

# Thème 1

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

### Encart : traiter les conséquences pédagogiques, psychologiques et scolaires de la crise sanitaire et de sa gestion délétère

Par sa gestion erratique, autoritaire et destructrice, le ministre a amplifié les effets délétères de plus de deux ans de crise sanitaire.

Cette crise sanitaire a mis en lumière et amplifié les carences de notre système éducatif du fait des politiques libérales : sous-investissement chronique délibéré (postes...), inégalités scolaires socialement déterminées, formation des enseignant·es et AESH lacunaire, faiblesse de plusieurs années de plans numériques renforçant les inégalités territoriales.

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 règles du vivre ensemble les habitudes de travail nécessaires à des apprentissages sont à reconstruire
- une fragilisation des élèves et de leurs familles
- des personnels épuisés et méprisés.

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.

Le Plan d'urgence pour l'école développé par le SNUipp-FSU, impliquant un recrutement massif et une augmentation des moyens matériels doit être pérennisé et servir de base à nos revendications (effectifs, RASED, PDMQDC...). Il doit permettre de relancer la formation et les concertations, transformer les pratiques, renforcer le lien avec les familles, donner le temps aux enfants de redevenir élève et de réinvestir les apprentissages.

Les mesures mises en place lors des crises sanitaires doivent être et demeurer exceptionnelles. L'utilisation du numérique, mis sur le devant de la scène par le confinement a conduit à des dérives, de nouvelles obligations, pressions des parents ou de la hiérarchie qui nécessitent une vigilance de notre organisation syndicale. Le SNUipp-FSU combattra toute tentative d'organisation systémique d'enseignement en distanciel.

Il défendra la préservation des missions de tous les personnels, en particulier des RASED et UPE2A.

Le SNUipp-FSU lance un chantier de recherche sur les conséquences pédagogiques des périodes de scolarité perturbée.

### 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 des pays de l'OCDE, les politiques scolaires actuelles sont à l'opposé des intentions affichées : conniventes avec les politiques les plus libérales des 20 dernières années, elles vont à l'encontre de la démocratisation de l'accès aux savoirs, et conduisent à une école à deux vitesses. Dès le début de la scolarité, les pratiques évaluatives, didactiques et pédagogiques imposées ou induites placent une grande partie des élèves, les moins connivent·es 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 et restreint aux dits fondamentaux qui obère pour le plus grand nombre la possibilité d'émancipation par l'école.

Pour une école démocratique et émancipatrice, 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 toutes et 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, en remplacement et en matériel, de travailler. Le projet du SNUipp-FSU du 18 h+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.

L'École scolarise 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 la dimension collective du groupe classe doit être renforcée en développant les pratiques de coopération, de confrontation visant l'accès de toutes et tous à une culture commune. Différencier les modalités d'apprentissage est une des façons de répondre à l'hétérogénéité. En aucun cas elle ne doit se confondre avec une individualisation des apprentissages et conduire à un abandon d'une même ambition pour toutes et tous les élèves.

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

### **1.1.2. Penser le collectif-classe VS individualisation comme système de gestion de la difficulté scolaire**

Le système scolaire est pris entre « l'indifférence aux différences » sociales 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, particulièrement promue dans les politiques éducatives menées participe à leur augmentation et à l'enfermement d'une partie des élèves dans un devenir scolaire socialement déterminé.

Penser le collectif-classe et plus largement le collectif-école 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. Cette démarche favorise la réussite de toutes et 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 et d'éducation populaire engagés dans la démocratisation de l'école, le développement de savoirs professionnels par l'articulation entre pratiques scolaires et travaux de toute la recherche sont essentiels et doivent être intégrés dans la formation initiale et continue.

### **1.1.3. L'école maternelle, école première**

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.

Dans une volonté de destruction du service public d'éducation, le ministre de l'EN a attaqué la maternelle et ses spécificités en demandant en décembre 2018 au CSP de modifier en profondeur le programme 2015.

Précocité des apprentissages, conception techniciste des apprentissages, resserrement autour des

« fondamentaux », les dégradations majeures proposées ont été évitées grâce au travail syndical engagé par le SNUipp-FSU et ses partenaires syndicaux et associatifs. Le cadre et les grandes orientations du programme 2015 ont été en partie préservés.

Face à l'objectif d'élémentarisation de la GS au travers des outils du management (guides, pressions, injonctions, évaluations CP) le SNUipp-FSU doit continuer de mobiliser la profession afin de contrer cette offensive. Il continuera de porter et défendre le programme 2015.

Le SNUipp-FSU s'oppose à toute pression ou injonction de l'institution visant à élémentariser l'école maternelle. Il dénonce la mise au pas des pratiques professionnelles induites par le pilotage du ministère, par la distribution de guides et par les injonctions à préparer les GS aux évaluations de début de CP. Le SNUipp-FSU restera vigilant sur cette question et continuera de construire avec la profession la mobilisation pour réaffirmer l'identité de l'école maternelle.

Quant à l'instruction obligatoire à 3 ans, elle a entraîné une baisse des financements pour l'école publique au profit des écoles privées et 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-es des milieux populaires. Elle doit être impérativement mise en œuvre et prioritairement renforcée dans les territoires où les conditions de vie sont difficiles notamment en éducation prioritaire, et dans les territoires ruraux. Dans les Outre-mer, les collectivités et l'État doivent être contraints à créer les conditions d'une scolarisation réelle (construction d'écoles, locaux adaptés, moyens, postes...).

Le SNUipp-FSU réaffirme les spécificités d'une école première qui exige un engagement réel de l'Éducation nationale et des collectivités : les mandats de Rodez et Perpignan restent valables.

- le droit pour les parents de scolariser leur enfant à deux ans.
- la possibilité d'accéder à des dispositifs « moins de 3 ans » sur l'ensemble du territoire sans impacter les effectifs des autres classes et sans profilage des postes.
- la baisse des effectifs partout et dans toutes les classes.
- un-e ATSEM qualifié-e et formé-e à temps-plein pour toute classe accueillant des élèves de cycle 1
- des RASED complets et des recrutements en nombre d'enseignant-es spécialisé-es pour permettre une intervention dès la PS.
- l'intervention d'enseignant-es d'UPE2A auprès d'enfants allophones dès leur arrivée
- des PDMQDC.
- des formations spécifiques dès la formation initiale pour toutes et tous les enseignant-es, ainsi que de la formation continue sur temps de travail face élèves et ouvrir ces formations aux enseignant-es de tous cycles.
- du temps institutionnel pour rencontrer les partenaires (familles, RASED, élu-es, PMI, AS...).
- des locaux et salles, du matériel adaptés
- un service public de la petite enfance.

Le SNUipp-FSU s'oppose à une spécialisation « maternelle » comme au profilage des postes, pour les GS dédoublées dont les personnels subissent un pilotage voulant les réduire à de simples exécutant-es. Les classes GS/CP ne peuvent être imposées dès lors qu'une organisation différente est décidée par le conseil des maître-ses.

Il combat les fusions maternelle/élémentaire qui remettent en cause la spécificité de la maternelle et dont l'objectif est de récupérer des moyens.

La scolarisation des enfants de moins de 3 ans est un des leviers de lutte contre les inégalités. Face à la baisse continue de cette scolarisation, le SNUipp-FSU engage un travail faisant le bilan des dispositifs (classe passerelle, dispositif « moins de trois ans »...). Il mènera une réflexion sur les liens avec sa revendication de service public de la petite enfance (dont le rôle des EJE).

Le SNUipp-FSU engage une réflexion sur la baisse spécifique des effectifs en maternelle.

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

Le travail en cycles a été rendu plus difficile depuis les ajustements de programmes de 2018 et les dédoublements de

classe. 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 spirales.

Cela passe par des concertations spécifiques pour assurer la mise en œuvre des projets et le suivi des élèves, notamment pour les concertations inter-degré et inter-cycle, ainsi qu'avec le RASED. Le temps consacré à ces concertations doit être augmenté et comptabilisé dans le temps de travail. Les difficultés sur le terrain (travail inter-degré, plusieurs établissements, primauté du second degré dans le pilotage des programmations) interrogent la place de la 6<sup>e</sup> dans le cycle 3. Néanmoins, les liaisons entre niveaux, particulièrement entre le CM2 et la sixième, sont importantes. En l'état, les Conseils École-Collège fonctionnent mal. Le SNUipp-FSU exige un bilan afin de pointer les manques et déterminer les moyens nécessaires.

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

Malgré les moyens utilisés pour leur mise en place et alors que la baisse des effectifs représente un enjeu essentiel de la réussite des élèves, les dédoublements en éducation prioritaire n'ont pas fait la preuve d'un impact en termes d'amélioration des résultats. Un bilan doit en être fait, car d'une part l'amélioration du climat scolaire et des conditions de travail des enseignant-es et des élèves est importante, mais il apparaît aussi que les dédoublements ont été conditionnés à des prescriptions très fortes entravant la liberté pédagogique, tout en réduisant les acquisitions des élèves et en individualisant les apprentissages, accentuant ainsi même parfois les écarts entre élèves d'un même niveau de classe. Alors qu'une formation robuste est nécessaire, celle mise en œuvre a visé à normaliser les pratiques, ce qui ne permet pas une réelle lutte contre les inégalités. Des postes ont été profilés, les effectifs d'autres classes notamment dans le rural ont été pénalisés, l'accueil des moins de trois ans encore plus entravé. Des dispositifs indispensables à la réussite de toutes et tous ont été sacrifiés en et hors EP : baisse drastique des formations, disparition des PDMQDC sans qu'un bilan de leur efficacité n'ait été fait, et diminution de l'intervention des RASED.

Le SNUipp-FSU revendique une baisse des effectifs dans toutes les classes, particulièrement en maternelle et des effectifs ne dépassant pas 22 par classe, 18 en éducation prioritaire, en classes multi-niveaux et en rural, 15 en TPS et PS. Parce que les effectifs ne peuvent à eux seuls agir sur la réussite des élèves, le SNUipp-FSU se donne un mandat d'étude sur la baisse des effectifs en articulation avec les autres dispositifs participant de la transformation du système éducatif.

Le SNUipp-FSU défend l'idée du « plus de maitres que de classes » avec les recrutements nécessaires, compte tenu de l'efficacité du dispositif PDMQDC qui repose sur le travail collectif et l'autonomie des équipes pédagogiques. Cet outil de transformation de l'école permettra la déconnexion du temps élève et du temps enseignant.

Les conseils des maitre-sses doivent avoir toute liberté pour construire les structures qu'ils jugent adaptées à la situation de leur école (classes multi-âge...), les moyens de dédoublement doivent être mis à disposition de l'équipe.

### **1.1.5. Prévention, adaptation au sein de l'école**

Pour une école émancipatrice et réductrice des inégalités, l'élève doit être considéré-e dans sa globalité. L'école doit pouvoir exercer ses missions de prévention dès l'entrée en maternelle afin d'anticiper les difficultés conduisant à l'échec et à la souffrance de toutes et tous, élèves, personnels et familles.

Cela nécessite le recours à des actions coordonnées et conjointes, au sein de la communauté éducative dans et hors la classe, à la confrontation de regards croisés, ainsi qu'une pluralité de personnels titulaires de l'Éducation Nationale qualitativement et quantitativement formés, qui axent leur travail sur l'observation, l'analyse des difficultés

rencontrées par les élèves, et les adaptations nécessaires à mettre en œuvre.

Les enseignant-es ne doivent pas être laissé-es seul-es face à la diversité au sein de leur classe et aux problèmes posés (élèves qui bousculent le cadre scolaire, grande difficulté à entrer dans les apprentissages, à devenir élève, troubles spécifiques...). Les personnels doivent être soutenus et accompagnés dès lors qu'elles, ils ou iels éprouvent des difficultés et l'école doit assurer des conditions d'apprentissages sereines pour toutes et tous. Les APC et SRAN ne peuvent remplacer les actions de prévention et d'adaptation qui doivent toutes se dérouler sur le temps scolaire de l'élève.

La différenciation ne peut se substituer aux différents dispositifs d'aides que les gouvernements successifs ont contribué à démanteler : RASED, PDMQDC...

Il est nécessaire de redonner les moyens humains à chaque structure scolaire et de rendre possible une variété d'organisations pédagogiques et d'adaptations, en formant l'ensemble des personnels et, en travaillant avec des personnels spécialisés (RASED complets, UPE2A et des PDMQDC en nombre suffisant pour mettre en œuvre des actions spécifiques en fonction des besoins individuels et collectifs : co-intervention, groupes de besoins, actions de remédiation...

L'institution ne doit pas limiter les missions de ces personnels aux seuls rôles d'observation des classes et de conseil des pratiques enseignantes. Les interventions doivent être concrètes, stables et pérennes. Toutes et tous les élèves qui en ont besoin doivent pouvoir être pris en charge.

Pour constituer une équipe pluripro plus large, d'autres personnels sont nécessaires. Des infirmier-es et médecins scolaires, des assistant-es sociaux-ales, titulaires de l'EN ainsi que les dispositifs particuliers de l'éducation nationale doivent être en nombre suffisant pour être présents dans toutes les écoles et pour répondre aux besoins de toutes et tous les élèves. Des temps de concertation doivent être prévus et reconnus par l'institution pour permettre à de réels collectifs de travail d'exister. Ils doivent faire partie intégrante des équipes.

La création d'un véritable service public de soins près de chaque secteur scolaire pourrait permettre un travail commun, de prévention pour éviter une médicalisation du traitement de la difficulté scolaire et sa marchandisation.

### **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 collectivement des réponses pédagogiques au sein de l'école afin de ne pas faire de l'utilisation des BEP un outil de stigmatisation, d'individualisation, de médicalisation et d'externalisation systématique du traitement de la difficulté. La réduction des inégalités sociales et scolaires reste la priorité du SNUipp-FSU.

Cela passe notamment par le partenariat avec un plateau technique, qui doit relever du service public, une équipe pluriprofessionnelle une recomposition des RASED complets et par l'accès à une formation pour l'ensemble de nos professions.

Le SNUipp-FSU doit renforcer son travail avec ses partenaires au sein de la FSU sur la question des EBEP et de l'école inclusive.

Parmi les élèves dit à BEP, les élèves qui perturbent le fonctionnement de la classe et parfois de l'école, constituent une préoccupation auxquels les collègues sont les plus sensibles, lorsqu'ils ou elles veulent obtenir une gestion de classe sereine propice aux apprentissages pour toutes et tous.

Les réponses apportées par l'institution sont très souvent inadaptées et insuffisantes, elles laissent les personnels le plus souvent seuls et en situation de souffrance notamment parce qu'elles, ils ou iels sont empêché-es d'accomplir leurs missions.

Le SNUipp-FSU doit réaffirmer que les personnels doivent être protégés par l'institution quelles que soient les atteintes subies par les personnes.

Des aides humaines, pédagogiques, matérielles, éducatives et adaptées doivent être disponibles dans l'école pour accompagner ces élèves en souffrance, pour qui le cadre de la classe ne leur permet pas d'entrer dans les apprentissages.

La confusion entretenue par l'institution sur les élèves dits à besoin éducatif particuliers et les situations de handicap contribue à dégrader les conditions de scolarisation. Le SNUipp-FSU mettra en œuvre dès la rentrée un mandat d'étude sur la question des EBEP pour construire des réponses claires et adaptées, notamment face aux souffrances des élèves et des personnels.

### **1.1.7. L'évaluation**

L'évaluation doit redevenir un geste professionnel qui appartient aux enseignant-es.

Les enseignant-es doivent être formé-es tout au long de leur carrière 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. Il est primordial de désacraliser l'erreur, de moins s'intéresser à ce que les élèves savent ou ne savent pas, mais plutôt à ce qu'ils ou elles sont en train d'apprendre.

Leur formation doit permettre à la fois d'identifier des besoins individuels d'élèves et de concevoir des situations d'apprentissage collectives 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 de hiérarchiser les élèves au détriment de la coopération et 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. Cette conception ne permet pas à l'élève de comprendre le sens, les finalités des apprentissages.

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. Elles ne doivent être ni des indicateurs de performance, ni des outils de pilotage de l'enseignement dans les classes précédentes, ni des outils de contrôle du travail enseignant. Les évaluations des élèves ne doivent en aucun cas servir à la mise en concurrence des enseignant-es ou des écoles.

Les enseignant-es doivent choisir librement la manière de rendre compréhensibles les progrès et les résultats aux familles, et notamment la forme des livrets d'évaluation. Le LSU, qui ne rend pas compte des réussites et des difficultés et qui n'est pas la propriété des familles, ne doit pas être imposé. 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 s'y opposera ainsi qu'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 toutes et tous 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, et conçus comme une synthèse partagée prenant appui sur toute la recherche et sur les avis des organisations syndicales et mouvements pédagogiques. Ces programmes ne doivent omettre aucun domaine et être réalisables.

Les vademécums et guides publiés par le ministère ne doivent pas être imposés, leur distribution dans les INSPE et

les écoles doit cesser. À l'inverse, les programmes nationaux doivent être disponibles en version papier et numérique. Ils doivent rester la référence, dans une logique de cycles, en particulier en formation initiale et continue. Le SNUipp-FSU veillera à ce que les enseignant-es restent des concepteurs et conceptrices et non des exécutant-es afin de démocratiser la réussite scolaire. Les prescriptions et le guidage des pratiques doivent laisser la place au renforcement de la professionnalité enseignante et au respect de la liberté pédagogique. Des outils d'accompagnement des programmes s'appuyant sur toute la recherche et les savoirs professionnels enseignants peuvent être proposés.

Le SNUipp-FSU dénonce et s'oppose aux remises en cause des programmes à chaque alternance politique, sans bilan indépendant, établi avec les organisations syndicales et les mouvements pédagogiques. Ces remises en cause 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. Toutes les langues et les cultures doivent être traitées sur un pied d'égalité. Le SNUipp-FSU affirme que les langues régionales sont partie intégrante de notre culture commune et qu'il appartient à l'école publique, accessible à toutes et tous les élèves et à toutes les familles sur l'ensemble du territoire, de contribuer par leur enseignement à leur pérennité.

L'enseignement des langues régionales est 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 toutes et tous les élèves. Dans les classes bilingues, l'enseignement dit « immersif » français-langue régionale est à présent possible dès la petite section de maternelle. Ce choix doit rester à la main des équipes sans obligation d'y souscrire.

La continuité de l'enseignement de et en langue régionale de la maternelle à l'université doit être assurée. Cela participerait d'une réelle politique en faveur des langues régionales permettant l'augmentation du vivier de candidat-e aux concours spéciaux en langues régionales afin de pourvoir les postes créés.

L'administration doit maintenant doter l'école publique des moyens nécessaires. Le SNUipp-FSU rappelle sa demande de création de postes et le recrutement d'enseignant-es bilingues, titulaires et formé-es pour cesser le recours aux contractuel·les. Le SNUipp-FSU s'oppose à la mise en concurrence des filières bilingue et monolingue par la gestion des moyens et demande donc des comptages séparés, notamment lors des opérations de carte scolaire. Les dotations de postes au niveau académique doivent intégrer la dimension bilingue. Les CALR (Conseils Académiques des Langues Régionales) doivent pouvoir se tenir partout, au moins deux fois par an, dans le respect des textes officiels et doivent prendre en compte les revendications des élu-es du personnel. Les conclusions des CALR doivent être mises à l'ordre du jour des CSA. 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. Pour développer l'enseignement bilingue, il exige des moyens budgétaires spécifiques.

En Outre-mer, la prise en compte des langues maternelles nécessite des moyens supplémentaires et spécifiques (FI, FC, recrutements, matériels...) que l'École de la République doit attribuer. À Mayotte, le stade de l'expérimentation doit être dépassé.

69bis

Dans les départements 67 et 68, le dispositif d'enseignement des langues régionales est détourné pour un enseignement intensif de l'allemand, langue étrangère. Ce détournement construit une filière sélective qui accroît les inégalités, permet un évitement de la carte scolaire et désorganise les écoles. En Guyane, le dispositif est détourné au profit du portugais, utilisé comme expérimentation.

Le SNUipp-FSU s'oppose à ces détournements dans toutes les écoles des territoires concernés afin de lutter contre la mise en concurrence des langues régionales et des langues vivantes étrangères.

Le SNUipp-FSU crée une commission nationale langues régionales.

### **1.2.3. Écocitoyenneté**

La prise en compte de la gravité de la crise climatique, provoquée par les activités humaines 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 écot-citoyenneté responsable en donnant aux élèves les outils et concepts scientifiques pour appréhender les questions que soulève la nécessaire rupture écologique. Elle doit les doter de capacités d'analyse critique et les aider à développer une pensée complexe 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.

Suite aux interventions du SNUipp-FSU, la révision des programmes « d'éducation au développement durable » (juillet 2020), a permis des avancées, mais elle reste très insuffisante, en particulier au cycle 1 et au cycle 2. Elle vise essentiellement à susciter des engagements des élèves et des personnels dans le cadre scolaire sans prendre en compte les enjeux climatiques. Cette approche culpabilisante qui fait primer les gestes individuels ou à l'échelle locale, sans jamais interroger le mode de production global capitaliste, ni les choix de société, n'est pas à la hauteur des enjeux. Elle ne permet pas aux élèves d'ébaucher les liens de cause à effet entre nos modes de vie et leurs conséquences environnementales.

L'éducation à l'écocitoyenneté et les apprentissages y afférant doivent 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 et interdisciplinaires mais doivent devenir de véritables objets d'enseignements ancrés dans le réel. Cette ambition doit être davantage affirmée. Les sorties scolaires et les initiatives visant à l'enseignement en pleine nature doivent être encouragées, financées et accompagnées avec de la formation continue. Le SNUipp-FSU s'oppose à toute intrusion des lobbies dans l'école.

Pour permettre à l'École de prendre toute sa place dans une réelle éducation à la transition écologique, le SNUipp-FSU exige une solide formation des personnels et des équipes pédagogiques, dès l'INSPE, la mise en place d'une banque de ressources et d'outils et la rédaction de programmes incluant une vraie problématisation de l'urgence écologique. La continuité de cet enseignement doit être assurée de la maternelle à l'université.

Parce que cette éducation doit aussi se vivre en acte, le SNUipp-FSU demande entre autres aux collectivités territoriales la mise en place de bacs de tri sélectif dans les écoles et des systèmes de récupération des eaux de pluie.

### **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 conception réductrice et faussée de la laïcité, elle éloigne les élèves des valeurs d'ouverture à l'autre et de respect, pourtant inscrites dans la loi de 1905.

Déconstruire les stéréotypes, donner les éléments pour comprendre les ressorts des inégalités, en débattre collectivement, faire grandir les élèves dans l'idée d'une égalité de fait sont des nécessités.

La lutte contre le racisme et la lutte contre les inégalités de genre doivent à la fois faire l'objet d'un enseignement spécifique et se vivre au quotidien dans la classe et dans l'école. Le SNUipp-FSU dénonce les campagnes idéologiques du ministère dont ces enseignements ont pu faire l'objet. Il réaffirme qu'ils font partie intégrante de la culture commune qu'il revendique.

L'école est un levier puissant pour enrayer toutes les discriminations par ses contenus disciplinaires et les valeurs qu'elle fait vivre. Pour cela, une solide formation initiale et continue des enseignant-es ainsi que de tous les personnels œuvrant au sein de l'école, y compris la hiérarchie, les AESH... est nécessaire, afin d'éviter la mise en œuvre de pratiques empreintes de discriminations intégrées. Plusieurs ressorts sont identifiés pour une éducation à l'égalité filles-garçons et/ou à l'antiracisme :

- la réalisation de séquences pédagogiques spécifiques (travail sur les contenus véhiculant des stéréotypes de genre notamment dans les manuels, temps d'expression et de débat, ABCD de l'égalité...)

- la mise en œuvre effective des séquences d'éducation à la sexualité et à la vie affective prévue dans les programmes : possibilité d'un travail avec les associations féministes et l'éducation populaire (exemple : planning familial)
- une solide formation
- un enseignement, une éducation à un langage égalitaire
- Un travail pour lutter contre l'invisibilité des femmes et des minorités dans les sciences, l'histoire, le sport, les arts...
- Un aménagement équitable des espaces (cour de récréation, équipements sportifs...)

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

Ces formations doivent permettre aux personnels de déconstruire leurs propres préjugés sur les questions d'égalité entre les filles et les garçons et toutes les discriminations, pour pouvoir éduquer à l'égalité de genre et à l'antiracisme dès la maternelle.

Le SNUipp-FSU continuera à faire connaître les travaux de la recherche sur ces questions.

### **1.2.5. Éducation au 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 systématique et conséquent doit être mis à disposition des équipes chaque année, afin qu'elles choisissent le matériel et mettent à jour leurs connaissances, leur maîtrise des outils et développent leurs projets, avec l'accompagnement pédagogique du CLEMI et des ERUN. La formation doit tenir compte des apports de la recherche pédagogique. Les solutions libres et open source doivent être privilégiées et développées pour que l'école ne soit pas au centre d'enjeux de marchandisation. 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, d'interroger la place et l'utilisation des outils numériques dans nos sociétés ainsi que leurs enjeux climatiques et énergétiques. Le numérique doit être utilisé avec discernement et parcimonie. La surexposition précoce aux écrans est un problème de santé publique pour lequel des campagnes publiques d'envergure doivent relayer les informations scientifiques renseignant parents et enseignant-es. L'école a également un rôle à jouer dans la sensibilisation aux dangers du numérique et des réseaux sociaux : désinformation, contenus inappropriés, cyberharcèlement, usages excessifs...

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

### **1.2.6. EPS**

Afin que les trois heures d'EPS soient effectives, la pression sur « les fondamentaux » doit cesser, une formation spécifique tant initiale et continue doit avoir lieu, les moyens matériels et les structures sportives doivent être suffisants et les postes de CPC EPS maintenus.

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 (manque de structures, piscines et installations, créneaux et personnels en nombre insuffisant organisation chronophage de l'activité) et des

conséquences de la crise sanitaire.

Les dispositifs « savoir rouler à vélo », Génération 2024 et « 30 min d'Activité Physique Quotidienne » favorisent la contractualisation avec des clubs sportifs locaux et/ou des collectivités territoriales posant ainsi la question de l'équité et des inégalités d'accès aux structures et au matériel nécessaire entre 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. Le SNUipp-FSU s'oppose à ces dispositifs, demande leur suppression. Le SNUipp-FSU sera vigilant et refusera que l'EPS soit sortie du cadre de l'EN.

L'éducation physique et sportive, les APS en maternelle relèvent d'une programmation et d'objectifs d'apprentissage précis qui ne peuvent se résumer à des plans de communication. Enjeu culturel, d'apprentissage, de développement de l'enfant, mais aussi de santé publique pour les futur·es adultes et facteur de réduction des inégalités sociales et de genre, cet enseignement doit garder toute sa place au sein du service public d'éducation en respectant les programmes et les heures dédiées à celui-ci.

Un plan de développement des infrastructures sportives notamment dans les territoires ruraux, afin de réduire les inégalités territoriales est nécessaire.

Le rôle de l'USEP, partenaire privilégié de l'école doit être réaffirmé.

### **1.2.7 L'enseignement artistique et culturel**

La politique ministérielle de resserrement de la formation et des pratiques sur « les fondamentaux » a marginalisé l'éducation artistique et culturelle. Les deux ans de crise sanitaire ont empêché l'accès à la culture, aux activités artistiques de nombreuses et nombreux élèves. Ce contexte a renforcé des inégalités déjà bien marquées et impacte davantage les élèves déjà éloigné·es de la culture. L'éducation artistique et culturelle relève de programmations et d'objectifs d'apprentissage précis. Elle doit occuper pleinement sa place au sein du service public d'éducation et faire l'objet d'actions de formation.

## **2. Quels métiers, quelle professionnalité enseignante pour démocratiser la réussite scolaire et former des futur·es citoyen·nes**

Former toutes et tous 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 de situations d'apprentissages.

Pour assurer cette mission qui repose sur le principe du « toutes et tous capables », les enseignant·es doivent garder la main sur leur métier et pouvoir continuer à le penser. Donner aux enseignant·es une réelle formation initiale et continue, 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 polyvalence, le caractère collectif du métier, la culture professionnelle nourrie de son histoire pédagogique.

Le 18 h+3 h, 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 (équipes enseignantes, partenaires, parents...).

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

#### **2.1.1. Des collectifs abimés**

Alors que les personnels 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, par la dégradation des conditions de travail, la multiplication des injonctions sans lien avec le cœur de métier, le déficit de formation, le manque de temps institutionnalisé et de moyens pour la concertation et le déficit de formation en équipe. Les évaluations d'écoles que le ministère entend généraliser et la redéfinition de la fonction de direction constituent une mise en danger des collectifs de travail en accentuant la pression sur les équipes.

Ce sont pourtant eux qui permettent aux personnels de sortir de l'isolement, de résister aux injonctions auxquelles ils sont soumis et à la remise en cause de leur expertise professionnelle, principales sources de perte de sens du métier, et de souffrance au travail.

Le collectif pédagogique représente une ressource indispensable à la réussite des élèves, au fonctionnement de l'école, à l'élaboration de ressources pédagogiques et à la dynamique des équipes. Cela implique une formation au travail en équipe. Le conseil des maître·sses doit rester l'instance de décision au sein de l'école, avec un directeur ou une directrice pair parmi ses pairs.

### 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 coconstruction de réponses pédagogiques évitant ainsi l'externalisation et 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/enseignants et un temps de service de 18h + 3h articulé au PDMQDC avec la création de postes supplémentaires, afin de permettre une prise en compte institutionnelle des temps d'échange et d'élaboration et d'analyse de pratiques. Ces temps institutionnels doivent être pensés, organisés et appréciés par les équipes pédagogiques.

Par ailleurs les équipes doivent pouvoir garder la main sur l'utilisation des 108 h afin que celles-ci soient au service de ces collectifs. Le SNUipp-FSU continue de demander l'abandon des APC.

### 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 toutes et tous les élèves, l'autorité pédagogique doit rester aux mains des collectifs de travail constitués des enseignant·es, et membres du RASED, enseignant·es d'UPE2A. Dans cette visée, les RASED complets doivent retrouver leur place auprès des élèves, des classes, des équipes et des familles 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. Ils ne doivent pas être moyens de remplacement. Les CPC, dont le cœur de métier est la formation, ont un rôle dans l'accompagnement des équipes et travaillent en concertation avec elles. Cela exclut tout rapport hiérarchique.

Les ATSEM et AESH doivent pouvoir contribuer également à réaliser ce travail collectif. Les AESH membres à part entière de l'équipe doivent bénéficier d'un volume horaire spécifique pour la concertation au sein de l'équipe hors temps d'accompagnement des élèves.

La place des personnels spécialisés à dominante pédagogique et relationnelle doit être renforcée avec des enseignant·es spécifiquement dédiés au travail d'adaptation des actions pédagogiques et/ou d'ordre relationnel. Ils ont vocation à agir auprès des élèves. Le rôle des psy-EN 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 SNUipp-FSU exige 1 psy-EN titulaire pour 800 élèves. La présence des ERSEH doit être suffisante pour permettre des échanges nécessaires au suivi des élèves en situation de handicap.

Le SNUipp-FSU exige un recrutement massif et urgent d'infirmier·es et de médecins scolaires, d'assistant·es sociaux·ales, afin de renforcer ces équipes pluri-professionnelles.

Par leur approche globale et spécifique de l'enfant-élève, ils ou elles préviendront les difficultés d'ordre sanitaire, social et scolaire en accompagnant l'enfant dans son environnement et contribueront à éviter l'externalisation.

La présence et la place des équipes pluri-professionnelles dans les établissements français à l'étranger devraient être les mêmes que sur le territoire français.

## **2.2. Structures et dispositifs**

L'ensemble des structures et dispositifs au sein de l'école, qui relèvent de la prévention et de l'adaptation ont subi depuis plusieurs années d'importantes réductions de personnels, tout en subissant l'élargissement du cadre de leurs missions. Les nouveaux dispositifs de l'école inclusive ont pris progressivement la place de ces dispositifs et ces structures. En parallèle, la scolarisation des élèves en situation de handicap s'est accentuée au sein des écoles, mais faute de moyens, ce mouvement s'est effectué sans se soucier réellement des besoins des élèves ni des adaptations nécessaires à une scolarisation de qualité. Ils apparaissent comme la seule solution dans certaines écoles mais ne répondent pas aux attentes des enseignant-es, des élèves et des familles. Par manque de place et de formation, ces dispositifs et structures sont très souvent dévoyés. De nombreux-es élèves y sont orienté-es alors même qu'elles, ils et iels ne le devraient pas.

L'inclusion scolaire doit cesser d'être un faire-valoir politique et devenir un réel objectif de l'Éducation nationale et un enjeu interministériel.

Le SNUipp-FSU revendique que 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, élèves du voyage, EGPA, Dispositifs et Classe Relais, Unités d'Enseignement, PIAL, Pénitentiaire (cf corpus 2).

UEE : Pour les UEE, le dispositif doit être comptabilisé comme une classe dans le calcul de la décharge de direction. Leur développement ne doit pas se faire au détriment des unités d'enseignement. Les éléments de conventionnement doivent être construits avec les équipes pédagogiques et doivent clarifier les responsabilités de chacun-e.

### **2.2.1. RASED**

Le démantèlement des réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficultés se poursuit. Les suppressions massives de postes, l'assèchement des départs en formation et le peu de places aux concours des psychologues EN ne permettent plus aux personnels spécialisés des RASED d'assurer le suivi des élèves les plus en difficulté. Dorénavant, le MENJS s'attaque aux missions, aux pratiques d'enseignement et à la liberté pédagogique. Le CAPPEI et le fonctionnement en Pôles ressources remettent 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 dénonce une médicalisation de la difficulté scolaire de plus en plus prégnante, via des diagnostics conduisant à l'externalisation des aides.

Il est indispensable d'amplifier les départs en formation spécialisée et de recréer les formations propres à chaque spécialité.

Le SNUipp-FSU maintient son exigence pour la refondation des RASED avec ses 3 composantes, réabondés à la hauteur des besoins, pour la réduction des inégalités et des difficultés scolaires dans le cadre national d'un renforcement de l'adaptation scolaire du 1<sup>er</sup> degré. Cela passe par par l'intervention directe auprès des élèves, des enseignant.es et des familles (cf corpus 3). Des RASED complets doivent être présents partout, au sein des écoles, sur des zones d'interventions limitées et avoir les moyens de se déplacer en fonction des besoins et non de l'enveloppe budgétaire des frais de déplacement. Le chiffrage défendu dans le cadre du collectif RASED (+6800 postes – un RASED pour 1000) devra être amélioré a minima à hauteur de 3 enseignant-es spécialisé-es et un-e psychologue pour 800 élèves. Le SNUipp-FSU s'engage à chiffrer les moyens nécessaires au déploiement des RASED en fonction des spécificités de chaque école.

Le SNUipp-FSU encourage les enseignant-es à continuer de remplir les fiches de demandes d'aides pour rappeler la confiance des équipes dans les RASED, dénoncer le manque de personnels spécialisés et l'inanité des pôles

ressources, suivre et favoriser la continuité des apprentissages dans l'intérêt des élèves.

### **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 de nombreuses situations d'enfants en souffrance avec l'école. Au contraire, ces dispositifs souvent déconnectés des réalités de la classe n'apportent qu'une aide illusoire très variable d'une circonscription à l'autre. Ils se substituent à l'aide directe aux élèves et tentent de masquer l'absence de moyens humains qualifiés sur le terrain, le nombre croissant des élèves en difficulté et le désinvestissement massif qui a lieu dans l'enseignement spécialisé sous couvert d'inclusion. Faute de structures et dispositifs scolaires ou médico-sociaux capables de répondre aux besoins des élèves, ces Pôles ressources de circonscription participent au démantèlement des RASED, éloignent ses personnels des équipes de terrain. Leurs actions sont commandées par l'IEN au détriment parfois des besoins réels des équipes. Dans les conditions actuelles, où, ils ne répondent ni aux besoins des élèves, ni à ceux des équipes, le SNUipp-FSU demande que les enseignant.es spécialisé.es recentrent leurs activités auprès des élèves, des équipes et des familles afin que les missions essentielles de prévention et d'accompagnement puissent s'y dérouler. Il demande que le RASED sorte de ce dispositif (cf corpus 4) qui met en place une dérégulation des actions d'aide aux élèves en situation de difficulté.

Le SNUipp-FSU demande que la forme actuelle et les missions des pôles ressources soient supprimées et remplacées par la création d'un pôle de formateur-trices spécialisé-es sur tout le territoire qui travaille à partir des besoins exprimés les équipes sur l'accompagnement, le soutien et la formation de l'ensemble des personnels des écoles, pour redonner aux RASED sa capacité d'analyse, d'intervention, et de co-élaboration avec les collègues auprès des élèves.

### **2.2.3. SEGPA**

La 6e inclusive ne répond ni aux besoins des élèves, ni à ceux des équipes. Elle a même entraîné dans certains départements une réduction des moyens humains alloués pour la scolarisation des élèves. Le SNUipp-FSU demande son abandon immédiat (cf corpus 5).

voir Corpus de Perpignan

Les missions de professeur-e référent-e attribué-es aux PE de SEGPA sont en réalité les mêmes que celles des professeur-es principaux-ales et doivent donc donner droit à la même indemnité. Elles, ils et iels ne doivent pas subir la pression hiérarchique d'établissements sur les choix pédagogiques construits en équipe (DACS-PE-PLP-ASH). A travail égal, salaire égal, les collègues de SEGPA doivent être à 18h et avoir accès aux mêmes indemnités (Part variable de l'ISOE) pour améliorer notamment le travail d'équipe.

### **2.2.4. EREA-ERPD**

La fermeture arbitraire d'EREA s'est poursuivie durant cette période sans aucune considération pour les élèves scolarisé-es et les équipes. L'internat encadré par des PE éducateurs.trices a été supprimé. Dans de nombreux EREA, il existe un grand turn over au niveau des assistant.es d'éducation qui encadrent maintenant les activités éducatives. Le SNUipp-FSU s'oppose à ce démantèlement larvé des EREA et exige leur reconstitution et leur inscription dans l'éducation prioritaire. (cf corpus 6)

Les enseignant-es et coordonnateur-trices pénitentiaires doivent être traité-es de manière égalitaire d'un département à l'autre. Elles ils et iels doivent percevoir l'ISAE comme toutes et tous les collègues.

### **2.2.5. ULIS**

Les effectifs ULIS explosent remettant en cause le travail des enseignant-es coordonnateurs-trices d'ULIS toujours plus en difficulté. L'augmentation du nombre d'élèves ainsi que les doubles notifications stipulées par la MDA,

dégradent les conditions d'accueil, la qualité de leur scolarisation et compliquent les adaptations nécessaires des apprentissages scolaires. Un travail préparatoire à l'implantation d'ULIS avec du temps de concertation doit se faire avec les équipes pédagogiques. Les seuils doivent être adaptés aux profils des élèves.

Le SNUipp-FSU réaffirme la nécessité de ne strictement pas dépasser 10 élèves en ULIS 1er degré comme 2nd degré et de comptabiliser ces élèves dans les effectifs de leur classe de référence. (cf corpus 7) Il réaffirme l'urgence d'ouvrir des ULIS supplémentaires pour répondre aux besoins, notamment en lycée professionnel, où les besoins sont très importants. La présence d'AESH doit être corrélée aux besoins des ULIS.

Pour améliorer le fonctionnement de ces dispositifs, il serait nécessaire de consulter les coordo ULIS pour les affectations des élèves, pour prendre en compte la réalité de chaque ULIS. Les enseignant-es du premier degré et spécialisé-es ne doivent pas être exclu-es des ULIS 2<sup>d</sup> degré.

(Et corpus 7)

### 2.2.6 UPE2A

Le SNUipp-FSU doit s'opposer systématiquement aux recours et sollicitations des enseignant-es d'UPE2A pour pallier les manques de remplaçant-es comme cela a été le cas pendant la période de crise sanitaire.

C'est pourquoi le SNUipp-FSU doit exiger que dans tous les territoires, le nombre de postes UPE2A soit abondé dès que les besoins sont constatés et ce quel que soit le nombre d'élèves recensé-es par école afin que toutes et tous les élèves aient droit à cette prise en charge, quel que soit leur lieu de scolarisation. Les conditions d'accueil et de suivi des élèves doivent être revues : limitation des effectifs, respect des heures minimum d'enseignement, formation initiale et continue des personnels, temps de concertation sur le temps de service, respect des missions, que le dispositif s'étende à toutes et tous les élèves de maternelle...

En fonction de l'actualité qui amène parfois des élèves allophones à être scolarisé-es en cours d'année ou à subir des interruptions de scolarité, des outils et formations doivent pouvoir être mis en place rapidement afin d'aider les personnels et les élèves. Le CASNAV est un point d'appui indispensable à ce niveau-là et doit bénéficier de moyens nécessaires pour agir au quotidien et réagir si besoin.

### 2.2.7 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. Ils ne répondent pas aux problèmes de fond et ils se mettent en place dans un souci de rationalité et d'économie budgétaire inscrits dans de nouvelles pratiques managériales qui dégradent la qualité du service public.

Les Équipes Mobiles d'Appui à la Scolarisation (EMMA) ont été créées et 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 pourraient apparaître attractifs pour les équipes du fait du manque de RASED ou de personnels spécialisés dans les écoles. Ils s'inscrivent dans un contexte de restriction budgétaire et justifient la fermeture de places en ES MS. Ils sont extérieurs à l'école, ils ne permettent pas de répondre de façon satisfaisante aux besoins des équipes et aux problématiques posées par les élèves dits à besoins spécifiques notamment parce qu'ils n'ont pas pour mission principale l'intervention directe auprès des élèves. Ils permettent désormais de faire entrer dans l'école des prestataires privés du soin.

Les EMAS se développent en lieu et place des dispositifs et structures de l'Éducation Nationale. Le SNUipp-FSU demande le remplacement de ce type de structure par la mise en place d'une équipe pluri professionnelle de service public, avec des personnels titulaires et formés et il exige la présence des organisations syndicales dans les comités de suivi de l'école inclusive pour une véritable transparence sur les évolutions des structures spécialisées.

Des Dispositifs d'Auto Régulation (DAR), destinés aux enfants souffrant de Troubles du Spectre de l'Autisme (TSA) sont installés en toute opacité et sans concertation dans certaines écoles. Ce dispositif complèterait les UE autisme, et oriente uniquement son action dans une logique médicalisante. Un guide de bonnes pratiques qui bornerait ces

seules pratiques dans le seul champ du médico-social ne peut être imposé et ainsi entravé la liberté pédagogique. Le SNUipp-FSU défend la diversité des pratiques.

Ces méthodes visent à guider et à réduire la diversité des pratiques en un seul référent cognitivo-comportemental. Le SNUipp-FSU dénonce les pratiques managériales liées à ces postes : affectation de personnels non-spécialisés, profilage de tous les postes de PE des écoles comptant un DAR... Une formation continue des personnels et du temps de travail collectif seraient sans aucun doute un meilleur gage de réussite.

LPI – AGESH :

Des outils numériques ont été mis en place avec l'ambition de rationaliser les outils qui recensent les prises en charges, et toutes les données concernant les élèves en situation de handicap des élèves dits à besoins éducatifs particuliers. Ces nouveaux outils ne donnent pas de garantie sur la responsabilité des professionnels dans le partage des données, sur la quantité de travail, sur le fichage des élèves.

Le SNUipp-FSU exige une réelle concertation sur ces nouveaux outils, ces dispositifs et ces structures. Le SNUipp-FSU revendique la création d'un véritable service public du secteur médico-social.

## **2.2.8 : SRAN**

La politique des SRAN mise en place par Nicolas Sarkozy, dont le coût financier n'est pas négligeable, n'a fait l'objet d'aucun bilan. Ce dispositif concerne pourtant des dizaines de milliers d'élèves chaque année.

Cf corpus 3

Comme pour les APC, le SNUipp-FSU continue de demander la suppression des SRAN.

### **2.3.1. Formation initiale**

La formation initiale 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 et l'émancipation de toutes et tous les élèves.

La formation doit garantir la construction des savoirs et connaissances professionnelles qui répondent à ces enjeux et une entrée progressive dans le métier.

#### **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 aux effets délétères. 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. Ces réformes ont conduit à l'éclatement des parcours de formation au détriment d'une culture et une identité professionnelle partagée par toutes et tous. C'est un marqueur de plus dans l'individualisation des parcours.

La loi LRU, dont le SNUipp-FSU demande l'abrogation, 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 allonge la durée des études tout en confiant des missions d'enseignement à tiers temps en responsabilité à des étudiant-es contractuel-les alternant-es de M1 et/ou M2 n'ayant pas encore obtenu le concours. Cela accentue la précarité étudiante. De plus, les fonctionnaires stagiaires issu-es de master MEEF sont placés à temps plein en responsabilité de classe, ce qui a des conséquences sur les équipes pédagogiques et peut alourdir leur charge de travail.

La baisse considérable du temps réflexif des stagiaires sur les pratiques pédagogiques empêche la prise de recul pourtant impérative à toute posture et formation professionnelles ambitieuses.

Cette réforme induit une iniquité dans les conditions de formation et alourdit davantage la charge de travail de l'année de M2. Elle institutionnalise et banalise le recours à des agent-es non titulaires sous contrats pour des missions

d'enseignement tout en précarisant la profession. Elle place également l'essentiel de la formation initiale avant le recrutement, désengage ainsi l'État et montre sa volonté d'embaucher des personnels enseignants à moindre coût. Le SNUipp-FSU s'y oppose avec force.

Pour le SNUipp-FSU, la formation professionnelle, prise en charge par l'employeur, doit impérativement s'opérer après le recrutement et la responsabilité de classe doit être pensée comme un élément de formation et non pour pallier un déficit de recrutement. 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. Cette réforme doit être abandonnée, le SNUipp-FSU continuera à communiquer en ce sens auprès de la communauté éducative.

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 la polyvalence du métier et une posture professionnelle solide, en lien avec les travaux de toute la recherche.

### **2.3.1.2. Démocratiser l'accès au métier, 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 Parcours Préparatoires au Professorat des Écoles.

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. Le SNUipp-FSU exige un bilan de l'expérimentation des 24 parcours menée dans 22 académies.

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 qui entraîne un moindre niveau de réflexion sur ce que doivent être l'école et les apprentissages. En effet, ces classes sont implantées dans des lycées et la quasi-intégralité des enseignements du parcours est 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 2<sup>d</sup> degrés.

En considérant la faible part consacrée aux enseignements universitaires, la réorientation des étudiant·es pourrait être compromise. Pour ces raisons, le SNUipp-FSU s'oppose à ce dispositif et 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).

La démocratisation de l'enseignement supérieur doit être garantie afin de démocratiser également l'accès aux métiers de l'enseignement.

### **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, repousse le départ à la retraite, altère les conditions de formation et surcharge les étudiant·es de travail : validation du Master, concours et classe. De plus, cette nouvelle architecture risque de favoriser la création d'un vivier de contractuel·les. Le SNUipp-FSU s'oppose à cette réforme, qui aggrave les problèmes d'attractivité et de démocratisation des métiers de l'enseignement, comme en témoigne la crise inédite du recrutement.

Il défend une architecture de formation basée sur une formation initiale longue, continuée et de qualité §cf corpus

9).

La réforme de la formation a également modifié les épreuves du CRPE. Le SNUipp-FSU réaffirme son attachement à un recrutement par concours qui respecte l'anonymat et permet à tout·es les candidat·es d'être traité·es équitablement quel que soit leur parcours antérieur. Le SNUipp-FSU demande la suppression de l'épreuve d'entretien.

#### **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), dans le respect de l'expertise de chacun·e pour permettre une approche globale de l'enfant, de l'élève, de l'enseignement, de l'éducation. Les formateur·trices issu·es du premier degré doivent être en nombre conséquent.

Le SNUipp-FSU réaffirme la nécessité de la création d'établissements universitaires 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 affirmée, éclairée et réflexive. 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 toutes et tous les élèves accueillis dans les classes. Ils doivent inclure les outils pédagogiques du travail collectif. L'apport des mouvements pédagogiques engagés dans la démocratisation de l'école (GFEN, ICEM, OCCE...) doit être intégré à ces modules.

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 et ne peut se résumer à de l'auto-formation. De fait, les stages (observation, pratique accompagnée, responsabilité) doivent être progressifs et 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. Ces stages doivent également permettre les essais-erreurs-remédiation.

Enfin, ils doivent permettre de pouvoir découvrir différentes missions de direction, RASED et structures relevant de l'ASH.

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

Pour assurer le suivi des étudiant·es en Master MEEF (SOPA, en contrat AED ou alternant·es), de plus en plus de PE, souvent désigné·es par leur IEN, sans concertation avec les équipes pédagogiques, doivent remplir des missions de tutorat sans temps dédié ni formation pour assurer une telle mission. Le SNUipp-FSU s'oppose à ce que ces missions soient imposées.

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, ils et iels doivent avoir les moyens et le temps nécessaire pour assurer un suivi régulier, concerté, cohérent et sans pression hiérarchique, et non centré sur l'unique évaluation des stagiaires. Le SNUipp-FSU exige que la titularisation soit prononcée sur la base d'un référentiel de compétences connu de toutes et tous 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 avec notamment la création de tous les postes de remplaçant-es nécessaires.

La formation continue a pour objet de renforcer la professionnalité des agent-es, d'enrichir leurs connaissances et leurs savoirs-faire dans le cadre de leurs projets personnels ou de permettre la validation d'acquis, et non d'introduire des hiérarchies intermédiaires, de donner lieu à des « valorisations » arbitraires (promotion, mobilité) ou être un vecteur de transmission des injonctions ministérielles. Les demandes des personnels, qu'elles soient individuelles ou collectives, doivent servir à l'élaboration des plans départementaux et 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 pour permettre prise de recul et évolution des pratiques professionnelles. Les formations doivent retrouver leur dimension collective qui dynamise la profession. Le temps d'animation pédagogique ne doit pas se confondre avec le temps de formation continue. Les formations entre pairs sont des modalités possibles sur la base du volontariat. Les constellations et les plans français et maths, centrés sur des « fondamentaux » liés aux évaluations nationales doivent cesser d'être imposés.

La formation professionnelle ne doit pas être remplacée par une formation à distance, qui relève du choix des agent-es. À 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, où la place des représentant-es des personnels n'est pas prévue, témoignent de la volonté d'éloigner la conception de la formation des problématiques et besoins du terrain. Le SNUipp-FSU dénonce la création de ces écoles et œuvrera à limiter leur champ de compétences. Ces écoles ne doivent en aucun cas « piloter » seules la formation initiale et 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. Le niveau départemental doit être le niveau de référence pour l'organisation de la formation des personnels du 1<sup>er</sup> degré. En cela, les CDF doivent être réactivés. Le SNUipp-FSU demande la réunion des CAF et des CDF autant que de besoin, et a minima trois fois par an pour les CDF comme le prévoit le cadre règlementaire.

La formation dans le 1<sup>er</sup> 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 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 effectifs dans tous les réseaux d'éducation prioritaire et leurs modalités généralisées à toutes les écoles. La formation aux premiers secours et la remise à niveau tous les 3 ans doivent être assurées.

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 et leurs missions clarifiées et valorisées. 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 centrales des conseiller-es pédagogiques. Le SNUipp-FSU revendique un recrutement de CPC à la hauteur des besoins. 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 dont le démantèlement doit cesser, doivent évoluer y compris dans leur dénomination, et se développer, notamment pour favoriser le travail en réseau des formatrices et formateurs du 1er degré (groupes de recherche départementaux...).

Un plan d'urgence de recrutement de PEMF à hauteur des besoins doit être déclenché pour reconstituer un maillage d'écoles d'application sur tout le territoire (EP, rural, urbain). Elles, ils et iels doivent bénéficier d'un temps de décharge allant d'un tiers à un mi-temps. La liste des missions des PEMF doit être établie en lien avec ces personnels et portée à la connaissance de toutes et tous les concerné-es. Il ne doit plus être fait appel aux MAT pour exercer les missions des PEMF, en particulier le tutorat. Les MAT ne doivent avoir d'autres missions que l'accueil d'étudiant-es. À ce titre, le cadrage national doit être revu.

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-es spécialisé-es à dominante pédagogique et relationnelle (E et G).

Le SNUipp-FSU exige 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 EBEP doit systématiquement être offerte aux psyEN.

Les AESH doivent pouvoir bénéficier d'une formation initiale et continue de qualité, intégrée aux plans de formation départementaux lisibles dès la rentrée et permettant la participation du plus grand nombre sur le temps de travail. Elle doit porter sur les problématiques de métier, du handicap et de l'inclusion, intégrer les interventions de chercheur-euses, universitaires... mais permettre aussi de développer le travail et les échanges entre pairs. Les formations communes AESH-enseignant-es doivent aussi être développées. Les formations sur l'inclusion doivent être ouvertes aux AESH qui doivent en être informé-es directement. Leur remplacement doit être assuré.

### **2.3.3. Formations spécialisées**

La formation spécialisée a connu une modification très importante dans le passage du CAPASH au CAPPEI en 2017, conduisant à une dégradation des conditions de mise en œuvre de cette formation. Elle 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 auprès des élèves. Cette déformation professionnelle s'est appuyée sur la réduction des contenus de formation, leur réorientation vers les questions de handicap, sur la porosité entre les spécialités 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. Ces modifications pourraient contribuer à une baisse de l'engagement des personnels dans cette formation.

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-chercheur-e en pédagogie. Elle ne doit pas permettre d'exonérer l'administration de départs en formation spécialisée. 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. Elle permet ainsi à l'institution de réduire les coûts de départs en formations spécialisées.

Ce diplôme en VAEP ou non, doit être complété de 100 h de formation sous la forme de stage MIN. L'administration ne permet pas aux collègues d'en bénéficier dans les 5 ans de droit.

Le SNUipp-FSU revendique l'amélioration de l'accès pour toutes et tous les collègues aux stages MIN, spécialisé-es ou non, notamment par le remboursement des frais de logement et de transport, et l'augmentation significative du nombre de places en stage.

Le SNUipp-FSU exige que cette VAEP s'accompagne de temps de formation pendant et après la validation et qu'elle ne devienne pas l'unique modalité d'obtention de ce diplôme.

Le SNUipp-FSU rappelle l'urgence nécessaire d'augmenter les départs en formation CAPPEI afin de pourvoir l'ensemble des postes spécialisés avec des personnels formés.

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. Cela nécessite des moyens humains et matériels à la hauteur des besoins.

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 de toutes et tous 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, bâti scolaire et aménagement des locaux, adaptés en maternelle, taille des classes, effectifs, ancienneté des personnels, moyens donnés à l'inclusion, soutien hiérarchique inégalités territoriales (budget des écoles), cette démarche systémique ne doit pas être une évaluation d'école. La continuité du service est également un élément déterminant d'un bon climat scolaire.

Mise en œuvre catastrophique de l'école inclusive, précarisation des personnels, absence d'accompagnement des équipes, injonctions, restriction de l'agir enseignant, RASED incomplets voire réduits à un·e psychologue, manque de remplaçant·es, effectifs trop importants et non pris en compte des EBEP... L'absence de réponses institutionnelles à ces états de fait met l'école et ses personnels sous tension, voire en souffrance. Face à l'inaction et au mépris, les équipes doivent saisir les instances sur toutes ces questions : médiateurs et médiatrices, dispositifs d'accompagnement, CHSCT...

### **2.4.2. École familles**

Une relation école/famille de qualité, respectueuse de chacun contribue à une scolarisation réussie et à la réduction des inégalités. Donner les moyens en temps et formation adaptée doit permettre de susciter l'adhésion des équipes à l'objectif de travailler avec les familles. Il s'agit pour les 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 sur un temps de service reconnu. Les enseignant·es peuvent travailler avec les parents sur le rapport à l'école, sur le rapport au savoir et sur la place de l'école dans le quartier. Le projet commun se construit à partir des besoins, notamment physiologiques de l'enfant.

Le conseil d'école est un lieu d'expression, de débat et de décisions liées au fonctionnement de l'école et, à ce titre joue un rôle important dans le climat scolaire. Le lien école/famille peut être entravé par le plan vigipirate et les protocoles sanitaires successifs. Chaque adulte qui œuvre à la scolarité d'un enfant doit être reconnu et légitimé.

Le SNUipp-FSU s'oppose à toute discrimination à l'égard des parents d'élèves accompagnateurs.

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

Le renforcement des professionnalités est un enjeu majeur pour une école émancipatrice et égalitaire. Le SNUipp-FSU, ainsi que les autres syndicats de la FSU, en faisant entendre un autre discours sur l'école et sur les personnels,

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, des universités départementales, pour permettre aux personnels 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 et le sens de leur métier et l'envie 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 maintenir, mais aussi amplifier son action en direction des collègues, au plus près du terrain, en articulant actions revendicatives et réflexion pédagogique. C'est en effet de nature à nourrir et légitimer nos revendications. Les partenaires du syndicat que sont les mouvements pédagogiques et les associations complémentaires de l'école, ainsi que les mouvements d'éducation populaire doivent être associés à cette démarche. Le SNUipp-FSU doit œuvrer à diffuser 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 professionnelle.

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

Le contrôle et le formatage des pratiques enseignantes est une des marques des politiques ministérielles actuelles : les PE sont mis·es sous pression pour suivre des protocoles, guides et vademecums le travail est piloté de manière extérieure. Pire, le ministère, ne s'appuyant que sur les recherches conniventes avec ses partis-pris et récusant la liberté pédagogique, s'est employé à refuser tout débat, que cela soit avec la recherche ou la profession, sur les « bonnes pratiques » qu'il promet, 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. Cela se traduit notamment 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...).

En parallèle du combat à mener pour regagner une réelle formation des personnels répondant à leurs besoins, œuvrer à la reconquête par la profession d'espaces pour penser, pour mener la controverse sur ce qu'est « le travail bien fait » est donc un des enjeux syndicaux de premier plan : des professions qui ont des disputes professionnelles sont des professions qui vont 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 et des autres professionnel·les 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 personnels.

### **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 dans une perspective de transformation sociale égalitaire, écologique et émancipatrice.

Amplifier l'effort syndical pour une plus grande prise en charge collective des controverses du métier, organiser la dispute autour des thématiques portées par le SNUipp-FSU et son projet éducatif, est une nécessité. Multiplication de stages, réunions plus locales, plus pérennes, à l'échelle de la circonscription ou des sous-sections permettant de

renforcer les collectifs de travail en sont des pistes. Le caractère politique et revendicatif que revêtent les pratiques pédagogiques et la nécessité d'espaces de travail entre chercheur-es et praticien-nes pour les questionner, l'importance de la diffusion du pilier pédagogique du SNUipp-FSU, implique de poursuivre et accroître le travail avec les chercheur-es et les mouvements pédagogiques. Cela nécessite une formation militante prenant en charge les enjeux pédagogiques, et ayant recours aux outils issus de l'éducation populaire pour ce faire.

Sans suppléer les carences de la formation proposée par l'institution, il s'agit d'ouvrir et d'investir des espaces pédagogiques et syndicaux de réflexion sur le métier qui participent à la liberté pédagogique.

Cadres pertinents d'organisation de la controverse pédagogique, modalités des liens avec les mouvements pédagogiques et d'éducation populaire, la recherche, rapports avec les revendications sur la formation initiale et continue, contribution des questions éducatives à la formation militante, ouverture aux pratiques issues de l'Éducation populaire, lien avec l'échelle fédérale... Le SNUipp-FSU ouvre un chantier de réflexion sur ces questions associant sections et équipe nationale dont les modalités et ses contenus (CNT, commissions nationale et/ou départementales...) sont soumises à la discussion du congrès.

Tout en continuant à porter nos revendications sur les formations initiale et continue, une prise en charge syndicale des questions pédagogiques, de formation, au niveau local peut être un des moyens 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 : Quelle école inclusive pour construire l'école pour toutes et tous ?**

Le SNUipp-FSU réaffirme le principe du « toutes et tous capables ». Il porte le projet d'une école pour toutes et tous, où l'inclusion s'inscrit dans un plan ambitieux qui ne se limite pas au seul objectif de socialisation. Ce projet, œuvre à l'acquisition d'une culture commune, à la formation des futur-es citoyen-nes et à l'émancipation individuelle et collective. C'est un enjeu d'égalité et de démocratisation qui entre en contradiction avec la logique normative et évaluative de l'école.

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 accueilli.es. La réponse aux différentes problématiques des élèves, faute d'un engagement institutionnel réel pour l'école inclusive, privilégie souvent la "médicalisation" notamment à travers la notification d'une situation de handicap, la protocolisation et l'individualisation (PPRE...) au détriment d'une réponse pédagogique et parfois éducative, voire sociale. Les difficultés scolaires, en particulier celles éprouvées par les élèves de milieux populaires, sont trop souvent considérées comme des pathologies. Cette mise en œuvre, sans moyens, dégrade le service public d'éducation et peut avoir des conséquences sur toutes les autres élèves (climat de classe, disponibilité de l'enseignant.e). En lien avec la recherche, le SNUipp-FSU doit questionner l'augmentation du nombre de reconnaissances MDPH et le rôle de l'école dans ces demandes faites par les familles.

Le déploiement de l'école inclusive, sans moyens supplémentaires hormis le recrutement insuffisant 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 spécialisé-s et de PSY EN, nombre insuffisant d'enseignant-es référent-es, réduction des départs en formation spécialisée et réorientation de ses contenus, fermetures de structures en EGPA, surcharge des effectifs en ULIS, suppression des enseignant-es spécialisé-es à dominante relationnelle (ex maitres G), RASED systématiquement incomplets, ou transformés en pôles ressources.

De fait, l'école inclusive repose sur les enseignant-es et les AESH qui pâtissent d'un manque de formation, de moyens matériels et humains et doivent accueillir l'ensemble des élèves avec des effectifs chargés. Dans ces conditions,

l'école inclusive ne peut atteindre les objectifs affichés et peut conduire à des situations de souffrance pour les personnels, les élèves et leur famille, voire de rejet ou d'exclusion.

Cette politique à marche forcée 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. Dans le champ du handicap, les délais de prise en charge des dossiers MDPH et les décalages entre les notifications, les demandes des équipes et les réponses apportées par l'institution de psyEN rendent l'inclusion difficile et douloureuse.

La diminution des places dans les établissements spécialisés aboutit par défaut à scolariser en ULIS, voire en classe ordinaire, des élèves, qui attendent une place en établissement spécialisé sans accompagnement adapté.

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 répondent davantage à une logique d'économie de moyens et pas à la prise en compte des besoins spécifiques des élèves (EMASco-DAR-UEE – transformation des structures ESMS en dispositifs-modification des missions des CMPP). Ces dispositifs sont souvent extérieurs au collectif enseignant avec des missions à court terme et sont déconnectés des missions de l'école.

Le SNUipp-FSU revendique la reconnaissance de la pluralité des modes d'inclusion et les moyens nécessaires autant que de besoins : en personnels, en formation, en temps de concertation, en dispositifs et structures.

Si les nouveaux dispositifs peuvent être utiles aux équipes, ils 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, désorganisent les projets mis en place, font craindre l'arrêt complet des accompagnements individuels et développent le saupoudrage de l'aide humaine apportée aux élèves notifié-es.

Le SNUipp-FSU dénonce la mutualisation des AESH, demande la fin des PIAL, la création des moyens nécessaires gérés par des personnels administratifs dans les circonscriptions et l'instauration d'une brigade de remplacement AESH gérée par la DSDEN avec indemnités de déplacement statutaires. Il revendique une limitation du nombre d'élèves accompagné-es par un-e AESH en fonction de leurs profils. Dans la mesure du possible il faut éviter d'affecter plusieurs AESH à un enfant.

Pour faire de la diversité une richesse, l'école ne doit ni renvoyer l'ensemble des difficultés rencontrées par les élèves à un traitement médical et individuel, ni rejeter leurs difficultés sur la responsabilité des parents. L'éducation nationale doit donner à l'École les moyens d'être inclusive pour que chaque élève puisse apprendre à son rythme dans de bonnes conditions avec les adaptations nécessaires et financées par l'éducation nationale : (textes en couleur, assises mobiles, logiciels informatiques...) Aucun élève ne doit être privé-e des soins dont il ou elle a besoin.

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

Le SNUipp-FSU revendique la baisse générale des effectifs et des formations spécifiques à l'inclusion et aux troubles de l'apprentissage comme du comportement en équipe pluri disciplinaires sur temps scolaire avec remplacement visant à transformer les pratiques.

Il exige que des moyens conséquents soient consacrés à l'aménagement des écoles pour y accueillir ces élèves dans des conditions respectueuses et adaptées à leurs besoins. L'inclusion est un processus qui s'inscrit dans un temps long. L'École inclusive ne peut se faire dans une logique de réduction des coûts, ni à moyens constants. Elle nécessite des moyens supplémentaires, y compris pour développer de nouvelles formes d'organisation scolaire.

Pour éviter les situations de déscolarisation, le SNUipp-FSU exige le maintien et l'ouverture de places à la hauteur des

besoins dans les établissements spécialisés qui doivent être pérennisés avec la création de postes d'enseignant-es renforcé-es dans leurs missions de l'Éducation Nationale pour faire le lien avec l'école et pour répondre à la diversité des besoins. Le SNUipp-FSU réaffirme le besoin de faire coexister plusieurs modèles d'accueil des élèves en situation de handicap. La scolarisation en établissement spécialisé en est un en l'absence d'alternative.

- Le SNUipp-FSU revendique une prise en considération de la présence d'élèves qui ont des besoins spécifiques pour accéder aux apprentissages dans la classe et dans l'école. Les dispositions qui suivent sont un gage d'amélioration pour l'ensemble de la communauté éducative. :
- Informer et former des personnels pour mieux accueillir les élèves
- baisser l'effectif des classes
- augmenter le nombre d'adultes au sein de la classe et de l'école (PDMQDC)
- permettre une aide individuelle (AESH ou enseignant.es spécialisé.es) quand c'est nécessaire
- augmenter le nombre d'enseignant-es spécialisé-es et formé-es dans l'école
- augmenter le temps de décharge de direction
- augmenter le temps de formation des PE et des AESH
- assurer l'accompagnement pédagogique
- augmenter le temps de concertation en fonction du nombre d'élèves demandant des aménagements spécifiques et du temps de travail avec les partenaires
- Assurer le remplacement des AESH quelle que soit la durée du congé
- Le SNUipp-FSU revendique :
  - une réappropriation du rôle de l'équipe pédagogique dans les décisions d'aménagement et de scolarisation des élèves
  - la création de cellules de crises pour les situations d'urgence
  - un partenariat obligatoire avec un service de soins public identifié
  - la mise en place des structures et dispositifs adaptés pour notamment permettre les actions de prévention

La maternelle est un moment essentiel dans le dépistage d'une difficulté liée à l'entrée de l'élève dans les apprentissages. Les premiers écarts dans le développement de l'enfant se révèlent au cours de la scolarité en maternelle.

Le SNUipp-FSU demande de réabonder les écoles maternelles en moyens humains. Les RASED, les PDMQDC et les UPE2A doivent intervenir en maternelle afin de pouvoir jouer pleinement leur rôle de prévention, primordial dans l'identification et la remédiation des difficultés scolaires. Les temps de concertation en équipe, avec le RASED et l'ensemble des intervenant-es doivent être institutionnalisés, pour répondre dans le cadre de l'école aux besoins de chaque élève.

Il est urgent de baisser les effectifs de classe pour permettre à chaque élève de prendre le temps d'apprendre dans de bonnes conditions et pour que chaque professionnel puisse observer, analyser et mettre en place les adaptations nécessaires.

La médecine scolaire et les partenaires de soins doivent être présents dès le début de la maternelle, en lien avec les personnels et les familles, la liaison avec la MDPH et le temps de traitement des dossiers doivent être améliorés.

La formation initiale et continue, orientée spécifiquement sur les différents types de handicap, sur le développement de l'enfant, ainsi que sur l'ensemble des troubles devraient contribuer à renforcer l'expertise pédagogique professionnelle des enseignant-es.

Le SNUipp-FSU exige la reconnaissance des difficultés professionnelles en lien avec l'inclusion, sa gestion et sa conception actuelle. Il revendique que l'employeur mette les moyens pour répondre à la question de la souffrance au travail, de l'épuisement professionnel et aux risques psychosociaux, leur prise en compte par l'institution et des mesures immédiates garantissant une organisation du travail qui permette de bonnes conditions d'accueil, d'apprentissages et d'enseignement.

L'école inclusive doit s'inscrire dans une société plus juste, qui vise une émancipation par l'accès aux savoirs et à la

culture de toute sa population.

Le SNUipp-FSU doit être porteur d'initiatives pour poursuivre son analyse, sa réflexion et pour créer les conditions d'actions collectives avec l'ensemble de la communauté éducative avec l'objectif de renforcer et de donner les moyens à l'école de toutes et tous capables.

*Le congrès de Mulhouse s'est exprimé avec 128 Pour, 99 Contre, 73 Abstentions et 28 NPPV concernant l'utilisation du pronom "iel" en lieu et place de "il et elle". A titre exceptionnel, et afin de prendre en compte la diversité du vote, les textes du congrès de Mulhouse utilisent les 3 termes "il, elle et iel". Le SNUipp-FSU poursuivra sa réflexion sur cette question qui s'inscrit dans le cadre plus large de l'utilisation du langage égalitaire.*

## Thème 2

### **Une École attaquée 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 toutes et tous l'accès à des droits essentiels. Elles confirment aussi la nécessité de dégager des priorités en matière de besoins sociaux et environnementaux (éducation, hôpital public, santé, transports, énergie, culture...) et d'y consacrer une plus grande part de la richesse produite au bénéfice de toutes et tous.

Pourtant ce constat n'a pas débouché sur une inflexion des politiques néolibérales. La réaffirmation de l'austérité va avoir pour effets la poursuite, voire l'amplification d'économies drastiques dans les services publics et la baisse de la capacité d'action de la Fonction publique.

Dans ce contexte, l'École est profondément attaquée et ses personnels ouvertement méprisés, alors qu'elle figure à la traîne dans les comparaisons internationales depuis de nombreuses années et que les politiques éducatives successives n'ont pas permis d'agir durablement sur la réduction des inégalités. Le SNUipp-FSU continuera de s'opposer aux coups portés au service public d'éducation.

Les politiques néolibérales ont fait entrer dans le service public d'éducation des terminologies issues des pratiques managériales du privé que le SNUipp-FSU dénonce fermement (pilotage, gestion RH, management...) et qu'il juge incompatibles avec la notion même de service public. Leur utilisation n'a d'autre objectif que leur déconstruction et leur caractérisation pour mieux les combattre.

#### **1. Le pilotage de l'École**

La « loi pour l'école de la confiance » confirme un projet néolibéral pour l'École avec pour objectifs le démantèlement 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 actuelle qui impose au service public d'éducation des modèles RH et des outils de gestion inadaptés venant du secteur privé qui ont déjà fait la preuve de leur nocivité, notamment à France Télécom. Les principales conséquences en sont la dégradation accentuée des conditions de travail et de la qualité du service public d'Éducation.

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

###### **1.1.1. Un ministère aux contours fluctuants**

La réforme de l'organisation territoriale de l'État s'est d'abord traduite par la fusion de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et des Sports, réunis dans un grand ministère, puis par un resserrement sur l'Éducation nationale et la jeunesse aux dernières élections. Elle n'est pas sans conséquences au niveau central comme aux niveaux déconcentrés avec un chevauchement des réseaux et des missions existants. Le SNUipp-FSU s'oppose à toute externalisation et toute fragmentation de l'action éducative au niveau territorial. Pour le SNUipp-FSU, la fusion avec d'autres ministères ne doit pas entraîner la réduction des moyens octroyés pour l'éducation.

### **1.1.2. Le rôle stratégique du recteur ou de la rectrice de région**

La mise en place des grandes régions académiques avec un pouvoir hiérarchique confié aux recteurs et rectrices de région a pour double objectif le renforcement du pilotage et la diffusion de la politique éducative du ministère. Pour le SNUipp-FSU, ces réorganisations ne doivent pas conduire à déréguler le service public d'éducation dont la cohérence nationale doit être garantie par l'État (mandat Rodez, Perpignan).

### **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, dont le SNUipp-FSU demande l'abrogation, s'est déjà traduite par la mise en place des lignes directrices de gestion, traitées au niveau académique aux dépens des compétences et spécificités du niveau départemental. Pour le SNUipp-FSU, celui-ci doit rester le niveau de proximité pour tous les services relevant du premier degré (mandat Perpignan), ce qui nécessite le renforcement des DSDEN en personnels administratifs. 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 ont pour conséquence un élargissement de la gestion et de l'organisation du système éducatif à des acteurs extérieurs à 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 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 pour laquelle le SNUipp-FSU réaffirme le caractère national (mandats Rodez, Perpignan).

## **1.2. De la gestion des personnels à la systématisation 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 ministère en ciblant un accompagnement individualisé des personnels et un renforcement de l'échelon local. Le développement de la RH de proximité peut traduire 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 remise en cause du paritarisme, le supposé accompagnement individualisé des personnels confirme la volonté du ministère de renforcer le management local. Le SNUipp-FSU demande l'abandon de ce dispositif, issu du management privé, et le rétablissement d'un réel service du personnel, composé d'agent-es titulaires formé-es, pour accompagner tous-tes les agent-es dans leur carrière. Le SNUipp-FSU reste attaché à une gestion collective qui garantit l'équité et la transparence dans le respect du paritarisme.

### **1.2.2. Vers un encadrement renforcé dans la 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 aura pour conséquence de créer une nouvelle hiérarchie intermédiaire, de

dénaturer les fonctions des formateurs·trices et d'utiliser la formation continue comme un levier de management (cf thème 1). Le SNUipp-FSU rappelle la mission essentiellement pédagogique des formateurs·trices, membres de l'équipe de circonscription, et s'opposera à l'attribution d'un rôle hiérarchique à ces personnels.

### **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 qui n'améliorent en rien le remplacement ni ne facilitent le quotidien des remplaçant·es et des personnels administratifs. Le SNUipp-FSU condamne les dérives en cours et la privatisation d'un pan du service public d'éducation. Il s'oppose à l'utilisation de ce type d'application, a fortiori sur des téléphones non professionnels, sans garantie de confidentialité des données. Il appelle les remplaçant·es à ne pas utiliser Andjaro et les soutiendra s'ils, elles, iels subissent des pressions.

### **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 consultant·es 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 au recours à des cabinets privés qui influencent les prises de décision publiques. Il dénonce l'engagement de fonds publics dans cette dérive. Le ministère doit s'appuyer sur l'expertise de ses services qui doivent être abondés en personnels.

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

Une expérimentation de l'évaluation des écoles se généralise à la rentrée 2022. 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. De plus, en étant dessaisies de la construction concertée du projet d'école sous sa forme actuelle, les équipes se verront dorénavant imposer, dans un dispositif inutile et chronophage, leurs axes de travail aux dépens de leur liberté pédagogique. 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 des risques inacceptables de pression et d'ingérence. La place donnée aux parents et aux élèves dans cette évaluation, via des questionnaires de satisfaction, transforme également le rapport des usager·es au service public d'éducation. 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, comme le CNEC le garantissait avec l'appui des chercheur·euses. Elle ne doit pas se limiter à l'évaluation des seules écoles.

Le SNUipp-FSU exige l'abandon de ce dispositif. Il soutiendra tous les personnels qui subiraient des pressions.

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

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

Le SNUipp-FSU demande l'abrogation de la loi Rilhac qui va modifier en profondeur la direction et le fonctionnement de l'école. Le SNUipp-FSU a obtenu une augmentation des décharges de direction et des mesures indemnitaires, ces dernières ne concernent que certaines catégories de directions et sont loin des attentes et des besoins. Elles ne permettent pas d'améliorer les conditions de travail de tous·tes les directrices·teurs, ni de renforcer le collectif de travail, ni d'améliorer le fonctionnement des écoles.

### **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 toutes missions d'encadrement et de contrôle. 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 et les usager·es. Le·la directeur·trice doit rester un·e enseignant·e chargé·e d'une fonction spécifique. Le SNUipp-FSU s'oppose au profilage des postes de direction, à l'accroissement et au dévoiement de missions liés à l'augmentation des décharges.

Le fonctionnement actuel des écoles, en équipe, sans supérieur·e hiérarchique **en leur sein**, est l'une des forces du premier degré. C'est le modèle plébiscité par la profession. Pour renforcer ce collectif de travail, il est indispensable de développer la formation de toutes et tous et d'octroyer du temps aux équipes, sur temps de classe, avec un conseil des maîtres·ses décisionnaire.

Le SNUipp-FSU rappelle que les référent·es direction sont des pairs. L'accès à cette mission doit être transparent. Ils, elles, iels ne doivent pas être un rouage de l'encadrement, mais une véritable aide à la direction, mobilisable en dehors de la chaîne hiérarchique.

Le recrutement des enseignant·es par les directrices·teurs comme l'ouvre l'expérimentation à Marseille constitue une dérèglementation inacceptable. Elle déroge à l'équité et à la transparence, notamment pour les opérations de mobilité qui pourraient casser le cadre statutaire des règles d'affectation des personnels. Elle aura un impact néfaste sur les missions du service public d'Éducation en renforçant les inégalités territoriales et la mise en concurrence entre les écoles. Le SNUipp-FSU exige l'arrêt immédiat de l'expérimentation de Marseille et s'oppose à sa généralisation.

Le SNUipp-FSU refuse catégoriquement le recrutement des enseignant·es par les directeurs·trices d'école.

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

Ces orientations divisent les équipes et dégradent le fonctionnement collectif en conférant un nouveau rôle à la/au directrice·teur qui devient un rouage de l'administration au plus près des enseignant·es. Le travail demandé par la hiérarchie (élaboration de listings divers, tableaux et enquêtes à renseigner, parcours d'élèves...) est trop souvent déconnecté des besoins des écoles pour assurer leur bon fonctionnement et la réussite des élèves. 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. Il reste attaché à un fonctionnement collectif des écoles pouvant aller vers un plus grand partage des tâches, y compris celles relevant de la direction d'école.

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

Ils, elles, iels 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, doublée d'improvisation, a alourdi le rythme de travail des enseignant·es,

et en particulier des directeurs·trices, en débordant encore davantage sur leur temps personnel (week-ends, vacances scolaires...). Le SNUipp-FSU exige le droit à la déconnexion.

La fonction de direction, ses spécificités professionnelles, doivent être mieux reconnues, tant au niveau salarial qu'en termes de moyens pour mener à bien ses missions. Le mandat de Rodez reste valable.

## **2.4. Des moyens pour la direction et le fonctionnement de l'école**

Les directions des petites écoles de 1 à 3 classes doivent bénéficier des décharges auxquelles elles ont droit.

Au quotidien, les adjoint·es et les directrices·teurs doivent accomplir des tâches chronophages, surdimensionnées et éloignées de leur cœur de métier. Elles impactent négativement l'enseignement comme la direction. Les tâches inutiles au fonctionnement de l'école doivent être supprimées.

Pour le SNUipp-FSU, toutes les écoles doivent disposer d'une aide humaine formée et statutaire, adaptée à la taille de l'école. Il devra définir les modalités de mise en œuvre de cet emploi (nature, missions, organisation dans l'école, aménagement de travail...).

Par ailleurs, la formation initiale et continue, sur le temps de classe, 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.

En plus de réaffirmer ses mandats (amélioration des décharges pour les directeurs·trices, renforcement des équipes pluri professionnelles, aide à la direction et au fonctionnement de l'école, allègement des tâches, revalorisation des rémunérations...), le SNUipp-FSU revendique plus de temps pour les équipes pour fonctionner ensemble et un temps de décharge supplémentaire pour le fonctionnement de l'école, attribué à l'école que le conseil des maîtres·ses utilisera selon les modalités qu'il choisira.

Les évolutions actuelles sur la direction et le fonctionnement de l'école, comme celles sur son organisation, imposent au SNUipp-FSU de renforcer son projet de transformation de l'école comme alternative pour contrer les logiques à l'oeuvre : taille des écoles, décharges de direction, organisation de l'école, aide à la direction et au fonctionnement de l'école, isolement dans le travail de direction... Il s'engage dans ce chantier en organisant rapidement à l'interne un cadre de réflexion (mandat d'étude, conseil national technique...).

Il explorera avec les collègues d'autres modalités pour améliorer les conditions de travail des directeurs·trices et des équipes, comme le fonctionnement de l'école (temps d'échanges institutionnalisés entre pairs, direction et fonctionnement plus collégiaux reposant sur un partage des tâches, co-direction...).

## **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**

Le SNUipp-FSU revendique un maillage resserré d'écoles publiques sur tout le territoire (mandat Rodez). Les fusions d'écoles s'amplifient dans le rural comme dans l'urbain, en créant des structures de plus en plus grandes et en éloignant les élèves de leur lieu de vie. Le SNUipp-FSU reste fondamentalement attaché à la structuration maternelle/élémentaire dans des écoles à taille humaine et s'oppose à toute fusion imposée. Le SNUipp-FSU dénonce les pressions des DASEN sur les élu·es lors des cartes scolaires pour imposer des regroupements d'écoles en excluant les équipes de la concertation et qui ont des conséquences sur l'implantation des directions. Les écoles dispersées sur plusieurs sites doivent fonctionner avec un·e directeur·trice sur chaque site (mandat Perpignan).

Le SNUipp-FSU s'engage à mener rapidement une réflexion sur la taille des écoles qui doit prendre en compte le type de structure, sa configuration et son organisation (mandat Perpignan).

### **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 ou dans les établissements français de l'étranger dont l'organisation administrative et l'implantation des locaux favorisent ce glissement.

### **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'EPLESF, ce n'est pas le cas des EPLEI, établissements à parcours d'excellence où les élèves sont sélectionné-es 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. Il demande l'abandon de ce dispositif. Il réaffirme son attachement à une école publique où le principe de mixité sociale est garant d'une école juste et équitable.

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

De multiples formes de contractualisations sont engagées : CLA, TER, Cités éducatives, « expérimentation marseillaise ». Il s'agit d'installer une nouvelle gouvernance 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, en toute opacité. Le SNUipp-FSU s'oppose à ces logiques qui mettent en concurrence les territoires et les écoles. 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. Le SNUipp-FSU demande l'arrêt de ces contractualisations que promeut le président de la République dans son "école du futur".

## **3.2. L'éducation prioritaire**

Les inégalités sociales et territoriales aggravent les inégalités scolaires, tant en milieu urbain que rural. 41 ans après leur mise en place, les politiques d'éducation prioritaire 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 par exemple). Cet investissement reste insuffisant et absorbé par les "dédoublements de classes" qui ne bénéficient pas au plus grand nombre d'élèves et peuvent se solder par de simples allègements d'effectifs pour les seules classes de GS, CP et CE1, au détriment des autres niveaux. Dans ces conditions, malgré l'engagement des personnels, ces politiques ne suffisent pas à compenser les disparités, ni à contenir l'accroissement des inégalités.

### **3.2.1. Une labellisation remise en cause par des expérimentations**

Les expérimentations (CLA, TER) se multiplient et se généralisent sans bilan, avec une dilution du critère social, la dérégulation 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 entre les territoires au travers des projets que les équipes doivent construire, ce qui constitue une vraie rupture avec l'existant. 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 s'oppose à ces expérimentations qui, à terme, risquent de faire disparaître le label REP et exige de la transparence sur l'utilisation des moyens.

Le SNUipp-FSU dénonce les cités éducatives qui mettent à mal l'équité territoriale et le cadre national des politiques éducatives. Il alerte sur les risques de 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...). Elle conduit à déposséder les équipes enseignantes de certaines de leurs prérogatives et à remettre en cause leur professionnalité. Au regard des risques qui pèsent sur l'éducation prioritaire dans son ensemble, le SNUipp-FSU demande l'abandon des cités éducatives.

La carte de l'éducation prioritaire doit être régulièrement actualisée en fonction de critères socio-économiques objectifs, transparents, 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 attribuer les moyens, assurer la baisse des effectifs dans toutes les classes (pas plus de 15 en TPS, pas plus de 18 dans les autres classes), l'extension des allègements de service permettant la formation et le travail en équipe notamment... L'attribution du label EP aux écoles ne doit plus être conditionnée à l'appartenance à un secteur de collège labellisé.

Contrairement à l'empilement actuel des dispositifs locaux, 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 PDMQDC 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 une concurrence entre les écoles et des divisions dans les équipes. Il s'oppose aux postes à profil ou à exigences particulières qui confortent la logique de concurrence et de pilotage vertical imposée par le ministère, au détriment de la dimension collective du travail. Le fonctionnement en équipe et les regards croisés sur les pratiques prennent ici toute leur importance. Le dispositif de pondération REP+ doit être sanctuarisé car il participe à la construction du collectif de travail. Le SNUipp-FSU en revendique l'extension à toutes les écoles, en et hors éducation prioritaire. Les coordonnateurs-trices REP-REP+ doivent conserver leur mission d'animation des réseaux et leur temps ne doit pas être détourné par des tâches administratives.

### **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. Il l'est aussi en termes de transports pour des raisons écologiques. A ce titre, il ne doit pas être mis à mal par des logiques budgétaires (fermetures d'écoles, regroupements, fusions...) ou politiques. Le SNUipp-FSU est opposé aux fermetures d'écoles (mandat Rodez). Lors des cartes scolaires, les mesures doivent prendre en compte la réalité du territoire et ne pas reposer seulement sur le taux d'encadrement (P/E).

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. La paupérisation dans les zones rurales doit être prise en compte (REP rural).

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 Rodez et 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, privilégiant les solutions libres, dans une démarche éthique et responsable écologiquement, 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. Une réflexion sur l'extension de l'usage du numérique dans les apprentissages doit être engagée alors que le temps passé devant les écrans pose des problèmes de santé publique.

Le 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 – y compris maternelle – 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, logiciels, 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. Tous les personnels doivent être équipés et formés.

## **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. 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. Malgré l'engagement de faire de l'école primaire une priorité, 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 depuis de nombreuses années. 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. Le SNUipp-FSU demande un rattrapage de la dépense d'éducation pour financer son plan d'urgence pour l'École.

### **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 remise en cause. 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 ceux qui sont considérés comme les plus méritants. Les CLA, comme l'expérimentation de Marseille, en sont des marqueurs. Le SNUipp-FSU exige l'abandon de tout dispositif et expérimentation liant les moyens pour les écoles à une contractualisation. Il s'oppose à toute remise en cause de l'allocation nationale de moyens.

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

La prétendue priorité au primaire n'a pas permis de développer qualitativement l'École publique, en créant les postes nécessaires à son bon fonctionnement (remplacement, RASED...) 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+, plafonnement à 24 élèves des classes de GS, CP et CE1 hors EP, amélioration de certaines décharges de direction, plan autisme... Ces mesures n'ont pas été généralisées dans tous les départements et ont pesé sur les cartes scolaires, notamment en entraînant des fermetures de classes ou un alourdissement des effectifs des autres classes. Le SNUipp-FSU exige que les priorités ministérielles soient entièrement financées.

#### **4.2.3. Un recours accru à 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 (thème 1). La priorité doit être donnée au recrutement sur la liste complémentaire qui doit être abondée autant que de besoin. La multiplication des contrats, notamment ceux en lien avec la formation initiale, banalise la présence des non titulaires dans les écoles. Leur précarité, l'absence de formation et le turn over aggravent le risque d'une rupture d'égalité du service public d'éducation et accentuent la charge de travail des directions d'école. Le SNUipp-FSU refuse la pérennisation d'un système fondé sur le recours à des enseignant-es contractuel·les précaires. Il exige le recrutement de titulaires formé-es à la hauteur des besoins et l'arrêt des recrutements de contractuel·les. Une véritable politique d'attractivité des métiers de l'enseignement doit se mettre en place (cf thème 3). Le SNUipp-FSU dénonce le recours à la contractualisation programmé dans la loi de transformation de la Fonction publique.

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

Le paiement obligatoire 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, inscrit dans la loi Molac de mai 2021, est inacceptable.

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. La volonté du gouvernement est clairement de favoriser l'enseignement privé. L'intégration d'établissements privés à l'éducation prioritaire entraîne une baisse de moyens au public, ce qui est inadmissible. Il reste des communes sans école publique, l'Etat doit prendre ses responsabilités pour faire respecter le Code de l'éducation. Le SNUipp-FSU dénonce les stratégies d'évitement introduites par la présence de l'école privée. Le SNUipp-FSU réaffirme ses mandats de Perpignan.

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

La crise sanitaire a montré l'urgence à amorcer un 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. Le vivier doit être renforcé et des postes de titulaires prévus à cet effet pour assurer la continuité du service dans toutes les écoles. Les missions spécifiques des remplaçant-es doivent être préservées ou rétablies

(TR brigades, ZIL, formation continue...). Pour le SNUipp-FSU, le nombre de postes doit atteindre 10% a minima des effectifs pour assurer notamment tous les remplacements de courte durée et les départs en formation continue. Les supports de remplacement ne doivent pas être utilisés à d'autres fins. Les brigades de remplacement ASH et AESH doivent être généralisées partout. Le SNUipp-FSU dénonce toute tentative d'installer des remplaçant-es "à distance" comme cela est actuellement en cours d'expérimentation dans le second degré.

La crise a aussi mis l'accent sur le rôle des enseignant-es spécialisé-es et des psyEN dans la lutte contre la difficulté scolaire. Celui-ci doit être réaffirmé avec un abondement de postes permettant la réimplantation des RASED complets partout et des secteurs d'intervention adaptés (800 élèves) en fonction de la zone géographique, pour répondre aux besoins de toutes les écoles. Ces postes doivent être accompagnés de moyens permettant aux personnels de remplir leurs missions (déplacement, départs en formation...). Des AESH doivent être recruté-es en nombre suffisant pour couvrir les besoins des élèves en situation de handicap.

Afin de permettre un véritable travail en équipe, le dispositif « Plus de maîtres que de classes » (cf thème 1), qui avait donné satisfaction, doit être réactivé et généralisé avec des postes créés à cet effet dans toutes les écoles.

Enfin d'autres champs ont subi des réductions de moyens ces dernières années, notamment la formation continue. Le SNUipp-FSU demande une dotation spécifique de remplaçant-es qui permette des départs en stage réguliers sur le temps de classe.

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·tes 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, l'État doit soutenir les collectivités pour prendre en charge le matériel scolaire de chaque élève et la création de salles informatiques.

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.

Les DROM ont des réalités spatiales différentes (latitude, climat, géographie...), ajoutées au changement climatique, qui nécessitent de réfléchir aux modalités d'organisation et de structuration du service public d'éducation dans ces territoires. Le SNUipp-FSU se donne pour mandat d'approfondir ces questions.

#### **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 aux établissements en gestion directe et conventionnés de 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, ce qui accentue les inégalités territoriales. 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. Une place croissante des collectivités dans la politique éducative**

La politique Macron est marquée par la volonté d'éclater le cadre national du service public d'éducation au profit d'une entrée plus territorialisée, ce qui a pour conséquence l'accroissement des inégalités. 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 s'oppose à cette territorialisation et dénonce 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 de l'Éducation nationale et psychologues EN. Il demande le recrutement de ces personnels en nombre suffisant et des mesures pour rendre ces métiers attractifs.

### **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. Les relations avec les collectivités sont dégradées, ce qui a des conséquences sur les conditions de travail des équipes.

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. Les rythmes scolaires comme la crise sanitaire ont montré la nécessité d'un travail de bonne entente entre les équipes et les collectivités, chacune dans son rôle et son champ de compétences.

La coexistence de rythmes scolaires de 4 jours et 4,5 jours génère parfois un sentiment d'injustice chez les enseignant-es. Ils, elles, iels subissent des choix imposés. Pour le SNUipp-FSU l'avis des équipes doit être mieux pris en compte.

### **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, matériel scolaire, sorties scolaires et culturelles, personnels territoriaux...). Le SNUipp-FSU exige 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. Le SNUipp-FSU réaffirme son mandat d'un cahier des charges national garanti par l'État (Perpignan), dont il travaillera à définir le contenu.

### **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, encadré par des agent-es titulaires et formé-es, gratuit, accessible à tous les enfants sur tout le territoire, clairement identifié.

### **5.5. Le bâti scolaire**

La crise sanitaire a mis en lumière les inégalités territoriales en matière de bâti scolaire (vétusté des écoles, manque d'équipements sanitaires, exigüité des locaux, indisponibilité de salles, absence de ventilation des locaux, problèmes d'isolation ...).

Les collectivités, propriétaires des locaux scolaires et sportifs, doivent les entretenir, les aménager, les fermer ou en construire de nouveaux pour des questions d'hygiène et de sécurité (risque amiante...), pour assurer leur accessibilité et 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 que sur les neuves. L'État doit fixer des objectifs précis en s'appuyant sur un cahier des charges national ambitieux aider financièrement les collectivités pour répondre à ces enjeux, sans pour autant lier ces aides à des réorganisations d'écoles, comme à Marseille. Il est urgent de faire un état des lieux du bâti scolaire et d'engager les travaux nécessaires pour assurer le bien-être des personnels et des élèves et faire de l'école un véritable lieu de vie. Il est aussi urgent de rompre avec la minéralisation des cours de récréation, leur végétalisation et leur réaménagement y concourent. 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, selon des normes exigeantes. Les personnels des écoles doivent obligatoirement être associés à toute concertation concernant le bâti scolaire et être pleinement acteurs de la transition écologique.

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

Les mandats de Perpignan sont réaffirmés. La restauration scolaire est un enjeu social (accès à toutes et tous), de santé (bien-être de l'élève, acoustique, temps de repas...), sanitaire (aliments bio et circuits courts à privilégier) et environnemental (empreinte carbone liée aux différents transports, à la consommation de certains aliments, composition des repas, respect de la saisonnalité...). Cela implique

de sortir d'une gestion confiée à des groupes privés de restauration collective dont l'offre repose sur l'industrie agroalimentaire et sur une logique de profit. Pour le SNUipp-FSU, les collectivités doivent engager les moyens humains, matériels et financiers afin d'assurer un service public de qualité. La tarification doit être établie en fonction des ressources des familles, la question de la gratuité doit être posée. (Mandat de Perpignan)

Les transports scolaires doivent être gratuits s'adapter à la réalité géographique et au contexte écologique (réflexion sur la taille des véhicules et sur l'organisation en fonction du nombre d'élèves transportés, durée de transport, énergie propre...) L'État doit inciter à la transition vers des mobilités douces (aménagement de pistes cyclables, sécurisation des abords de l'école, opérations « semaines sans voiture », etc...). Les collectivités territoriales doivent favoriser l'accès aux transports, notamment pour les écoles publiques, en mettant en réflexion la mise en place de régies de transports publics.

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 (réduction, tri et valorisation des déchets, sobriété, isolation des bâtiments...).

*Le congrès de Mulhouse s'est exprimé avec 128 Pour, 99 Contre, 73 Abstentions et 28 NPPV concernant l'utilisation du pronom "iel" en lieu et place de "il et elle". A titre exceptionnel, et afin de prendre en compte la diversité du vote, les textes du congrès de Mulhouse utilisent les 3 termes "il, elle et iel". Le SNUipp-FSU poursuivra sa réflexion sur cette question qui s'inscrit dans le cadre plus large de l'utilisation du langage égalitaire.*

## Thème 3

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

Éléments constitutifs et structurants de la société, les services publics "à la française", mis en œuvre par des agent-es de la Fonction publique, sont les garants de l'égalité de traitement des citoyen-nes. Leur présence dans tous les territoires par un maillage serré permet de servir l'intérêt général et d'assurer la cohésion sociale. L'importance et l'engagement des agent-es n'est plus à démontrer malgré un dénigrement politique et médiatique et la crise sanitaire du Covid n'en a été qu'une démonstration supplémentaire. A l'instar de toute la Fonction publique, ce sont les personnels du ministère de l'Éducation nationale qui ont maintenu à flot l'école et le lien avec les élèves et leurs parents. Ils ont ainsi pallié l'incurie et les errances de la gestion ministérielle et gouvernementale.

Malgré cela, les politiques néo-libérales à l'œuvre depuis des dizaines d'années, accentuées depuis 2017, ont mis à mal le statut, 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 source d'arbitraire et précarisé les recrutements. Cette loi a contribué à casser les collectifs de travail tout en fragilisant les personnels face à une administration maltraitante toujours plus verticale et une hiérarchie plus autoritaire. A cela s'est ajouté, le mépris et les mensonges du ministre Blanquer 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, isolement, souffrance et fragilisation dans leurs missions. Ce qui contribue à l'aggravation de la perte d'attractivité du métier à un niveau jamais atteint qui se concrétise par la volonté de nombreux-ses enseignant-es de quitter l'EN et le manque de candidat-es aux concours. Le SNUipp, avec la FSU, continue de demander l'abrogation de cette loi (à l'exception du titre V) et le rétablissement du rôle et des attributions des représentant-es des personnels au sein des CAP, notamment sur les opérations de gestion de carrière que sont le mouvement et les promotions.

Le SNUipp-FSU 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, actifs, actives et retraité-es durant cette période. Le chantier est permanent et il reste beaucoup de droits à conquérir, d'acquis à défendre, de régressions à combattre, le SNUipp-FSU continue à prendre sa part avec constance et détermination, y compris dans les luttes à venir.

#### **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, les sollicitations et tâches supplémentaires se sont encore accrues depuis la gestion de la crise sanitaire. A cela s'ajoute les vellétés gouvernementales de revoir le temps de travail des enseignant-es à la hausse sous prétexte d'augmentation salariale. 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.

Le temps de travail des enseignant-es ne se réduit pas 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. Les enseignant-es, dont le temps de travail hebdomadaire avoisine les 44h, sont concerné-es par les horaires "décalés" travail chez soi, le dimanche, le soir, les vacances. Cette réalité renforce notre mandat de baisse des ORS à 18h + 3h. Cette revendication doit passer par la déconnexion du temps enseignant et du temps élève (du type allègement de service en REP+ ou encore l'organisation de service des PEMF) qui nécessite la création de postes dédiés. Le dispositif de maîtres supplémentaires est un autre levier de cette déconnexion.

Le SNUipp-FSU rappelle ses mandats sur la redéfinition des ORS (notamment en prenant en compte les temps d'accueil) et sur la réappropriation des 108h.

### **1.1.2. Télétravail, enseignement à distance : s'opposer à toute dérive**

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. Celui-ci ne recouvre pas toute la complexité de l'acte d'enseigner, mais tout au plus le maintien d'un lien entre l'école, les élèves et les familles.

Le SNUipp-FSU est particulièrement vigilant à ce que la mise en place d'un « enseignement à distance » ne puisse être déclenché qu'en des « circonstances exceptionnelles ». En cela, une « continuité du Service public à distance » doit être strictement encadrée et débattue avec les représentant·es du personnel. Par ailleurs, il ne peut y avoir aucun cumul entre le travail en présence et le travail en distanciel. Ça ne doit pas être non plus un palliatif au manque de remplaçant·es.

L'enseignement à distance est uniquement assuré par le biais du CNED, établissement dépendant de l'EN pour l'enseignement par correspondance aux élèves ne pouvant suivre une scolarité complète dans une école ou établissement scolaire. Il n'a pas dans ses attributions vocation à assurer des remplacements. Le SNUipp, avec la FSU, revendique l'amélioration des conditions de travail des personnels du CNED qui se dégradent.

### **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. Ce n'est qu'une première étape, certes insuffisante pour répondre à la réalité des dépenses d'équipements individuels professionnels, dont les achats pédagogiques. Le SNUipp-FSU revendique une allocation versée à tous les personnels de 500€ par an.

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

Les travaux menés par le chantier travail, actuellement centré sur la direction d'école, 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 l'ensemble de leurs missions. 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 (AESH, inclusion scolaire).

Le chantier travail se poursuit avec l'appui de collectifs de travail et de référent·es des sections départementales 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 rentrer dans la légalité en mettant en œuvre les protocoles et plans d'actions. Cela passe, entre autres, par la désignation, à tous les niveaux, d'un·e référent·e du personnel au sein des CHSCT/FS-SSCT disposant d'une décharge et de moyens dédiés dès leur désignation.

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, qui doivent permettre aussi la sensibilisation et la formation de tous les personnels en lien avec des associations spécialisées.

### **1.2.2. Agir contre le harcèlement moral**

Le harcèlement moral ou les actes réitérés portant atteinte à l'intégrité professionnelle et/ ou personnelle d'un-e agent-e, restent difficiles à identifier et à caractériser.

Afin de libérer la parole, une campagne d'information sur le harcèlement moral au travail et les différents dysfonctionnements qui s'apparentent au harcèlement doit être mise en œuvre.

Les démarches de signalements doivent être simplifiées et facilitées tout en protégeant les victimes. Cela peut passer par la dématérialisation des fiches SST afin d'éviter tout filtrage par des intermédiaires.

Le SNUipp-FSU exige la mise en place de dispositifs pour traiter ces situations, en lien avec des associations spécialisées.

La protection fonctionnelle doit pouvoir être mise en œuvre, de façon rapide, simple et systématique, pour toute situation de harcèlement.

### **1.2.3. Défendre les agent-es malades ou en situation de handicap**

Le SNUipp- FSU exige la mise en place d'une véritable politique en faveur des personnels des écoles malades ou en situation de handicap comme la loi l'impose aux employeurs incluant l'information sur les dispositifs existants et les démarches à effectuer. Au-delà du renforcement des possibilités d'aménagements de postes, d'allègements de service et postes adaptés, le SNUipp-FSU revendique :

- Le traitement rapide des dossiers ;
- Une prise en charge totale de tout équipement individuel permettant l'adaptation à un poste ;
- Le recrutement d'APSH (accompagnant de personnel en situation de handicap) en nombre suffisant ;
- 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.

Il engage une réflexion sur la création d'un temps partiel pour les agent-es en situation de handicap qui permettrait le maintien de la rémunération.

### **1.2.4. 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 aggravés par l'insuffisance de la médecine de prévention. Le SNUipp-FSU rappelle ses mandats sur la médecine de prévention de proximité (Perpignan, T3, 2.3.3).

Ces questions, induisant souffrance et, perte de sens du métier, font l'objet de signalements de plus en plus récurrents au CHSCT.

Au-delà des mandats de Perpignan sur les risques professionnels qui restent d'actualité (T3, 2.3.2), Les maladies engendrées par une exposition à des RPS doivent être reconnues comme accident de service/travail.

Le SNUipp-FSU dénonce l'obligation vaccinale à laquelle sont soumis-es les psyEN et les personnels exerçant dans les établissements et services médico-sociaux.

Craignant une dilution des questions de santé et sécurité au travail, le SNUipp-FSU continue de s'opposer 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. Le SNUipp-FSU reste vigilant quant au fonctionnement de cette nouvelle instance et exige d'avoir à minima les mêmes moyens de fonctionnement pour les représentant-es du personnel.

Les représentant-es du SNUipp-FSU continueront, au sein de chaque délégation FSU siégeant en FS-SSCT, d'impulser une dynamique permettant de porter la voix de toutes et tous les agent-es, de défendre et d'améliorer leurs conditions de travail.

De plus, l'employeur, à chaque niveau, se doit d'informer tous les personnels et les usager-es des compétences de cette instance et des outils de prévention à leur disposition.

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

Le développement des outils de communication, dont les ENT, 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, pour l'ensemble des personnels. Ce phénomène est accentué 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 doit notamment réguler ses demandes tant en nombre qu'en exigence de délai de réponse. Il est indispensable d'engager une réflexion pour

empêcher les dépassements des durées de travail et l’empiètement sur la vie personnelle. Cela peut passer par la mise en place de dispositifs de modération d’envoi et de réception des mails. Le SNUipp-FSU exige que le droit à la déconnexion soit respecté et fasse l’objet d’une information auprès des personnels. En aucun cas, un-e agent-e ne doit être tenu-e de se connecter aux applications professionnelles ou de répondre au téléphone en dehors de son temps de service. De plus, les outils de communication personnels des agent-es ne peuvent pas être considérés comme professionnels.

Le SNUipp-FSU travaillera avec la profession sur les enjeux de déconnexion dans un souci de santé au travail.

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

Par ses actions et ses combats syndicaux avec les personnels, le SNUipp-FSU a contribué à mettre en lumière le déclassement salarial que subissent les enseignant-es français-es tant au regard des comparaisons internationales que des salaires moyens des cadres de la catégorie A de la FP.

Le salaire et les conditions de travail, sont les principaux 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, voire s’effondre dans certaines académies.

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 d’augmentation des traitements indiciaires pour toutes et tous.

Le SNUipp-FSU le revendique aussi pour les salaires des AESH et APSH (cf. partie 5).

Le SNUipp-FSU réaffirme ses mandats de revalorisation des pensions qui sont des traitements continués (cf. partie 6).

### **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 considérable pour les enseignant-es et psychologues de l’Éducation 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, ils et iels 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 a minima de 70 centimes pour rattraper les pertes liées à l’inflation cumulée depuis 2010 ;
- L’indexation automatique de la valeur du point d’indice sur l’inflation ;
- Une revalorisation salariale immédiate d’au moins 300 euros nets par mois sans contrepartie pour tendre vers un ajout uniforme de 100 points.

Le SNUipp-FSU sera vigilant au maintien de sur-rémunération pour les agent-es de la FP dans les DROM et COM.

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 qui se répercutent sur le montant des pensions. Pour vérifier la mise en place du protocole égalité professionnelle, la transparence des opérations de gestion de carrière est incontournable. 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. Cela

ne doit pas uniquement passer par l'attribution d'indemnités mais plutôt par des bonifications indiciaires et dans tous les cas par l'amélioration des conditions de travail (effectifs, RASED, budget scolaire...).

Le SNUipp-FSU dénonce les choix du ministère, ces dernières années, consistant à revaloriser certaines indemnités ou à en créer de nouvelles aux dépens de revalorisation indiciaire. Le SNUipp-FSU s'oppose à toute individualisation justifiée par un soi-disant « mérite ».

Un exemple emblématique est "la prime d'attractivité" Cette dernière est attribuée aux 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. Elle exclut une part importante des enseignant-es et psyEN. De plus, la dégressivité de la prime a pour conséquence le tassement de la progression salariale les 15 premières années de la carrière, entamant davantage l'attractivité du métier enseignant. A l'encontre de cette revalorisation soi-disant historique, le SNUipp-FSU réclame une amélioration des grilles indiciaires pour toutes et tous.

Le SNUipp-FSU dénonce l'instauration d'une part variable de l'indemnité REP+ versée sur la base de critères de départage opaques et arbitraires 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 et entre les équipes, une forme de "clientélisme" et un sentiment d'injustice. Le SNUipp-FSU, avec les enseignant-es des écoles de REP+, revendique l'intégration de la part variable dans la part fixe de l'indemnité REP+ afin qu'elle soit identique pour tous-tes.

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). Dans le contexte actuel d'augmentation des prix des énergies, la revalorisation des frais de déplacements et ISSR est urgente. Par ailleurs, le SNUipp-FSU reste vigilant quant au remboursement total aux agent-es des frais de déplacement liés à l'exercice de leurs missions.

### **3. Carrière, remettre de la transparence et de l'équité**

Les gouvernements Macron ont déconstruit les repères collectifs. Ils ont fortement 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). Ce faisant, ils ont créé les conditions d'une gestion des carrières opaque et arbitraire. De telles méthodes engendrent la défiance, et fragilisent les personnels. Elles mettent aussi à mal les solidarités entre les agent-es et l'unité de la profession. Alors que la consultation du SNUipp-FSU (début 2022) a mis en évidence l'attachement des personnels à la transparence des opérations de gestion des carrières, le SNUipp-FSU continue de revendiquer l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique (à l'exception du titre V) et le retour des instances paritaires gage de transparence et d'équité pour la gestion des carrières.

Le SNUipp-FSU reste un recours pour les personnels et la profession et conserve une forte capacité d'intervention auprès de l'administration. Face à cette nouvelle donne, il doit poursuivre sa réflexion sur ses pratiques et pour en inventer de nouvelles. Il doit affiner et rendre ses moyens d'interventions plus efficaces 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 de la mobiliser pour exiger, avec elle, la restauration des compétences des instances paritaires. Pour cela, il interpellera les autres organisations syndicales de la FP.

#### **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, 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\*). Afin que la hors classe soit réellement accessible à toutes et tous, ses échelons devront être intégrés au sein de la classe normale permettant d'atteindre l'indice 1000.

Si l'augmentation du ratio de la hors classe et le principe du déroulement de carrière sur au moins deux grades (pour une carrière complète) permettent à de nombreux personnels d'y accéder, il persiste des inégalités à lever pour les ex-instituts et les secondes carrières. La situation spécifique des ex-instituteur-trices de collectivité territoriale de Mayotte doit être prise en compte dans l'AGS pour les promotions. 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 il œuvre pour 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, ces dernières ne sont pas effectives dans tous les départements. De plus, le mode d'accès à la classe exceptionnelle, avec ses deux viviers, induit, de façon structurelle, une inégalité d'accès aux dépens des femmes. 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 de 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 revendique une harmonisation par le haut des conditions de reprise de l'ancienneté qu'elle qu'en soit l'origine. Pour cela, Le SNUipp-FSU continue de revendiquer l'amélioration du décret 51-1423 sur le reclassement des agent.es lors de l'accès à l'Éducation nationale, notamment une prise en compte de toute l'ancienneté sans distinction de grade, de catégorie ou de versant de la FP et la suppression des périodes de carences. La carrière effectuée dans le secteur privé doit être reprise entièrement pour le concours externe et le 3<sup>ème</sup> 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 toutes et tous dans un cadre transparent et respectueux des règles. Ces règles, y compris les éléments du barème, doivent être élaborées en lien avec les personnels et leurs représentant-es. Elles doivent être connues et applicables à toutes et tous. Elles doivent connaître une certaine stabilité à moyen terme.

La transparence doit aussi passer par l'explication complète du fonctionnement du logiciel des mouvements et la publication de l'algorithme.

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 et opacifier ces opérations et en rigidifier le déroulement. Elles portent la volonté d'uniformisation au plan académique voire national des règles des mouvements départementaux au risque de faire disparaître toutes les modalités élaborées, avec les représentant-es des personnels, pour prendre en compte les spécificités locales (géographiques, territoriales, 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 "assigné-es à résidence" ou sont contraint-es à des choix douloureux entre vie professionnelle et vie privée. Le SNUipp-FSU revendique l'extension du CIMM entre l'outre-mer et l'hexagone.

Le SNUipp-FSU exige une refonte complète du système pour rendre réel le droit à la mobilité pour toutes et tous, tout en garantissant le service public d'éducation sur l'ensemble du territoire. Il engage une réflexion sur les modalités pour y parvenir.

Il dénonce la suppression, dans le cadre de la mobilité, de la bonification liée à la situation de parent isolé et, pour les psyEN, celle liée à l'exercice en éducation prioritaire.

Il exige le retour d'instances paritaires 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 faire évoluer les règles pour assurer plus de justice, d'efficacité et de transparence et prendre en compte les particularités départementales. Le SNUipp-FSU rappelle son opposition à tout poste à profil que ce soit au mouvement inter ou intra (POP, expérimentation marseillaise, etc.). Les opérations de carrière doivent se faire sur la base d'une stricte application du barème.

### **3.4. Mobilité professionnelle**

Avec l'allongement des carrières et la dégradation des conditions d'exercice des métiers de l'éducation, de plus en plus de personnels sont en attente de perspectives pour accéder à une nouvelle carrière. Si le SNUipp-FSU entend agir sur ces deux axes pour créer les conditions d'un exercice serein et attractif du métier, il exige que les attentes des personnels trouvent réponse par la mise en place de budgets adéquats à hauteur des besoins pour que tous les dispositifs soient réellement accessibles et par le recrutement de titulaires en nombre suffisant.

En effet, malgré les discours gouvernementaux, les possibilités de mobilités professionnelles restent hypothétiques. L'information, l'accompagnement sur ces dispositifs, sont inexistantes et les services RH travaillent souvent avec une relative opacité, dans des délais inacceptables et dans une logique managériale. Qu'il s'agisse du congé de formation professionnelle et plus encore de l'utilisation du compte personnel de formation, les droits affichés et acquis sont contraints et trop souvent inaccessibles. Les congés de mobilité doivent être réinstaurés. Le dispositif de rupture conventionnelle est insuffisamment financé pour répondre aux demandes croissantes. Bien qu'il comporte des dispositions restrictives pouvant aboutir à un calcul d'indemnité à 0 euro, il peut être malgré tout refusé. Tout refus doit être motivé.

Le SNUipp-FSU engage une réflexion sur l'utilisation des heures non utilisées du CPF.

Les possibilités de détachement sont trop limitées. Les demandes de temps partiel sur autorisation et de disponibilité sont trop souvent, voire, dans certains départements, systématiquement, refusées du fait de la pénurie de personnels. Le SNUipp-FSU rappelle ses mandats concernant l'accès au temps partiel.

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, d'abrogation du jour de carence, de formation continue, d'aménagement de fin de carrière et d'attractivité des territoires (\*4). Les autorisations d'absence pour les rendez-vous médicaux doivent être de droit avec traitement et maintien de l'AGS.

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

La FSU a obtenu, dans le protocole « égalité professionnelle femmes hommes dans la Fonction publique » signé en 2018, des avancées non négligeables comme la suppression de la journée de carence durant la grossesse ou la neutralisation des impacts des 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 et d'adoption, 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. Le congé paternité et d'accueil de l'enfant ainsi que le congé d'adoption doivent comporter une période obligatoire à l'image du congé maternité. Ces dispositions ne doivent pas engendrer d'obstacle dans la carrière. Le SNUipp-FSU dénonce la perte du poste dès la première année d'un congé parental ou d'une disponibilité pour élever un enfant. Par ailleurs, le SNUipp-FSU engage une réflexion sur la création d'un congé pour prendre en compte les menstruations, la ménopause et l'andropause. Le droit à allaitement doit donner lieu à un allègement de service.

Le SNUipp-FSU exige une politique volontariste, par l'octroi de moyens supplémentaires et la mise en place de mesures urgentes, pour éradiquer les violences sexistes et sexuelles (VSS) au travail (cf. partie 1).

Le SNUipp-FSU revendique la possibilité de sécabilité du supplément familial de traitement pour les couples d'agent-es de la Fonction publique.

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

Depuis le début de la crise sanitaire, malgré le déni du ministre et du gouvernement, 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 enseignant·es et non enseignant·es.

La liste des maladies ouvrant droit au CLM doit être étendue notamment à la dépression, au syndrome d'épuisement professionnel et aux affections durablement invalidantes afin que toutes les situations soient prises en charge. Le CLD doit pouvoir être renouvelé pour mieux prendre en compte les éventuelles récurrences. Les enseignant·es détaché·es dans les établissements français de l'étranger doivent pouvoir bénéficier du CLM ou CLD sans obligation de réintégrer leur académie d'origine.

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.

Le SNUipp-FSU revendique que le droit à temps partiel thérapeutique soit renforcé et augmenté à au moins deux années consécutives.

#### **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 cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins, comme il avait été précisé dans le programme du CNR. 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. Elle va 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. Le SNUipp-FSU s'engage dans une campagne volontariste de formation de ses militant·es et d'information des agent-es sur les problématiques de la protection sociale et du 100% Sécu. Le SNUipp prend toute sa part dans le travail engagé par la FSU pour une autre réforme plus juste et plus solidaire porteuse de l'instauration du 100% Sécu.

#### **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, titulaires, ou contractuels, retraités, doivent être informés chaque année par l'administration 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. L'assiette des bénéficiaires doit être élargie par le relèvement des plafonds d'accessibilité. Il doit être mis fin à l'exclusion de certaines AESH des prestations interministérielles (AESH hors titre 2). Le budget alloué à l'action sociale par agents dans le MENJS, doit être augmenté et sécurisé à 3% de la masse salariale. Il doit aussi prendre en compte la part de plus en plus importante de contractuels.

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. Il dénonce également la cotisation obligatoire de 10€ et l'offre indigente proposée. Il refuse l'externalisation à une structure privée de l'action sociale. Il exige que les représentants du personnel soient associés à la définition de la politique d'action sociale et des prestations à mettre en place.

Il revendique sa dissolution tant elle est à l'opposé de ce qu'est l'esprit même d'un comité d'entreprise.

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

Le SNUipp-FSU revendique que les instances d'action sociale se déroulent à chaque échelon, notamment celui départemental qui correspond à l'échelon le plus proche du terrain et des collègues.

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

Le projet de réforme des retraites de 2019-2020 a été contesté dans la rue par une mobilisation d'ampleur, notamment des personnels, actifs et retraités, du 1<sup>er</sup> degré. Cette contestation combinée à la pandémie en a permis le report puis son abandon.

Il n'y a aujourd'hui aucune nécessité économique de modifier les paramètres actuels. Le report de l'âge de départ n'a aucun fondement économique mais découle de positions idéologiques. Le SNUipp-FSU réaffirme son attachement au système par répartition, au principe de la pension comme salaire continué. Il 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 exige la concrétisation de la promesse portée par l'article 14 de la loi n°91-715 (prise en compte de l'année d'allocataire). Avec la suppression engagée de l'ITR, le SNUipp-FSU exige l'ouverture de négociations sur les compensations possibles. Il réaffirme les revendications de Perpignan en termes de retraites (\*4 bis) et s'opposera à toute atteinte aux régimes spéciaux et au Code des pensions ainsi qu'à tout report de l'âge légal de départ ou l'allongement de la durée d'assurance.

Le financement des retraites doit reposer sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, une autre répartition des richesses entre capital et travail et la suppression des exonérations sociales des entreprises. Le SNUipp-FSU participera à la construction, dans un cadre unitaire le plus large possible, de la mobilisation des personnels contre toute réforme mettant à mal ce système et/ou 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 travailleuses 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. Elle touche également la Fonction publique où la loi de transformation de la Fonction publique l'induit renforce 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 agents comme pour les usagers. 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. Le SNUipp-FSU s'oppose à la

précarisation et poursuit son action pour la défense et l'amélioration du statut des fonctionnaires et des droits de tout-es les salarié-es.

En parallèle, les missions de services civiques dans les écoles se développent, mais leurs missions sont détournées de leur but initial, par exemple pour l'accompagnement d'élèves en difficulté, l'aide à la direction... L'Éducation nationale se sert trop souvent de ces missions, indemnisées et non rémunérées, comme palliatifs au manque de personnels. Le SNUipp-FSU réaffirme que le service civique n'est pas un emploi et 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 accentue les 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) qui peut amener certain-es étudiant-es à vouloir changer de cursus professionnel et accentue la crise d'attractivité du métier.

## **5.2. AESH et APSH : d'une mission à un métier**

Les AESH et APSH sont membres à part entière des équipes pédagogiques, leur mission d'accompagnement est indispensable au fonctionnement des écoles et établissements. Il est nécessaire et urgent de créer un corps au sein de la FPE qui puisse leur permettre de sortir de la précarité engendrée par leurs conditions de recrutement, de travail, de rémunération et amplifiée par la mise en place des PIAL. Le SNUipp-FSU revendique la suppression des PIAL (cf. thème 1).

Malgré les quelques évolutions arrachées par leurs mobilisations successives et les interventions syndicales comme la nouvelle grille indiciaire, la situation des AESH et des APSH s'est dégradée et les situations de souffrance au travail se sont accentuées.

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, sans reconstruction complète de la grille, n'a touché que les premiers échelons et minore encore la progression salariale.

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

L'employeur, quel qu'il soit, doit mettre en place la subrogation afin d'éviter les situations de trop-perçu qui aggravent les difficultés financières des agent-es.

La création d'un corps devra aussi permettre l'amélioration des conditions de travail (mobilité professionnelle et géographique, droits à congés, formation initiale et continue, remplacement...). Dans l'attente de cette création, les nominations et mobilités doivent se faire à partir de critères définis en toute transparence.

Par ailleurs, le SNUipp-FSU revendique la création d'une brigade de remplacement dans chaque département indemnisé sur la base de l'ISSR.

Il est nécessaire d'avancer sur la prise en compte du temps de travail des AESH et APSH 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 indécente.

Pour avancer sur nos revendications, le congrès a débattu d'un certain nombre de questions se posent :

Le niveau Bac ou VAE équivalente, sera exigé au moment d'un concours commun permettant d'exercer dans le 1<sup>er</sup> comme dans le 2<sup>nd</sup> degré. Une formation adaptée doit être proposée, lors du recrutement et tout au

long de la carrière, notamment en fonction du public accompagné (1<sup>er</sup>/2<sup>nd</sup> degré, spécificité du handicap). Cette formation doit être qualifiante et/ou diplômante.

Dès la création du corps, il est nécessaire de titulariser toutes et tous les AESH déjà en poste. En effet il faut sécuriser la situation professionnelle de ces agent-es dans le cadre du statut de la FP. Le SNUipp-FSU se dote d'un mandat d'étude sur les modalités de cette titularisation, y compris pour les collègues de nationalité étrangère, et de leur formation.

La grille indiciaire du nouveau corps des AESH-APSH doit correspondre à une grille indiciaire d'agent-es de catégorie B de second grade, soit d'indices majorés compris entre 392 et 587.

La norme du temps de travail des AESH-APSH doit être le temps complet. L'exercice à temps partiel relève uniquement d'un choix de l'agent-e comme pour l'ensemble des fonctionnaires. Il ne doit y avoir qu'un seul employeur, l'Éducation nationale.

Ce temps de travail, dissocié des 1607h, doit être défini par des ORS, à l'image de celles des enseignant-es, avec un temps élèves et un temps connexe comprenant la formation, les préparations, les réunions pédagogiques, la concertation avec les enseignant-es, la relation avec les familles et les déplacements entre établissements d'exercice (ce qui correspondrait à 24h+3h).

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

Le SNUipp-FSU réaffirme que les missions des personnels de l'Éducation nationale doivent être menées par des fonctionnaires. La crise sanitaire, le manque d'attractivité pour ces métiers et la loi de la TFP ont 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. C'est pour cela que, malgré ses limites, le recours au dispositif de liste complémentaire doit être priorisé.

Leurs grilles salariales doivent être revalorisées en adéquation avec leurs missions. Elles, ils et iels doivent pouvoir bénéficier de l'ISSR lorsqu'elles, ils et iels sont affecté-es sur un poste de remplaçant. Elles, ils et iels 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 pour chaque corps, 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. La situation spécifique de Mayotte nécessite la mise en place temporaire d'un concours réservé pour les contractuel-les qui ont plus de 5 ans d'ancienneté.

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

L'existence de 18 millions de retraité-es, plus d'un quart de la population française, avec une espérance de vie à la retraite de l'ordre de 23 à 28 ans, exige une construction sociale qui donne à ce moment de la vie, les conditions d'une jouissance harmonieuse et digne. Il convient de considérer l'espérance de vie en bonne santé (en moyenne inférieure à 65 ans) et la pénibilité au travail pour améliorer ces conditions. 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) Le SNUipp-FSU s'oppose à la dématérialisation à outrance des relations avec les administrations et les services qui tend à une déshumanisation. 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 à l'opposé de la création de la 5<sup>ème</sup> branche créée par la loi du 7 août 2020. 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 permettant de garantir une vie digne à chaque résident-e. 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, ils et iels attendent toujours l'assimilation promise en rapport avec la création du corps des PE. Le SNUipp-FSU exige que cette revalorisation arrive soit mise en œuvre immédiatement, 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 retraitables. 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. Un-e chargé-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 lequel-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, l'annulation de 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'Etranger  
AESH : Accompagnants des Elèves en Situation de Handicap  
APSH : Accompagnants des Personnels 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

LDG : Lignes Directrices de Gestion  
LTFP : Loi de la transformation de la Fonction publique  
MEEF : Métiers de l'Education, de l'Enseignement et de la Formation  
MEN : Ministère de l'Education Nationale  
MENJS : Ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse et des Sports  
ORS : Obligations Réglementaires de Service  
PEGC : Professeur d'Enseignement Général de Collège

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  
DROM : Départements et Régions d'Outre-Mer  
FS-SSCT : Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail

PIAL : Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé  
POP : POstes à Profil  
PPCR : Parcours Professionnels, Carrière et Rémunération  
PsyEN : Psychologue de l'Education Nationale  
REP : Réseau d'Education Prioritaire  
RPS : Risques Psycho-Sociaux  
SRIAS : Section régionale Interministérielle d'Action Sociale  
VAE : Validation des Acquis de l'Expérience  
VSS : Violences Sexistes et Sexuelles

*Le congrès de Mulhouse s'est exprimé avec 128 Pour, 99 Contre, 73 Abstentions et 28 NPPV concernant l'utilisation du pronom "iel" en lieu et place de "il et elle". A titre exceptionnel, et afin de prendre en compte la diversité du vote, les textes du congrès de Mulhouse utilisent les 3 termes "il, elle et iel". Le SNUipp-FSU poursuivra sa réflexion sur cette question qui s'inscrit dans le cadre plus large de l'utilisation du langage égalitaire.*

## Thème 4

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

*Le congrès de Mulhouse s'est exprimé avec 128 Pour, 99 Contre, 73 Abstentions et 28 NPPV concernant l'utilisation du pronom "iel" en lieu et place de "il et elle". A titre exceptionnel, et afin de prendre en compte la diversité du vote, les textes du congrès de Mulhouse utilisent les 3 termes "il, elle et iel". Le SNUipp-FSU poursuivra sa réflexion sur cette question qui s'inscrit dans le cadre plus large de l'utilisation du langage égalitaire.*

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

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

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 nombreuses atteintes aux droits et libertés s'inscrivent dans une dérive sécuritaire. La situation des personnes migrantes ne cesse de se détériorer. L'aide à ces populations est fréquemment remise en cause, entravée, voire criminalisée.

Le caractère systémique des violences faites aux femmes peine à être pris en compte dans les politiques publiques mises en œuvre. Les droits humains sont partout attaqués. Le syndicalisme doit prendre toute sa place dans la construction d'un rapport de force pour imposer des alternatives citoyennes, sociales, écologiques et féministes.

#### 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 migrant-es et les mineur-es isolé-es comme des étranger-es plutôt que comme des jeunes en danger. Le SNUipp-FSU constate que suivant le pays d'origine des familles, l'accès des enfants à leurs droits n'est pas appliqué de la même manière par l'État.

Le SNUipp-FSU s'appuie sur les préconisations de ces rapports afin que soit réellement garanti le respect des droits de toutes et tous les enfants, en les considérant en tant qu'acteurs-trices et sujets de droits, notamment parce qu'ils, elles et iels sont les premières victimes des conditions de vie dégradées de leurs familles.

Il continuera à se battre pour que les droits des enfants s'appliquent dans leur intégralité, pour toutes et tous les enfants, quel-les que soient le territoire, leurs origines, la couleur de leur peau, leur religion réelle ou supposée, la situation de leurs parents.

La journée du 20 novembre doit être l'occasion de populariser la CIDE.

##### 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. Il doit devenir effectif.

Trop de territoires, tant en outre-mer qu'en métropole, sont sinistrés. Nombre d'enfants vivant en habitat précaire, ne sont pas scolarisé-es. Le SNUipp-FSU dénonce les choix politiques qui entravent la scolarisation : refus d'inscription, expulsions à répétition, éloignement du lieu de vie, locaux scolaires inadaptés ou vétustes voire sans accès à l'eau potable ... Le SNUipp-FSU continue d'agir pour que ce droit à la scolarisation soit effectif. La loi asile et immigration, dénoncée par la cour européenne, 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 de lutte 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 demande le retrait de toutes ces procédures sécuritaires qui ne règlent en rien les problèmes de fond et exige que les mesures de prévention et d'éducation soient une priorité. Il agit au sein de collectifs tels qu'AEDE\*, RESF\*... pour que la France respecte les droits fondamentaux de toutes et tous les enfants.

La France hexagonale compte aujourd'hui 4.1 millions de personnes vivant dans un habitat précaire (logement insalubre, hébergement d'urgence, bidonville...). Dans les DROM cette situation est aggravée dans des proportions alarmantes. 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 et sans délai de ces enfants par les services sociaux adaptés, pour garantir des conditions de vie décentes. Le SNUipp-FSU soutient les actions visant à mettre à l'abri nos élèves et leurs familles.

### **1.1.2. Éradiquer la pauvreté**

Le confinement a aggravé les conditions de vie des personnes en situation précaire et plus particulièrement celles en situation de très grande pauvreté. Jamais encore les associations n'avaient dû distribuer autant de produits alimentaires et de première nécessité. Des enfants ont souffert de faim ou de malnutrition à cause de la fermeture des cantines lors des confinements. La distribution de produits alimentaires a été interdite sur certains territoires. Le SNUipp-FSU condamne la criminalisation de ces actes de solidarité et d'humanité.

L'habitat indigne a des conséquences néfastes sur la santé des enfants, ainsi que sur leur scolarité. Le SNUipp-FSU dénonce les politiques antisociales concernant le logement (baisse des APL, construction, entretien et rénovation insuffisante des HLM, non-respect du quota de logements sociaux) et exige la réquisition de logements vacants quand c'est nécessaire. Les évaluations internationales ainsi que les études d'ATD Quart Monde montrent combien notre système scolaire entretient la reproduction sociale et creuse les inégalités.

Les politiques austéritaires ont mis à mal l'idéal d'une école publique, laïque et inclusive scolarisant toutes et tous les élèves selon leurs besoins et à proximité de leur lieu d'habitation.

Le SNUipp-FSU revendique l'accès à des services publics gratuits : école (matériel, sorties avec ou sans nuitée), cantine, culture, périscolaire et transports, ainsi que le droit aux loisirs et aux vacances pour toutes et tous...

L'accompagnement des jeunes par l'ASE doit pouvoir continuer au-delà de leur majorité lorsqu'elle est nécessaire. Le SNUipp-FSU rappelle que le premier moyen pour lutter contre la pauvreté est d'imposer une tout autre répartition des richesses.

### **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, dont le financement par les départements renforce les inégalités, 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. Pour aider au repérage et au suivi des élèves en situation de danger, la présence d'assistantes sociales est devenue indispensable au plus près du terrain et doit être renforcée. 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 gratuit et rapide aux soins pour toutes et tous les enfants ainsi qu'un réel suivi par la médecine

scolaire. En ce sens, tout doit être mis en œuvre pour recruter et former des médecins, infirmiers et infirmières de l'Éducation nationale. Un effort particulier doit aussi être fait pour recruter assistant-es sociaux-ales et psychologues. L'Éducation Nationale doit former ses personnels pour repérer et signaler les enfants en danger, victimes de toutes les formes de violences y compris sexuelles, accorder du temps de concertation avec les professionnels de la protection de l'enfance. Elle doit se donner les moyens d'accompagner et de protéger les personnels qui signalent des cas de violence ou de mise en danger. Le SNUipp-FSU revendique un accompagnement éducatif des enfants avec des actions de prévention tout au long de leur scolarité.

## **1.2. Luites contre les discriminations**

Une école réellement inclusive doit accueillir toutes et tous les enfants et leurs familles, sans discriminations ni catégorisations préalables, pour offrir à toutes et tous des conditions d'apprentissage optimales. Cela s'articule nécessairement avec une société garantissant les mêmes droits et l'accès effectif à ceux-ci pour toutes et tous. L'école doit disposer de tous les moyens pour promouvoir la diversité et la culture de l'égalité, notamment par la formation de ses personnels.

### **1.2.1. Discriminations liées aux situations de handicaps**

En France, de nombreux-ses enfants en situation de handicap restent aujourd'hui sans solution scolaire ou inadaptée à leurs besoins, et c'est encore plus difficile lorsque le handicap s'ajoute à la pauvreté. Cela contrevient aux principes d'égalité et de justice sociale et ne respecte pas la loi.

Pour le SNUipp-FSU, l'État doit être garant de l'accès à la scolarisation, à un parcours professionnel adaptés et aux soins pour toutes et tous les enfants en situation de handicap. Il doit mettre en œuvre les moyens nécessaires à la réalisation de cet objectif (structure, formation, personnel).

### **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 notamment celles qui perçoivent des aides sociales sont encore la cible de nombreux propos stigmatisants, jusque 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. Discriminations liées aux sexes et aux sexualités**

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

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

L'éducation à l'égalité est toujours un enjeu majeur pour lutter contre le patriarcat et déconstruire les stéréotypes de genre, source des inégalités et des violences faites aux filles, aux femmes et aux minorités de genre. 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 une posture professionnelle, des enseignements et des supports non discriminants ainsi que par des activités spécifiques menées en classe. Elles peuvent être conduites en partenariat avec des associations ou des mouvements d'éducation populaire. 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.

La langue est aussi vectrice de domination. Le SNUipp-FSU promeut, l'utilisation du langage égalitaire qui passe entre autres par l'usage de l'écriture inclusive ou égalitaire.

Le SNUipp-FSU encourage les pratiques professionnelles 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.

#### **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 en tant que construction sociale, de handicap...). Le SNUipp-FSU agira, tant dans sa réflexion que dans ses actions, en soutien aux personnes qui subissent ces discriminations.

Le SNUipp-FSU s'engage au sein de toutes les instances, dans la lutte contre le sexisme et les violences faites aux femmes. Il poursuivra son engagement au sein des futures instances (CSA).

Le SNUipp-FSU produira des outils de sensibilisation et de formation pour ses militant·es. Une cellule de veille contre les violences sexistes et sexuelles se développe. Par ailleurs, le SNUipp-FSU mènera des campagnes d'information à destination des personnels. Il conduira une réflexion sur les mesures à prendre en cas de situation de VSS avérées en son sein.

Au-delà de la journée internationale de mobilisation du 25 novembre et de la construction de la grève féministe du 8 mars, le SNUipp-FSU, au sein de la FSU, continue à agir au quotidien et de façon unitaire 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. En Andorre, il est même interdit alors que le président de la république est le coprince. Le SNUipp-FSU, avec la FSU, appelle à reconnaître partout dans le monde l'accès à l'avortement comme un droit fondamental et à l'inscrire en France dans la constitution. Il soutient les luttes pour sa conquête, contre sa remise en cause et pour obtenir les moyens de son effectivité.

#### **1.2.4.3. Lutte contre les LGBTQIphobies**

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 LGBTQIphobies en milieu scolaire et universitaire », le SNUipp-FSU revendique que la campagne du MEN contre l'homophobie et la transphobie se décline à l'école primaire. S'il se félicite qu'une circulaire sur l'accueil des jeunes trans à l'école soit parue, elle ne saurait suffire. Il demande que le choix des jeunes trans concernant leur prénom et leur pronom d'usage soit respecté par l'institution. Le SNUipp-FSU demande que les personnels soient sensibilisés et formés à ces questions.

Le SNUipp-FSU, avec la FSU et les collectifs associatifs investis sur ces questions, appelle à participer chaque année à la journée internationale de lutte contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie du 17 mai ainsi qu'aux Marches des Fiertés partout en France.

#### **1.2.4.4 Lutte contre la sérophobie :**

Le SNUipp-FSU combat les discriminations liées à la séropositivité, qui se caractérisent par une méconnaissance de la réalité des personnes infectées et des modes de contamination du VIH.

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

La parole raciste se banalise, y compris au plus haut niveau de l'état, et le score des partis d'extrême droite n'a jamais été aussi élevé. Ce climat délétère fracture encore davantage notre société.

Le SNUipp-FSU s'alarme de la recrudescence des propos et actes racistes, xénophobes, antisémites, ceux visant les Roms, les migrant·es et les musulman·es ou supposé·es tel·les, allant jusqu'aux menaces de mort et aux agressions physiques voire aux meurtres. Le SNUipp-FSU condamne toutes les attaques sur des bases ethniques, culturelles et/ou religieuses.

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

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 ». Cette notion n'est pas une donnée biologique mais une construction sociale et idéologique.

### **1.3. Des droits individuels et collectifs 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... Le SNUipp-FSU dénonce le renforcement de cet arsenal législatif. Le SNUipp-FSU revendique l'abrogation de ces lois à l'exception des articles de la loi « séparatisme » qui concernent l'instruction en famille et les écoles hors-contrat.

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 et judiciarisée. Le SNUipp-FSU, avec la FSU, investit les mobilisations unitaires sur ces questions.

##### **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, dépendants de milliardaires. Le SNUipp-FSU dénonce cette atteinte à la liberté de presse et agit pour 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.

Fondamentalement attaché à la liberté d'expression, le SNUipp-FSU rend hommage à Samuel Paty, professeur sauvagement assassiné pour avoir exercé son métier en cherchant à développer l'esprit critique de ses élèves sans être protégé par l'institution.

Dans l'Éducation Nationale les pressions visant à faire taire les contestations se multiplient allant jusqu'à la sanction... Le SNUipp-FSU condamne ces démarches d'intimidation et rappelle son attachement à la libre-expression. Il défend et soutient les personnes qui subissent des pressions voir des sanctions.

Le schéma de maintien de l'ordre, les technologies de surveillance, le fichage, 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 poursuivis et condamnés. Face à cela, le SNUipp-FSU réaffirme son attachement à la liberté de manifester en sécurité et sans subir de violences et prône une politique de maintien de l'ordre fondée sur la désescalade. Le SNUipp-FSU réaffirme sa demande d'interdiction immédiate des armes mutilantes, ainsi que du remplacement de l'IGPN par un organe public indépendant. Il dénonce les violences policières et exige que les enquêtes soient systématiquement ouvertes, menées à leur terme quelles que soient les responsabilités et le résultat rendu public. Le SNUipp-FSU dénonce la surenchère dans l'armement de la police et rappelle ses mandats de désescalade. Par ailleurs, le SNUipp-FSU s'oppose à la logique de « présomption de légitime défense » des forces de police.

##### **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 face auquel les personnels doivent être formés. Le SNUipp-FSU demande un renforcement des règles de protection et d'effacement des données pour un droit garanti à l'oubli. Il exige l'interdiction de leur commercialisation. Il demande que l'Éducation Nationale débloque les moyens pour gérer

elle-même, sur des serveurs internes sécurisés et décentralisés l'ensemble des données des personnels et des élèves. Elle doit par ailleurs promouvoir autant que possible l'usage d'outils libres ergonomiques et fonctionnels dans les pratiques professionnelles et des services.

Par ailleurs, la protection des données personnelles ne peut servir de prétexte à l'administration pour restreindre l'accès aux informations nécessaires à l'exercice de la pratique syndicale.

Le SNUipp-FSU recourt autant que possible à des outils ou des prestataires en accord avec ses valeurs. Il poursuit, avec les sections, la réflexion éthique en ce sens.

### **1.3.1.3 Garantir l'accès à l'information**

Le SNUipp-FSU s'inquiète du « tout dématérialisé » qui limite l'accès à l'information jusqu'à l'exclusion de certain-es. Il demande la garantie d'accès sous différents formats aux informations.

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

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

L'extrême droite a été, est et sera toujours un danger pour la démocratie. Sa dangerosité retrouve aujourd'hui un niveau inquiétant, y compris dans les urnes. Cela est en grande partie dû à sa banalisation, qui touche aussi le corps enseignant, et se trouve renforcé systématiquement par les politiques antisociales et de démantèlement des services publics. Médiatiquement omniprésente, ses représentant-es mènent une bataille pour banaliser et imposer son idéologie, dont le concept de préférence nationale, dans l'opinion publique ainsi qu'au sein de l'École. Certains autres partis n'hésitent pas à leur emboîter le pas ou à les instrumentaliser. Pour y faire front, la contre-offensive syndicale doit être forte et sans équivoque.

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 : en particulier la défiance vis-à-vis des migrant-es ou supposé-es tel-les, la résurgence de l'antisémitisme et la stigmatisation des musulman-es ou des personnes perçues comme telles.

Le SNUipp-FSU, avec la FSU, poursuivra le travail intersyndical ainsi qu'avec VISA (Vigilance et Initiatives Syndicales Antifascistes), 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 l'éducation, la solidarité internationale, l'égalité des droits et la justice sociale.

#### **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 l'opinion publique de 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 exige la fin de 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. Le SNUipp-FSU est attaché à l'école publique laïque, gratuite et obligatoire et demande la fermeture de tous les établissements hors contrat.

#### **1.3.3. Laïcité.**

La laïcité, principe fondamental de notre République, garantit notamment grâce à la loi de 1905 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.

Il est indispensable de combattre les intégrismes. La laïcité est souvent instrumentalisée pour tenter de justifier la marginalisation de certain-es, notamment des femmes, alors qu'elle devrait protéger de toutes les dérives xénophobes, antisémites ou islamophobes qui rompent l'égalité des droits.

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 permet 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 vivre 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 qui s'opposent à cette vision dévoyée. Le SNUipp-FSU rappelle son attachement à un observatoire de la laïcité indépendant. Attaché à la laïcité qui se construit et se vit avec les élèves dans le débat et le respect des opinions diverses, il demande 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. En parallèle, le SNUipp-FSU, avec la FSU, continuera de proposer à la profession des stages sur le sujet.

#### **1.3.4. Statut scolaire d'Alsace-Moselle**

L'organisation par l'Éducation Nationale d'une heure hebdomadaire d'Enseignement Religieux est une entorse à la laïcité de l'École.

Son organisation sur le temps scolaire est d'autant plus intolérable qu'aujourd'hui moins d'un élève sur deux suit cet enseignement.

Le SNUipp-FSU rappelle son opposition à ce statut spécifique et demande que soit appliquée la recommandation de 2015 de l'Observatoire sur la Laïcité consistant à sortir l'Enseignement Religieux des 24h hebdomadaires obligatoires."

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

Le SNUipp-FSU réaffirme son attachement à un syndicalisme international tourné vers la lutte et la transformation sociale et écologique, 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 les conséquences de la crise climatique. Le SNUipp-FSU condamne 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, urgence climatique, 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. Il en améliorera la visibilité en interne.

##### **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). Les femmes représentent la moitié des personnes migrantes et sont particulièrement exposées aux violences de tous types durant leur migration et après. Le SNUipp-FSU continue de soutenir les initiatives solidaires et de sauvetage (SOS Méditerranée...), et les actions de sensibilisation des publics scolaires. Il dénonce la criminalisation de la solidarité et condamne fermement les politiques migratoires actuelles.

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 ses valeurs de solidarité et son opposition à toutes formes de racisme. A ce titre, il dénonce l'accueil différencié des migrant-es selon leurs origines et rappelle son attachement à la libre circulation des personnes et un accueil digne pour tout-es. Le SNUipp prendra toute sa part dans les actions de solidarité.

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 migrant-es quelle que soit leur nationalité, dont

celui à l'éducation, avec la FSU et au sein de l'Internationale de l'Éducation (IE) et du Comité Syndical Européen de l'Éducation (CSEE).

#### **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'Internationale de l'Éducation 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 continuera sans relâche à ce que savoir et pédagogie, éthique et déontologie, demeurent au cœur des préoccupations de la profession, pour développer et renforcer une réflexion collective, appuyée par la recherche et la formation, pour enrayer la dérive mercantile.

Le SNUipp-FSU dénonce et s'oppose à l'entrisme des entreprises privées au sein de l'école au prétexte d'actions pédagogiques et/ou citoyennes.

#### **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 climatique et justice écologique.**

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

Le sixième 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 ; impacts sur la santé dans toutes les régions du monde, augmentation du stress thermique, dégradation de la qualité de l'air et des eaux, 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 en 2050 1 milliard d'habitant-es des régions côtières. 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... Il souligne l'urgence et donne 3 ans pour agir.

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

La privatisation des biens communs doit être dénoncée et les luttes d'opposition à celle-ci soutenue.

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

Pour répondre à l'urgence climatique et écologique, ce sont d'abord les grandes entreprises et les états qui doivent être contraint-es durablement. Pour le SNUipp-FSU, il existe des leviers pour agir : développer les énergies renouvelables propres, sortir des énergies fossiles, renforcer l'efficacité énergétique pour réduire la consommation d'énergie, et changer les pratiques collectives et individuelles sans accentuer les inégalités sociales. 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 pour sortir de la croissance aveugle, générée et encouragée par le capitalisme. Il faut privilégier l'utilisation de matériaux écologiques, durables, recyclables et non polluants. L'usage énergivore des outils numériques (en augmentation)

doit être interrogé : matériel et ressources liées à son fonctionnement, conditions sociales et écologiques d'extraction des matériaux.

Le SNUipp-FSU maintient l'exigence d'abandon du nucléaire.

Il est également nécessaire d'opérer un virage vers une alimentation durable, biologique, respectueuse de l'environnement et de la santé des populations.

Ces évolutions doivent également être prises en compte dans le fonctionnement de l'école : programmes, bâti scolaire, conditions de travail des personnels...

Ces évolutions doivent également interroger notre syndicalisme dans ses pratiques et son fonctionnement pour le mettre en accord avec nos revendications. En effet, l'écologie ne doit pas être séparée du syndicalisme, la diffusion des travaux de la commission écologie dédiée entre autres à la réduction de l'empreinte carbone du SNUipp-FSU doit permettre d'y répondre. Il faut à tous les niveaux du syndicat s'engager d'urgence pour agir plus concrètement possible sur tous les leviers permettant de réduire l'impact environnemental.

Depuis quelques années, les mobilisations pour le climat et l'environnement prennent de l'ampleur notamment chez les jeunes. 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-nés. C'est pourquoi le mouvement syndical doit s'emparer pleinement de ces questions. Le SNUipp-FSU, avec la FSU et le collectif Plus Jamais Ça, s'inscrit dans la construction des 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. Le SNUipp-FSU exige la mise en œuvre des préconisations urgentes de la convention citoyenne pour le climat. Il travaille, à travers ses publications et événements qu'il organise, à amplifier la prise de conscience et l'engagement des personnels

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, progressiste, unitaire, à vocation majoritaire**

Le syndicalisme de transformation sociale que porte le SNUipp-FSU a une responsabilité particulière pour rassembler l'ensemble des personnels derrière le projet d'une société et d'une école émancipatrice au service de la lutte contre les inégalités et redonnant du sens à notre métier.

La dynamique autour du plan d'urgence pour l'école, les campagnes volontaristes et fédératrices permettent la réflexion permanente et la mise en œuvre de mobilisation concrètes propices à la progression de nos idées

En effet, les profonds changements dans nos professions ces dernières années, la mise à mal des collectifs de travail, la poursuite de l'utilisation des techniques du nouveau management public, la loi de Transformation de la Fonction Publique, les deux années de crise sanitaire rendent plus que jamais nécessaire de trouver les moyens de promouvoir un syndicalisme audacieux s'inscrivant dans les luttes et prenant en compte les thématiques nouvelles afin 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 de débattre, informer, élaborer des propositions et revendications 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 est essentiel pour 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 participe à la construction d'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, effets du nouveau management public sont également des thèmes que le SNUipp-FSU doit porter avec l'ensemble des personnels. Cela nécessite de créer des espaces et des moments d'échanges, d'informations, de débats sur les inégalités, les migrations, l'égalité femmes-hommes, la laïcité, les questions environnementales, l'histoire du syndicalisme et de la fonction publique.

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 proposera des temps d'échanges avec les personnels par le biais de colloques, stages, RIS, tournées d'écoles en privilégiant le présentiel à la visioconférences

Le SNUipp-FSU fait du lien direct avec la profession une priorité. La présence sur le terrain doit rester une composante importante de l'activité syndicale afin d'aller à la rencontre des personnels.

Afin de recréer du débat au sein de la profession, le SNUipp-FSU organisera aussi des temps d'échanges, avec une place laissée à la convivialité sur des sujets d'actualité nationale ou locale, sur des thématiques particulières en s'appuyant notamment sur la recherche. Il peut être intéressant d'organiser localement des débats autour des webinaires nationaux, ou de travailler de nouvelles formes de rencontres café-débat ou projection-débat.

Pour gagner en efficacité, il est souhaitable de communiquer dès le début de l'année un calendrier annuel des rencontres ou les proposer à des fréquences régulières.

La prise en charge de ces rencontres reposera en partie sur les militant·es déchargé·es qui pourront s'appuyer sur des référent·es de secteurs. Il est important que la section départementale rende visible ces militant·es à l'ensemble de la profession.

De ce point de vue la place des conseiller·es syndicaux est centrale. Elles, ils et iels entretiennent le lien de proximité avec les référent·es des secteurs qu'ils soutiennent et accompagnent en proposant notamment des ateliers de formation (organiser et animer une RIS, une tournée d'écoles, stages, provoquer une audience afin d'y représenter le SNUipp-FSU et les collègues, de tenir une permanence à l'INSPE).

La constitution avec les syndiqué·es d'un réseau militant efficace où chacun·e pourrait militer selon ses envies ou ses possibilités sans forcément être déchargé·es est une priorité du SNUipp-FSU. L'objectif étant de développer le « pouvoir d'agir syndical ».

Pour répondre aux besoins des sections départementales, il est nécessaire d'étoffer la liste des personnes ressources (institut de recherche de la FSU, chercheuses, chercheurs, conférenci·ères, militant·es) pouvant intervenir dans les départements mais aussi avec la mise en place d'outils (ex guide, outils informatiques adaptables).

Les outils mis en œuvre par le SNUipp-FSU national doivent répondre entre autres à des demandes ou des besoins exprimés par les sections départementales.

De plus le travail en commissions nationales doit être réactivé avec une attention particulière sur le GT « équipes militantes » qui doit permettre d'irriguer le travail dans les sections et dans les académies.

Le chantier travail est l'expression d'une ambition syndicale : produire ses propres analyses du travail réel des enseignant·es. Il est actuellement circonscrit à quelques départements, mais il doit pouvoir irriguer l'ensemble du syndicat dans la perspective de formations des militant·es.

Le SNUipp-FSU continue de se donner les moyens de visibiliser le chantier travail, articuler son activité avec les secteurs nationaux, de manière à outiller les SD et favoriser la réflexion des personnels sur tous les aspects du métier.

#### **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 implique 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.

C'est pourquoi le SNUipp-FSU informera régulièrement les syndiqué-es sur son fonctionnement original et pluraliste. Il rendra plus lisible et visible auprès des adhérent-es les orientations et positionnements des courants de pensées du syndicat, qui nourrissent le débat et contribuent à une synthèse partagée par le plus grand nombre. Ainsi, chaque nouvel-le adhérent-e du SNUipp-FSU sera destinataire d'une publication expliquant son identité, son histoire, son fonctionnement nourri par les courants de pensée.

Donner à voir le caractère novateur et démocratique de ce fonctionnement peut prendre la forme de publications périodiques, de contributions autour d'un sujet commun ou lors d'un débat interne important comme la signature ou pas d'un accord social par exemple. L'organisation de débats ou de soirées thématiques dans le cadre de CS élargis peut être envisagé localement.

Concernant la consultation interne statutaire, le SNUipp-FSU s'adressera spécifiquement aux syndiqué-es pour rappeler les enjeux de cette consultation et/ou les réunira à l'occasion d'assemblées générales de secteur pendant la période de vote.

### **La place des syndiqué-es**

Les entrées dans le syndicalisme sont diverses. Elles peuvent être par construction sociale, familiale, politique, ou parce que le SNUipp-FSU a bien informé et ou accompagné les personnels ; et enfin, parce qu'il a montré qu'il était un espace collectif de défense et de conquête de droits et qu'il agit pour changer le métier, l'école et la société.

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 alors même que la surcharge de travail liée à l'accompagnement individuel est chronophage. 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 donner plus de place aux syndiqué-es et 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 et échanger directement. Tout en gardant la nécessité de consulter la profession, il est indispensable de multiplier la consultation de nos syndiqué-es afin de les impliquer davantage dans la construction du syndicat.

La place et le rôle des syndiqué-es doivent être pensés et réfléchis 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, elle ou iel est au centre de notre fonctionnement, il, elle ou iel doit pouvoir mettre en avant son organisation syndicale. Une réflexion doit être menée sur la manière de développer l'implication des adhérent-es de façon à les rendre actrices et acteurs dans leurs écoles, auprès des personnels de leurs écoles (assemblée générale locale, listes de diffusion d'informations militantes, temps conviviaux, ASA à des adhérent-es qui veulent découvrir la vie d'une section départementale, etc.).

### **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 élan supplémentaire pour faire vivre le réseau des référent-es dans les écoles et les circonscriptions afin de redynamiser notre syndicalisme ancré sur le terrain. Ce qui implique de mener une réflexion sur le sens de ce maillage et les leviers à actionner pour dynamiser et faire vivre ces relais.

Enfin une attention particulière continuera à être portée sur les entrant-es dans le métier, les AESH, les contractuel-les enseignant-es, les directeur-trices d'écoles, les psychologues de l'Éducation Nationale.

Concernant les AESH, personnels n'ayant pas de syndicat propre au sein de la FSU, il est nécessaire de mettre en œuvre un véritable travail collectif avec les syndicats concernés du 2nd degré de la FSU en se donnant les moyens d'intégrer les AESH. Les questions liées à la précarité et au métier d'AESH seront traitées à tous les niveaux du SNUipp-FSU (SD et national) avec une attention particulière à l'implication des AESH elles et eux-mêmes.

### **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 en y exigeant partout un accès libre et légitime. 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. Les nouvelles modalités de formation impliquent que les étudiant-es fonctionnaires stagiaires seront, pour une partie d'entre elles et eux, en classe à temps plein à la rentrée 2022. Des tournées d'école devront être davantage développées pour aller à leur rencontre sur le terrain. 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 en favorisant les réseaux libres des GAFAM, 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, stages spécifiques alliant les questions pédagogiques, revendicatives et sociétales...).

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, elles et iels trouveront plus d'intérêt 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. Le SNUipp-FSU en fait une priorité.

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 de tous les profils militants, en particulier les femmes et des jeunes passe aussi par la formation.

Pour toutes ces raisons, le SNUipp-FSU se dote d'un secteur formation. Il travaillera avec les autres secteurs et 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 et l'expertise construite (instances, communication, droits des personnels, thématiques néo, ASH, services publics, précarité...), mais aussi des contenus en lien avec des chercheur·es traitant des questions professionnelles, sociologiques, économiques, historiques, politiques, sociétales, environnementales. Elle doit aussi permettre une appréhension de l'histoire du SNUipp-FSU, de la FSU, du syndicalisme et des grands faits politiques qui ont marqué l'histoire du mouvement ouvrier au cours de sa construction.

Le plan de formation syndicale fera l'objet d'un point des débats du Conseil National.

Les conditions de l'utilisation d'outils de formation à distance et de mise à disposition de vidéos doivent être étudiées (en métropole comme dans les DROM), en plus de formations en présentiel.

Le SNUipp-FSU a la volonté de mettre en place des sessions décentralisées et un plan de formation à plusieurs niveaux au plus près des besoins. Il veillera à faciliter la participation du plus grand nombre en s'appuyant entre autres sur des formations de formateurs·trices.

#### **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 répond à l'exigence d'améliorer l'égalité et la démocratie dans le syndicat. 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.

La féminisation des équipes militantes ne doit pas se limiter au seul renouvellement. Plusieurs leviers peuvent être mis en place immédiatement afin de la favoriser. La présence des femmes ne peut être renvoyé à leur seule responsabilité / volonté et notamment à leurs obligations ou choix familiaux. Afin de prendre en compte cette réalité, une attention particulière sur les modalités de fonctionnement interne et d'organisation du temps militant pour favoriser l'investissement des femmes: temps de parole minuté et limité, alternance des interventions femmes/hommes, formation des militantes à la prise de parole et plus largement à la communication et outiller les hommes pour qu'il la partage ; horaires de nature à favoriser la présence des femmes, défraiement du transport, prise en charge et/ou organisation de la garde des enfants en s'appuyant sur une étude des besoins.

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 répondre à la nécessité d'assurer une continuité de l'activité et de l'action syndicale.

Le renouvellement sur l'ensemble des composantes du syndicat est une nécessité et doit veiller à ce qu'il soit à l'image de la profession dans toute sa diversité avec une attention pour les personnes en situation de handicap. 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.

Les responsabilités départementales et nationales comportent de nombreux aspects positifs qui sont à mettre en avant pour les rendre plus attractives. Afin qu'elles ne fassent pas « peur », il est également important de renforcer l'organisation collective du travail. La prise en charge progressive des dossiers mais aussi la "désacralisation" des fonctions départementales et nationales sont à interroger. Pour favoriser le renouvellement et la prise de responsabilité le SNUipp-FSU engage une réflexion sur la mixité des co-secrétariats départementaux.

Des progrès ont été accomplis dans les sections départementales et l'équipe nationale pour que les militant-es syndicaux-ales ne restent pas éloigné-es de l'exercice du métier pendant une durée supérieure à deux mandats. Plus généralement, une limitation des mandats est un élément essentiel dans le renouvellement des équipes militantes car elle permet de donner un horizon temporel aux mandats syndicaux. 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. Cette transmission nécessite de dégager du temps spécifique, d'explicitier et clarifier les différentes missions du syndicat, des militant-es, des représentant-es élu-es des personnels, retravailler sur le sens du collectif, rappeler qu'on n'est pas seul-e, et rendre explicite le fait que l'action de chacun-e compte. 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 et iels 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.

Cette intégration repose avant tout sur la formation syndicale. Mais aussi, matériellement et politiquement avec par exemple le défraiement du transport, la prise en charge de la garde des enfants, avec l'élaboration d'un guide, lors des CS en prenant un temps pour expliquer le fonctionnement interne ou en les impliquant sur une thématique précise puis leur permettre de s'ouvrir progressivement vers d'autres domaines. Pour le SNUipp-FSU, il est utile de s'appuyer sur un maillage local afin de permettre une « décentralisation » du militantisme départemental, de construire un outil type « lettre du/de la militant-e » afin d'informer et d'outiller les militant-es de terrain sur de possibles actions et sur le reste des actions menées par les sections départementales et nationales.

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). Le recours à la visioconférence a permis, que ce soit pour les instances internes comme pour les rencontres avec les collègues, de garder un lien indispensable à l'activité syndicale.

Si cette modalité d'organisation doit pouvoir perdurer, selon les réalités géographiques et temporelles, elle ne peut devenir la norme. En effet, les rencontres directes (entre militant-es et avec les collègues), de par la richesse des échanges qu'elles induisent, restent indispensables.

### **2.1.3. La syndicalisation\_**

La syndicalisation est inhérente à l'activité syndicale, marquant ainsi le lien avec la profession. Le SNUipp-FSU, en cherchant le contact direct et régulier avec les personnels (tournées d'écoles, permanences, RIS, stages, AG...), retraité-es, en les sollicitant régulièrement, en les associant à la construction de son projet, favorise l'adhésion. Le SNUipp-FSU n'a pour seule ressource que les cotisations de ses syndiqué-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, ...). Ce travail doit être une priorité partagée par le plus grand nombre de militant-es.

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, mobiliser et asseoir notre projet et notre spécificité auprès de l'ensemble de la profession. Le SNUipp-FSU sensibilisera les personnels à l'importance de se syndiquer, acte individuel au bénéfice de l'action collective.

La pérennisation des collectifs de travail, de l'engagement commun, des mobilisations massives repose fortement sur la syndicalisation. Si les questions individuelles, de carrière, de moyens peuvent augmenter le nombre de syndiqué-es, le SNUipp-FSU doit également poursuivre sa réflexion pour une meilleure prise en compte des questions relatives au métier et des questions sociétales. L'outil syndical est un espace collectif et d'échanges vivant. Le mettre en avant peut faciliter et dynamiser l'engagement syndical mais aussi de faire émerger des nouvelles modalités d'action. Cela nécessite que les militant-es soient outillé-es sur l'importance de la

syndicalisation. Le maillage sur l'ensemble du territoire doit permettre de partager les avancées acquises, les conquêtes afin de fédérer la profession autour du projet syndical du SNUipp-FSU.

L'évolution du nombre de syndiqué-es doit être analysée régulièrement tant dans ses aspects sociologiques et politiques qu'en terme de réponses à apporter pour améliorer la fidélisation et développer l'attractivité du SNUipp-FSU.

#### **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, notamment par 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 réactif (les ruches) pour faire de toutes les correspondant-es école des vecteurs des prises de position, de partage du projet du SNUipp-FSU, comme des retours des collègues. 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 populariser et relayer le projet du SNUipp-FSU. D'autre part, la presse départementale et nationale au format papier garantit la présence du SNUipp-FSU dans toutes les écoles. De même, la diffusion des SNU-Infos, doit concourir à améliorer leur audience, à populariser l'ensemble des sujets traités et des productions du SNUipp-FSU.

La question de la diffusion des publications nationales et départementales au seul format numérique peut être interrogée en prenant en compte à la fois la pertinence des versions papiers, les nouveaux modes de lecture, les frais engendrés et les charges de travail.

Une réflexion doit être menée sur la mise en avant des initiatives, actions, informations départementales comme nationales en fonction des outils de communication et des supports : outils numériques (sites, réseaux sociaux, mails, lettre électro, SMS, espace adhérent-es, application mobile éventuelle...), papiers (FSC, bulletins départementaux, affiches, publications spécifiques, tracts, courriers ciblés...).

Nationalement, la presse et le site, dans le cadre de l'affichage d'un syndicat au plus près des personnels, rend lisible le projet du SNUipp-FSU, de la FSU et leurs actions sur le terrain.

Le SNUipp-FSU proposera des formations aux militant-es autour des diverses problématiques de communication. La communication avec la presse nécessite une formation spécifique et une réflexion sur les moyens de partager les argumentations.

Le SNUipp-FSU continuera de demander la levée des restrictions concernant la diffusion des lettres OSTIC.

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

L'actualité entre pandémie et politique du Ministre a engendré 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 l'ensemble des personnels actifs et retraités.

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 notes 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. Le SNUipp-FSU dans la FSU**

Le SNUipp-FSU rappelle son attachement au trépied fondateur de la FSU : sections départementales fédérales, élément prépondérant de la vie fédérale, syndicats nationaux et tendances. Dans ce cadre, il 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 posant la question de la répartition interne des moyens qu'elle met à leur disposition.

#### **2.1.4.2. 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 doit prendre toute sa place dans ces instances malgré les difficultés qui peuvent exister.

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 ne soit à la charge d'un·e seul·e militant·e.

### **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, de combattre les idées qui vont à l'encontre de ses mandats 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, dans la FSU, contribuera à cet objectif en se mettant en capacité de prendre en charge et de traiter des sujets fonction publique, interprofessionnels et sociétaux, 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.

Le SNUipp-FSU doit outiller et former ses militant·es pour cette démarche spécifique, pour que le débat sur la méthode puisse se poursuivre dans les conseils syndicaux mais aussi en Conseil National. Le SNUipp-FSU prendra toute sa place dans la fédération pour impulser des initiatives telles que les temps d'information et de formation syndicales avec CGT et Solidaires, au niveau départemental, académique et national qui permettraient, à terme, de construire un corpus commun. A moyen ou long terme, cela pourrait passer par des listes communes aux élections professionnelles. Il faudra multiplier les occasions de se rencontrer, d'échanger et de partager nos valeurs. La tenue d'instances de décisions communes peut être envisagée. Des formations militantes intersyndicales peuvent aussi se mettre en place pour apprendre de nos méthodes de travail et modes de prise de décision.

Les revendications débouchant sur des actions unitaires feront l'objet de campagne de communication commune visant à mettre en avant publiquement notre volonté de construire ce nouvel outil syndical.

Les adhérent·es doivent être informé·es, associé·es voire consulté·es sur les initiatives prises dans le cadre de cet objectif d'unification afin d'en être partie prenante.

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, collectifs de luttes, 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. Des modalités telles que l'organisation régulières de réunions publiques sur ces thèmes, ainsi que sur les services publics, avec les partenaires de "Plus Jamais Ça" pourraient permettre d'inscrire ces sujets dans le débat public.

### **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). Le SNUipp-FSU dénonce les pressions sur les personnels et leurs représentants les empêchant d'exercer leur droit syndical.

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, de leurs élèves, des familles, 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 et encourage les sections départementales à développer des alternatives pour la contourner.

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. Le SNUipp-FSU construira les mobilisations nécessaires avec les personnels.

#### **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...). Il exige le rétablissement des instances paritaires et l'abrogation de la loi Transformation de la Fonction Publique. La disparition de ces instances n'empêchera pas le SNUipp-FSU (notamment par le biais de groupes de travail) d'informer et de défendre les collègues par tous les moyens en remettant la question de la transparence et de l'équité au centre des préoccupations.

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 fermement 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, doit faire face à une multiplicité des sollicitations liée à l'éclatement du corps et des revendications qui créent une augmentation de la charge de travail syndical. Il 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 d'impulser 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 public qui pervertissent le métier, déstabilisent les équipes enseignantes et fragilisent notre culture professionnelle et s'y opposer (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 sont un levier pour permettre du collectif dans un métier que le nouveau management public cherche à déshumaniser et individualiser.

### **Secteur Administratif et d'action juridique**

La dégradation du dialogue social, les compétences de plus en plus restreintes des instances de représentation des personnels, la multiplication de situations complexes accentuent la charge de travail des militant·es. Se défendre contre ces attaques et dénoncer les entraves, rédiger les recours contestant les décisions de l'administration, demandent souvent à être étayés par des arguments juridiques. En conséquence, le SNUipp-FSU se dote d'un secteur administratif et d'action juridique qui œuvrera en tant que conseil interne auprès de ses instances, de ses secteurs et de ses sections départementales. L'action juridique ne peut remplacer les mobilisations pour défendre et gagner des droits. C'est pourquoi il évaluera également l'opportunité d'intervenir sur des dossiers collectifs, intéressant sur le fond l'ensemble de la profession, afin de maintenir, conforter des droits ou en obtenir de nouveaux.

### **2.2.3. Élections 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, combatif 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 servent de point d'appui pour accompagner tous les personnels 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.

### **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. En ce sens, 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.

La commission nationale des retraité-es, en lien avec la SFR FSU, contribue à éclairer le syndicat sur des questions telles que la place des retraité-es dans la société, le pouvoir d'achat et 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, elles et iels 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 dans l'ensemble du syndicat afin de poursuivre la syndicalisation au moment du départ en retraite de tous les 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 communication 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 notamment par l'envoi à leur adresse de "l'info retraité-es" et le développement de stages retraitables.

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.

La très grande majorité des adhérent-es sont issu-es de quinze syndicats nationaux de la FSU, mais elle regroupe aussi des adhérent-es d'autres syndicats (Solidaires, FAEN, FGAF-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 qui mettrait en lumière les spécificités et les problématiques de chacun d'entre eux.

### **Changement de nom**

Le SNUipp-FSU acte le changement de son nom en FSU-SNUipp ce changement de nom sera effectif juste après les élections professionnelles.

Au vu de la majorité qui s'est dégagée pour une inversion immédiate de son nom de SNUipp-FSU en FSU-SNUipp, il invite les sections départementales qui le souhaitent à mettre en place cette inversion dès à présent. Il l'accompagne dans cette dynamique, en mettant à disposition des sections les supports numériques et la charte graphique permettant d'utiliser les noms et logo FSU-SNUipp.

Afin de préparer son changement de nom global, le SNUipp-FSU travaillera à une communication tout au long du 1er trimestre permettant de renforcer la visibilité de la FSU pour mieux la mettre en avant.

Le conseil national de novembre adoptera la proposition de modification statutaire pour un changement de nom au niveau national et pour l'ensemble des sections départementales qui sera votée lors d'un congrès extraordinaire au premier trimestre 2023.



## Motion présentée par la commission équipe nationale au congrès de Mulhouse 17 juin 2022

/

### Liste des 40 élus·es

La direction nationale du SNUipp-FSU est assurée par le Conseil National qui se réunit a minima 6 fois par an. Il est composé :

- d'un·e représentant·e par section départementale,
- des secrétaires académiques collègue
- du Secrétariat National et des Secteurs.

C'est pour réfléchir à la composition du secrétariat national et des secteurs que le Congrès National, dès son ouverture, a désigné en son sein une commission pluraliste composée de 5 Secrétaires Nationaux et de 15 délégué·es des Sections départementales. Cette commission de 20 personnes est mandatée pour soumettre au vote du congrès la liste des membres (20 SN et 20 secteurs) de la prochaine équipe nationale.

Les articles 19 et 20 de nos statuts rappellent la procédure de remontée et de traitement des candidatures.

- L'appel à candidature est lancé auprès des sections départementales au moins trois mois avant le congrès national. Les candidatures sont présentées dans les congrès départementaux. Entre deux congrès, tout renouvellement au sein de l'équipe nationale (secteur, SN, SG) doit être validé en Conseil National en respectant les équilibres qui ont présidé à leur composition. Le renouvellement d'un·e secrétaire national·e se fait parmi les élu·es secteur ou à partir de la liste des candidat·es enregistrée par le Congrès. Le renouvellement d'un·e membre de l'équipe des secteurs se fait par le Conseil National.
- Le traitement des candidatures et la composition de la liste tient compte de plusieurs éléments :
  - Garantir le pluralisme et le principe de synthèse. Les 20 sièges du Secrétariat National et les 20 sièges de l'équipe des Secteurs sont répartis en fonction du résultat des dernières élections internes du SNUipp-FSU : 14 sièges au titre d'Unité et Action et Sans Tendance et 6 sièges au titre de Ecole Emancipée.
  - Représentativité des sections départementales, de l'âge et des fonctions exercées.
  - Féminisation, rajeunissement, renouvellement et disponibilité militante.
  - Mise en place d'une équipe nationale à l'image de la profession.

50 candidatures ont été remontées par les départements (18 hommes et 32 femmes), pour 40 sièges à pourvoir. La commission s'est assurée de la recevabilité des candidatures à partir des équilibres et des critères partagés.

Elle a établi la liste qui intègre 5 nouvelles et nouveaux camarades Secrétaires nationaux·ales, 11 nouvelles et nouveaux camarades Secteurs avec une amélioration de l'équilibre femmes/hommes.

La commission équipe nationale propose la poursuite d'un co-secrétariat général pluraliste issu du Secrétariat National. Les trois co-secrétaires généraux se partagent les responsabilités. L'une d'entre eux, porte-parole, est chargée des relations avec la presse et les médias.

Lors des deux précédents congrès de Rodez et Perpignan, les motions présentées par la commission équipe nationale fixaient des objectifs collectifs pour lesquels des réponses ont été apportées.

Suite au congrès de Rodez, le lien entre le national et les sections a été renforcé. Les circulaires de problématisation et les questions des commissions sont envoyées avant les Conseils Nationaux aux sections départementales. Cela leur permet de construire leurs mandatements. Le règlement intérieur a été établi ainsi qu'un premier état des lieux des équipes militantes.

Le congrès de Perpignan a mandaté le Conseil National pour poursuivre ce travail sur les équipes militantes. Cela s'est traduit par la mise en place d'un groupe de travail équipes militantes chargé de :

- Favoriser le renouvellement, le rajeunissement et la féminisation des militant·es,
- Engager le tuitage des équipes militantes, départementales et nationales,
- Veiller à refléter la diversité des territoires dans l'équipe nationale,
- Affiner l'état des lieux de l'ensemble des décharges et des mandats des militant·es,
- Anticiper l'accompagnement des militant·es en fin de mandat.

Ce groupe de travail, composé de 20 militant·es des sections et du national s'est réuni à 6 reprises entre novembre 2020 et mars 2022. Ses réflexions ont été contrariées par la crise sanitaire qui a empêché tout travail en présentiel.

Un premier point des réflexions a été communiqué au Conseil National en mars 2021.

En mars 2022, le groupe de travail a produit un premier document de synthèse de ses réflexions et préconisations. Il se veut être une aide à la réflexion militante au sein des sections et du national. Il est diffusé via l'Intranet. Le travail restant partiel, nos mandats du thème 4 définissent la nécessité de poursuivre ce travail d'ici le prochain congrès.

Nos propositions pour le mandat à venir.

Afin de poursuivre le travail sur les équipes militantes, il est nécessaire de créer une commission nationale « équipes militantes» qui travaillera avec le secteur formation nouvellement créé. Elle sera chargée :

- de nourrir les réflexions et propositions sur des formations internes,
- de suivre l'évolution de l'engagement militant et des pratiques,
- de poursuivre la réflexion pour la levée des freins à la féminisation,
- de développer le travail de coordination académique,
- de rendre explicite le fonctionnement du national.

Pour coller aux évolutions du métier, améliorer le fonctionnement interne, la commission pourra également :

- élargir et favoriser l'implication des AESH dans la vie militante des sections et du national,
- réfléchir aux missions du·de la référent·e DROM et au renforcement du lien entre les sections DROM,
- poursuivre la réflexion sur l'organisation des conseils nationaux et du congrès pour favoriser les débats et l'implication des sections départementales.
- engager une réflexion sur l'évolution de la structure et des missions des secteurs nationaux en s'appuyant sur un état des lieux partagé.

La commission appelle à voter cette motion.

## Les 40 élus par le congrès

(<https://intra.snuipp.fr/spip.php?article9351>)

### **Secrétaires Nationaux**

Sophie ABRAHAM (Oise)

Claire BILLES (Bouches du Rhône)

Mathilde BLANCHARD (Pyrénées Atlantiques)

Alexandra BOJANIC (Orne)

Franck BROCK (Alpes Maritimes)

Magdalena CONCA (Hautes Alpes)

Guislain DAVID (Ille et Vilaine)

Marie DENIS (Haute Savoie)

Julien FERNANDEZ (Seine et Marne)

Adrien MARTINEZ (Gironde)

Sandrine MONIER (Puy de Dôme)

Joëlle NOLLER (Moselle)

Nina PALACIO (Yonne)

Thomas PIN (Seine et Marne)

Virginie PRIVAT (Pyrénées Orientales)

Nelly RIZZO (Loir et Cher)

Rachel SCHNEIDER (Seine St Denis)

Valérie TAVERNIER (Aveyron)

Blandine TURKI (Doubs)

Nicolas WALLET (Paris)

### **SECTEURS**

Serge BONTOUX (Paris)

Pierre CAMINADE (Vendée)

Pauline CANER (Hauts de Seine)

Antoine CHAUVEL (Sarthe)

Nolwenn CLARK (Val d'Oise)

Mallorie COUSSON (Jura)

Natacha DELAHAYE (Marne)

Laurianne DELAPORTE (Loiret)

Alessandra DIAKHATE (HDF)

Aurélie GAGNIER BOIVIN (Saône et Loire)

Sophie GRENON (Indre)

Pascal HOUDU (Hauts de Seine)

Betty JEAN DIT TEYSSIER (Gers)

Gaël LAUNAY (Morbihan)

Isabelle NICOLAS (Meurthe et Moselle)

Mayalen PEREZ (Indre)

Julien POIRIER (Savoie)

Laurence PONTZEELE (Pas de Calais)

Greg RAYNAL (Pyrénées Orientales)

Céline SIERRA (Loire Atlantique)

# **Texte action du congrès de Mulhouse**

## **Contexte global politique**

A l'issue du premier tour des élections législatives, l'abstention record et l'alarmante montée du score de l'extrême droite témoignent d'une défiance et d'un rejet des politiques d'E. Macron. Ces politiques néolibérales ont accentué les inégalités déjà prégnantes. Elles ont accéléré le démantèlement des services publics, dont l'Éducation et la Santé, placées en première ligne lors de la crise sanitaire. Les ambitions écologiques, la défense des droits LGBTQI et l'égalité entre les femmes et les hommes ont été réduites à de l'affichage. Les libertés individuelles ont été attaquées sans relâche, à travers la multiplication des lois sécuritaires, des expressions d'opposition violemment réprimées et une politique migratoire qui a honteusement sélectionné ses ayants droit.

Le SNUipp avec la FSU continue à lutter pour une école égalitaire et émancipatrice, des services publics en capacité de répondre aux besoins et une société plus juste prenant en compte l'urgence climatique.

## **D'autres politiques éducatives, pour une autre école**

Dans l'éducation, cinq années d'un ministre prônant une individualisation des apprentissages et un resserrement sur ce qu'il définit comme des fondamentaux, ont renforcé les inégalités scolaires, reproduisant les inégalités sociales. Le SNUipp-FSU s'oppose à cette politique éducative qui s'appuie sur un mépris des personnels et sur une série de prescriptions et d'évaluations, constituant un pilotage exacerbant la mise sous tutelle des pratiques enseignantes.

Comme premier signe du nouveau quinquennat, le président a annoncé, à Marseille, la généralisation de l'expérimentation, montrant ainsi que la contractualisation du système éducatif est sa priorité. « L'École du futur » d'E. Macron dérégulerait le service public d'éducation et détruirait son caractère égalitaire. Le SNUipp-FSU dénonce la mise en concurrence des élèves, des personnels et des écoles tout comme la volonté d'instaurer une hiérarchie au sein des équipes.

Il réaffirme son opposition à l'expérimentation marseillaise et à sa généralisation. Il continue de décrypter et de mobiliser contre ces projets qui mettent en cohérence la politique éducative de Macron avec la mise en place des CLA, des cités éducatives et des évaluations d'écoles. Il s'engage dans la rédaction d'une publication en ce sens.

**Le SNUipp-FSU exige l'abandon des évaluations d'école. Avant l'été, il publiera un document de décryptage des enjeux à destination de la profession et proposera une expression intersyndicale. Une campagne sera préparée dès le début de l'année scolaire pour informer, décrypter et mobiliser les enseignant·es et les AESH et convaincre les équipes des écoles à ne pas s'y engager. Il impulsera**

des temps forts dès la rentrée pour rendre visible cette campagne. A l'opposé de cette logique de contrats par objectifs, le SNUipp-FSU revendique la relance de l'Éducation prioritaire reposant sur des critères nationaux. Il rappelle le principe de « donner plus à celles et ceux qui ont le moins », tout en revendiquant des moyens ambitieux pour l'ensemble des écoles.

Le SNUipp-FSU porte un autre projet pour une école démocratique et émancipatrice. Il remet en avant la nécessité d'un plan d'urgence et organise une campagne autour de son livre blanc. Plus que jamais, le projet du SNUipp-FSU fait du collectif (classe et professionnel) et du renforcement de la professionnalité enseignante les ressorts de la lutte contre les inégalités scolaires.

Cela passera entre autres par le renforcement du collectif de travail (décharge d'école), la transformation de l'entrée dans le métier (pré-recrutement, refonte de la formation initiale) et la réappropriation de notre temps de travail (18+3).

### **L'école inclusive, une problématique centrale du métier**

L'inclusion est actuellement trop souvent source de souffrance pour les élèves, les familles et les personnels. Le gouvernement réduit le traitement de l'école inclusive au champ du handicap tout en détournant les moyens de l'adaptation scolaire. Le SNUipp-FSU fait le pari de toutes et tous capables, ce qui nécessite des moyens, notamment pour les RASED, la formation de tous les personnels et le développement de l'enseignement spécialisé. Il informera l'ensemble des personnels et construira avec eux une réponse syndicale forte.

### **AESH , vers un métier**

Lors de ce congrès de Mulhouse, le SNUipp-FSU s'est doté de mandats forts concernant les AESH avec la création d'un corps de la FPE dont découlera la reconnaissance d'un temps plein à 24+3h et la titularisation de toutes et tous les AESH en poste, soit environ 130 000 collègues dans l'Éducation nationale. Ces mandats engagent le SNUipp-FSU sur la voie de premiers chantiers à commencer par la création d'un référentiel métier, construit et alimenté par la participation des AESH et leur expertise de terrain. Ce référentiel renforcera les revendications que le SNUipp-FSU portera auprès du MEN pour la création du corps.

Dès la rentrée, le SNUipp-FSU portera haut et fort ses mandats ambitieux. Il construira avec les AESH, dans un cadre fédéral et intersyndical les actions et mobilisations à la hauteur des enjeux. A cette fin, il mettra en place des groupes de travail et relancera la commission nationale afin qu'elles et ils soient actrices et acteurs de l'expression de leur professionnalité.

### **Salaires, l'urgence de l'augmentation**

Face à l'inflation galopante, les salaires gelés dans la Fonction publique et la hausse des prix ayant notamment des incidences fortes sur les fournitures scolaires et les budgets de fonctionnement des écoles, le SNUipp-FSU exige une augmentation générale des salaires et un blocage des prix dans le cadre d'un autre partage des richesses.

## **Retraites, une bataille à venir**

Le SNUipp-FSU s'engage à préparer dès aujourd'hui la mobilisation contre la réforme des retraites annoncée. Il s'inscrit, avec la FSU, dans une dynamique intersyndicale offensive, la plus large possible. Il s'oppose à toute atteinte aux régimes spéciaux et au code des pensions ainsi qu'à tout report de l'âge légal et de l'allongement de la durée des cotisations. Il défend un départ à 60 ans avec des pensions de haut niveau. Il portera une proposition fédérale alternative garantissant de manière pérenne le maintien de ce acquis social.

## **Le syndicalisme de demain**

Le syndicalisme a été percuté par plus de 2 années de pandémie. Malgré tout, le SNUipp-FSU a maintenu le lien avec les collègues.

La Loi de la Transformation de la Fonction Publique a mis à mal le travail syndical en limitant les outils de défense collective, en particulier le paritarisme. Tout en continuant de demander l'abrogation de cette loi, le SNUipp-FSU s'attachera à valoriser ses actions et à mettre en avant son expertise, particulièrement dans le cadre des élections professionnelles.

Le SNUipp-FSU renoue avec les rencontres des collègues. Tournées d'écoles, stages, RIS sont une priorité et peuvent mêler questions pédagogiques et politiques, en s'appuyant sur les mouvements d'éducation nouvelle et populaire afin de développer des résistances et lancer des dynamiques.

Le SNUipp-FSU apporte un souffle nouveau en se dotant d'une formation militante audacieuse.

Le SNUipp a un rôle important à jouer au sein de la FSU pour porter un syndicalisme de transformation sociale. Il s'engage dans la mise en oeuvre du mandat du congrès de Metz de création d'un nouvel outil syndical se traduisant par la construction d'un cadre intersyndical pérenne FSU-CGT-Solidaires au plan national, ouvert à d'autres forces syndicales sans exclusive.

## **Dans la période**

Le SNUipp-FSU s'oppose aux politiques néolibérales et s'attache à convaincre que d'autres choix sont possibles ce qui passe par un changement des politiques éducatives, économiques, sociales et environnementales. Il appelle à s'exprimer en ce sens, y compris dans les urnes le dimanche 19 juin où il appelle à n'accorder aucune voix à l'extrême droite.

Par la suite, il travaillera aux multiples convergences dans le cadre syndical et des collectifs dont le FSU et le SNUipp-FSU sont membres afin d'établir, partout où cela sera possible, les rapports de force nécessaires dans les luttes à venir pour les salaires et pensions, les retraites et contre "l'école du futur".

Actuellement, 12 départements sont en vigilance rouge canicule. Le SNUipp-FSU affirme l'urgence d'un plan d'isolation du bâti scolaire par un financement d'Etat afin que les écoles soient des lieux "vivables" toute l'année.

Il construira avec la FSU et dans l'unité la plus large des mobilisations sur les salaires, les retraites et contre "l'école du futur".

## **Soutien au peuple Ukrainien**

Le SNUipp-FSU apporte son soutien total au peuple ukrainien qui est victime de l'agression russe. Il apporte aussi son soutien aux russes qui s'opposent à la guerre. Le SNUipp-FSU réaffirme la nécessité d'un cessez-le feu immédiat, le départ des troupes russes et une solution négociée sous l'égide des Nations-Unies qui garantisse une paix durable et le droit de l'Ukraine au respect de ses frontières. »

Le SNUipp-FSU exprime sa solidarité avec les personnels titulaires ou non qui exercent dans les lycées français d'Ukraine et demande que l'Etat mette tout en œuvre pour maintenir leurs emplois à la rentrée.

## **Rendre le métier attractif : un enjeu majeur pour le service public d'éducation**

Enseigner est un métier qui n'attire plus. Le nombre d'admissibles aux épreuves du CRPE 2022 est historiquement bas dans quasiment toutes les académies, alors que dans le même temps, le nombre de demandes de démissions et de ruptures conventionnelles ne cesse de s'accroître. Le manque de personnels titulaires entraîne une restriction des droits (à muter, au temps partiel, à bénéficier de congés de formation etc.) privant ainsi les collègues de perspectives professionnelles et/ou personnelles. Ces reculs inacceptables participent à la dégradation des conditions de travail et à la désaffection du métier. Le déclassement salarial persistant contribue également à ce manque d'attractivité structurel. Le recrutement de nombreux personnels contractuels mieux rémunérés que les titulaires en début de carrière et d'étudiant-es n'ayant pas ou peu de formation avant de se retrouver en responsabilité de classe et d'élèves, fragilise le service public d'éducation. Les équipes se déstructurent au rythme des contrats, la stabilité se délite et avec elle les projets pédagogiques, l'accompagnement des élèves et de leurs familles.

Cette crise de l'attractivité, devenue structurelle, se produit après des années de casse de l'école publique. Et bien que la contractualisation du métier d'enseignant soit un phénomène ancien dans certaines académies, il va cependant atteindre un niveau inégalé dès la rentrée de septembre 2022 et se généraliser. Ce que d'autres services publics ont connu avant nous ne doit pas se reproduire sur l'école et sur le métier enseignant.

Pour contrer cette désaffection grandissante et persistante, le ministre propose l'organisation de job dating : véritable déconsidération professionnelle pour le métier, les enseignant-es et le service public d'éducation. L'annonce récente de la mise en place de cellule de crise dans les rectorats au mois d'août relève de l'ineptie.

Pour le SNUipp-FSU, il y a urgence à rendre le métier attractif et des solutions existent!

Qu'il se place du côté de l'architecture de formation comme des revendications salariales, du recrutement comme des conditions de travail, ou encore de son volet

pédagogique, le projet du SNUipp-FSU répond à la double question de l'accès au métier et du maintien dans la profession, enjeu majeur pour les années à venir.

Il y a donc urgence à augmenter significativement les salaires, à améliorer les conditions de travail comme l'entrée dans le métier et à mettre en place des pré-recrutements afin d'élargir les viviers de candidat-es aux concours de recrutement, de sécuriser les parcours et de démocratiser l'accès au métier. Cela permettra alors de recruter des personnels sous statut de fonctionnaires à hauteur des besoins et de redonner du sens et de l'attractivité à notre métier !

*Paris, le 17 juin 2022*