des études (MEN 2013 et DGAFP 2019) démontrent que les horaires atypiques sont fréquents dans la Fonction publique et que les enseignant-es, dont le temps de travail hebdomadaires avoisine les 44h, sont concerné-es par les horaires "décalés" (ramener du travail chez soi, travailler le dimanche, le soir...). Cette réalité renforce la revendication de baisse des ORS à 18h + 3h en passant par 21h + 3h, est une nécessité et doit passer par la déconnexion du temps enseignants et du temps élèves, par la création de postes et de dispositifs de maîtres supplémentaires. L'expérience d'allègement de service en REP+ est un point d'appui.

###### **1.1.2. S'opposer à toute dérive du télétravail**

L'accord du 13 juillet 2021, relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la Fonction publique, exclut de fait l'enseignement dans les écoles et établissements, du champ des activités télétravaillables. Néanmoins, la situation liée à la pandémie du covid a imposé la mise en place d'un enseignement à distance, celui-ci ne peut en rien s'apparenter à une forme de télétravail.

Le SNUipp-FSU est particulièrement vigilant à ce que la notion de « circonstances exceptionnelles » susceptibles d'entraîner le recours contraint à une "continuité du Service public à distance" soit strictement encadrée.

###### **1.1.3. Revendiquer une prise en charge de l'équipement individuel professionnel**

La crise sanitaire a mis en lumière l'absence d'équipement numérique professionnel des agent-es de l'Education nationale indispensable pour la préparation pédagogique et la gestion de leur enseignement. En réponse à la revendication portée par le SNUipp-FSU avec d'autres, le ministère

a mis en place une prime annuelle d'équipement informatique de 150 € à destination des seul-es enseignant-es devant élèves. Le SNUipp-FSU revendique une allocation versée à tous les personnels des écoles et établissements de 500€ par an pour couvrir également les achats pédagogiques.

#### **1.1.4. Poursuivre le chantier travail**

Les travaux menés par le chantier travail ont permis de donner, à la question du travail hors la classe, une visibilité jusque-là cantonnée à l'implicite. Les études sur le travail empêché ont trouvé une résonance concrète dans le vécu des collègues lors de la crise sanitaire. Elles mettent en lumière ce travail malmené et le fait que les directrices-teurs n'ont pas les moyens de bien faire leur métier. Le chantier travail s'est aussi ouvert sur les conséquences induites sur le métier par la pandémie. 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 personnels. Le chantier travail se poursuit avec l'appui de collectifs de travail et de référent-es syndicaux départementaux, pour lesquels une formation militante devra être assurée.

### **1.2. Protéger les personnels**

#### **1.2.1. Eradiquer les violences sexistes et sexuelles (VSS)**

La lutte pour l'égalité professionnelle passe également par l'éradication des VSS au travail. Le MEN doit enfin montrer une réelle volonté de mettre en œuvre les protocoles et plans d'actions. Cela passe, entre autres, par la désignation d'un-e référent-e du personnel au sein des CHSCT. Une nouvelle étape doit être engagée immédiatement : celle de l'effectivité et de l'accessibilité, pour toutes et tous, des dispositifs d'écoute, de recueil et de traitement des signalements de violences sexistes et sexuelles, obligatoires depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020. Des moyens doivent être débloqués rapidement.

#### **1.2.2. Défendre des agent-es en situation de handicap**

Le SNUipp- FSU exige la mise en place d'une véritable politique en faveur des personnels des écoles en situation de handicap comme la loi l'impose aux employeurs. Celle-ci passe par des aménagements de postes, des allègements de service, un financement et des aides à hauteur des besoins réels. Le SNUipp-FSU revendique une meilleure prise en charge de tout équipement individuel permettant l'adaptation à un poste. Il revendique la création de référent-es formé-es et dédié-es à l'accompagnement des agent-es en situation de handicap ou bénéficiant de l'obligation d'emploi.

#### **1.2.3. Défendre les conditions de travail et faire vivre les FS-SSCT**

Dans tous les métiers, PE, psyEN, AESH, les conditions de travail dégradées constituent des facteurs de RPS. Ces questions, induisant une perte de sens du métier, font l'objet de signalements de plus en plus récurrents au CHSCT. Craignant une dilution des questions de santé et sécurité au travail, le SNUipp-FSU s'est opposé à la LTFP de 2019 qui acte la fusion des Comités techniques et CHSCT en CSA. La FS-SSCT, issue du CSA, aura les mêmes prérogatives que les CHSCT. Les représentant-es du SNUipp-FSU devront, au sein de chaque délégation FSU siégeant en FS-SSCT, impulser une dynamique permettant de porter la voix de toutes et tous les agent-es et de défendre leurs conditions de travail.

Dans le même temps, il faudra imposer la médiatisation de cette instance et en faire connaître les compétences auprès des personnels.

#### **1.2.4. Prévenir les risques et faire valoir le droit à la déconnexion**

Le développement des outils de communication et la mise en place de méthodes managériales agressives de la part de la hiérarchie rendent de plus en plus poreuse la frontière entre l'activité professionnelle et la sphère privée, notamment pour les directrices et directeurs d'école. Dans ce cadre, le SNUipp-FSU rappelle les obligations de l'employeur envers les agent-es en matière de prévention des risques professionnels. Il s'agit de porter une attention redoublée aux risques de dépassement des durées de travail et d'empiètement sur la vie personnelle. Le SNUipp-FSU exige que le droit à la déconnexion soit respecté. En aucun cas, un-e agent-e ne doit être tenu de se connecter à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de service.

## **2. Améliorer les salaires pour reconnaître les personnels.**

Le déclassé salarial que subissent les enseignant-es français-es est un fait que le SNUipp-FSU a contribué à mettre en lumière.

Le salaire, tout comme les conditions de travail, sont des éléments de reconnaissance de la professionnalité des personnels, de leur engagement au quotidien pour la réussite des élèves. Ce sont aussi des éléments qui sont pris en compte lors de l'orientation professionnelle des étudiant-es. Force est de constater que le métier d'enseignant n'est plus attractif : depuis 2012, le ratio entre le nombre de présent-es aux concours de PE et le nombre de postes à pourvoir se dégrade.

A l'opposé de la mise en œuvre par le ministère de logiques d'individualisation des rémunérations et d'accroissement de la part de l'indemnitaire par rapport à l'indiciaire, le SNUipp-FSU rappelle l'urgence à prendre de réelles mesures de revalorisation des grilles indiciaires pour toutes et tous. Le SNUipp-FSU se revendique aussi pour les salaires des AESH qui subissent temps incomplet imposé (cf. partie 5).

### **2.1. Vers une revalorisation nécessaire**

Alors que les grilles indiciaires n'ont plus évolué depuis PPCR, que la valeur du point d'indice n'a progressé que de 1,2% depuis 2010, l'inflation cumulée sur la même période atteint 14%. La perte de pouvoir d'achat est conséquente pour les enseignant-es et psychologues de l'Education nationale, de 261 euros brut à l'échelon 2 de la classe normale à plus de 400 euros bruts mensuels à la fin de la hors classe. Elles et ils perdent ainsi l'équivalent de plus d'un mois de salaire sur l'année 2022 par rapport à 2010.

Le SNUipp-FSU revendique :

Une augmentation immédiate de la valeur du point d'indice de 70 centimes du point d'indice mensuel pour rattraper les 14% d'inflation cumulée depuis 2010 ;

L'indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation ;

Une revalorisation salariale qui passe par l'ajout uniforme de points sur les grilles indiciaires, équivalant à 300 euros nets par mois.

Signataire avec la FSU du protocole égalité professionnelle dans la Fonction publique, le SNUipp-FSU s'est investi dans la mise en place des plans d'action aux niveaux national et académique. Pour autant le constat d'une inégalité salariale structurelle est patent. Dans le premier degré, les femmes accusent toujours un déficit de rémunération de 8% en moyenne par rapport aux hommes. Cette moyenne cache des inégalités beaucoup plus grandes en fin de carrière. Le SNUipp-FSU revendique que le gouvernement mette en place des mesures concrètes et budgétisées pour y mettre fin.

### **2.2. En finir avec l'indemnitaire, outil de l'individualisation de la rémunération**

Le SNUipp-FSU revendique l'amélioration du régime indiciaire à la place du développement du

régime indemnitaire car il met en péril les principes de transparence et d'égalité de traitement, a des conséquences négatives sur la protection sociale et les pensions, et accroît les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. L'exercice de missions spécifiques ou dans des lieux particuliers doivent être pris en compte mais cela ne doit pas uniquement passer par l'attribution d'indemnités mais aussi par l'amélioration des conditions de travail.

Le SNUipp-FSU dénonce les choix du ministère, ces dernières années, consistant à revaloriser certaines indemnités ou à en créer de nouvelles.

Un exemple emblématique est "la prime d'attractivité" Cette dernière est attribuée des échelons 2 à 9 de la classe normale. Son montant, au maximum de 183 euros, ne permet pas de combler les pertes de pouvoir d'achat. De plus, la dégressivité de la prime a pour conséquence le tassement de la progression salariale les 15 premières années de la carrière, entamant un peu plus l'attractivité du métier enseignant.

Le SNUipp-FSU dénonce l'instauration d'une part variable de la prime REP+ versée sur la base de critères de départage flous dont des objectifs à atteindre. Cela marque la volonté du ministère d'une mise en concurrence des réseaux, des écoles et des personnels, entraînant de possibles divisions dans les équipes, une forme de "clientélisme" et un sentiment d'injustice. Le SNUipp-FSU, avec les enseignant-es des écoles de REP+ réclame une répartition égalitaire de la part variable.

Le SNUipp-FSU défend le recours à des mesures unifiantes reposant sur l'amélioration des grilles indiciaires et l'augmentation du point d'indice pour toutes et tous. Il exige la transformation de toutes les indemnités en indiciaire. Les mandats de Perpignan concernant nos revendications sur les indemnités sont toujours d'actualité (\*2).

### **3. Carrière, remettre de la transparence**

Les gouvernements Macron ont déconstruit les repères collectifs. Ils ont réduit les compétences des CAP et ainsi écarté les personnels, au travers de leurs représentant-es élu-es, de la gestion collective des carrières (avancement et mobilité notamment). Se faisant, ils ont créé les conditions d'une gestion des carrières opaque et arbitraire. De telles méthodes engendrent la défiance, mettent à mal les solidarités entre les agent-es et portent atteinte à l'unité de la profession.

Le SNUipp-FSU reste un recours pour les personnels et la profession et conserve une forte capacité d'intervention auprès de l'administration. Pour autant, face à cette nouvelle donne, il doit poursuivre sa réflexion sur ses pratiques. Il doit affiner et rendre plus efficaces ses moyens d'interventions pour imposer la transparence, le respect des règles et l'équité entre les personnels. Le SNUipp-FSU continuera aussi à alimenter la réflexion de la profession afin d'obtenir, avec elle, la restauration des compétences des instances paritaires.

#### **3.1. Améliorer le déroulement de carrière**

Le SNUipp-FSU réaffirme ses mandats en matière de déroulement de carrière : rythme unique et le plus rapide, la transformation de la classe exceptionnelle en échelons de la hors classe accessibles à toutes et tous avec l'échelon terminal à l'indice 1000 non contingenté (3\*). Tant que la classe exceptionnelle existe, il reste attentif à ce que les règles qui la régissent, et leurs évolutions, n'aboutissent pas à perdre des promotions et que celle-ci soit accessible à toutes et tous.

Le SNUipp-FSU et la FSU ont pris une large part dans l'obtention d'acquis en matière d'égalité professionnelle. La réduction à deux ans du différentiel de carrière à la classe normale entre le rythme le plus rapide et le plus lent et la prise en compte du ratio femme/homme dans les promotions ont permis de réelles avancées. Pour autant, le mode d'accès à la classe exceptionnelle, avec ces deux viviers, induit, de façon structurelle, une inégalité d'accès au

dépend des enseignantes. Le SNUipp-FSU poursuit son action, avec les personnels, pour exiger du ministère l'égalité professionnelle à tous les niveaux de la carrière. C'est la condition d'une égalité salariale réelle entre les femmes et les hommes.

Pour les PE détaché-es dans le corps de psyEN, le SNUipp-FSU revendique l'application effective du droit à la double carrière sur tout le territoire.

Si PPCR a permis de revaloriser la grille indiciaire des PEGC, il n'a pas enclenché l'alignement de la carrière des PEGC sur celles des certifié-es (engagement ministériel de 1993). De plus, le retard dans la création du 6ème échelon de la classe exceptionnelle a pénalisé bon nombre de PEGC pour l'obtention du nouvel indice terminal avant le départ à la retraite. Le SNUipp-FSU revendique donc toujours l'alignement de la classe exceptionnelle des PEGC sur celle des certifié-es.

Alors que le ministère avait préconisé l'extinction de la classe normale à la rentrée 2004, et celle de la hors classe à la rentrée 2009, force est de constater que ces deux objectifs ne sont toujours pas concrétisés. L'extinction de ces deux classes aura pour effet positif l'assimilation des nombreux-ses PEGC retraité-es. Le SNUipp-FSU exige que le ministère agisse rapidement.

### **3.2. Reclassement**

La mobilité professionnelle accrue a pour conséquence l'arrivée dans le métier des personnels en seconde carrière. Les expériences antérieures doivent être mieux prises en compte dans le cadre du reclassement afin qu'ils puissent dérouler leur carrière de manière optimale. Le SNUipp-FSU continue de demander l'amélioration du décret 51-1423 sur le reclassement des agent.es lors de l'accès à l'éducation nationale. Il doit retravailler son mandat de Perpignan pour préciser les modalités et les conditions de reprise d'ancienneté d'activités exercées avant d'intégrer l'Education nationale, dans le privé comme dans le public. ***Les conditions doivent-elles être les mêmes pour un reclassement suite à un concours interne, un concours externe ou le troisième concours ?***

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

### **3.3. Mobilité géographique**

Le droit à mobilité doit être réel et pouvoir se concrétiser pour tous dans un cadre transparent et respectueux de règles en adéquation avec la réalité de l'espace concerné. Ces règles doivent être élaborées en lien avec les personnels et être connues et applicables à toutes et tous.

Pourtant, aux seules fins d'écartier les représentant-es des personnels et de procéder à des économies de gestion, la loi de transformation de la fonction publique remet en cause l'ensemble de ces principes.

Tenant à distance les personnels et leurs représentant-es élu-es, la mise en place des Lignes Directrices de Gestion, loin d'améliorer les dispositifs de mobilité intra-départemental et interdépartemental, donne les outils pour déréglementer ces opérations. Elles portent la volonté d'uniformisation au plan académique voir national des règles des mouvements départementaux au risque de faire disparaître toutes les modalités élaborées, avec les personnels, pour prendre en compte les spécificités locales (géographique, territoriale, sociologiques,...). Elles incitent à l'augmentation des postes à profil et aux affectations hors barème.

La mise en place des postes à profil (POP) dans le cadre des permutations nationales pour la campagne 2022 en est une des illustrations. L'argument affiché du ministère d'une volonté d'augmenter les flux de mutation au niveau national ne résiste pas à une analyse en dynamique du dispositif. Le blocage est tel dans certains départements, que les collègues se trouvent "assignés à résidence".

Le SNUipp-FSU dénonce la suppression de la bonification liée à l'exercice en éducation prioritaire pour les psyEN pour la mobilité.

Il exige la mise en place d'instances pour chaque niveau d'application de ces LDG. Celles-ci auront pour attributions d'établir un bilan partagé des opérations de mobilité. Sur ces bases, elles doivent pouvoir, sans aucun tabou, faire évoluer les règles pour assurer plus de justice, d'efficacité et de transparence.

### **3.4. Mobilité professionnelle**

Avec l'allongement des carrières et la dégradation des conditions d'exercice des métiers de l'éducation, les personnels sont en attente de perspective pour accéder à une seconde carrière. Si le SNUipp-FSU entend agir sur ces deux axes pour créer les conditions d'un exercice serein et attrayant du métier, il exige que les attentes des personnels trouvent réponse par la mise en place de budgets adéquats.

En effet, malgré les discours gouvernementaux, les possibilités de mobilités professionnelles restent hypothétiques. L'information et l'accompagnement sur ces dispositifs, sont inexistantes. Qu'il s'agisse du congé de formation professionnelle et plus encore de l'utilisation du compte personnel de formations, les droits affichés et acquis sont trop souvent inaccessibles. Le dispositif de rupture conventionnelle est insuffisamment financé pour répondre aux demandes. Il comporte des dispositions restrictives pouvant aboutir à un calcul d'indemnité à 0 euro.

Les possibilités de détachement sont trop limitées. Les demandes de temps partiel sur autorisation sont trop souvent refusées du fait de la pénurie de personnels.

L'enseignement à l'étranger doit être un droit pour l'ensemble des enseignant·es. Pour cela, il est nécessaire d'améliorer les conditions de détachements, qui doivent se faire par contrat de droit public, avec une priorité pour l'AEFE. Les départs doivent être compensés afin de ne pas pénaliser les départements d'origine. De plus, le détachement doit être renouvelé selon le contrat auquel il est lié et selon les règles ministérielles en vigueur au moment du départ. Une concertation avec le MENJS sur la limitation des détachements à 6 années consécutives est indispensable pour en suivre les effets et envisager des modifications. Le SNUipp-FSU dénonce la raréfaction des possibilités d'expatriation, liée aux fermetures de postes, entraînant une détérioration des conditions d'emploi et de rémunération des enseignant·es obligé·es d'exercer sans détachement sur contrat local.

## **4. Améliorer les droits pour une société plus juste**

Le respect et l'amélioration des droits de chacun·e est une nécessité dans le but de promouvoir une société plus juste et émancipatrice mais aussi pour garantir des conditions de travail de bonne qualité. Le SNUipp-FSU rappelle ses mandats de Perpignan en matière de temps partiel, d'autorisation d'absence, de défraiement des déplacements, du jour de carence, de formation continue, d'aménagement de fin de carrière et d'attractivité des territoires (\*4).

### **4.1. Des droits effectifs pour affirmer l'égalité professionnelle femmes-hommes**

Le protocole « égalité professionnelle femmes hommes dans la Fonction publique » signé en 2018 par la FSU a acté des avancées non négligeables comme la suppression de la journée de carence durant la grossesse ou la neutralisation des impacts congés familiaux et parentaux sur la carrière. Il est nécessaire d'aller plus loin, notamment par l'obtention de nouvelles mesures concrètes en faveur de la parentalité partagée : allongement des congés maternité et paternité et d'accueil de l'enfant, effectivité du droit à 3 ans de congé parental, avec le maintien de la rémunération complète et de véritables dispositions sur le partage entre les parents ou encore la création d'un service public de la petite enfance. Ces dispositions ne doivent pas engendrer d'obstacle dans la

carrière. Par ailleurs, le SNUipp-FSU engage une réflexion sur l'allongement de la période obligatoire du congé de paternité et de l'accueil de l'enfant.

Autre axe d'amélioration urgente, celui de l'éradication des violences sexistes et sexuelles (VSS) au travail (cf. partie 1).

#### **4.2. Réviser les droits pour congés de santé**

Depuis le début de la crise sanitaire, malgré le déni du ministre, la covid a touché de nombreux·ses enseignant·es, AESH et psyEN. Le SNUipp-FSU revendique que les activités professionnelles de ces personnels soient ajoutées au tableau 100 du code de la sécurité sociale qui assure la reconnaissance automatique de la Covid comme maladie professionnelle.

Le SNUipp-FSU porte aussi l'amélioration des droits à congés maladie des fonctionnaires comme des contractuel·les.

La liste des maladies ouvrant droit au CLM doit être étendue notamment à la dépression, au burn out et aux affections durablement invalidantes. Le CLD doit pouvoir être renouvelé pour mieux prendre en compte les éventuelles récives.

Pour les contractuel·les, des droits de congé de maladie doivent être ouverts dès le premier jour de contrat. Les contrats doivent être prolongés jusqu'au terme du congé. Une invalidité due au service doit donner lieu à un reclassement effectif.

#### **4.3. Pour une protection sociale universelle**

Le SNUipp-FSU réaffirme sa revendication du « 100% sécu » où l'ensemble des coûts de santé sont pris en charge par la sécurité sociale et où chacun paie selon ses moyens et reçoit selon ses besoins. Il porte aussi la réaffirmation de la primauté de la cotisation sociale et l'opposition à la fiscalisation des ressources de la sécurité sociale.

La réforme en cours de la protection sociale complémentaire s'inscrit dans le cadre de la politique libérale du gouvernement, affaiblissant les services publics, risque de renforcer les sociétés d'assurance à but lucratif au détriment des mutuelles.

Le SNUipp-FSU, avec la FSU, prend toute sa part dans les négociations pour l'amélioration des droits des agent·es et des retraité·es. Il s'engage dans les négociations sur la prévoyance tant statutaire que complémentaire. La prévoyance statutaire (capital décès, congé pour raison de santé) doit être renforcée et la prévoyance complémentaire doit être recouplée avec la santé, et s'accompagner d'une participation employeur.

#### **4.4. L'action sociale, un droit pour toutes et tous**

Le MENJS reste le parent pauvre en matière d'action sociale. Il souffre du double déficit de financements et de communication. Les personnels actifs retraités, titulaires, contractuel·les doivent être mieux informés des dispositifs existants. Les prestations (logement, petite-enfance, restauration, accès aux vacances, culture et loisirs...) doivent être développées de façon égalitaire sur l'ensemble du territoire et pour l'ensemble des personnels. Il doit être mis fin à l'exclusion de certain·es AESH des prestations interministérielles (AESH hors titre 2).

Le SNUipp-FSU dénonce la création de l'association "Préau" qui dédouane l'Etat de ses responsabilités en matière de participation de l'action sociale, la cotisation obligatoire de 10€ et l'offre indigente proposée. Il refuse l'externalisation à une structure privée de l'action sociale. Il s'oppose au fait que les représentant·es du personnel ne soient pas associé·es à la définition de la politique d'action sociale et des prestations à mettre en place.

C'est par l'augmentation des crédits consacrés à l'action sociale, par le renforcement des instances (CNAS, CAAS, CDAS, CIAS et SRIAS) et par le recrutement d'assistant·es social·es que la promotion et le développement des prestations sera possible pour toutes et tous.

#### **4.5. Défendre et améliorer les retraites**

La réforme des retraites de 2019-2020 a été contestée dans la rue par une mobilisation d'ampleur, notamment des enseignant-es du 1<sup>er</sup> degré. Cette contestation combinée à la pandémie en a permis le report.

Le SNUipp-FSU demande l'abandon définitif de cette réforme. Il réaffirme son attachement au système par répartition, au principe de la pension comme salaire continué. Le SNUipp-FSU revendique le droit à la retraite dès 60 ans avec un taux de remplacement de 75 % du dernier revenu d'activité pour une carrière complète avec une indexation des pensions sur les salaires, sur la base d'une durée de cotisation de 37,5 années prenant en compte les années d'étude. Il réaffirme les revendications de Perpignan en termes de retraites (\*4 bis).

Le financement des retraites repose sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, une autre répartition des richesses entre capital et salaires et la suppression des exonérations sociales des entreprises.

Le SNUipp-FSU s'oppose et participera à la construction de la mobilisation contre toute réforme mettant à mal ce système et dégradant la retraite des personnels en termes de durée et de niveau de pension.

### **5. Combattre la précarité**

#### **5.1. La précarité s'accroît dans la société**

Dans toute la société, le nombre des travailleur-euses pauvres en France augmente avec les contrats courts qui se multiplient, l'uberisation des emplois, des salaires trop bas, des temps incomplets imposés... Les femmes sont les premières touchées par cette précarisation, qui touche également la Fonction publique. En effet la loi de transformation de la Fonction publique l'induit par le recours à la contractualisation, y compris sur des missions pérennes au détriment du recrutement de fonctionnaires. Cette politique conduit aussi à un affaiblissement du service public pour les agent-es comme pour les usager-es. Le recours à ce type de recrutement vise aussi à baisser les salaires et mettre en concurrence les personnels dotés de statuts différents. C'est un pas de plus vers la suppression du statut de fonctionnaire.

En parallèle, les missions de services civiques dans les écoles se développent, mais leurs missions sont détournées de leur but initial, comme l'accompagnement d'élèves en difficulté. L'Education nationale se sert trop souvent de ces missions, indemnisées et non rémunérées, comme palliatifs au manque de personnels. Le SNUipp-FSU s'oppose à leur généralisation dans les écoles.

De la même façon, la réforme de la formation initiale est l'occasion d'économiser des moyens en enseignant-es titulaires. Elle généralise l'usage du contrat pour mettre en responsabilité dans les classes des étudiant-es en master MEEF. Cette contractualisation ne peut qu'entraîner des difficultés d'entrée dans le métier et une précarisation des étudiant-es avec le cumul de la préparation de classe, la rédaction du mémoire professionnel et la préparation du concours. Le SNUipp-FSU dénonce ce type de recrutement (sujet développé dans le thème 1).

#### **5.2. AESH : D'une mission à un métier**

Les AESH font partie à part entière des équipes pédagogiques, leur mission est indispensable au fonctionnement des écoles. Il est nécessaire et urgent de créer un corps qui puisse leur permettre de sortir de la précarité engendrée par leurs conditions de recrutement, de travail et de rémunération.

L'amélioration de la situation des AESH, proclamée par le gouvernement, reste, dans les faits, très insuffisante malgré les quelques évolutions arrachées par leurs mobilisations successives et les interventions syndicales comme la nouvelle grille indiciaire.

L'espace indiciaire a été transformé en grille indiciaire, instituant une évolution salariale automatique tous les 3 ans. Le SNUipp-FSU dénonce la faiblesse du pied de grille et le trop faible espacement indiciaire. Un tassement de la grille a déjà eu lieu en raison du relèvement obligatoire du traitement minimum qui n'a touché que les premiers échelons sans reconstruction complète de la grille.

Le SNUipp-FSU exige la création d'un corps statutaire de la Fonction publique de catégorie B et la revalorisation de la grille indiciaire, pour permettre à ces agent-es d'être reconnu-es dans leur métier et de vivre dignement. Il est également indispensable d'obtenir que les AESH exerçant dans les réseaux REP et REP+ bénéficient de la prime afférente. Dans l'attente de création du corps des AESH, elles et ils doivent toutes et tous être recruté-es par les DSDEN sur titre 2 et non par des lycées-employeurs (hors titre 2).

La création d'un corps devra aussi permettre l'amélioration des conditions de travail (mobilité, droits à congés, formation, remplacement...).

Il est nécessaire d'avancer sur la prise en compte du temps de travail des AESH par des ORS spécifiques prenant en compte le temps d'accompagnement, la formation, la concertation, le temps de trajet entre les établissements...

La proposition du gouvernement de cumuler les emplois et plusieurs employeurs publics pour aller vers un temps complet est une solution inacceptable et irréaliste.

Pour avancer sur nos revendications, de nombreuses questions se posent :

Sur le recrutement : ***Quel niveau de diplôme doit être exigé pour passer le concours, niveau BAC ou plus ? Doit-on différencier le niveau de recrutement entre les AESH exerçant dans le premier et le second degré ?***

Sur la titularisation : ***Quelles conditions de titularisation pour les AESH déjà en poste : Concours interne ou reprise immédiate à partir d'un an de contrat, 3 ans ou 6 ans ?***

Sur la rémunération : ***Quelle grille salariale doit correspondre à ce métier : une grille équivalente à celle d'un-e animateur-trice territorial-e, allant de l'indice 392 à 587 ?***

Sur le temps de travail : ***Quel temps de travail pour ces personnels : des ORS correspondant aux temps d'accompagnement liés aux lieux d'exercice (école ou établissement) + les temps connexes ? Doit-on déterminer plus précisément ces temps connexes ? Si oui, que doivent-ils comprendre ?***

### **5.3. Titulariser les contractuel·les enseignant·es et psyEN**

La crise sanitaire a accéléré le recrutement de contractuel·les enseignant·es et PsyEN sans répondre aux besoins constants de ces personnels pour le bon fonctionnement du service public de l'Éducation. Ces recrutements ont mis en exergue les difficultés pour ces personnels de se retrouver devant des élèves sans formation spécifique, sans connaissance sur le fonctionnement de l'école.

Leurs grilles salariales doivent être revalorisées en adéquation avec leurs missions. Ils et elles doivent être informé-es de leurs droits et avoir un accompagnement particulier tout au long de leur contrat.

Le SNUipp-FSU rappelle son mandat d'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 et d'une formation permettant à terme d'accéder à l'obtention d'un master par VAE.

## **6. Les conditions de vie des retraité·es, une question intergénérationnelle**

L'existence de 17 millions de retraité·es, près d'un quart de la population française, avec une espérance de vie à la retraite de l'ordre de 20 à 25 ans, exige une construction sociale qui donne à ce moment de la vie, les conditions d'une jouissance harmonieuse et digne. C'est en rapport étroit avec la vie professionnelle que les liens salaires/pensions se construisent. La solidarité intergénérationnelle doit s'exercer entre actif·ves et retraité·es.

Le SNUipp-FSU réitère tous ses mandats de Perpignan sur le niveau des pensions et leur revalorisation, sur la pension de réversion, sur l'action sociale et pour une politique ambitieuse d'aménagement du territoire... (\*6). Il exige en plus l'abandon des mesures indignes sur l'APL.

Le SNUipp-FSU revendique que soit reconnue la perte d'autonomie, quel que soit l'âge, comme un risque relevant de la protection sociale à part entière et prise en charge à 100% dans le cadre de la branche maladie de la Sécurité sociale. Le SNUipp-FSU met en avant sa revendication de création d'un grand service public de la perte d'autonomie permettant les prises en charge en établissement comme à domicile avec des personnels formés, correctement rémunérés et en nombre suffisant. Ce secteur doit être protégé des appétits financiers dont le scandale des EHPAD à but lucratif montre les incidences délétères sur la santé et la dignité de leurs résident·es.

Quant aux instituteur·trices parti·es en retraite, elles et ils attendent toujours l'assimilation promise en rapport avec la création du corps des PE. Le SNUipp-FSU exige que cette revalorisation arrive maintenant, sans attendre l'extinction de leur corps.

## Mandats Perpignan

### **\*2**

#### **Partie 1.1.2 du thème 3 de Perpignan**

[...] Le SNUipp-FSU exige la transformation de toutes les indemnités en indiciaire. De façon transitoire, le SNUipp-FSU revendique :

- L'indexation des indemnités sur la valeur du point d'indice ;
- Le versement de l'ISAE à toutes et tous et son doublement ;
- L'unification par le haut du nouveau régime indemnitaire éducation prioritaire et son versement à tous les personnels enseignants et non enseignants, fonctionnaires et contractuel-les, sans part variable et sans autre condition ;
- La revalorisation de l'indemnité de direction et de la bonification indiciaire pour les directeurs-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 coordonnateurs-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 n'excluant aucun-e stagiaire et prenant en compte la distance parcourue par les stagiaires y compris au sein d'une même commune. Le SNUipp-FSU continue d'intervenir pour l'application de la loi afin que les stagiaires aient le choix entre l'IFF et le décret de 2006 ;
- La prime d'entrée dans le métier pour l'ensemble des néo-titulaires sans distinction aucune ;
- Le rétablissement de l'ISS pour l'exercice en SEGPA ... ;
- La prise en charge par l'employeur de la CVEC pour les étudiant-es fonctionnaires stagiaires.

### **\*3**

#### **Partie 1.2 du thème 3 de Perpignan**

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.

Le SNUipp-FSU revendique l'accélération de carrière des 6ème et 8ème échelons pour toutes et tous.

L'accès à la hors classe pour toutes et tous doit être garanti dans le cadre d'une carrière complète mais dans des délais les plus rapides en priorisant les collègues ex-instituteur-trices (par exemple par l'attribution d'une bonification d'une année d'ancienneté) et/ou retraits. L'accès à la HC doit être automatique au bout de 1 an au 11e échelon.

L'AGS doit être le seul critère de promotion et dans tous les cas être le premier discriminant. Sa définition doit faire l'objet d'un cadrage national.

La situation spécifique des ex-instituteur-trices de Mayotte doit être prise en compte.

D'ici 2023, 10% des PE accéderont 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.

Le SNUipp-FSU doit exiger le respect du ratio d'accès à la classe exceptionnelle qui tienne compte notamment des départs en retraite et l'établissement d'un barème basé sur l'ancienneté afin de réduire les inégalités.

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 rappelle son opposition à la prise en compte de l'avis dans le barème et revendique que cet avis soit révisable à la demande de l'enseignant-e à tous moments. La CAPD doit être saisie automatiquement en cas de refus de modification de l'avis par le DASEN. Quand le rendez-vous de carrière n'a pas été possible, un nouveau RDVC doit être organisé.

La prise en compte des ASA doit être anticipée dans les opérations de promotion.

Le SNUipp-FSU s'oppose à la classe exceptionnelle, extrêmement inégalitaire et méritocratique dans sa nature et

ses modalités d'accès, il mettra tout en œuvre pour que tous les collègues atteignent l'indice 1000 en exigeant la création d'échelons supplémentaires à la hors classe.

**\*4**

### **Partie 3 du thème 3 de Perpignan**

#### 3.3 Un aménagement de fin de carrière

[...] Pour répondre à ces situations, le SNUipp-FSU exige l'ouverture de discussions pour la mise en place de dispositifs spécifiques dont le retour d'une cessation progressive d'activité (CPA) sur une quotité de travail choisie avec une rémunération minimale de 80%, ou la possibilité de travailler différemment sans la responsabilité pleine de classe ou sur des fonctions autres que celles d'enseignement (tutorat, accompagnement...).

##### 3.4.1 Supprimer le jour de carence

[...] Le SNUipp-FSU dénonce son rétablissement pour tous les agent-es de la Fonction publique et exige la suppression de cette mesure.

##### 3.4.2 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 (de droit ou sur autorisation) sur une quotité choisie sans condition, quelle que soit la fonction occupée, conformément aux décisions de plusieurs tribunaux administratifs. [...]

##### 3.4.3 Les autorisations d'absence

[...] Face aux dérives arbitraires, le SNUipp-FSU revendique une remise à plat des règles sur les autorisations d'absence.

Les autorisations d'absence de droit doivent être étendues, par exemple en prenant en compte le nombre d'enfants à charge, ou pour enfant, conjoint-e, ascendant-e handicapé-e ou atteint-e d'une affection de longue durée.

Les autorisations d'absences pour convenances personnelles, notamment les rendez-vous médicaux, doivent être plus largement accordées et ne peuvent l'être qu'avec traitement et maintien de l'AGS (comme celles de droit).

Le remplacement d'un-e collègue ne doit pas reposer sur une organisation interne de l'école mais sur la mise à disposition systématique d'un-e remplaçant-e non soumise à l'avis du directeur-trice. [...]

##### 3.4.4 Des droits nouveaux liés à la parentalité

[...] Le droit des mères à allaiter leur enfant doit donner droit à un allègement de service.

#### 3.5. Déplacements défrayés

Tout déplacement professionnel, y compris pour les AESH, doit donner lieu à un « ordre de mission » et 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 et adaptés. Pour éviter tout problème financier, notamment pour les AESH, des avances doivent être faites par l'employeur. L'indemnisation doit tenir compte de l'augmentation des coûts de déplacement.

Les procédures de remboursement doivent être simplifiées, accessibles et donner lieu à une information par l'administration. Les remboursements doivent être rapides.

L'ISSR doit être revalorisée et versée pour tous les remplacements et étendue aux postes fractionnés. Un état mensuel des remboursements détaillé doit être fourni pour une lisibilité et une vérification simple par l'agent-e.

L'utilisation des transports en commun, du co-voiturage et du vélo doit être favorisée par des aides financières plus incitatives, comme la mise en place effective de l'IKV (indemnités kilométrique vélo).

#### 3.6. Rendre le métier attractif sur l'ensemble du territoire

[...] Une attention particulière doit être accordée au rural isolé.

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 actualisée et revalorisée afin que le classement des communes et son montant soient en phase avec la réalité du coût des loyers. De même la liste des établissements et écoles relevant du dispositif zone violence donnant droit à l'avantage spécifique d'ancienneté doit être actualisée. La possibilité d'avoir un logement à disposition pourrait permettre de pallier aux problématiques liées à la désertification du territoire et des zones de vie chère.

#### 3.7. Retrouver une véritable formation continue

[...] Le SNUipp-FSU revendique que chaque enseignant-e et psyEN, puisse bénéficier, a minima, d'une semaine annuelle de formation choisie sur le temps de classe. Cela doit s'accompagner de la création de 9000 postes, permettant le remplacement pour la mise en place d'une offre de formation institutionnelle diversifiée, répondant aux besoins du terrain identifiés par les personnels.

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. Tout doit être mis en œuvre pour faciliter les temps d'échanges entre pairs. 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. La formation continue ne doit pas occasionner une charge de travail supplémentaire imposée.

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

#### **\*4 bis**

### **Partie 5.3 du thème 3 de Perpignan**

#### 5.3 Des droits à reconquérir ou à construire

[...] 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 des carrières longues) pour les sédentaires et 55 ans pour la catégorie active avec un taux de remplacement garanti (75% basée sur la rémunération des 6 derniers mois avec une pension complète pour 37,5 annuités, la suppression des dispositifs de décote et de surcote), la reconnaissance des années d'études et la reconquête et l'amélioration des droits liés aux enfants ...
- La prise en compte de la situation des polypensionné-es pour lesquel-les les règles actuelles sont défavorables aux fonctionnaires ;
- Une indexation des pensions sur l'évolution des salaires ;
- 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 ;
- Consolider et améliorer un système basé sur la solidarité intergénérationnelle, où la part de solidarité représente plus de 20% notamment quand la situation des actifs/actives se dégrade ;
- De mettre fin aux inégalités salariales entre femmes et hommes afin de voir disparaître les écarts des pensions et maintenir des droits 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, d'avoir la possibilité de partir dès la date exacte d'ouverture des droits comme pour l'ensemble des salarié-es.

#### **\*6**

### **Partie 7 du thème 3 de Perpignan**

#### 7. Développer la solidarité intergénérationnelle et améliorer les conditions de vie des retraité-es

[...] 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 tous les retraité-es, la suppression de la CASA et de la fiscalisation de la majoration familiale, la suppression de la demi part veuves et veufs et de multiples mesures fiscales régressives ;
- Des mesures immédiates pour toutes les « petites » pensions et la revalorisation du minimum garanti ;
- Aucune retraite inférieure au SMIC pour une carrière complète ;
- Maintenir la pension de réversion sans condition d'âge ni de revenus ;
- Une politique d'action sociale dynamique ;
- La création d'un secrétariat d'Etat aux retraité-es au sein du ministère du Travail qui prenne en compte la situation des pensionné-es de la Fonction publique.

[...]

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-es/fragiles, des situations difficiles...).

## Glossaire

AEFE : Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger

AESH : Accompagnants des Elèves en Situation de Handicap

CAAS : Comité Académique d'Action Sociale

CAPD : Commission Administrative Paritaire Départementale

CDAS : Comité Départemental d'Action Sociale

CHSCT : Comité Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail

CGM : Congé de Grave Maladie

CLD : Congé de Longue Durée

CLM : Congé Longue Maladie

CMO : Congé de Maladie Ordinaire

CNAS : Comité National d'Action Sociale

CPF : Compte Personnel de Formation

CSA : Comité Social d'Administration

DGAFP : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique

FS-SSCT : Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail

LDG : Lignes Directrices de Gestion

LTFP : Loi de la transformation de la Fonction publique  
MEEF : Métiers de l'Éducation, de l'Enseignement et de la Formation

MEN : Ministère de l'Éducation Nationale

MENJS : Ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse et des Sports

ORS : Obligations Réglementaires de Service

PEGC : Professeur d'Enseignement Général de Collège

PIAL : Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé

POP : POstes à Profil

PPCR : Parcours Professionnels, Carrière et Rémunération

PsyEN : Psychologue de l'Éducation Nationale

REP : Réseau d'Éducation Prioritaire

RPS : Risques Psycho-Sociaux

SRIAS : Section régionale Interministérielle d'Action Sociale

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

VSS : Violences Sexistes et Sexuelles

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

## **1. Construire des alternatives respectueuses des droits humains et de la planète**

Pauvreté, conflits armés, persécutions, mutation climatique, créent des mouvements de population à l'échelle planétaire. Face à ces migrations, les états européens verrouillent les frontières au mépris des droits humains fondamentaux. Les crises économiques, écologiques, démocratiques géopolitiques sont générées et aggravées par le capitalisme mondialisé et les politiques libérales.

Des mouvements d'extrême droite montent en puissance partout dans le monde, prônant l'exaltation de l'identité nationale et des racines religieuses, le rejet de l'autre... Ces mouvements se nourrissent notamment de la désespérance sociale.

En France aussi, les atteintes aux droits et libertés sont nombreuses et s'inscrivent dans une dérive sécuritaire. La situation des migrant·es ne cesse de se détériorer. L'aide à ces populations est fréquemment remise en cause.

Le caractère systémique des violences faites aux femmes peine à être pris en compte dans les politiques publiques mises en oeuvre. Les droits humains sont partout attaqués, le syndicalisme doit prendre toute sa place dans la construction d'alternatives.

### **1.1. Droits des enfants**

Régulièrement dénoncée dans les rapports des défenseur·es des droits et par l'ONU, la France, signataire de la Convention Internationale des Droits de l'Enfant (CIDE), ne respecte pas tous leurs droits fondamentaux. Ses politiques publiques s'exonèrent souvent du principe de leur intérêt supérieur, en particulier en considérant les enfants de migrants comme des étrangers plutôt que comme des jeunes en danger. Le SNUipp-FSU s'appuie sur les préconisations de ces rapports afin que soit réellement garanti le respect des droits de tous les enfants, en les considérant en tant qu'acteurs et sujets de droits, notamment parce qu'ils sont les premières victimes des conditions de vie dégradées de leurs familles.

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

Garantir l'accès à l'éducation de toutes et tous, sans restriction aucune dans une école de proximité, est une obligation inscrite dans le code de l'éducation comme dans la CIDE. Ce droit n'est pourtant toujours pas une réalité.

Certains territoires, tant en outre-mer qu'en métropole, sont sinistrés. Nombre d'enfants vivant en habitat précaire, ne sont pas scolarisés. Le SNUipp-FSU dénonce toutes les entraves à la scolarisation : refus d'inscription, expulsions à répétition, éloignement du lieu de vie, locaux scolaires inadaptés ou vétustes... Le SNUipp-FSU continue d'agir pour que ce droit à la scolarisation soit effectif.

La loi Asile et immigration a systématisé la mise en rétention d'enfants et dégrade la situation des mineur·es isolé·es étranger·es. L'usage des tests osseux dénoncé par plusieurs organisations et la défenseure des droits, invalidé par la Cour de cassation est toujours en pratique. Le SNUipp-FSU en exige l'abandon. Le plan contre les violences scolaires publié en septembre 2019, la loi « visant à combattre le harcèlement scolaire » ainsi que le Code de la justice pénale des mineur·es durcissent les sanctions au détriment des mesures de prévention et d'éducation.

Le SNUipp-FSU dénonce toutes ces procédures sécuritaires qui ne règlent en rien les problèmes

de fond. Il agit au sein de collectifs tels qu'AEDE\*, RESF\*...

La France métropolitaine compte aujourd'hui 4.1 millions de personnes vivant dans un habitat précaire (logement insalubre, hébergement d'urgence, bidonville...). La scolarisation de ces enfants se heurte à de nombreux obstacles et parfois à des refus ainsi qu'aux préjugés de la société. Le SNUipp-FSU, exige le respect de la loi, l'inscription à l'école et la prise en charge effective de ces enfants par l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE).

### **1.1.2. Combattre la pauvreté**

Le confinement a aggravé les conditions de vie des personnes en situation précaire. Jamais encore les associations n'avaient dû distribuer autant de produits alimentaires et de première nécessité. La fermeture des cantines lors des confinements a condamné des enfants à souffrir de la faim.

L'habitat indigne a des conséquences néfastes sur la santé des enfants, ainsi que sur leur scolarité.

Le SNUipp-FSU dénonce les politiques anti-sociales concernant le logement (baisse des APL, construction insuffisante de HLM). Les évaluations internationales ainsi que les études d'ATD Quart monde montrent combien notre système scolaire entretient la reproduction sociale.

Les politiques austéritaires ont mis à mal l'idéal d'une école publique, laïque et inclusive scolarisant tous les élèves.

Le SNUipp-FSU revendique l'accès à des services publics permettant la gratuité de l'école, de la cantine, du périscolaire et des transports, ainsi que le droit aux vacances pour toutes et tous.

### **1.1.3. Protection de l'enfance et santé publique**

Les services de protection de l'enfance, sous financés et en manque chronique de personnels, ne peuvent remplir leurs missions : des centaines de mineur-es dorment encore dans les rues, et certain-es, considéré-es comme en danger, peuvent attendre jusqu'à 18 mois qu'une mesure de protection se mette en place. La pandémie n'a fait qu'aggraver cette situation, ajoutant avec le confinement et les temps scolaires hachés, un impact important sur la santé mentale des plus jeunes.

Le SNUipp-FSU exige un plan d'urgence pour la protection de l'enfance à la hauteur des besoins, il revendique aussi un accès aux soins pour tous les enfants ainsi qu'un réel suivi par la médecine scolaire. L'Éducation Nationale doit former les enseignant-es à un rôle de repérage des enfants en danger, victimes de violences.

## **1.2. Luttres contre les discriminations**

Une école réellement inclusive se doit d'accueillir tous les enfants et leurs familles, sans discriminations, pour offrir à toutes et tous des conditions d'apprentissage optimales. Cela s'articule nécessairement avec une société garantissant les droits à toutes et tous. L'école doit disposer de plus de moyens pour promouvoir la diversité et la culture de l'égalité.

### **1.2.1. Discriminations liées au handicap**

En France, de nombreux enfants en situation de handicap restent aujourd'hui sans solution scolaire, et c'est encore plus difficile lorsque le handicap s'ajoute à la pauvreté. Cela constitue une entorse à la loi et aux principes d'égalité et de justice sociale.

Pour le SNUipp-FSU, l'État doit être garant de l'accès à la scolarisation, à un parcours professionnel adapté et aux soins pour tous les enfants en situation de handicap.

### **1.2.2. 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.

### **1.2.3. Discriminations liées à l'âge**

Le SNUipp-FSU combat les discriminations liées à l'âge qui touchent de nombreux domaines comme l'emploi, le logement, la formation, la santé...

### **1.2.4. Égalité des sexes et des sexualités**

Malgré un empilement de textes législatifs, de nombreuses inégalités perdurent, ainsi que les violences et discriminations sexistes et LGBTIphobes. Progresser vers l'égalité nécessite des moyens substantiels pour réaliser cette ambition.

#### **1.2.4.1. Éducation à l'égalité**

L'éducation à l'égalité est toujours un enjeu majeur pour déconstruire les stéréotypes de genre, source des inégalités et des violences faites aux filles et aux femmes. Le SNUipp-FSU poursuit son travail pour promouvoir l'éducation à l'égalité mais aussi celle à la sexualité et à la vie affective. Cela passe par des activités spécifiques menées en classe. Il revendique des moyens pour qu'elles se déclinent à tous les niveaux de la scolarité. La formation initiale et continue des personnels doit intégrer ces enjeux.

Le langage est aussi vecteur de domination. Le SNUipp-FSU promeut un usage égalitaire et non sexiste de la langue qui passe notamment par l'utilisation de l'écriture inclusive.

Le SNUipp-FSU apporte son soutien aux enseignant-es qui contribuent à une modification des usages et montrent dans leurs pratiques professionnelles que d'autres règles existent. Il défendra les personnels qui subiraient des pressions ou des sanctions.

Il aidera à la réflexion sur les réponses pédagogiques en s'appuyant sur la recherche.

Pour déconstruire la mécanique raciste, il est important que l'éducation à l'égalité se préoccupe aussi des questions liées à la notion de « race », qui n'est pas une donnée biologique mais une construction sociale.

#### **1.2.4.2. Droits des femmes, lutte contre le sexisme et les violences faites aux femmes**

La libération de la parole post #MeToo se poursuit, mettant en évidence le caractère systémique des violences faites aux femmes, basées sur des rapports de dominations et une « culture du viol » largement légitimés dans notre société patriarcale. Les discriminations et violences subies par les femmes sont souvent intersectionnelles (discriminations croisées : de genre, de classe, de « race », de handicap)

Le SNUipp-FSU siège dans les CTA et CTMEN et s'engage pour lutter contre le sexisme et les violences faites aux femmes.

Le SNUipp-FSU produira des outils de sensibilisation et de la formation pour ses militant-es. Il mènera des campagnes d'information à destination des personnels. Il a mis en place une cellule de veille contre les violences sexistes et sexuelles.

Au-delà de la journée internationale de mobilisation du 25 novembre et de la potentielle construction de la « grève féministe » du 8 mars, le SNUipp-FSU, au sein de la FSU, continue à agir en faveur des droits des femmes, pour une société égalitaire.

Le droit à l'avortement n'est pas encore effectif pour toutes en France et dans le monde. Le SNUipp-FSU, avec la FSU, appelle à reconnaître l'avortement comme un droit fondamental et soutient les luttes pour sa conquête.

#### **1.2.4.3. Lutte contre les LGBTIphobies**

Les mentalités ont évolué depuis la loi ouvrant le mariage à tous les couples. Toutefois de

violentes agressions contre des personnes LGBTQI+ se produisent régulièrement, et des discriminations perdurent, alimentées par des mouvances réactionnaires.

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. S'il se félicite qu'une circulaire sur l'accueil des jeunes trans à l'école soit parue, il demande que le choix des jeunes trans concernant leur prénom d'usage soit respecté par l'institution.

Le SNUipp-FSU appelle à participer chaque année aux Marches des fiertés partout en France.

### **1.2.5. Lutte contre toutes les formes de racisme et de xénophobie**

La parole raciste se banalise. Ce climat délétère fracture encore davantage notre société. Le SNUipp-FSU condamne toutes les formes de discriminations et de violences sur des bases ethniques, culturelles et/ou religieuses.

Le SNUipp-FSU s'alarme de la recrudescence des propos et actes racistes visant tour à tour certaines catégories de population, allant jusqu'aux menaces de mort et aux agressions physiques. Le SNUipp-FSU dénonce les attaques antisémites, celles visant les Roms, les migrant·es et les musulman·es ou supposé·es tel·les.

La contribution des personnes issues de l'immigration à la richesse sociale et culturelle de notre pays doit être valorisée. Le SNUipp-FSU doit intégrer ces questions de manière transversale dans le travail syndical, comme il a su le faire pour les droits des femmes.

## **1.3. Individuels et collectifs : des droits à préserver**

### **1.3.1. Recul des libertés fondamentales face à l'ordre autoritaire**

Les mesures attentatoires aux libertés se sont multipliées de façon inquiétante ces dernières années : loi sécurité globale, loi "séparatisme", état d'exception sanitaire... L'État de droit est malmené et les courants autoritaires prennent une ampleur alarmante. L'expression des revendications sociales est de plus en plus menacée.

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

La liberté d'information et l'accès à des opinions diverses sont menacés par la concentration des médias. Le SNUipp-FSU dénonce cette atteinte à la liberté de presse et à la construction du débat démocratique.

La liberté d'association est mise en danger par la loi "confortant le respect des principes de la République". Le contrat d'engagement républicain ouvre la voie à un arbitraire administratif en amalgamant par exemple l'antisionisme et l'antisémitisme. Le SNUipp-FSU poursuit, avec les associations progressistes mais aussi d'éducation populaire, le combat pour que la liberté associative, dans les statuts comme dans les pratiques et les valeurs, reste entière. Il exige l'abrogation de toutes les dispositions liberticides, notamment de celles qui sont attentatoires à l'exercice des libertés associatives et participe aux initiatives unitaires contre les dissolutions d'associations dont l'objet et les valeurs sont compatibles avec ses mandats.

Dans l'Education Nationale aussi les pressions visant à faire taire les contestations se multiplient allant jusqu'à la sanction contre des syndicalistes... Le SNUipp-FSU condamne ces démarches d'intimidation et rappelle son attachement à la libre-expression des personnels et de leurs représentant·es.

Le schéma de maintien de l'ordre, les technologies de surveillance, et le contrôle de l'information restreignent la liberté de manifester. En parallèle la répression des manifestations, ainsi que certaines interventions de la police dans les quartiers populaires, et notamment envers la jeunesse, sont de plus en plus violentes, et leurs auteurs·trices rarement poursuivi·es. Face à cela,

le SNUipp-FSU réaffirme son attachement à la liberté de manifester en sécurité et sans violences et prône une politique de maintien de l'ordre fondée sur la désescalade. Il travaille à des propositions en ce sens. Le SNUipp-FSU réaffirme sa demande d'interdiction immédiate des armes mutilantes, ainsi que du remplacement de l'IGPN par un organe indépendant. Il dénonce les violences policières et exige que les enquêtes soient ouvertes et menées à leur terme.

### **1.3.1.2. Protection des données**

La pandémie a renforcé le recours aux outils et aux données numériques. Cette circulation des données à l'insu des usager-es constitue un risque réel. Le SNUipp-FSU demande un renforcement des règles de protection et d'effacement des données. Il exige l'interdiction de leur commercialisation. Il demande à ce que l'Éducation Nationale gère elle-même, sur des serveurs internes et décentralisés l'ensemble des données des personnels et des élèves. Elle doit par ailleurs promouvoir l'usage d'outils libres dans les pratiques professionnelles.

Le SNUipp-FSU se dote, autant que possible, d'outils en accord avec ses valeurs. Il mène la réflexion éthique en ce sens.

### **1.3.2. Lutte contre l'extrême droite, ses idées et ses pratiques.**

#### **1.3.2.1. Le mouvement syndical mobilisé.**

Péril pour la démocratie, l'extrême-droite n'a jamais autant représenté un danger qu'aujourd'hui. Médiatiquement omniprésente, ses représentant-es mènent une bataille pour imposer son idéologie dans l'opinion publique. Certains autres partis n'hésitent pas à leur emboîter le pas. Pour y faire front, la responsabilité du syndicalisme est importante.

Le développement du complotisme, notamment au cours de la crise sanitaire, favorise la montée des idées de l'extrême droite.

Le virage sécuritaire et la remise en cause des libertés mais aussi les discours opportunistes de partis politiques, concourent à légitimer et à banaliser toutes les formes de racisme et les idées de l'extrême-droite : instrumentalisation de la laïcité, défiance vis-à-vis des migrant-es ou supposé-es tel-les, montée de l'islamophobie (qui qualifie les situations de rejet, de violence, de stigmatisation des musulman-es ou des personnes perçues comme tel-les).

Le SNUipp-FSU, avec la FSU, poursuivra le travail intersyndical ainsi qu'avec VISA, pour démonter l'imposture sociale de l'extrême droite. Il articulera ces actions avec des campagnes et des formations autour de l'antiracisme. Le mouvement syndical continue à promouvoir ses alternatives pour stopper la montée de l'extrême droite. Il met l'accent sur ses propres fondamentaux, dont la solidarité internationale et l'égalité des droits.

#### **1.3.2.2. Écoles hors contrat et dérives sectaires.**

Par conviction, par culture de l'entre soi ou par carence de service public, un nombre croissant de parents se tourne vers des établissements privés hors contrat dont la progression constante doit nous inquiéter. Ces structures peuvent être vectrices de dérives idéologiques ou sectaires. 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. Le SNUipp-FSU doit exiger un état des lieux chiffré lors des bilans de rentrée. Le SNUipp-FSU dénonce l'attribution du label "d'utilité publique" à des fondations en ce qui concerne l'école, car elle permet, via l'exonération fiscale, de financer le hors contrat sur les deniers publics.

#### **1.3.3. Laïcité.**

Laïcité, principe fondamental de notre République garantit à chacun-e la liberté de conscience et crée un cadre favorisant le lien social, en s'appuyant sur d'autres principes essentiels comme la solidarité, l'égalité, la justice sociale, la fraternité.

S'il est indispensable de combattre les intégrismes, la laïcité est néanmoins souvent instrumentalisée contre les femmes et certaines croyances. La campagne ministérielle de rentrée 2021, sous-couvert d'une promotion de la laïcité à l'école, est porteuse d'une confusion dangereuse, assimilant couleur de peau et croyances religieuses

Le SNUipp-FSU réaffirme que la laïcité respecte le droit de croire comme de ne pas croire, refusant la logique du bouc émissaire ou de l'exclusion. Les enseignant·es montrent par le dialogue avec toutes les familles, qu'il est possible de faire respecter les principes de laïcité.

Avec le lancement du « Carré régalien », le ministère a voulu imposer sa vision excluante de la laïcité comme une des valeurs de la République. Le SNUipp-FSU condamne les sanctions contre les personnels hors de cette vision dévoyée. Le SNUipp-FSU, attaché à une laïcité qui se construit dans le débat et le respect des opinions diverses, demande à ce que tous les personnels bénéficient d'une formation de qualité, initiale et continue, et rappelle son opposition à toute formation qui s'apparenterait à du formatage.

#### **1.4. Le SNUipp-FSU à l'international, agir pour les droits des peuples et en faveur de l'Education.**

Le SNUipp-FSU réaffirme son attachement à un syndicalisme international tourné vers la lutte et la transformation sociale, passant par le soutien au développement des syndicats d'autres pays, leur mise en réseau mais aussi par l'organisation de la solidarité en France.

Des millions de personnes fuient leur pays, poussées à l'exode par les persécutions, les dictatures, les conflits armés, mais également par la pauvreté et le climat. Le SNUipp-FSU dénonce le commerce florissant des armes, dans lequel la France occupe une place importante. Conscient des conflits géopolitiques, des séquelles de la colonisation, le SNUipp-FSU défend une culture et une politique de la paix.

Face aux déséquilibres internationaux, la société civile propose des alternatives. Au niveau européen et mondial, des mouvements comme l'Alter sommet, la Marche Mondiale des femmes tentent de construire des convergences sur des thèmes transversaux qui concernent la plupart de nos pays (mobilisations féministes, transition écologique, santé...). Le SNUipp-FSU participe, dans ce cadre, aux initiatives pour construire des alternatives avec les citoyen·nes, en particulier sur les politiques éducatives européennes.

##### **1.4.1. Les réponses européennes à l'accueil des migrants-es**

Les routes migratoires deviennent de plus en plus dangereuses et mortelles pour les migrant·es selon l'Organisation internationale pour les migrations (17 000 mort·es depuis 2014 en Méditerranée). Le SNUipp-FSU continue de soutenir les initiatives solidaires et de sauvetage (SOS Méditerranée...), et les actions de sensibilisation des publics scolaires.

Au moment où en France, et ailleurs en Europe, des politiques se livrent à une surenchère autour des thématiques sécuritaires et anti-immigration, il est important que le mouvement social affirme ensemble ses valeurs de solidarité et son opposition à toutes formes de racisme. Le SNUipp-FSU y prendra toute sa part.

Il poursuivra son engagement dans la mobilisation à l'échelle nationale, européenne et internationale. Le SNUipp-FSU continuera d'intervenir pour garantir les droits des enfants migrants quelle que soit leur nationalité, dont celui à l'éducation, au sein de l'Internationale de l'Education et du Comité Syndical Européen de l'Éducation (CSEE), ainsi qu'avec la FSU.

##### **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 une répartition plus équitable des fonds de l'Aide Française au Développement. Il alerte les responsables politiques sur la nécessité de financer l'éducation.

### **1.4.3. S'opposer à toute marchandisation et privatisation de l'éducation**

Le SNUipp-FSU participe aux campagnes de l'IE et à l'appel de la francophonie pour défendre l'école publique gratuite, seule à même de parvenir à la scolarisation pour toutes et tous. Il dénonce la privatisation des systèmes d'éducation.

La marchandisation de l'éducation, échappant à tout débat démocratique, transforme celle-ci en un bien de consommation comme les autres et conduit les politiques scolaires à organiser la concurrence. Le SNUipp-FSU s'attachera à remettre savoirs et pédagogie, éthique et déontologie au cœur des préoccupations de la profession, pour imposer une réflexion collective, appuyée par la recherche et la formation, pour enrayer la dérive mercantile.

### **1.4.4. Des programmes solidaires à destination de populations vulnérables.**

Le SNUipp-FSU est régulièrement sollicité par des syndicats enseignants ou Solidarité Laïque pour son expertise dans le cadre de programmes de coopération (école maternelle, d'élections professionnelles, de projets pour les populations migrantes...) le SNUipp-FSU répondra tant que possible à ces sollicitations, considérant qu'il s'enrichit de ce partage de connaissances et compétences.

## **1.5. Urgence écologique et justice climatique.**

### **1.5.1. Un constat alarmant**

Le rapport du GIEC consacré aux effets actuels du réchauffement climatique sur les populations et les écosystèmes est alarmant : réduction des ressources en eau et en nourriture; impact sur la santé dans toutes les régions du monde, augmentation du stress thermique, dégradation de la qualité de l'air, baisse de moitié des aires de répartition des espèces animales et végétales. Ces effets sont irrémédiables, même dans l'hypothèse du respect des engagements de l'accord de Paris. Ils sont aggravés par la pauvreté ou l'accès limité à des services. D'ores et déjà, plus de 3 milliards d'habitant·es vivent dans des situations très vulnérables au changement climatique, auquel·les s'ajoutera 1 milliard d'habitant·es des régions côtières en 2050 déjà touchées. Parmi les effets en cascade liés aux catastrophes naturelles, le GIEC évoque les conséquences sur la production alimentaire, la hausse du prix des aliments ou encore la malnutrition...

Malgré ces constats validés par 195 pays, les politiques actuelles et les engagements sont loin d'être à la hauteur des enjeux. Trop peu de contraintes et d'investissements pour contrer la logique de profit et de croissance infinie qui menace la viabilité de la planète et donc de l'humanité.

### **1.5.2. Des leviers pour agir**

Pour le SNUipp-FSU, il existe des leviers pour agir : développer les énergies renouvelables propres, renforcer l'efficacité énergétique et changer les pratiques collectives et individuelles. L'ensemble de ces changements suppose un investissement public massif et un cadre législatif contraignant : il est urgent de changer de paradigme économique, productiviste et consumériste. Il faut privilégier l'utilisation de matériaux écologiques, durables, recyclables et non polluants. L'usage énergivore des outils numériques doit être interrogé : matériel et ressources liées à son fonctionnement, conditions sociales et écologiques d'extraction des matériaux.

Ces évolutions doivent également toucher notre syndicalisme pour le mettre en accord avec nos revendications.

Depuis quelques années, les mobilisations pour le climat et l'environnement prennent de l'ampleur. Suite à certaines actions en justice, la France a été condamnée en octobre 2021 à réparer le préjudice écologique causé par le non-respect de ses engagements climatiques. Les changements qui doivent s'opérer sont structurels. Ils constituent une réelle opportunité pour

imposer d'autres choix économiques, une meilleure répartition des richesses et la création de nouveaux droits pour les salarié·es et citoyen·nes. C'est pourquoi le mouvement syndical ne peut se tenir à l'écart. Le SNUipp-FSU, avec la FSU participe aux mobilisations pour exiger ces choix de société en faveur de la protection de la planète et de la biodiversité, et s'opposer aux Grands Projets Inutiles. Il travaille, à travers ses publications et évènements qu'ils organisent, à amplifier la prise de conscience et l'engagement des personnels. Il se donne les moyens d'évaluer l'impact carbone dans son activité et agit pour la réduire.

Le SNUipp-FSU s'attachera à mettre en évidence le lien entre les luttes concernant l'éducation, la justice sociale, fiscale et climatique.

## **2. Développer un syndicalisme de lutte, de transformation sociale, unitaire, à vocation majoritaire**

Le syndicalisme que porte le SNUipp-FSU a une responsabilité particulière pour rassembler l'ensemble des personnels derrière le projet d'une école et d'une société transformées refondant une forte identité professionnelle au service de la lutte contre les inégalités.

Les profonds changements dans nos professions ces dernières années, la mise à mal des collectifs de travail, la poursuite de l'utilisation des techniques de management public, la loi de Transformation de la Fonction Publique, les 2 années de crise sanitaire rendent plus que jamais nécessaire de trouver les moyens de promouvoir notre syndicalisme audacieux et de lui donner un nouvel élan.

### **2.1. Un syndicat incontournable qui s'impose dans un paysage social et éducatif en mutation**

#### **2.1.1. Évoluer pour rester un syndicat précurseur :**

##### **2.1.1.1. Quels fonctionnements nouveaux inventer ?**

Depuis sa création, le SNUipp-FSU s'est construit sur une conception novatrice du syndicalisme fondant son action sur des échanges avec l'ensemble de la profession afin d'élaborer des propositions concrètes et de porter un projet de transformation de l'école et de la société. Face aux attaques répétées, à la gestion libérale de l'école et à la Loi de Transformation de la Fonction Publique le SNUipp-FSU doit faire évoluer ses pratiques afin de maintenir cette proximité. Le SNUipp-FSU est construit à partir de ses sections départementales et leurs conseils syndicaux. Cela permet de toujours développer un contact direct avec les personnels.

##### **2.1.1.1.1. Garder une longueur d'avance avec la profession : dans quels espaces**

La mise à mal du collectif de travail donne à notre syndicalisme une responsabilité particulière pour permettre de faire du commun sur les questions de métier. C'est un élément essentiel qui a toujours fait la force du SNUipp-FSU et qui peut permettre de reconstruire une forte identité professionnelle émancipatrice.

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 personnels, les faire échanger et rompre l'isolement. Temps et conditions de travail, salaires, nouveau management public sont également des thèmes que le SNUipp-FSU doit porter avec l'ensemble des personnels. Cela nécessite de créer des espaces d'échanges, d'informations, de débats sur les inégalités, les migrations, l'égalité filles garçons, la laïcité, les questions environnementales...

Le SNUipp-FSU poursuivra son travail d'information et d'analyse sur tous les supports possibles (publications nationales et départementales, tracts, sites, réseaux sociaux, vidéos...) et pourra proposer des temps d'échanges avec les personnels par le biais de colloques, stages, RIS que ce soit en présentiel ou visioconférences.

***Doit-on aller vers la constitution par le syndicat d'espaces de réunions plus locales et plus***

*pérennes sur ces questions ? À l'échelle du département ? De la circonscription ? Comment déployer ces nouveaux formats de communication (webinaire, réunions en visio...) sous des formes nouvelles du type "débat mensuel" avec les collègues dans les SD, rdv périodique avec les adhérent.es,...*

*Quels moyens y consacrer ? Comment constituer un réseau militant pour organiser la prise en charge de ces questions ?*

*Comment l'équipe nationale peut-elle concourir à ce projet ? Quelle contribution du chantier-travail ? Quel type de formation militante devons-nous élaborer pour permettre une action plus grande des équipes militantes sur ces questions ?*

#### **2.1.1.1.2. Un fonctionnement dans lequel tout le monde peut se retrouver. Une nouvelle impulsion pour la démocratie interne**

Depuis la création du SNUipp-FSU, la 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.

A chaque fois qu'ils s'inscrivent dans l'élaboration de la synthèse, les courants de pensées permettent un enrichissement des mandats du SNUipp-FSU. Pour autant, cette réflexion en amont n'est pas toujours claire pour les syndiqué-es et n'est visible que lors des élections internes. Le SNUipp-FSU a fait le choix de cette consultation et de ne pas renvoyer uniquement aux congrès pour permettre de débattre et de valider son orientation avec le plus grand nombre. Pour autant, ce fonctionnement organisant une consultation des adhérent-es post congrès souffre d'une trop faible participation de ces derniers-ères. La définition des orientations de notre organisation syndicale doit reposer sur le plus grand nombre. ***Comment redonner du sens à cette particularité ? Comment conserver son caractère novateur, fondement de notre richesse démocratique ? Comment développer la contribution des adhérent-es (adresse aux adhérent-es rappelant le rôle de cette consultation, ajout d'un résumé de chaque thème à la consultation, organisation d'assemblées générales, de secteur durant la période de vote...)*** ?

#### **La place des adhérent-es**

La loi de Transformation de la Fonction Publique, ainsi que les deux années de crise sanitaire ont conduit à une fragilisation des liens entre le SNUipp-FSU et les syndiqué-es. Chaque adhérent-e doit pouvoir avoir un lien direct avec un-e référent-e de secteur ou des militant-es déchargé-es pour qu'il ou elle puisse trouver toute sa place dans notre organisation. Cela nécessite de trouver de nouveaux leviers pour les renforcer. Cela pourrait passer par le développement d'outils et permettre à chacun-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 des entrant-es dans le métier, participation aux RIS...).

L'objectif est de leur donner plus de place, leur permettre de trouver leur place. Cela peut passer par une lettre électronique des adhérent-es, une lettre départementale, des assemblées générales départementales, de secteur le développement de l'espace adhérent-es pour informer, questionner échanger directement...

La place et le rôle de l'adhérent-e doit être pensé et réfléchi comme un maillon essentiel dans le contact avec les personnels. L'adhérent-e ne doit pas simplement être sollicité-e une fois par an au moment du renouvellement de son adhésion. Parce qu'il est au centre de notre fonctionnement, iel doit pouvoir mettre en avant son organisation syndicale. Une réflexion doit être menée sur la manière et les chemins de développer l'implication des adhérent-es de façon à les rendre actrices et acteurs dans leurs écoles, auprès des personnels des leurs écoles.

### **Le lien de proximité de notre syndicalisme. Maintenir le syndicalisme de toute la profession.**

Le SNUipp-FSU s'attache à permettre à toutes et tous de trouver une place dans l'activité militante et veille à s'adresser aux personnels PE, PsyEN, PEGC et AESH. Pour permettre de créer un lien particulier avec les personnels, il s'appuiera sur les relais au plus près du terrain.

La réactivation de notre maillage (ruche) peut être un nouvel élan pour faire vivre en réseau les référent-es dans les écoles et les circonscriptions afin de redynamiser notre syndicalisme ancré sur le terrain.

Enfin une attention particulière continuera à être portée sur les entrant-es dans le métier, les AESH, les contractuel·les enseignant-es ou les directeur·trices d'écoles.

#### **2.1.1.2. Comment s'adresser aux entrant-es dans le métier ?**

Les profils des nouveaux-elles entrant-es dans le métier (seconde carrière, contractuel·les, apprenti·es, stagiaires) se diversifient. L'objectif premier reste d'aller à la rencontre des entrant-es après la période de crise sanitaire au cours de laquelle le suivi a été perturbé, de réinvestir pleinement les INSPE. Le SNUipp-FSU privilégiera des initiatives variées, ciblées sur des problématiques particulières en lien avec le contexte d'exercice, la situation administrative ou l'expérience acquise par ailleurs. Fort de sa volonté de lier transformation de l'école et transformation de la société, le SNUipp-FSU doit rester la référence syndicale pour les nouveaux personnels. Pour cela, il développera la mise à disposition de ressources pédagogiques, il favorisera les échanges sur le métier au plus près du quotidien, il mettra en avant les questions de société auxquelles beaucoup d'entrant-es restent sensibles. Cela s'appuie sur la diversité des canaux par lesquels on s'adresse à elles-eux (rencontres directes, développement de groupes sur les réseaux sociaux, identification claire sur tous nos sites, démarches nouvelles comme des groupes de discussion, l'info / le conseil de la semaine, rencontres thématiques, permanences à l'INSPE...).

Notre présence auprès des entrant-es dans le métier se poursuit auprès des T1 à T5. Leur accompagnement nécessite d'intégrer cette question à l'activité quotidienne de la section avec notamment l'organisation ciblée de tournées d'écoles, de rencontres pour échanger sur le métier. C'est en répondant à leurs questionnements quotidiens qu'ils trouveront plus d'appétence pour le syndicalisme particulier que le SNUipp-FSU développe.

#### **2.1.2. Renouveler, densifier les équipes militantes, pérenniser notre projet syndical**

Le SNUipp-FSU doit franchir une nouvelle étape dans son fonctionnement. Pour cela, la formation des militant-es doit être la pierre angulaire et doit être pensée dans la durée. Pour faciliter à la fois la féminisation et le renouvellement, le SNUipp-FSU doit donner les moyens de concilier l'engagement syndical avec les contraintes personnelles et professionnelles.

##### **2.1.2.1. La formation**

###### **2.1.2.1.1. Les enjeux :**

Développer et renforcer notre syndicalisme, en s'appuyant sur les réseaux militants et les syndiqué·es, passe par la formation de toutes et tous.

L'évolution du profil des militant-es et du recrutement dans nos professions, la remise en cause du dialogue social, l'accélération et la multiplication des contres réformes nécessitent plus que jamais une formation syndicale de haut niveau.

Former nos syndiqué·es, militant-es et responsables, aux niveaux départemental, académique ou national, pour faire perdurer la singularité du SNUipp-FSU, pour leur permettre de mener et conduire leur activité, remplir leur mandat, permettre de mieux comprendre les métiers et leurs

enjeux, de percevoir le rôle à jouer pour le faire évoluer et les leviers pour le faire.

Développer une formation syndicale accessible, répondant aux besoins de chacun·e, évoluant au fur et à mesure des prises de responsabilités et tout au long de la vie syndicale est un enjeu majeur.

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

Pour toutes ces raisons, la question d'un secteur formation au sein du SNUipp-FSU se pose avec acuité en articulation avec le centre de formation de la FSU.

#### **2.1.2.1.2. La méthode :**

Cette formation doit aborder tous les aspects caractéristiques du syndicalisme enseignant et en particulier correspondre à tous les aspects de l'identité du SNUipp-FSU. Elle doit entre autres proposer des contenus centrés sur les missions des militant·es (instances, communication, droits des personnels, thématiques néo, ASH etc.) mais aussi des contenus en lien avec des chercheur·es traitant des questions sociologiques, économiques, historiques, politiques, sociétales, environnementales.

L'utilisation d'outils de formation à distance et de mise à disposition de vidéos doit être étudiée (en métropole comme dans les DROM).

Le SNUipp-FSU envisage des sessions décentralisées et un plan de formation à plusieurs niveaux. Il veillera à faciliter la participation du plus grand nombre.

#### **2.1.2.2. Féminiser et renouveler**

##### **2.1.2.2.1. Féminiser :**

Le SNUipp-FSU défend l'égalité entre les femmes et les hommes. Il agit et doit continuer d'agir en son sein dans ce but.

La féminisation des équipes militantes doit d'abord répondre à l'exigence d'améliorer l'égalité et la démocratie dans le syndicat. Elle ne doit pas se limiter au seul renouvellement.

Dans une grande majorité des équipes départementales comme dans l'équipe nationale, des progrès pour féminiser ont été faits mais augmenter encore la proportion de militantes est un objectif essentiel pour rendre le SNUipp-FSU plus représentatif dans une profession à plus de 80 % féminine et même 93% pour les AESH.

Plusieurs leviers peuvent être mis en place immédiatement afin de favoriser la féminisation des équipes militantes. Une attention particulière doit être apportée lors des différentes réunions internes avec un temps de parole minuté et limité alternant des interventions femmes/hommes qui pourrait s'appuyer sur une formation des militantes à la prise de parole et plus largement à la communication. Ces réunions doivent se tenir à des horaires de nature à favoriser la présence des femmes. Les questions financières, comme le défraiement du transport, la prise en charge de la garde des enfants doivent être prises en compte.

A l'externe, la représentation du SNUipp-FSU dans les instances, audiences, intersyndicales doit être à l'image de la profession en termes de féminisation.

##### **2.1.2.2.2. Renouveler**

L'engagement militant se fait sur une période moins longue que par le passé. Les équipes se renouvellent de plus en plus pour assurer une continuité de l'activité et de l'action syndicale.

Le renouvellement sur l'ensemble des composantes du syndicat est une nécessité. Aussi, plusieurs pistes sont à explorer. Bien sûr, le travail en équipe sous toutes ses formes, le tuilage sur un maximum de dossiers est à privilégier afin de limiter l'isolement et la surcharge de travail et favoriser le partage de responsabilités.

Il est évident que la prise en charge progressive des dossiers mais aussi la "désacralisation" des

fonctions départementales et nationales sont à interroger.

Des progrès ont été accomplis dans les SD et l'équipe nationale pour que les militant·es syndicaux·ales ne restent pas éloignés de l'exercice du métier pendant une durée supérieure à deux mandats. Comme pour l'arrivée et l'engagement progressif à tous les niveaux, la sortie des militant·es doit être anticipée pour la structure et la personne afin de permettre une certaine continuité. L'expérience acquise doit se transmettre en termes de savoirs et de savoirs faire militants.

Réduire ou arrêter sa décharge syndicale ne doit pas être synonyme d'arrêt du militantisme. En effet, garder le lien avec ces militant·es chevronné·es dans les sections par exemple en les intégrant au conseil syndical ou comme responsables de secteurs permettra qu'ils et elles soient des interlocuteurs·trices privilégié·es auprès des personnels.

L'accueil des nouveaux·elles militant·es au niveau départemental comme national doit être amélioré afin notamment d'éviter les implicites dans les fonctionnements. **Comment faciliter cette intégration afin de concilier implication syndicale - vie professionnelle et vie personnelle ?**

Depuis Perpignan la mise en place d'un Groupe de Travail "équipe militante", a permis d'engager un travail sur ces questions, ce travail doit être poursuivi.

Lors des deux dernières années avec la crise sanitaire, le SNUipp-FSU a fonctionné de façon différente (distanciel/présentiel, réunions hybrides). **Quels impacts ont eu ces nouvelles modalités sur l'activité militante ?**

### **2.1.3. La syndicalisation**

La syndicalisation est inhérente à l'activité syndicale. Le SNUipp-FSU, en cherchant le contact direct et régulier avec les personnels (tournées d'écoles, permanences, RIS, stages, AG...), en les sollicitant régulièrement, en les associant à la construction de son projet, favorise l'adhésion. Le SNUipp-FSU n'a pour seule ressources que les cotisations de ses adhérent·es.

Les relances de syndicalisation doivent être régulières, adaptées et ciblées en exploitant les contacts, les interactions ainsi que les temps forts de cette activité (rentrée, carte scolaire, opérations de carrière, mobilisations, ...)

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...).

La syndicalisation est un enjeu principal pour notre organisation afin de pouvoir porter nos mandats, de diffuser et d'asseoir notre projet et notre spécificité auprès de l'ensemble de la profession.

**Comment mener les débats avec la profession autour de la question du rapport au syndicalisme et de la construction d'un outil collectif pérenne ?**

### **2.1.4. Mobiliser, valoriser et diffuser nos projets et actions**

La forte médiatisation des actualités éducatives, qui a pu aller jusqu'à ignorer les partenaires sociaux, place le SNUipp-FSU devant un double défi. Le premier est celui de la réactivité qui nécessite l'activation des réseaux sociaux pour des réactions rapides avant la diffusion d'analyses plus argumentées. Le second est celui de la propagation, de "la distribution" de ses réactions et prises de position. Il faudra s'appuyer sur le maillage réactivé (les ruches) pour faire de tous·tes les correspondant·es école des vecteurs des prises de position, du notre projet du SNUipp-FSU. Quelles synergies faut-il mettre en œuvre pour exploiter au mieux ce maillage, s'appuyer sur la forte présence des sections départementales sur les réseaux sociaux, sur les adhérent·es? \_Le passage en format numérique de Fenêtre sur Cours offre un nouveau moyen de relayer et vulgariser le projet du SNUipp-FSU. De même, la diffusion des SNU-Infos, maintenant uniquement en format numérique, doit concourir à améliorer leur audience, à populariser l'ensemble des

sujets traités et des productions du SNUipp-FSU. ***Comment en faire une diffusion large et pertinente ?***

La diversification des canaux, les nouveaux usages numériques (podcasts, chaînes youtube...), l'attente d'une communication rapide nécessite à la fois de maintenir l'investissement des Réseaux Sociaux tout en maintenant des publications d'analyses et de propositions plus étayées et détachées de l'immédiateté.

L'actualité entre pandémie et politique du Ministre a amené à engendrer une hausse importante de la production de l'utilisation de formats numériques : FAQ covid, webinaire, conférence de presse en hybride... Ces nouveaux formats permettent d'élargir les publics. Pour autant, ils ne peuvent constituer la référence de lien avec les personnels. Le SNUipp-FSU doit garder une communication proche et directe avec les enseignant.es, les psys EN et les AESH.

Les lettres électroniques, facteurs de fréquentation du site, permettent également de relayer les actions, orientations et positionnements du SNUipp-FSU de manière régulière. Toutefois, une articulation plus fluide, notamment en termes de calendrier, avec les diverses publications des sections doit être recherchée. De plus, un point hebdomadaire pourra être envoyé aux sections récapitulant par secteurs les informations nationales de la semaine : circulaires intégrées dans l'intra, documents et note des secteurs, liens avec les communiqués de presse du SNUipp-FSU et de la FSU. La possibilité d'information urgente avec des circulaires très rapides à lire serait conservée pour des situations plus urgentes.

#### **2.1.4.1. Conseil Fédéral Régional**

Les CFR se sont progressivement mis en place dans les grandes régions. Ils sont surtout portés par les syndicats de l'Éducation Nationale. Le SNUipp-FSU a essayé de prendre toute sa place dans ces instances malgré les possibles difficultés.

Il faut faire vivre cet échelon pour prendre en compte les nouvelles compétences de l'État au niveau régional. Le SNUipp-FSU doit en être un des moteurs. L'activité dans les CFR doit nourrir la réflexion mais aussi le positionnement des sections. Ce lien doit être plus progressif mais il faut éviter qu'il soit l'apanage d'un-e seul-e militant-e.

#### **2.1.4.2. 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 à hauteur du deuxième syndicat de la fédération 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.

Il y a une nécessité d'avoir un investissement militant important au sein des sections départementales FSU.

## **2.2. Pour un SNUipp-FSU répondant aux défis d'un syndicalisme majoritaire, de proximité, de débat, de transformation sociale**

### **2.2.1. Le SNUipp-FSU une forme de syndicalisme qui doit perdurer**

Au sein de la FSU, le SNUipp-FSU, développe un syndicalisme de lutte, de propositions et de transformation sociale, écologique, militant, progressiste, féministe, rassembleur et unitaire à vocation majoritaire, afin de créer de réels rapports de force, de conquérir de nouveaux droits, d'obtenir des avancées et de les valoriser. Présents sur de nombreux terrains qui relèvent du champ social et sociétal, nos engagements professionnels ne s'arrêtent pas à la classe ou à l'école. Pour le SNUipp-FSU impulser des mouvements majoritaires est une préoccupation constante et passe par la recherche d'unité syndicale, pour permettre l'engagement des personnels dans l'action. Si cette unité syndicale doit être recherchée prioritairement, il ne faut pas en occulter les

difficultés, ni qu'elle ne devienne un frein à l'action ou un préalable aux mobilisations. Car fort de son implantation sur le terrain le SNUipp-FSU a la responsabilité d'agir avec la profession et donc de solliciter et d'entraîner les autres organisations syndicales.

Le congrès fédéral de Metz a porté l'ambition de construire un nouvel outil syndical avec nos partenaires de lutte et de transformation sociale, la CGT et Solidaires et avec les organisations disponibles pour s'inscrire dans un tel processus. Dans ce cadre, la FSU estime qu'il est possible et souhaitable d'envisager, sur la base du travail commun déjà bien engagé, une étape nouvelle d'unité syndicale dans la Fonction Publique, se traduisant par un cadre intersyndical pérenne FSU-CGT-Solidaires au plan national, ouvert à d'autres forces syndicales sans exclusive. Le SNUipp-FSU doit, dans la FSU, apporter sa contribution à cet objectif en se mettant en capacité de prendre en charge et de traiter des sujets fonction publique et interprofessionnels, de participer au plus près des salarié.es aux initiatives communes, voire d'en susciter et ce dans l'objectif d'élaborer un corpus revendicatif commun. Cela nécessite aussi de construire le débat avec l'ensemble des adhérent-es de l'enjeu et de la réalisation de construire cette nouvelle force. **Comment le SNUipp-FSU doit-il faire ?**

Cela passe par l'articulation spécifique entre proposition d'unité d'action à toutes les forces et le développement de notre projet d'unification du syndicalisme de lutte et de transformation sociale à tous les niveaux et en s'inscrivant dans les réalités et les rapports de force départementaux.

Au-delà de l'unité syndicale, la FSU doit proposer à d'autres types de partenaires de travailler sur des actions et des objectifs communs (usager-es, parents d'élèves, associations, professionnel-les d'autres secteurs) et concourir au rassemblement des luttes portées par les mouvements sociaux (luttes pour les droits sociaux, les droits des femmes, le climat, les migrant-es...). L'implication du SNUipp-FSU, avec la FSU, dans le collectif "Plus jamais ça" est un marqueur de leur volonté de trouver les cadres pérennes d'intervention sur les questions sociales et environnementales.

### **2.2.2. Le SNUipp-FSU un syndicalisme de représentation des personnels (droits des personnels, droits syndicaux...) qui continue de garantir équité et transparence (LTFP, LDG, ....)**

Le droit syndical des personnels du premier degré sur leur temps de travail s'est fortement dégradé depuis la mise en place du décret de 2014 (réunions d'informations syndicales, stages syndicaux).

Les délégué-es des personnels et les militant-es syndicaux-ales ne sont pas systématiquement remplacé-es dans le cadre de leur activité syndicale. Mis-es ainsi en difficulté vis à vis des autres personnels et de leurs élèves, les représentant-es du personnel ne peuvent pas exercer sereinement leurs mandats.

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 les personnels. Le SNUipp-FSU continue à revendiquer la fin de la déclaration d'intention.

Le gouvernement a montré le peu d'intérêt qu'il portait aux instances paritaires et multiplie à l'inverse des réunions chronophages sans que le point de vue des personnels soit entendu. La remise en cause du paritarisme afin de « faciliter » une « déconcentration managériale » de la Fonction publique est l'aboutissement de l'atteinte au droit syndical des personnels.

Aujourd'hui, la volonté de limiter la parole des organisations syndicales représentatives et de leurs délégué-es du personnel est de plus en plus forte.

#### **2.2.2.1. La place des instances et le lien avec les personnels.**

Le SNUipp-FSU devra être partie prenante à tous les échelons des nouvelles instances administratives, en alimentant de questions spécifiques dont les personnels ont été dépossédés avec les suppressions des instances paritaires (mouvement, promotion, formation...) en exigeant dans un premier temps des groupes de travail auprès de l'administration pour participer à l'élaboration des notes de services notamment et d'exiger plus globalement le rétablissement des

instances paritaires et l'abrogation de la loi Transformation de la Fonction Publique.

Le SNUipp-FSU est convaincu que l'échelon départemental reste l'échelon pertinent du fonctionnement du service public d'Éducation dans le premier degré. Il s'oppose à la volonté de rendre cette gestion académique. Pour autant, il occupera toute sa place à cette échelle pour rappeler la pertinence de l'échelon départemental et y défendre les particularités notamment sur les opérations de mobilité et de carrière.

Le SNUipp-FSU continuera à informer les personnels des instances où il siège. Et proposera des temps collectifs d'échanges et d'information sur les fonctionnements de l'administration concernant la carrière et le métier en précisant les spécificités départementales, académiques ou nationales.

### **2.2.2.2. Reconstruire du collectif**

Le SNUipp-FSU, continuera à répondre aux sollicitations des personnels concernant la gestion individuelle de leur carrière ou l'accompagnement lors d'audience, et mènera une réflexion globale afin de développer des temps collectifs d'information et de conseil, et ainsi tenter de réimpulser et reconstruire du collectif professionnel.

### **2.2.2.3. Se réinventer**

Le SNUipp-FSU depuis sa création s'est rendu incontournable lors du travail paritaire pour informer, expliquer et faire respecter l'équité et la transparence. Le SNUipp-FSU, en se réinventant et en trouvant de nouvelles pratiques, restera l'interlocuteur des personnels en construisant, avec elles et eux, les revendications et le rapport de force nécessaire pour défendre et améliorer les droits des personnels et leurs conditions de travail.

Le SNUipp-FSU mène une réflexion sur les initiatives et les outils à développer pour contrer les techniques de nouveau management qui pervertissent le métier, déstabilisent les équipes enseignantes et fragilisent notre culture professionnelle (L'obsession de l'évaluation, la rémunération au mérite, la mise en concurrence, la réduction des coûts, le pilotage par objectif, l'individualisation, la culpabilisation, l'oubli de l'intérêt général et les changements incessants). La proximité et les échanges réguliers avec les personnels peuvent être un levier pour permettre du collectif dans un métier que le management cherche à déshumaniser et individualiser.

### **2.2.3. Elections professionnelles de 2022 : renforcer encore notre majorité**

En décembre 2022, le SNUipp-FSU devra conforter et augmenter sa représentativité.

C'est en étant plus fort, rassembleur, dynamique, que le SNUipp-FSU sera en position favorable pour défendre les personnels et l'école.

C'est en étant ambitieux et volontariste que le SNUipp-FSU pourra œuvrer pour un syndicalisme de transformation sociale, alliant propositions, contestations, mobilisations et négociations, développant notre projet d'une école et d'une société juste et égalitaire, alternative aux politiques libérales.

La Loi de 2019 de Transformation de la Fonction Publique, en modifiant fortement le périmètre et les compétences des instances, amène le SNUipp-FSU à réinventer son syndicalisme en s'appuyant sur sa plus grande force : sa proximité avec la profession.

Il doit passer d'une communication axée sur la condamnation de notre dessaisissement, avec la quasi-disparition du paritarisme, à une communication où il met en avant tout ce qu'il fait en termes d'aides, de conseils, d'explications, d'accompagnement et d'interventions auprès de l'administration. L'expertise et le savoir-faire des représentant-es du personnel du SNUipp-FSU ne sont plus à prouver. Ils sont mis au service des personnels pour les accompagner et les défendre dans l'intérêt du plus grand nombre. C'est un des éléments qu'il faudra valoriser dans la

campagne électorale.

Lors de ces élections, le vote fédéral sera prépondérant, c'est pourquoi le lien avec la FSU doit devenir automatique pour les personnels.

Il faut donc rendre visible la fédération. Afficher systématiquement le logo FSU aux côtés du logo SNUipp-FSU est une première réponse qui a été apportée. Mais il faut aller plus loin : construire une identité commune (logo, charte graphique, nom, format des lettres OSTIC...) à tous les syndicats nationaux de la FSU est indispensable. Le SNUipp-FSU continuera à peser dans la FSU en ce sens.

Pour le SNUipp-FSU, la question du changement de nom de notre syndicat doit se poser. ***Comment et à quel rythme cela doit-il se faire (FSU-SNUipp, "le SNUipp, la FSU dans les écoles", "FSU Écoles", "FSU premier degré"...) ?***

#### **2.2.4. Syndicalisme retraité-es**

Au sein du SNUipp-FSU, la continuité militante assure une présence revendicative cohérente à toutes les étapes de la vie des personnels : formation, exercice, retraite. Sur de nombreux terrains, les revendications sont communes aux actif-ves et aux retraité-es, comme la défense et la promotion de services publics de proximité, l'accès aux soins, l'évolution de la protection sociale, la prise en charge de la perte d'autonomie, la culture... L'aspiration à une autre prise en compte de l'humain, de l'environnement tout comme le rejet des inégalités sont aussi des sujets qui les rassemblent.

Des revendications concernent toutefois plus spécifiquement les retraité-es que la commission retraité-es en lien avec la section fédérale des retraité-es de la FSU prend en charge, comme la question de leur place dans la société, du pouvoir d'achat, de la revalorisation des pensions.

La FSU est une composante active du « groupe des 9 » qui rassemble des organisations syndicales et associatives de retraité-es (CGT, FSU, FO, CGC, CFTC, FGR-FP, Solidaires, Ensemble et Solidaires, LSR). Les nombreuses initiatives unitaires font des retraité-es un élément important du mouvement social.

La syndicalisation des retraité-es est donc un enjeu pour le SNUipp-FSU comme pour la FSU. Dans le syndicat, ils et elles jouent un rôle important dans le lien intergénérationnel avec les actif-ves et constituent une mémoire et une ressource utile à toutes et tous. C'est pourquoi, une réflexion spécifique devra être menée afin de poursuivre la syndicalisation au moment du départ en retraite des personnels.

Il faut souligner la meilleure prise en compte des retraité-es dans l'activité syndicale (CN, stages, communication), l'investissement du groupe d'animation des retraité-es du SNUipp-FSU dans les instances fédérales et notamment la SFRN, leur implication au quotidien pour assurer et concrétiser le lien entre le SNUipp-FSU et les adhérent-es retraité-es.

Les liens actif-ves/retraité-es doivent être favorisés à tous les niveaux et dans la presse syndicale pour que les adhérent-es poursuivent l'activité syndicale au-delà de leur exercice professionnel. Une attention particulière sera portée les années précédant le passage à la retraite.

Les retraité-es du SNUipp-FSU sont aussi membres de la FGR-FP. Au sein du « groupe des neuf », avec la FSU, cette association porte la voix des retraité-es de la FP et renforce ainsi la convergence public/privé. En lien avec le pôle des retraité-es, elle joue un rôle particulier.

Elle regroupe en très grande majorité les adhérent-es de quinze syndicats nationaux de la FSU, mais aussi des adhérent-es d'autres syndicats (Solidaires, FO et UNSA), d'une association (l'ARFEN) et des adhérent-es direct-es. Pour garder toute leur pertinence, l'investissement des militant-es de la FSU et l'avenir de la FGR-FP doivent être pensés en lien avec le renforcement du syndicalisme retraité de la FSU.

### **3. Place des DROM**

Afin de pouvoir mieux tenir compte des réalités du système éducatif dans les outre-mer, de mieux prendre en compte les revendications spécifiques de chaque section DROM, de porter leurs revendications, le SNUipp-FSU s'était fixé comme objectif de "veiller à refléter la diversité des territoires dans l'équipe nationale, avec une réflexion spécifique pour intégrer les DROM".

Ceci s'est concrétisé avec la mise en place de réunions DROM à la veille des CN, de réunions en visioconférence avec les sections, d'interventions dans le cadre fédéral ou directement auprès du MEN.

Ce fonctionnement doit devenir plus systématique et permettre de mieux prendre en compte la diversité de l'ensemble des départements, d'en faire état dans les publications nationales et sur le site.

## Mandats Perpignan

### **Migrant·es**

Renvoi au 1.1.4

Régularisation des sans papiers, droit au logement, droit à la libre circulation des personnes

Droit de vote des étrangers·eres

### **Enfants en habitat précaire**

Renvoi au 1.1.5

Abonder les moyens financiers de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE)

### **Ecriture inclusive**

Renvoi au 1.2.2.3

Précision : doublon féminin/masculin, point médian, mots épicènes...

# Propositions de modifications statutaires

## Article 10

### DELEGUE-ES ET MANDATS

Le Congrès est composé des délégué-es des sections départementales, d'un-e délégué-e Collège de chaque Conseil Académique et des membres du Secrétariat. Les élu-es « secteurs » bénéficieront du statut de délégué-e avec voix consultative dès le congrès suivant leur élection.

Chaque Section a droit à un nombre de délégué-es fixé par un barème inscrit dans le Règlement Intérieur. Cette délégation est composée selon les règles du pluralisme, formalisées par chaque Congrès Départemental.

~~Les tendances fédérales qui s'estimeraient non représentées au Congrès auront droit à un-e délégué-e avec voix consultative.~~

Les tendances fédérales qui s'estimeraient non représentées au Congrès auront droit à un-e représentant-e avec voix consultative.

(...)

## Article 15

### ADMINISTRATION

(...)

4- Des militant-es, chargé-es de tâches ou de missions particulières, notamment dans le cadre des Commissions, peuvent être investi-es par le Conseil National, et sous son contrôle participer à la vie nationale du Syndicat en bénéficiant de décharges et prises en charge financières. Pour ce faire, un appel à candidature est envoyé aux sections avant le dernier CN de l'année scolaire. Il liste l'ensemble des « missions » proposées dont celles pour lesquelles une proposition de reconduction est faite.

Les sections enregistrent les candidatures éventuelles, les présentent au conseil syndical et les transmettent au Conseil National. Elles peuvent donner un avis sur ces candidatures. Le CN adopte avant la rentrée scolaire la liste des « missions » pour l'année scolaire à venir.

## Article 20

### LE SECRÉTARIAT ET LES SECTEURS : FONCTIONNEMENT

Le Secrétariat National, dès son élection, désigne en son sein le Secrétariat Général (composé de plusieurs co-secrétaires généraux ou d'un-e secrétaire général-e et de secrétaires généraux adjoint-es).

Il répartit les responsabilités des grands secteurs de l'activité syndicale entre les Secrétaires Nationaux. Ceux/Celles-ci bénéficient d'une décharge de service au titre syndical et sont au service de l'organisation. Ils/Elles exercent leur activité sous le contrôle du Conseil National.

Il constitue les Secteurs de l'activité syndicale dont la liste est définie dans le règlement intérieur. ~~Chacun de ces Secteurs est~~ Les secteurs sont composés de membres du Secrétariat National, ~~et de~~ membres élus par le Congrès National ~~et/ ou des « missions » élues en Conseil National.~~

En cas de départ en cours de mandat d'un ou plusieurs membres du Secrétariat National, ils/elles seront remplacés par le Conseil National qui choisira ~~parmi les candidat-es enregistré-es~~ parmi l'ensemble des

militant·es dont les candidatures ont été enregistrées par le congrès et faisant partie de l'équipe nationale (secteur puis « mission »), en respectant les équilibres qui ont présidé à sa composition.

En cas de départ en cours de mandat d'un ou plusieurs membres de l'équipe des secteurs ils/elles seront remplacé·es par le Conseil National, en respectant les équilibres qui ont présidé à sa composition.

## Article 25

### CELLULE DE VEILLE ET DE PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

La cellule de veille et de prévention des Violences Sexistes et Sexuelles est composée de 8 membres titulaires élu·es par le Conseil National en son sein pour un mandat de trois ans, renouvelable une fois. Quatre suppléant·es appelé·es à siéger en cas d'absence des titulaires sont élu·es dans les mêmes conditions.

Tout·e militant·e de l'équipe nationale ou d'une section départementale, victime de violences sexistes et sexuelles peut saisir la cellule de veille et de prévention des VSS.

La cellule instruit le dossier avec la victime. Elle transmet ensuite un rapport circonstancié au Secrétariat Général ou au Secrétariat Départemental afin que le niveau concerné prenne la ou les décisions voire les sanctions prévues au règlement intérieur en réponse à la situation.

La décision prise peut être contestée par la personne mise en cause ou la victime qui saisit alors la commission des conflits. Lors de l'examen de la situation, la commission des conflits pourra faire appel à l'analyse des membres de la cellule ayant suivi le dossier. La confidentialité devra être respectée tout au long de la procédure et a posteriori.

## Article 25 26

### CONFLITS

La commission des conflits est composée de 11 membres choisi·es par le Conseil National en son sein à l'image du Secrétariat National et pour la même durée que lui. 11 suppléant·es appelé·es à siéger en cas d'absence des titulaires sont choisi·es dans les mêmes conditions.

Les syndiqué·es exclu·es par leur section peuvent faire appel de la décision prise contre eux devant la commission nationale des conflits dans le délai d'un mois à dater de la notification de la décision.

Lorsque les conflits surgis dans les sections, ~~non~~ ne peuvent être réglés par leurs soins, ~~peuvent donner lieu de la part des~~ les dirigeant·es de la section ou ~~des~~ les adhérent·es concerné·es à un ~~un~~ peuvent faire appel au Secrétariat National. Celui-ci tente un effort de conciliation. En cas d'échec, la commission nationale des conflits est saisie.

En cas de conflits surgis entre sections, des membres du secrétariat ou du bureau départemental d'une ou plusieurs des sections concernées peuvent faire appel au Secrétariat National. Celui-ci tente un effort de conciliation. En cas d'échec, la commission nationale des conflits est saisie.

(...)

---

