

# 11<sup>e</sup> CONGRÈS NATIONAL DU SNUIPP-FSU

JUILLET 2019



Les **textes adoptés** au congrès  
du SNUipp-FSU de juin 2019

**L**e congrès national du SNUipp-FSU s'est tenu en juin dernier à Perpignan. Ce supplément de Fenêtres sur Cours vous en rend compte en publiant les textes des quatre thèmes de congrès qui ont été adoptés. Permettre à chacun d'avoir tous les éléments d'analyse et de propositions du SNUipp-FSU est une garantie de transparence et de démocratie.

---

## S O M M A I R E



Combattre les inégalités,  
construire une école démocratique  
et émancipatrice



Organisation & fonctionnement  
de l'école publique



Des droits à réaffirmer et à conquérir  
pour les personnels



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

# Combattre les inégalités, construire une école démocratique et émancipatrice

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

En cohérence avec les politiques néo-libérales, le ministre a dévoilé la logique idéologique de son projet pour l'école avec la loi « Pour l'école de la confiance ». Amorcée en 2000, la libéralisation de notre système scolaire a franchi un pas décisif avec ce projet de loi. Faisant fi des apports de pans entiers de la recherche, toutes les mesures adoptées depuis 2017 vont dans le sens du resserrement sur les « fondamentaux » (Lire, Ecrire, Compter, Respecter Autrui) et de l'individualisation des parcours et des apprentissages. Sans ambition pédagogique et éducative, cette loi, tout en prétendant réduire les inégalités, instaure une école à plusieurs vitesses, marquée par des logiques de sélection et de concurrence et qui renonce à la démocratisation du système scolaire. En prônant la « culture de l'évaluation », outil de mise en concurrence, il choisit comme levier principal pour changer l'école une transformation des métiers de l'enseignement en renforçant la ligne hiérarchique et le contrôle sur l'agir enseignant en limitant la liberté pédagogique inscrite dans la loi.

Les attaques touchent tous les niveaux de la scolarité :

suppressions de postes, recours aux contractuel-les, mise en place des établissements publics locaux d'enseignement des savoirs fondamentaux (EPLESF) et des EPLEI, réformes du lycée, de la voie professionnelle et Parcoursup, financement renforcé de l'école privée, cadre national affaibli par des déréglementations pour des expérimentations orientées ou imposées comme « Agir pour l'école », disparition de l'évaluation indépendante des politiques éducatives. La réforme de la formation des enseignant.es confirme les contours du métier dans une école libérale, marquée par le sous-investissement budgétaire : resserrement sur les « fondamentaux », volonté de formatage didactique et pédagogique, rapport permanent à l'évaluation, conception minorée d'un métier qui s'apprendrait sur le tas, étudiant.es utilisées comme moyens d'enseignement, création d'un vivier d'enseignant.es contractuel-les. Ces attaques s'inscrivent dans le cadre plus général de la réforme de la fonction publique.

Face à la mise en œuvre de ces politiques qui engendrent l'insatisfaction et la souffrance des personnels, le SNUipp-FSU porte son projet en lien avec toutes les composantes scolaires et sociales qui constituent l'environnement de l'école. À la rationalisation des moyens, il oppose un investissement budgétaire à la hauteur des besoins. À la concurrence, à la sélection et aux dérives autoritaires, il oppose la coopération et les collectifs de travail. À l'intensification du travail et aux prescriptions de « bonnes pratiques », il oppose un métier de conception et une réduction du temps d'enseignement (18h+3h). À la priorité donnée aux savoirs « fondamentaux », il oppose l'accès pour tou-tes aux à tous les savoirs constitutifs d'une culture émancipatrice. Tou-tes les élèves, et surtout celles et ceux des classes populaires, doivent avoir l'assurance d'une éducation qui leur permette de devenir des citoyennes et citoyens du XXIème siècle émancipé-es et épanoui-es, capables de comprendre le monde, d'exercer leur esprit critique et d'agir individuellement et collectivement, de s'insérer socialement et professionnellement, d'apprendre tout au long de leur vie.

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

## 1.1 Évolution générale des métiers

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

Dans le cadre du nouveau management public, ils et elles voient leur action encadrée par toujours plus de prescriptions. L'exercice de leur métier est empêché par des tâches parasites sans cesse renouvelées et des injonctions à rendre des comptes à une hiérarchie tatillonne pratiquant parfois l'autoritarisme, exerçant des pressions, engendrant de la souffrance. Le pilotage par les résultats qui concerne tous les niveaux par le biais des évaluations nationales standardisées, est un levier pour imposer les « bonnes pratiques » relevant essentiellement de partis pris ministériels idéologiques ne prenant pas en compte l'ensemble de la recherche. Ainsi contraints, les personnels se voient dépossédés de leur expertise, de leur professionnalité et de leur rôle de concepteur et sont réduits au rôle de simples exécutant-es.

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

Permettre la construction des gestes professionnels assurés et une réflexion sur ses pratiques, c'est penser et donner une réelle formation choisie régulière et ambitieuse, articulant la pratique avec les travaux de toute la recherche. Face aux injonctions et aux prescriptions hiérarchiques, le SNUipp-FSU défend le « pouvoir d'agir » des acteurs et actrices de l'école, la liberté pédagogique, les collectifs de travail, la culture professionnelle nourrie de son histoire pédagogique.

## 1.2 Collectif de travail

Face à la complexité croissante de métiers de l'éducation, le collectif est une ressource indispensable au fonctionnement des écoles, à l'élaboration de ressources pédagogiques et à la dynamique des équipes. Il permet

de sortir de l'isolement et constitue un des facteurs de réduction de la souffrance liée aux difficultés professionnelles. Le SNUipp-FSU est attaché au respect du fonctionnement du conseil des maîtres, instance démocratique qui permet aux professionnels de s'exprimer librement. Il revendique une réelle prise en compte institutionnelle généralisée des temps d'échange et d'élaboration par la déconnexion des temps élèves/enseignant-es. Il juge nécessaire un accès aux ressources utiles au travail au sein d'équipes pluri-professionnelles et une formation au travail collaboratif, et ce sur le temps de travail. L'accès à des groupes d'analyse des pratiques professionnelles animés par un tiers hors hiérarchie doit être facilité. Motivées par des raisons budgétaires et non pédagogiques, les fusions d'écoles maternelles et élémentaires, la menace des EPLEI et des EPELSF, fragilisent particulièrement la maternelle et nient l'identité professionnelle du 1<sup>er</sup> degré. Au cœur de cette identité, le collectif de travail est menacé par la perspective d'un fonctionnement hiérarchique et profondément transformé par un système de représentation dans de nouvelles instances issues du second degré (Conseils d'administration et pédagogique) : le quotidien en serait lourdement impacté et le fonctionnement démocratique de l'école entravé, ce que le SNUipp-FSU dénonce.

## 1.3 La formation initiale et continue, premier levier de la transformation du métier

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

Le SNUipp-FSU porte le projet d'une formation suffisamment dotée pour permettre aux enseignant-es d'être réellement concepteur-trices de leurs pratiques et non des exécutant-es. La formation, initiale comme continue, ne peut être remplacée par la formation à distance, ni se tenir pendant les vacances.

### — 1.3.1. BILAN ET PERSPECTIVES

Les différentes réformes de la formation initiale ont réduit chaque fois le temps de formation théorique indispensable à la réflexion et à l'appropriation, elles n'ont pas permis de démocratiser l'accès au métier et ont accentué la crise de recrutement en dégradant les conditions de formation des stagiaires, de travail des équipes, d'apprentissage des élèves. Le SNUipp-FSU considère que les conditions actuelles d'entrée dans le métier ne sont

pas acceptables.

Pour lutter contre la crise du recrutement qui s'installe dans la durée, il est nécessaire de mettre en place un plan pluriannuel de recrutement massif d'enseignant-es titulaires de la FP. Le recours à la liste complémentaire doit être systématique en cas de vacance de poste dans les départements.

Le métier d'enseignant-e souffre d'un déficit spécifique et inquiétant d'attractivité qu'il faut enrayer. Ce problème est renforcé dans certaines académies. La question de l'attractivité ne peut s'observer uniquement à l'aulne des réformes de la formation initiale même si elles y ont joué un rôle. La perte de l'attractivité de notre métier est une des questions essentielles face à laquelle le SNUipp-FSU porte un projet ambitieux pour notre métier. Ce projet s'articule autour de différents aspects en faveur de la revalorisation des salaires, de l'amélioration de l'image de notre métier, des conditions de travail (temps de travail, effectifs), de la formation, des droits des personnels...

Le manque de cadrage national induit par la loi LRU et l'absence d'anticipation de la diversité des parcours ont eu des conséquences néfastes sur la formation initiale et ont conduit à de très grandes disparités entre les universités.

Les moyens alloués à chaque établissement de formation ont drastiquement diminué depuis la création des ESPE, ils sont largement insuffisants et traduisent un choix politique qui ne permet pas d'assurer une formation de qualité. Les formateurs-trices de terrain du 1<sup>er</sup> degré sont trop souvent exclu-es de la conception de la formation initiale et leur participation à celle-ci au sein des ESPE est trop restreinte.

La charge de travail des stagiaires est trop importante, notamment du fait du mi-temps en responsabilité qui les place en difficulté et en contradiction par rapport aux exigences et aux finalités de formation. À cela s'ajoute, pour la plupart des stagiaires, la nécessaire validation du M2. Les conditions actuelles d'exercice des stagiaires entraînent souffrance, stress, inégalité de traitement et incertitude liée à l'opacité des critères de validation. Elles favorisent de fait l'augmentation exponentielle du nombre de démissions et de non titularisations.

Le SNUipp-FSU s'oppose à la réforme en cours de la formation initiale qui poursuivra le démantèlement de l'école publique et du statut de fonctionnaire en recourant massivement à des contractuel-les. Le nouveau cadrage national imposé par le ministère va aggraver les conditions de formation des stagiaires, contraindre les pratiques enseignantes, restreindre la

liberté pédagogique des formateurs-trices et ne permettra pas d'enrayer la crise de recrutement. Les établissements de formation n'emploieront plus de formateur-trices propres. Le SNUipp-FSU refuse l'idée d'une spécialisation "Enseignement étranger". D'une part, l'accès à l'étranger pourrait être réservé aux seuls détenteurs de cette certification et empêcher la mobilité pour tou-tes et d'autre part, cela distingue l'acte d'enseigner en France et à l'étranger.

D'autres choix sont indispensables. Le SNUipp-FSU revendique la mise à plat de la formation des enseignant-es avec un budget suffisant et un cadrage national fort : une formation adossée à la recherche, dispensée par des équipes pluri catégorielles pour former des enseignant-es concepteurs-trices.

### — 1.3.2. DÉMOCRATISER L'ACCÈS AUX MÉTIERS

Le SNUipp-FSU revendique des systèmes d'aides (allocations d'études, bourses sur critères sociaux, accès au logement, crèches...) permettant d'assurer l'autonomie financière et la démocratisation de l'université, y compris pour les étudiant-es en reconversion. Pour les étudiant-es se destinant aux métiers de l'enseignement, des prérecrutements sont indispensables afin de garantir un vivier suffisant, sécuriser les parcours des étudiant-es et démocratiser l'accès au métier. Ils doivent être massifs, sans contrepartie de travail, ouvrir le droit à la retraite, être contingentés pour répondre aux besoins de chaque académie et permettre une rémunération suffisante pour poursuivre des études et préparer le concours. Le statut doit garantir des conditions d'encadrement et de formation pour obtenir le diplôme requis au concours puis réussir le concours.

Le SNUipp-FSU revendique des pré-recrutements sur l'ensemble du territoire, intégrant des critères sociaux dès l'entrée en L1 et à tous les niveaux du cursus universitaire, contingentés en fonction d'un plan pluri-annuel de recrutement. Pour les académies déficitaires, le SNUipp-FSU envisage un élargissement des modalités de pré-recrutement.

Une fois pré-recruté-es, les étudiant-es doivent pouvoir suivre des modules universitaires particuliers disciplinaires, didactiques et pédagogiques, des stages d'observation et de pratique accompagnée, ouverts à tous les cursus universitaires. Leur objectif serait à la fois de conforter le choix professionnel de l'étudiant-e et de permettre sa réussite au concours. Ces modules ne peuvent se substituer à la formation initiale délivrée après le recrutement.

Le SNUipp-FSU s'oppose à la préprofessionnalisation de certain-es AED envisagée par la loi et qui n'a rien de comparable avec les pré-recrutements et la préprofessionnalisation qu'il porte. En effet, ces AED devront être présent-es 8h par semaine dans l'école, ce qui amputera leurs horaires universitaires et fragilisera l'obtention de leurs diplômes. De plus, ce dispositif réduira

la formation à un mimétisme des gestes professionnels. De surcroît, il permettra la mise en responsabilité d'étudiant-es, ce qui conduira à disposer d'un vivier de remplaçant-es à bas coût. Ces contrats ne permettront pas une meilleure réussite au concours, ne répondant ainsi pas aux objectifs de pré-recrutements et favoriseront l'échec dans le parcours universitaire des étudiant-es concerné-es. Le SNUipp-FSU s'oppose à la mise en responsabilité et à l'utilisation d'étudiant-es comme moyens de remplacement.

### — 1.3.3. PARCOURS DE FORMATION ET RECRUTEMENT

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

Le SNUipp-FSU s'oppose à la réforme de l'architecture de la formation initiale, engagée par le ministère, prévoyant le recours, dès la L2, à des étudiant-es contractuel-les qui effectueront 8h dans les écoles avec des missions de remplacement, un concours en fin de Master 2, une mise sous tutelle des établissements de formation et un resserrement sur les fondamentaux, ce qui est inacceptable. Avec un tel schéma, l'entrée dans le métier sera repoussée d'un an et c'est tout le déroulé de carrière qui sera retardé : conditions de départ à la retraite une fois de plus dégradées, conduisant à un réel recul pour la carrière des enseignant-es et compromettant la démocratisation des métiers de l'enseignement. Le MEN, dans le cadre du projet de réforme de la Fonction Publique, constituera à terme un nouveau vivier de contractuel-les enseignant-es, alimenté par des étudiant-es formé-es et détenant un Master MEEF, non lauréat-es du concours, ce qui pourra induire la disparition des postes statutaires de remplaçants.

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

- Un concours sous condition de licence placé en fin de L3, garantissant le statut de fonctionnaire. Aucun prérequis professionnel ne doit être exigé.
- Deux années pleines et entières de formation universitaire et professionnelle, sous statut de fonctionnaire stagiaire, reconnues par un master.
- Une entrée accompagnée et progressive dans le métier (année de T1 à mi-temps en responsabilité, dont la modalité pourrait permettre d'assurer le complément de décharge des PEMF, formation continuée en T2).

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

### — 1.3.4. LES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION

Le SNUipp-FSU s'oppose à la création des INSPE et réclame un cadrage national

fort des moyens financiers et des volumes de formation nécessaires à la formation d'enseignant-es concepteur-trices.

Ces établissements doivent fonctionner avec des équipes pluricatégories de formateur-trices et exister à proximité des écoles. Ce qui implique, leur présence dans chaque département et en nombre suffisant au regard du nombre de stagiaires et de la géographie du département.

Ils doivent assurer une formation professionnelle universitaire adossée à toute la recherche, en présentiel, garantissant une qualification élevée des enseignant-es et être pleinement engagées dans la formation continue.

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

Ils doivent rester indépendants des lobbies économiques, avec des moyens financiers propres, gérés de manière démocratique, autonomes du pouvoir politique.

Leur directrice ou directeur doit être élu-e par les enseignant-es, chercheurs-ses, personnels et usagers-ères et des appels à candidature doivent être publiés de façon transparente.

Le SNUipp-FSU s'oppose à la nomination des directeur-trices par le ou la Ministre. Concernant les établissements de formation, le SNUipp-FSU se dote d'un mandat d'étude. Il poursuit la réflexion dans un cadre fédéral.

**Cf Corpus page 44 « Rôle et place des IUFM/ESPE ».**

### — 1.3.5. CONTENUS DE FORMATION :

#### ARTICULATION ENTRE THÉORIE ET PRATIQUE

Le SNUipp-FSU s'oppose à toute formation recentrée sur les « fondamentaux », dont la conception repose sur des postulats idéologiques, rétrogrades et contraires aux valeurs humanistes. Le SNUipp FSU souhaite que tous les champs disciplinaires soient maintenus sans les hiérarchiser. Cette formation disciplinaire, scientifique, didactique et pédagogique de haut niveau doit s'inscrire dans la polyvalence du métier.

Des modules de formation obligatoires doivent être également proposés concernant :

- La connaissance du développement de l'enfant et des processus d'apprentissage des élèves dans toute leur dimension psychologique, sociale et culturelle permettant l'accueil et la scolarisation des élèves allophones, en situation de handicap et en grandes difficultés.
- Une formation aux gestes et postures professionnels, à la maîtrise de l'espace de la classe et des temps des apprentissages, à la gestion de groupe, à l'observation et l'évaluation des élèves.
- La connaissance du système éducatif actuel et son évolution en France et ailleurs, des mouvements pédagogiques, une formation aux

droits et devoirs du fonctionnaire.

- L'apprentissage du travail en équipe, la connaissance, le lien et la communication avec les différents partenaires de l'école, la gestion des conflits ; et une présentation des missions des directeurs d'école.
- La prévention des risques professionnels.

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

Pour les stagiaires, les stages ne doivent pas dépasser un tiers temps de formation, ils doivent inclure des stages massés permettant de découvrir tous les cycles et respecter une progressivité de l'observation à la responsabilité. Un stage filé peut être envisagé sans responsabilité de classe. Cf. **Corpus page 45 « Contenu de la formation ».**

### — 1.3.6. ÉVALUATION-VALIDATION-DOUBLE TUTORAT

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

Dans la situation actuelle, aucune validation d'UE ni diplôme supplémentaire ne doivent être exigés des stagiaires en formation adaptée. Cette formation adaptée à destination des titulaires de Master ou des « seconde carrière » doit prendre en compte les parcours antérieurs et permettre une validation des acquis de l'expérience (VAE) ou professionnelle (VAP).

Cf. **Corpus page 46 « Titularisation des stagiaires ».**

### — 1.3.7. LES FORMATRICES ET FORMATEURS

La « culture de l'évaluation » et la réforme de l'inspection modifient et alourdissent

en profondeur leurs missions. La réforme envisagée de la formation initiale impose un cahier des charges élaboré unilatéralement par les rectorats et instaure leur pilotage par les évaluations. Les formateur-trices doivent être sollicités-es en fonction des besoins, dans le respect de leurs missions. Les formateur-trices enseignant-es du premier degré doivent occuper, au sein d'équipes pluri-catégorielles, toute leur place dans la formation initiale.

Un recrutement de PEMF à hauteur des besoins doit être programmé pour garantir un maillage d'écoles d'application sur tout le territoire (REP, rural, urbain) et tout type de postes. Face à l'isolement des formateur-trices, les écoles d'application doivent évoluer, y compris dans leur dénomination, et se développer. Il ne doit plus être fait appel aux MAT pour exercer les missions des PEMF, en particulier le tutorat. Ils/elles doivent bénéficier d'un temps de décharge allant d'un tiers à un mi-temps. Le SNUipp-FSU dénonce le dévoiement des missions des formateur-trices qui en feraient des relais des prescriptions ministérielles ou des évaluateurs-trices des stagiaires. Ils/elles ont un rôle de conception de la formation en lien avec les besoins effectifs de terrain. Les missions des CP doivent se recentrer sur les nouveaux enseignant-es titulaires et la formation continue, en lien avec les INSPE/ESPE et sur l'accompagnement des équipes en favorisant le collectif de travail et la mise en place de projets initiés par les équipes. La préparation du CAFIPEMF doit être organisée sur le temps de service et permettre d'accéder à une formation universitaire qualifiante au sein des INSPE. Les formateur-trices doivent accéder à une formation continue leur permettant de maintenir un haut niveau de professionnalité, en lien avec les besoins des enseignant-es.

### — 1.3.8. FORMATION CONTINUE ET RESSOURCES

La formation tout au long de la carrière est un droit qui doit s'exercer sur le temps de classe et qui vise à susciter et conforter les dynamiques personnelles et collectives d'élaboration pédagogique. Le métier enseignant nécessite des espaces pour que le collectif professionnel nourrisse la pratique individuelle avec l'aide de formateur-trices pour problématiser les enjeux. La formation des enseignant-es dans la durée et à leur demande, la mise à disposition de ressources et de temps, la dispute professionnelle (débat, échanges...) permettent de reprendre la main sur le métier pour faire réussir tous les élèves. Une formation continue de qualité implique des temps de formation longs permettant une déconnexion de la classe.

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

Elles visent la modélisation des pratiques plutôt que l'accompagnement dans la mise en œuvre des programmes. Le SNUipp-FSU refuse que des protocoles à appliquer se substituent aux ressources dont la profession a besoin.

Sous couvert d'expérimentation et avec le soutien du ministère, il n'est pas acceptable pour le SNUipp-FSU que des éditeurs, des lobbies ou des officines privées comme « Agir pour l'École » aient la mainmise sur les animations pédagogiques et la formation initiale et continue des enseignant-es.

Les enseignants doivent avoir accès à l'ensemble des travaux de la recherche et des mouvements pédagogiques du CAPE et des ressources professionnelles qui constituent l'histoire et la culture du métier. Ils/elles doivent pouvoir accéder à leur initiative à des ateliers d'analyse de la pratique, à des observations de pratiques de classe entre pairs et s'engager dans des « bulles » de recherche-action. Face à l'offensive du ministère qui vise à uniformiser les pratiques, le SNUipp-FSU s'emploie à donner des points d'appui à la profession. Il contribue activement à « ouvrir des fenêtres » pour favoriser des choix pédagogiques libres et réfléchis. L'accès à toutes les formations assurées par les partenaires du CAPE doit faire l'objet d'autorisations d'absences rémunérées.

Inscrite dans une continuité avec une formation initiale de qualité, se déroulant sur le temps de classe, la formation continue doit permettre la validation d'acquis et la reconnaissance de qualifications et ne pas se réduire aux seules animations pédagogiques souvent destinées à la transmission des contenus institutionnels imposés niant la polyvalence du métier. Elle nécessite des moyens de formation suffisants et des plans de formation élaborés dans le cadre de conseils de formation départementaux dont la tenue doit être effective, garantie par des moyens de remplacement à la hauteur des besoins et par des stages massés de stagiaires. Elle se fonde nécessairement sur les besoins exprimés de tous les personnels et des équipes pédagogiques dont la consultation est systématique et sur le libre choix des personnels. Elle doit être renforcée en EP et pour toutes les écoles et les enseignant-es qui en manifestent le besoin. Elle participe à la construction et à la transmission d'une culture professionnelle, insuffisamment reconnue par l'institution. Elle ne peut être remplacée par la formation à distance. Magistère ne répond pas à l'exigence d'une formation de qualité : il ne peut en aucun cas être imposé. Ce ne peut être qu'une ressource à disposition des collègues qui le désirent, ne peut remplacer le présentiel et ne doit pas occasionner une surcharge de travail. Le SNUipp-FSU refuse le principe que la « formation continue » ait lieu sur le temps de vacances.

### — 1.3.9. LA FORMATION SPÉCIALISÉE

La formation spécialisée a été profondément modifiée en passant du CAPA-SH au CAPPEI : renforcement de l'éducation inclusive aux dépens de l'adapté scolaire, diminution drastique de

la quotité horaire de formation, suppression des options au profit de modules, prédominance du tronc commun, manque d'exigence universitaire.... La circulaire CAPPEI de février 2017 marque un recul pour les personnels et poursuit le travail de « désécialisation » engagé par les ministères successifs. Cette formation au rabais, axée sur le principe du personnel ressource ne répond ni aux besoins des personnels ni à ceux des élèves. Le CAPPEI ne permet pas aujourd'hui d'identifier clairement les attendus de cet examen (épreuve 3) ce qui favorise une certification aléatoire et des taux de réussite très faibles. Le SNUipp-FSU revendique une autre formation spécialisée, plus ambitieuse, avec un retour aux spécificités, répondant en qualité et en nombre aux besoins du terrain et aux demandes des personnels, le tout dans un cadre national. Il exige le retour à une formation de 750 h sur une année et une augmentation des heures dédiées aux modules de professionnalisation finalisés par un écrit professionnel réflexif en lien avec la recherche universitaire. Une programmation pluri-annuelle des départs en formation spécialisée devra s'effectuer à tous les niveaux, prenant en compte les postes occupés par des enseignants non spécialisés, les postes vacants et les postes à créer.

L'application chaotique de la circulaire dans les départements nie les spécificités des missions. La volonté ministérielle permet aux personnels de devenir titulaires d'un poste spécialisé ne correspondant pas à leur option, sans véritable garantie de formation complémentaire. Le SNUipp-FSU revendique un cadrage national dans lequel l'option redevient l'élément prépondérant de la titularisation sur le poste spécialisé, évitant la confusion des missions. Il refuse les postes à profil et les commissions d'entretien.

Si les stages MIN doivent permettre une poursuite de formation, leur nombre est insuffisant pour répondre aux besoins de formation continue. Le SNUipp-FSU revendique leur augmentation significative et une répartition géographique et des défraiements effectifs facilitant les départs en stage partout en France, en tenant compte de la spécificité des départements ultra-marins, y compris pour les personnels non spécialisés et hors prolongation

CAPPEI. Le SNUipp-FSU revendique un budget national pour répondre aux besoins de tous les territoires. Il exige le retour d'une réelle formation différenciée pour l'ensemble des spécialités. La formation doit se dérouler exclusivement sur le temps de service et l'ensemble des personnels doit en être informé. Les orientations théoriques et professionnelles des stages MIN doivent traduire la diversité des approches scientifiques dont celles des sciences humaines.

#### — 1.3.10. FORMATION CONTINUE DES PSYCHOLOGUES EN

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

Il est nécessaire que la définition des actions de formation continue se base sur les besoins et les demandes des personnels et pas uniquement sur les besoins de l'institution en référence aux orientations de politique éducative. L'offre de formation continue doit respecter la diversité des approches scientifiques dont celles des sciences humaines. Cette formation doit être laissée au libre choix des personnels. La certification de formateur académique doit être accessible aux psychologues EDA (Éducation, Développement et Apprentissages). Le budget alloué à la formation continue doit pouvoir permettre à la fois des actions spécifiques à la spécialité du 1er degré (EDA) et des actions communes aux deux spécialités (EDA et EDO).

#### — 1.3.11. FORMATION INITIALE ET CONTINUE DES ACCOMPAGNANT-ES

Accompagner les élèves en situation de handicap est un vrai métier, la spécificité de la mission des accompagnant-es a rendu leur présence indispensable au sein des classes. Cela nécessite une formation en amont de la prise de poste, une formation continue qualifiante, en rapport avec les publics accompagnés et des groupes d'analyse de pratique pluri-catégoriels.

### 1.4 Projet du SNUipp pour le métier

La loi « Pour l'école de la confiance » vise à organiser le démantèlement du système éducatif public qui conduit à l'augmentation des inégalités scolaires et du poids des déterminismes sociaux dans la réussite scolaire. La mesure emblématique pour le gouvernement d'abaissement des effectifs en CP et CE1 de REP et REP+ et l'annonce de la limitation à 24 élèves dans les classes de la GS au CE1 hors EP, ne masquent pas le manque de moyens en postes et l'abandon de la même ambition pour tou-tes. La disparition des « Plus de maîtres que de classes » s'est faite sans évaluation du dispositif alors que de récents travaux de la recherche, à l'instar des équipes pédagogiques, pointent son efficacité. Ce choix atteste la volonté d'abandonner l'élaboration et le travail collectifs. Le dispositif des classes dédoublées encourage une politique éducative fondée sur une individualisation de la relation pédagogique, qui n'offre pas les gages d'une meilleure différenciation. L'injonction de réussite engendrée par ce dispositif est perverse : il stigmatise une partie de la population scolaire et rend les élèves, leur famille et les enseignant-es responsables de leur propre échec. Le SNUipp-FSU s'oppose au projet de loi Blanquer « pour l'École de la Confiance » et en demande le retrait.

Viser la démocratisation du système scolaire et la réussite de tous les élèves, c'est transformer notre système éducatif. C'est transformer le métier en dépassant l'équation « un maître, une classe » et développer tous les leviers permettant aux enseignant-es de se constituer en collectif de travail pour renforcer leur pouvoir d'agir. Le SNUipp-FSU défendra un enseignement favorisant une culture riche au sein d'un « faire commun » développant l'imagination, la sensibilité, l'analyse et l'esprit critique. Il poursuivra son travail de conviction pour promouvoir son projet pour l'école et le métier basé sur le respect de la polyvalence, sur la baisse du temps devant élèves avec la déconnexion des temps élèves et enseignant-es, sur un recrutement massif d'enseignant-es et sur la baisse des effectifs dans toutes les classes.

Cf : « Zoom Rodez », ci-dessous

## ZOOM - RODEZ, 2016

**Avancer vers de nouvelles organisations de l'école pour la réussite de tous et pour renforcer l'identité professionnelle des enseignant-es du 1er degré**

La réforme des rythmes scolaire affichée comme devant répondre "à des objectifs pédagogiques pour permettre aux enfants de mieux apprendre à l'école" n'a pas fait la preuve de son efficacité sur la réussite scolaire. L'exigence d'une meilleure prise en compte des besoins des élèves et les demandes institutionnelles et sociales croissantes ont complexifié le métier et alourdi la charge de travail des enseignant-es. La mise en place des APC sème la confusion sur ce qui relève de l'école obligatoire ou non. Il est urgent de recentrer le débat public sur les véritables enjeux de l'école. La réflexion sur les rythmes scolaires doit contribuer à une réforme sociétale et doit inclure un calendrier annuel

basé sur l'alternance 7/2.

Pour le SNUipp-FSU, permettre aux élèves de mieux apprendre suppose une transformation car le système éducatif contribue à générer de la difficulté scolaire et à accroître les inégalités. Celle-ci passe par une rupture avec les empilements de réformes rarement évaluées qui font perdre le sens du métier et alourdissent le travail des enseignant-es et par une amélioration des conditions de scolarisation des élèves. Il s'agit de transformer le métier d'enseignant-e en dépassant l'équation « un maître, une classe » et de développer tous les leviers qui permettent aux enseignant-es de se constituer en collectif de travail.

► Le SNUipp-FSU revendique :

La baisse du temps d'enseignement sans baisse du temps scolaire pour les élèves afin de répondre aux exigences d'une société qui assigne à l'école toujours plus de missions sans



lui donner les moyens de les assurer. Cette revendication du SNUipp-FSU dès sa création implique plus de maîtres que de classes et la déconnexion du temps élèves et du temps enseignant-es. Cela suppose des créations massives de postes mais ne doit pas être confondu avec l'actuel dispositif du PDMQC qui n'a pas pour but de réduire le temps de travail des enseignant-es mais qui contribue à l'évolution de la professionnalité enseignante.

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

La polyvalence du maître, constitutive de son identité professionnelle, peut s'articuler avec une polyvalence d'équipe mise en place au niveau de l'école (...). Les expériences de classes partagées existent déjà (décharges de direction ou de PEMF, temps partiels, décloisonnements...) et peuvent servir de base à la réflexion pédagogique pour une autre organisation de l'enseignement et des apprentissages. Assurer à tous les

élèves un accès à des savoirs solides, nécessite un haut niveau disciplinaire, pédagogique et didactique qui peut être favorisé par le partage des domaines d'apprentissage en fonction des choix des équipes. Cette organisation ne doit conduire ni à une « secondarisation » de l'école primaire, ni à la définition de postes à profil. Une véritable polyvalence d'équipe passe par le retour à une formation initiale et continue portant sur tous les champs disciplinaires avec un renforcement de certains domaines sans restreindre l'accès des enseignant-es à tous les types de postes d'adjoints.

► En tout premier lieu, cela passe par :

une première étape de la baisse du temps de travail avec la suppression sèche des APC dès la rentrée 2016. Les heures actuellement annualisées doivent être basées sur des horaires indicatifs hors du contrôle de la hiérarchie. Le SNUipp-FSU poursuit sa réflexion sur les ORS en étudiant la possibilité d'intégrer les heures annualisées dans l'emploi du temps régulier des écoles.

une généralisation sur tout le territoire des dispositifs actuels de concertation des REP+ (avec la même pondération que celle du second degré) qui doivent évoluer pour laisser davantage d'initiative aux équipes et leur donner le pouvoir d'agir.

un plan ambitieux de recrutement et de formation initiale et continue et de revalorisation du métier enseignant pour rendre effective rapidement la baisse du temps d'enseignement pour aboutir à 18h+3.

Le SNUipp-FSU revendique le rétablissement et le développement du dispositif « Plus de Maîtres que de Classes ». Ce dispositif renforce les collectifs de travail, permet l'évolution des pratiques, améliore le climat scolaire, tend à réduire les inégalités, favorise la réussite des élèves. Il est plébiscité par les équipes l'ayant expérimenté et la recherche

confirme les analyses de la profession. Il est et doit rester un levier essentiel comme élément structurel d'une école ambitieuse qui forme les citoyens libres et éclairés de demain. Ce dispositif d'enseignant-e supplémentaire est complémentaire de la revendication du 18+3h, permettant la déconnexion temps élèves/temps enseignant.

En tant qu'organisation majoritaire, la responsabilité du SNUipp-FSU dans la défense de la professionnalité enseignante est première. Fer de lance de la communauté éducative qu'il travaille à unir dans ses expressions et ses mobilisations, le SNUipp-FSU propose des ressources, des outils d'analyse et de formation, des stages, des colloques, l'UDA pour permettre aux professeur-es d'école de reprendre la main sur le métier, y compris sur des concepts tels que « fondamentaux ». Les actions qu'il initie ou auxquelles il participe pour la défense de l'école contribuent à redonner aux enseignant-es la fierté de leur métier et le goût pour le défendre.

Le SNUipp-FSU doit amplifier son action en direction des collègues au plus près du terrain articulant réflexion pédagogique et actions revendicatives. Il doit résolument s'autoriser à proposer des stages de formation à visée pédagogique pour ouvrir le champ des possibles en la matière et faire vivre la liberté pédagogique en donnant aux enseignant-es la possibilité d'opérer des choix éclairés au service de la réussite des élèves. Cela doit constituer un encouragement à tâtonner, essayer, construire et ainsi légitimer une alternative aux prescriptions et aux injonctions hiérarchiques. Des plans de formation locaux ou nationaux peuvent être développés. Les partenaires du syndicat que sont les mouvements pédagogiques et les associations complémentaires de l'école doivent

être associés à cette démarche. Le lien avec la recherche doit être renforcé et le SNUipp-FSU doit mettre à la disposition des enseignant-es les résultats des recherches, en particulier celles qui sont de nature à faire progresser l'école vers plus de démocratisation. Au plus près de la réalité du terrain, il doit être en capacité de développer des stages d'analyse de pratiques, d'analyses du travail pour que soient interrogés et transmis les gestes et la culture professionnels de notre milieu. Il s'agit ici de prendre le métier comme objet de travail, collectif et syndical.

Dans les campagnes de formation, la connaissance des droits est à développer. Des campagnes de décryptage du new management public se poursuivront en visant la prise de conscience du carcan dans lequel il enferme les agent-es et en faisant du conseil des maîtres l'un des lieux de résistance aux prescriptions abusives.

La présence médiatique du SNUipp-FSU est l'un des enjeux pour faire entendre et diffuser un autre discours sur l'école et sur le rôle que les enseignant-es y jouent auprès de la population et plus spécifiquement des parents d'élèves. Un site de décryptage des discours sur l'éducation permettrait de relever les « bobards » et les « fakenews » que véhiculent aussi bien certains discours des politiques que certains contenus des réseaux sociaux.



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

Le SNUipp-FSU porte le droit à l'éducation pour tous les enfants, tou-tes capables, et la réussite de tou-tes, c'est un enjeu d'égalité et de démocratisation. Il porte le projet d'une école où toutes et tous ont leur place, œuvrant à la formation des futur-es citoyen-nes et à l'émancipation individuelle et collective. Celle-ci passe par une politique éducative qui permette d'accéder à une culture commune ambitieuse, dans un contexte de pédagogie coopérative et respectueuse du rythme de toutes et tous, Pour le SNUipp-FSU, il est indispensable que l'école mette au centre de ses préoccupations la lutte contre les déterminismes sociaux.

Pour cela, il est nécessaire de construire une école au plus près des besoins des élèves dans un cadre collectif, tout en respectant de bonnes conditions de travail pour l'enseignant-e. Les choix pédagogiques des équipes sont présentés aux partenaires et aux familles et devraient tenir compte des soins quand ceux-ci sont nécessaires. Le travail avec les partenaires devrait se faire dans le cadre du secret partagé.

### 2.1 Quelle école inclusive ?

Le SNUipp-FSU porte le projet d'une école où chacun-e a sa place, et qui permette à toutes et tous de progresser. Il réaffirme le principe de l'éducabilité cognitive, du « tous et toutes capables ». La diversité, une richesse pour l'école, doit y trouver sa place. Celle-ci doit avoir les moyens de travailler avec tou-tes les élèves qui lui sont confiés-es. Il est nécessaire d'assurer la qualité des conditions d'apprentissage de tous les élèves de la classe.

La vision libérale de l'École et notamment dans son aspect inclusif, se réduit à un angle gestionnaire et ne répond pas à l'ensemble des questions qui se posent notamment depuis la loi d'orientation de 2013 et l'inclusion à marche forcée de tous les élèves dits à « besoins éducatifs particuliers » (BEP) : la logique comptable, l'absence d'accompagnement et de soutien, de formation, ne peuvent qu'engendrer sentiment d'impuissance, de culpabilité, de souffrance et de mal-être chez les personnels et les autres élèves de la classe. L'enseignant-e, par sa seule action pédagogique, ne peut répondre aux besoins de tou-tes les élèves.

Lorsque les conditions d'accueil des « élèves à besoins éducatifs particuliers » sont insuffisantes et inadaptées, que le projet de scolarisation et de soins n'est pas respecté, que les injonctions ne prennent pas en compte leurs besoins, alors les conditions d'une scolarité réussie ne sont pas réunies. Cela peut se traduire par des exclusions ou un changement d'école qui transfère le problème et augmente les risques d'échec scolaire et d'exclusion, particulièrement pour familles

défavorisées. De plus un changement de département peut entraîner une rupture de suivi. L'école devient alors maltraitante et ces situations dégradent les conditions d'accueil de l'ensemble des élèves et peuvent aller à l'encontre du tous capable.

La confusion entretenue dans la compréhension de la définition large des « élèves à besoins éducatifs particuliers » contribue à ne pas prendre en compte la réalité de la diversité des profils d'élèves accueillis et des moyens nécessaires pour la scolarisation dans de bonnes conditions. La notion de « Besoin Éducatif Particulier » est à interroger, elle repose notamment sur une hyper individualisation des parcours. Cette notion accentue les effets discriminatoires et les catégorisations simplificatrices. Le SNUipp-FSU se dotera d'un mandat d'étude sur les élèves dits à « Besoins Éducatifs Particuliers »

Le non accompagnement des élèves et des équipes enseignantes, les injonctions, la culpabilité renvoyée par l'institution, la souffrance, l'isolement dans lequel se trouvent les enseignant-es, dégradent le climat scolaire propice à la sérénité et aux apprentissages. Cela peut démotiver les enseignant-es voire les détourner de leur engagement en faveur de la scolarisation de tous les élèves.

Le SNUipp-FSU dénonce le manque d'ambition et de moyens du ministère et il accompagne les enseignant-es et les AESH en proposant des outils : réunions et stages pour reprendre la main sur le métier, mobiliser les écoles en lien avec les CHSCT, décrypter la politique actuelle de l'inclusion, construire et débattre des revendications. Le CHSCT doit jouer tout son rôle dans ses missions de prévention, de conseil et de protection, notamment dans la prise en compte des élèves qui nous perturbent. Dans ce cadre le SNUipp-FSU exigera une enquête auprès des personnels pour prévenir des risques de souffrances au travail.

L'école inclusive nécessite une politique volontariste et ambitieuse qui donne les moyens à son ambition : une formation initiale et continue solide, du temps institutionnel de concertation, des effectifs abaissés, des dispositifs ULIS en fonction des besoins, des RASED complets, des ERH en nombre suffisant, un accompagnement au plus près des équipes éducatives et dans les situations de violences et d'urgence, la prise en charge effective sur le temps scolaire. Le SNUipp-FSU exige que les décisions d'attribution d'AESH par la MDPH soient rapidement suivies du recrutement. Le SNUipp-FSU est vigilant pour qu'au nom de l'école inclusive ne se poursuive pas une politique d'assèchement des RASED, de démantèlement des SEGPA-EREA et de suppressions de postes dans tous les établissements spécialisés.

Les conditions d'une scolarité réussie

pour les élèves dits à « besoins éducatifs particuliers » passent par : le respect du projet de scolarisation voire de soin des élèves ; la mise en œuvre de l'adaptation scolaire avec l'intervention d'enseignant-es spécialisé-es autant que de besoin ; un accompagnement des enseignant-es qui scolarisent ces élèves. L'accueil dans les établissements spécialisés quand la scolarisation en milieu ordinaire n'est pas possible ou souhaitable pour l'élève. Le SNUipp-FSU engagera une campagne nationale sur cette question.

Le projet de scolarisation de l'élève ne peut être en aucun cas le résultat d'une seule injonction hiérarchique, il doit se faire en concertation entre la famille, les services de soins et l'équipe pédagogique, dans le respect du bien-être de l'enfant. Cette organisation nécessite une augmentation significative du nombre de places en structures spécialisées et un véritable partenariat avec celles-ci. L'action de l'école et de ses personnels doit permettre d'agir sur la prévention, la remédiation et l'adaptation. Cela implique un fonctionnement et des aménagements spécifiques par un investissement du collectif et plus de maîtres-ses dans l'école pourrait être une première réponse, de même qu'un collectif de travail pluri-professionnel respectant la professionnalité et les apports de chacun-e : lien avec les professionnel-les de santé, avec les structures spécialisées, avec les travailleur-euses sociaux et sociales, avec les familles et les AESH, sur un temps institutionnalisé.

L'école publique doit faire face aux nouveaux enjeux de l'externalisation et de la médicalisation, elle doit répondre à l'ambition d'une école émancipatrice pour toutes et tous. Le SNUipp-FSU se donne un mandat d'étude pour définir une équipe pluri professionnelle de service public, dont a besoin l'école, ses personnels, ses missions et ses modalités d'intervention et de concertation.

### 2.2 Effectifs réduits pour toutes et tous

109 693 classes accueillent plus de 25 élèves actuellement dans le primaire en France.

La baisse des effectifs est un levier de réussite scolaire. L'objectif poursuivi est la baisse des effectifs à 20 élèves dans toutes les classes, inclusions comprises, y compris dans les DOM et sans jamais réglementairement excéder 25, 20 en Éducation Prioritaire, en classes multi-niveaux et en rural, 15 en TPS-PS. Le SNUipp-FSU engage une réflexion sur la baisse spécifique des effectifs en maternelle. Dans les établissements médico-scolaires, les unités d'enseignement ne doivent pas dépasser



» 12 élèves par temps plein. Toute baisse des effectifs suppose la création de postes.

Alors que 70% des élèves issus des milieux populaires sont scolarisés hors EP, le déploiement des classes dédoublées, empêchant parfois l'intervention des RASED et dont le SNUipp-FSU demande un bilan n'a concerné que l'EP. Il s'est fait en supprimant les PDMQDC et au détriment des autres classes tous secteurs confondus (fermetures ou non-ouvertures, en EP, hors EP, secteur rural, maternelle, RASED).

Afin de réussir l'inclusion des élèves à besoins particuliers dans de bonnes conditions, il faut baisser significativement le nombre d'élèves par classe. Les RASED doivent être également renforcés ainsi que les PDMQDC.

### 2.3 Climat scolaire

Un bon climat scolaire permet d'améliorer les apprentissages et la sécurité des élèves. Améliorer le climat dans les écoles, implique d'élaborer un projet collectif, social porteur des valeurs du « tou-ttes capables », l'exercice de la laïcité et de la solidarité et la lutte contre les discriminations. Ce projet doit permettre à chaque élève de s'émanciper et à chaque professionnel-le d'affirmer sa professionnalité. Cela passe par un travail commun avec les partenaires de l'école, élèves, parents, personnels. Cela exige la prise en compte de nombreux paramètres : cadre de travail, stabilité choisie des équipes, personnels titulaires et formés, baisse des effectifs, taille des écoles notamment dans les territoires ultramarins, moyens donnés à l'inclusion, soutien et protection de l'institution. Les enseignant-es doivent bénéficier d'une formation solide pour lutter efficacement contre les différentes formes de harcèlement scolaire ou contre toutes formes de discriminations. Le dénigrement systémique des fonctionnaires propagé par l'idéologie libérale pendant que les personnels portent l'intérêt général n'est pas acceptable. A ce titre l'administration doit prendre ses responsabilités. Elle doit apporter un soutien systématique, immédiat et sans faille aux enseignant-es et les défendre.

Le contexte sociétal met l'institution scolaire sous tension. Le manque de concertation et l'absence de réponses institutionnelles adaptées aux besoins de certains élèves, la restriction du pouvoir d'agir des enseignant-es, la perte d'identité de l'école primaire, les RASED incomplets voire inexistantes à certains endroits, le manque de personnels sont des facteurs de détérioration du climat scolaire et social et de mise en danger des personnels et des élèves.

### 2.4 Relation aux familles

La qualité des relations entre l'école et les familles est un facteur important dans la réussite scolaire et participe de la construction

d'un bon climat scolaire.

Les parents doivent être reconnu-es comme premiers éducateur-trices de l'enfant, tout comme les enseignants-es doivent être reconnu-es et respecté-es comme pédagogues et des professionnels.

La mise en place de projets école famille nécessite une solide formation initiale et continue, un accompagnement et du temps reconnu institutionnellement pour rencontrer les familles. Ce temps de travail invisible pour entre autres développer la relation école famille, doit être mieux pris en compte dans l'enveloppe des 108h.

Celle-ci ne peut se réduire au cadre formel de la restitution des résultats aux évaluations nationales telle que l'impose le MEN, anxiogène pour les parents et les élèves. Toutes les initiatives existantes développées par les équipes doivent être reconnues et valorisées.

La mise en place des EPLESF nuit aux liens de proximité entre les personnels, l'école et les familles, notamment par la possible disparition des directeurs-trices. De par l'éloignement que cela peut induire, les conventions ruralité ont altéré ces liens. Aucune famille ne saurait être exclue ni stigmatisée, entre autres lors des sorties scolaires.

### 2.5 École maternelle, école première

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

Alors que 98% des enfants de trois ans sont scolarisés, l'instruction obligatoire à 3 ans annoncée lors d'Assises de la Maternelle caractérisées par la mise à l'écart des personnels qui font vivre l'école première au quotidien, contraindrait désormais les collectivités territoriales à financer les écoles maternelles privées au détriment des écoles publiques. Les conditions d'accueil, les conditions de travail et les effectifs à l'école publique sont menacés. Sans dotation supplémentaire, la scolarisation ne pourra être effective dans les DOM à la rentrée 2019 : un plan de rattrapage est indispensable, bien au-delà de cette seule tranche d'âge, pour des conditions de scolarisation équivalentes à la métropole. La scolarisation dès 2 ans, de tous les enfants notamment des milieux socialement défavorisés comme de ceux dont les parents en font la demande, doit être une priorité du service public d'éducation sur tout le territoire. Elle doit être maintenue et développée car elle est un facteur de réussite scolaire. L'instruction obligatoire à 3 ans n'est pas en soi un gage de renforcement de la maternelle si les conditions de scolarisation ne sont pas significativement améliorées.

L'école maternelle, organisée en cycle 1 de la PS à la GS, doit conserver sa spécificité avec

des missions scolaires ambitieuses qui ne peuvent être réduites à l'épanouissement et au vocabulaire. Ses finalités scolaires sont distinctes de la crèche et des jardins d'enfant. Ses missions ne doivent pas se « primariser » à nouveau. Ce risque de dérive est accentué par l'effet de la pression des évaluations CP/CE1. Les modalités actuelles d'évaluation fondées sur les attendus des programmes 2015 doivent être maintenues. Ces programmes doivent rester la référence pour les apprentissages et la formation continue. Le SNUipp-FSU œuvrera à la valorisation de la dénomination « école première ».

Les mandats du SNUipp-FSU adoptés à Rodez (effectifs réduits, formation initiale, PDMQDC, droit à la scolarisation à moins de trois ans, etc.) sont maintenus et renforcés par les revendications suivantes : l'affectation d'un-e ATSEM par classe à temps plein remplacée en cas d'absence, l'intervention des RASED complets et des enseignant-es itinérant-es d'UPE2A en réponses aux besoins identifiés, la possibilité de procéder à des aménagements des temps de scolarisation en coordination avec les familles selon les besoins physiologiques des plus jeunes élèves. Le SNUipp-FSU s'oppose à toute spécialisation maternelle qui entraînerait une césure du corps des PE. Les formations conjointes PE/ATSEM doivent respecter les prérogatives de chaque métier.

### 2.6 UPE2A, élèves allophones

La scolarisation des élèves allophones a fait l'objet d'une étude publiée par le Défenseur des droits. Ses constats, comme ses recommandations, confortent les exigences du SNUipp-FSU pour une meilleure prise en compte des besoins spécifiques de ces élèves, afin de faciliter la réussite scolaire mais aussi l'intégration dans la société de ces enfants et de leur famille dès la maternelle et ce sur l'ensemble du territoire, y compris dans les DROM. Le bilan d'accueil doit permettre une affectation la plus rapide possible. Dans tous les territoires le nombre de postes UPE2A doit être abondé dès que les besoins sont constatés, y compris en dehors des opérations de carte scolaire en convoquant des CT extraordinaires, les prévisions étant impossibles. L'effectif de ces dispositifs ne doit pas dépasser 12 élèves et les 9 heures hebdomadaires minimum d'enseignement intensif du français imposées par la loi doivent être respectées et prolongées au-delà d'un an lorsque cela est nécessaire. Les UPE2A doivent disposer d'un budget au même titre que les classes ordinaires.

Le SNUipp-FSU exige que les équipes bénéficient d'une formation ambitieuse pour une meilleure connaissance des besoins de ces élèves dont la scolarisation nécessite des enseignant-es titulaires avec toutes les certifications requises, disposant d'un matériel didactique adéquat, de locaux de travail décentes, de la possibilité de se déplacer autant que de besoin et d'un temps de concertation régulier et institutionnalisé. Le SNUipp-FSU demande que la prise en charge en UPE2A soit modulée et prolongée autant

de besoin, selon l'appréciation de l'équipe pédagogique. Dans les écoles maternelles, le « bain de langage » ne suffit pas toujours quand les facteurs sociaux, psycho-affectifs et environnementaux sont importants. Dans le cadre de la scolarisation obligatoire à partir de 3 ans, les élèves de maternelle doivent aussi en bénéficier.

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

L'école évolue en scolarisant des élèves identifiés de plus en plus, comme ayant des « besoins éducatifs particuliers », ce qui complexifie le travail. Le concept de « besoins éducatifs particuliers » pris dans une logique d'individualisation à outrance, ouvre la voie à une remise en cause du collectif d'apprentissage. L'enseignement en classe ordinaire se complexifie. La classe est un lieu de diversité dans laquelle il est de plus en plus difficile d'enseigner et d'apprendre. Cette transformation s'est faite tout en réduisant les moyens de l'ASH, par l'affaiblissement de sa formation spécialisée, le non remplacement chronique, la non reconstitution des RASED, l'ajout de dispositifs (PPRE, PAP...) mis en place sans concertation, sans moyen supplémentaire, sans formation, la suppression de structures ou la déconsidération des personnels de l'ASH second degré dans l'exercice de leurs missions. L'évolution prescrite dans la loi ne peut se faire sans renforcer les enseignements adaptés et spécialisé, qui manquent dans tous les départements et les outre-mers.

Les outils de scolarisation des élèves en situation de handicap (Gevasco, PPS...) doivent être au service des élèves et des professionnels qui les accompagnent. L'accompagnement des équipes et des parents d'élèves par des enseignant-es référent-es est essentiel, un débat doit s'ouvrir sur la complexité et le nombre d'outils. L'école d'aujourd'hui a encore plus besoin de ces personnels spécialisés, de leurs analyses et de leurs pratiques pédagogiques diversifiées. Ces personnels sont d'autant plus efficaces qu'ils interviennent auprès des élèves, pour une école dont la mission est de répondre aux enjeux de démocratisation.

Le SNUipp FSU devra aussi demander des statistiques et des bilans concernant le devenir des élèves issus d'Ulis, de SEGPA-EREA, d'IMPro ... pour pouvoir évaluer dans quelle mesure elles et ils sont inclus sur le plan professionnel et dans la société.

### — 2.7.1. RASED

La reconstruction des RASED complets n'est toujours pas à l'ordre du jour. Pourtant, ce dispositif en collaboration avec les équipes est essentiel pour répondre aux besoins des élèves, toujours plus nombreux, qui ont un rapport à l'école et aux savoirs qui ne leur permet pas d'entrer dans les apprentissages. Aujourd'hui les RASED n'ont pas les moyens d'assurer tous les suivis, ce qui oblige les familles à s'orienter vers

des aides extérieures augmentant les inégalités sociales et territoriales. De fait, les élèves issus de milieux populaires sont directement impactés, voire totalement exclus. De fait, les interventions en cycle 1 et 3 sont de plus en plus réduites, voire supprimées. Faute de RASED complets, avec ses 3 trois composantes, dans chaque école, le recours aux interventions hors 24h (APC, SRAN...), à l'externalisation et à la médicalisation de la grande difficulté scolaire s'amplifie. Cela pointe le renoncement de l'institution à l'adaptation scolaire, au repérage, à la prévention et à la prise en charge dès la petite section de maternelle, notamment dans les territoires ruraux.

L'aide relationnelle (G) dont le rôle auprès des élèves est essentiel en termes de prévention, de remédiation et de suivi, est particulièrement visée par le ministère, avec un nombre de postes et de départs en formation toujours en recul. Leur disparition progressive engendre des réponses inadaptées aux besoins des élèves, voire aucune réponse.

La transformation des missions vers les « personnels ressources » par le CAPPEI et les pôles ressources indique une volonté de remise en cause des aides directes aux élèves en difficulté. Les personnels des RASED risquent, peu à peu, de se couper du terrain et des équipes. Ils n'ont pas vocation à faire passer les évaluations nationales.

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

Le SNUipp-FSU maintient son exigence pour la refondation des RASED avec ses 3 composantes pour la réduction des inégalités et des difficultés scolaires par l'intervention directe auprès des élèves et des familles. Ces RASED complets doivent pouvoir être présents partout, au plus près des écoles, sur des secteurs raisonnables tenant compte de spécificités géographiques et/ou de difficultés particulières. Le SNUipp-FSU se dotera des outils nécessaires et engagera une recherche-action qualitative sur leur fonctionnement, pointant son impact sur le déroulement des apprentissages, sur le recours au para-médical, sur la relation famille-école, sur le climat scolaire, sur le vécu des enseignant-es et leur professionnalité.

### — 2.7.2. PÔLES RESSOURCES DE CIRCONSCRIPTION

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

L'enquête du collectif RASED de 2016 montre un constat « unanime sur leur inefficacité » pour résoudre des situations d'élèves de plus en plus complexes, en particulier les notifications MDPH non suivies. Ils ne peuvent se substituer entre autres au nécessaire travail de prévention et d'accompagnement des familles et des enseignant-es par les RASED. Si des échanges transversaux en matière de besoins en formation et de projets d'intervention sont souhaitables, l'élaboration des projets d'aide spécialisée doit relever des synthèses réalisées au sein des équipes RASED. Au regard du fonctionnement des pôles ressources, la question de leur maintien se pose. Dans les conditions actuelles, où ils ne répondent ni au besoin des élèves, ni à ceux des équipes, le SNUipp-FSU demande que le RASED sorte de ce dispositif.

### — 2.7.3. EGPA

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

#### 2.7.3.1. SEGPA

La circulaire de 2015 sur les SEGPA réaffirme, entre autres, la structure à minima de quatre divisions (une par niveau), de 16 élèves avec obligatoirement un minimum de deux ateliers professionnels, des moyens fléchés et un-e enseignant-e formé-e par classe, un-e directeur-trice formé-e et à temps plein par SEGPA. Les SEGPA doivent bénéficier au même titre que les classes de collège des moyens supplémentaires pour mettre en œuvre leurs propres projets pédagogiques (heures de marges). Sous couvert d'inclusion, il y a une volonté affichée de supprimer la structure classe et la DHG (Dotation Horaire Globale) spécifique aux SEGPA, pour inclure totalement les élèves en classe ordinaire. Le SNUipp-FSU réaffirme le droit à chacun-e d'avoir des conditions d'apprentissage de qualité en fonction de ses difficultés et de ses réussites. L'inclusion des élèves de SEGPA dans les classes ordinaires de collège ne doit pas aboutir à supprimer les postes ou à démanteler à terme la structure spécialisée. Le SNUipp-FSU s'oppose à la transformation de 6èmes SEGPA en 6èmes dites « inclusives » voire à des dispositifs dits « innovants » qui poursuivraient le même objectif. L'inclusion, quelles qu'en soient les formes, doit faire l'objet d'une concertation des équipes enseignantes en fonction des problématiques de chaque

élève, ne doit pas se faire au détriment de l'adaptation. Au vu de la structure actuelle du secondaire et des moyens humains, matériels et financiers qui lui sont alloués, l'inclusion est impossible au collège. A ce titre le SNUipp-FSU s'oppose à ce que ce dispositif soit dévoyé pour aboutir à supprimer des postes ou à démanteler à court terme la structure spécialisée.

Les accès aux formations qualifiantes et diplômantes de niveau V et aux diplômes supérieurs doivent être développés. Le SNUipp-FSU refuse cependant l'obligation pour tout-es de passer le DNB pro qui est totalement contradictoire avec l'esprit de la SEGPA. Le rôle du-de la PE de référence est primordial. Il instaure la vie de classe qui permet aux élèves de s'approprier des repères cohérents et donne du sens aux apprentissages. Il est la garantie d'une meilleure connaissance de l'élève afin d'élaborer un projet personnel cohérent qui prenne finement en compte la globalité de l'élève.

Le SNUipp-FSU demande la création de SEGPA dans les collèges isolés afin de n'exclure aucun-e élève de ces structures et revendique 15 élèves maximum par classe et 12 élèves maximum en éducation prioritaire. Il revendique pour chaque SEGPA les moyens. Les transports doivent être pris en charge et garantis jusqu'au collège. Enfin, la SEGPA ne doit pas déboucher sur un pôle ressource dans le collège.

### 2.7.3.2. EREA-ERPP

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

Le SNUipp-FSU revendique la reconnaissance professionnelle, le maintien et la recréation des postes d'enseignant-es éducateurs-trices en réaffirmant la nécessité d'un internat éducatif de qualité permettant à ces élèves une véritable ouverture sociale et culturelle gage d'une meilleure réussite scolaire avec une prise en charge et un accompagnement individuel sur la totalité des heures hors temps de classe ou d'atelier, y compris la nuit. Il demande la création d'un module spécifique au sein de la formation spécialisée.

### 2.7.4. PÉNITENTIAIRE, CENTRE ÉDUCATIF FERMÉ ET CENTRE ÉDUCATIF RENFORCÉ

L'Éducation Nationale doit réaffirmer sa place et son rôle en milieu pénitentiaire et dans toutes les structures pour mineurs soumis à l'obligation scolaire. La scolarisation doit y

être effective. Son intervention s'inscrit dans la volonté de lutter contre les ruptures scolaires avec l'ambition de permettre à chacun-e l'acquisition de savoirs, l'accès à des diplômes et l'accès à la culture y compris numérique afin de faciliter la réinsertion sociale. Les enseignant-es en milieu pénitentiaire doivent bénéficier de formation continue adaptée.

### 2.7.5. DISPOSITIFS ET CLASSE RELAIS

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

### 2.7.6. ULIS

L'ULIS est un dispositif essentiel pour viser l'inclusion des élèves, offrant une organisation pédagogique et des enseignements adaptés à leurs besoins dans le cadre de leur projet de scolarisation. Le SNUipp-FSU revendique de laisser la liberté aux enseignants-es d'ULIS d'inclure les élèves dans les classes qui correspondent à leurs besoins et à leurs compétences, définis en concertation et non uniquement sur leur classe d'âge de référence. L'enseignant-e d'ULIS doit pouvoir, dans le cadre de sa mission d'enseignement, organiser des temps de regroupement au sein de sa classe, autant que nécessaire, en réponse au BEP de chacun des élèves. Le SNUipp-FSU réaffirme le rôle prioritaire d'enseignement des coordonnateurs d'ULIS. Ils n'ont pas vocation à remplacer les RASÉD.

Sous l'effet d'une scolarisation d'élèves en attente de places dans d'autres structures et du manque de dispositifs. Les effectifs explosent dans les ULIS et la pression s'amplifie pour une inclusion forcée dans les classes ordinaires, niant les besoins des élèves et les missions des enseignant-es.

Le SNUipp-FSU revendique :

La création de dispositifs à hauteur des besoins sur tout le territoire et l'abaissement de l'effectif à 10 strictement ; une double comptabilisation des élèves d'ULIS ; la prise en compte du dispositif en terme de décharge de direction ; une baisse des effectifs de l'école accueillant une ULIS ; du temps de coordination de l'équipe pour l'inclusion et les ESS ; le droit pour des élèves bénéficiant d'une AVSi d'être scolarisé en ULIS ; la présence obligatoire a minima d'un-e AESH-co qualifié-e à temps plein ; du matériel spécifique et adapté. Il est nécessaire de développer un partenariat avec un service de soins pour chaque ULIS. Le SNUipp-FSU revendique des temps de formation avant toute installation d'ULIS au sein d'une école et des temps de formation conjointe (AESH-enseignants...) et des temps de concertation réguliers ensuite. Pour le SNUipp-FSU, les élèves d'ULIS-collège doivent pouvoir bénéficier des enseignements en ateliers pré-professionnels si leur projet d'orientation le précise. Il revendique des

moyens supplémentaires (humains, horaires) pour les mettre en place. Il exige la réécriture de la circulaire ULIS.

La question de la prise en compte des élèves se pose aussi pour les scolarisations à temps partagés avec un IME, ITEP..., chaque élève inclus devant compter pour un dans l'effectif.

### 2.7.7. UNITÉ D'ENSEIGNEMENT

Le ministère de la Santé a fixé des objectifs quantitatifs et temporels visant à trouver des modalités de scolarisation en milieu ordinaire pour 80% des enfants d'ITEP et d'IME d'ici à 3 ans dans l'ensemble du territoire. La transformation, à marche forcée, des métiers des enseignants d'ITEP et d'IME en personnes ressources fait douter de la garantie de pouvoir exercer ces fonctions dans le respect de la qualité du travail et de la santé des personnels. La transformation de l'offre médico-sociale se traduit par une augmentation de l'externalisation des unités d'enseignement. De même, la stratégie nationale pour l'autisme 2018-2022 prévoit d'augmenter les UEMA et de créer des UEEA. Dans ce cadre le SNUipp-FSU sera vigilant au maintien de classes internes aux ESMS et aux conditions dans lesquelles l'externalisation se fait : locaux scolaires, modalités de concertation des équipes (école et ESMS), formation, effectifs, maintien des plateaux techniques éducatifs et thérapeutiques et transport). Le SNUipp-FSU réaffirme le droit des élèves à la scolarisation tel que défini par la loi de 2005 mais dénonce que faute de place en ESMS, trop d'élèves sans solution soient alors scolarisés en milieu ordinaire sans réelle prise en compte de leurs besoins spécifiques éducatifs et thérapeutiques. Le SNUipp-FSU réaffirme la nécessité d'augmenter le nombre de postes pour répondre aux besoins.

Le SNUipp-FSU revendique un véritable service public médico-social avec des établissements relevant de l'Éducation Nationale, avec comme première étape l'obligation d'accueil pour l'ARS dans les établissements. Il demande la double comptabilisation des élèves des unités d'enseignement externalisées comme pour les ULIS et une décharge de service compensée pour les coordonnateurs. Les chercheurs ont mis en lumière l'efficacité des SESSAD pour l'inclusion des élèves en situation de handicap. Le rôle de l'enseignant spécialisé au sein de ces structures est primordial pour accompagner l'inclusion de ces enfants en lien avec les familles et permettre de mettre en œuvre les aménagements conditions de réussite, en fonction de chaque handicap. Le SNUipp-FSU demande le retour des enseignants de l'EN dans les SESSAD et l'organisation d'une formation CAPPEI pour ces personnels.

Le nouveau décret sur les DITEP, transforme le fonctionnement des ITEP : une scolarisation en milieu ordinaire plus importante de ses élèves, sans accompagnement garanti du plateau technique dans les écoles et une diminution du plateau technique de l'établissement. Dans certaines conditions, l'adaptation du PPS par l'ESS ne nécessite plus la saisine de la MDPH. Dans quelques départements, malgré l'absence de textes, ce processus s'étend aux IME. Le SNUipp-FSU s'oppose à la mise en

place et à la généralisation d'un tel processus à tous les établissements spécialisés, la CDAPH doit rester décisionnaire quant au parcours de scolarisation des élèves en situation de handicap.

#### — 2.7.8. PIAL

Les Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés sont déployés, expérimentalement et souvent dans l'opacité, depuis la rentrée 2018, en dehors de tout cadre légal, dans les écoles et les collèges. Présentés comme une « coordination des moyens d'accompagnement humains [...] au plus près des besoins des élèves », les PIAL seront déployés dans tous les collèges avec ULIS à la rentrée 2019. Cette mise en place va dégrader l'accompagnement des élèves et les conditions de travail des accompagnant-es : flexibilité accrue, turn-over permanent sans information préalable des élèves et des familles, regroupement d'élèves en vue de rationaliser les moyens AESH. Le SNUipp-FSU dénonce la mise en place de ces expérimentations sans concertations ni bilans avec les personnels et les usagers. Il faut continuer à recruter, au niveau départemental, des accompagnant-es à la hauteur des besoins, pour un accompagnement individuel si le besoin est identifié.

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

## 2.8 Contenus d'enseignement

#### — 2.8.1. CYCLES, LIAISONS

L'objectif des cycles est de permettre de donner plus de temps aux élèves, de penser les apprentissages sur un temps plus long et de créer des conditions pour prévenir la difficulté scolaire. Quand il est mis en œuvre, le travail sur les cycles permet la réflexion en collectif de travail, la cohérence et la continuité des apprentissages. A l'encontre de la notion de cycle, les ajustements de programmes et leurs repères annuels, le 100% de réussite au CP, excluent de fait l'idée que les élèves empruntent des chemins différents pour apprendre et incitent les enseignant-es à travailler de manière isolée et de plus en plus normée. Cela crée une pression inutile sur les élèves et les enseignant-es.

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

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

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

#### — 2.8.2. CULTURE COMMUNE, SOCLE ET "SAVOIRS FONDAMENTAUX"

L'école doit dispenser une culture commune ambitieuse pour tou-tes contenant l'ensemble des champs de savoirs nécessaires à l'émancipation des élèves. C'est un enjeu de démocratisation scolaire. La politique éducative actuelle avec le resserrement des apprentissages sur les « fondamentaux » renvoie à une conception minimaliste de l'école en excluant certains champs de savoirs indispensables, ce qui participe de l'augmentation des inégalités scolaires.

Le SNUipp-FSU s'oppose aux EPLESF, tremplin notamment d'une école du socle dans la lignée du socle Fillon réduisant le champ des savoirs, qui prépare une école du tri social, renforcée par la création des EPLEI. Les EPLEI sélectionneront les enfants sur leur maîtrise d'une langue étrangère, dispenseront des enseignements spécifiques pour préparer aux baccalauréats international et européen. Le SNUipp-FSU rappelle son attachement à l'organisation scolaire actuelle (école/collège/lycée). Il porte l'exigence d'une scolarité obligatoire jusqu'à 18 ans et la démocratisation de l'accès aux études supérieures, leviers essentiels de la réduction des inégalités scolaires.

#### — 2.8.3. PROGRAMMES

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

Les ajustements entrés en vigueur à la rentrée 2018 resserrent les apprentissages sur les disciplines considérées comme fondamentales (mathématiques, français, EMC) au détriment des autres champs disciplinaires et sont en incohérence avec les programmes 2016. Ils privilégient des enseignements segmentés fondés sur l'entraînement de procédures à automatiser, à l'opposé de situations d'apprentissages complexes qui font sens permettant la co-construction des savoirs. En EMC, les apprentissages ne se font plus à travers l'expérience de situations vécues mais inculquées par un enseignement magistral directif. Ces repères annuels produits remettent en cause la progressivité des apprentissages au sein des cycles et conduiront à une aggravation des inégalités scolaires. Par ailleurs le protocole d'Agir pour l'école contrevient aux programmes en privant les élèves d'apprentissages de champs entiers inscrits dans les programmes.

Le SNUipp-FSU revendique que les programmes nationaux restent la seule référence pour tou-tes, sur tout le territoire. Les repères annuels, les ressources et les guides doivent rester indicatifs et ne doivent en aucun cas se substituer aux programmes et remettre en cause la liberté pédagogique. Les remises en cause des programmes, à chaque alternance politique, sans bilan réalisé, doivent cesser. Elles déstabilisent le travail des enseignant-es, sont préjudiciables aux élèves, fragilisent et décrédibilisent notre système éducatif.

#### — 2.8.4. PARCOURS

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

#### — 2.8.5. LANGUES RÉGIONALES ET MINORITAIRES

L'école publique doit pouvoir accueillir des classes et des sections d'enseignement de et en langue régionale et minoritaire, pour développer l'ouverture vers les langues et les cultures locales. Cet enseignement, y compris sous forme d'initiation avec des moyens itinérants sous statut exclusif Éducation Nationale, doit être proposé sur tous les territoires concernés, afin qu'il ne soit pas le moyen du contournement de la mixité scolaire. Il doit faire l'objet d'une réelle politique de promotion et de recrutement (CRPE,

habilitations). La continuité doit être assurée de l'école maternelle au lycée. Les CALR, doivent pouvoir se tenir partout dans le respect des textes et doivent prendre en compte les revendications des élu-es du personnel.

Le SNUipp-FSU s'oppose à la mise en concurrence des filières bilingue et monolingue dans la gestion des moyens avec des comptages séparés. L'existence de postes spécifiques ne doit pas entraîner de concurrence lors des opérations de carte scolaire, un moratoire sur les fermetures de classe en filière monolingue doit être envisagé l'année d'ouverture d'une classe bilingue. Partout, les différentes formes d'enseignement doivent pouvoir être expérimentées. Dans les départements ultramarins, les langues vernaculaires doivent être reconnues et enseignées. En Alsace, le dispositif d'enseignement des langues régionales a été détourné et utilisé pour un enseignement intensif de l'allemand, langue étrangère. Cela concourt à l'institutionnalisation de filières sélectives, allant même jusqu'à la suppression de l'enseignement monolingue dans certaines écoles et dégrade les conditions de travail de tous les enseignant-es. De même, il est indispensable que des postes d'enseignement en francique mosellan et rhénan soient créés en cohérence notamment avec l'existence d'épreuves en francique au CRPE mais dont les lauréats ne peuvent finalement qu'enseigner sur les seuls postes d'allemand proposés en primaire. Les enseignant-es doivent bénéficier de la formation, de la valorisation des acquis et de création de postes attractifs en luxembourgeois de la maternelle au secondaire. En Guyane, le dispositif est détourné au profit du portugais, utilisé comme expérimentation. Le SNUipp-FSU réaffirme que l'enseignement bilingue contribue à la richesse de l'école publique.

### — 2.8.6. « AGIR POUR L'ÉCOLE » & EXPÉRIMENTATIONS

La mise en œuvre de l'expérimentation « Agir pour l'école » en éducation prioritaire, imposant aux enseignants, ses méthodes, ses emplois du temps, ses supports, ses évaluations incessantes et ses organisations de classe, est très révélatrice de la vision éducative de ce ministère. C'est la mainmise sur l'école et la formation par une officine privée, à la vision pédagogique libérale et rétrograde, avec des « chargés de mission » au profil commercial qui ont un accès sans réserve aux classes et aux animations pédagogiques et donnent des directives aux enseignants concernés, faisant fi des conseillers pédagogiques, des IEN, ou encore des programmes nationaux en réduisant drastiquement le temps consacré à certains apprentissages (artistiques, sportifs, culturels...) et à certains dispositifs réellement adaptés à la réussite des élèves. Le SNUipp-FSU demande l'abandon de cette expérimentation.

Le SNUipp-FSU s'oppose fermement aux protocoles « Armée-Éducation-Agriculture » définissant de nombreuses prescriptions inacceptables du ministère des armées à la communauté éducative, de la maternelle au supérieur visant officiellement à « permettre

aux élèves de percevoir concrètement les intérêts vitaux ou nécessités stratégiques de la nation, à travers la présence et les interventions militaires qui les justifient ».

## 2.9 Former les citoyen-nes de demain

Les principes de liberté, d'égalité, de solidarité et de laïcité doivent être réaffirmés et se construire transversalement par une pratique permanente. Cet enseignement ne peut se réduire à une heure de leçon, ni à des signes patriotiques. La mise en œuvre d'une citoyenneté active tout au long de la scolarité doit être promue.

### — 2.9.1. ÉDUCATION À L'ÉGALITÉ

La laïcité, parce qu'elle garantit à chacun-e la liberté de conscience, participe à créer un cadre favorisant le lien social en s'appuyant sur d'autres principes essentiels comme la solidarité, l'égalité, la justice sociale, la fraternité. L'éducation à l'égalité doit s'appuyer sur l'ensemble de ces principes. Les moyens déployés ne sont pas à la hauteur des enjeux éducatifs de l'égalité pourtant décrétée grande cause nationale. Les personnels doivent bénéficier d'une solide formation initiale et continue qui actuellement se réduit trop souvent dans ce domaine à un parcours de formation à distance. Les familles et la communauté éducative doivent également y être sensibilisées. Le SNUipp-FSU continuera à promouvoir activement cette éducation, et plus largement la lutte contre toutes les discriminations, à prendre toute sa place dans les collectifs. Pour le SNUipp-FSU, les actes forts attendus ne peuvent se réduire à l'apprentissage du respect d'autrui et une mallette aux parents proposée par le ministre. Il demande que soit mis en œuvre et généralisé un dispositif similaire aux ABCD de l'égalité. L'égalité filles/garçons doit être promue dans la classe, l'organisation de l'école (cour de récréation), les manuels, les programmes (maîtrise de la langue) et toutes les activités scolaires.

### — 2.9.2. ÉDUCATION AU NUMÉRIQUE ET AUX MÉDIAS

Dans une société où le numérique prend de plus en plus de place, les futur-es citoyen-nes doivent être en mesure de maîtriser les outils numériques, d'accéder à et de décrypter les informations qui circulent sur internet et dans les médias et d'avoir un usage raisonné et critique des écrans, en particulier en maternelle (temps, précocité) pour lutter contre la surexposition et ses conséquences sanitaires. Cette éducation ne doit pas reposer sur les seules injonctions hiérarchiques ou municipales, mais passe par l'équipement de chaque classe, une assistance continue, une solide formation initiale et continue des enseignant-es bénéficiant d'outils numériques EN, mais aussi par des échanges avec les familles. Sans basculer dans le tout numérique, développer le numérique à l'école, en particulier à partir de ressources éducatives et d'outils libres et ouverts à promouvoir, contribue à

réduire les inégalités et permettre à toutes et tous d'utiliser les supports de connaissances présents sur internet. L'équipement nécessaire, son renouvellement et sa maintenance doivent faire l'objet d'un plan, d'un cahier des charges et d'un financement national, sur la base du nombre d'élèves dans l'école.

### — 2.9.3. ÉDUCATION À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

L'École doit préparer, dès maintenant, à une éco-citoyenneté responsable, et doter les élèves de capacités d'analyse critique afin de les éclairer sur leurs futurs choix de société aussi bien du point de vue de la consommation que de la production à l'échelle locale comme internationale. L'ensemble des domaines d'enseignements doit aussi pleinement intégrer des mises en situations d'apprentissage, auxquelles les équipes pédagogiques sont formées, et où les élèves vivent leurs premières expériences de futur-es éco citoyens-nes solidaires tout en prenant conscience de l'impact de leurs choix. Dans le cadre d'un plan de transition écologique soutenu par l'EN et les collectivités territoriales, les écoles doivent être conçues selon des normes exigeantes, certifiées par un label « éco-école », et équipées pour devenir des lieux d'exemplarité écologique (sobriété énergétique, traitement des déchets, alimentation...).

## 2.10 Évaluation des élèves

Les évaluations standardisées CP/CE1 et 6<sup>e</sup> s'appuient sur une conception partielle et normative des apprentissages et attendus de l'école. Actant un manque d'ambition pour l'école, elles sont sources de stress, en particulier pour les élèves d'ULIS, sans intérêt pédagogique et le pivot d'un enseignement fragmenté privilégiant l'entraînement répétitif. Les évaluations CP/CE1 ne tiennent pas compte des programmes de la maternelle. Le protocole ne laisse pas la place à des choix pédagogiques contextualisés et participe de la déprofessionnalisation des enseignant-es et du renforcement des inégalités scolaires. Le SNUipp-FSU en exige l'abandon et sera vigilant quant à la mise en place d'évaluations standardisées sur d'autres à niveaux.

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

rendre compte aux familles des progrès des élèves. Le SNUipp-FSU s'oppose à l'obligation d'inscrire les résultats des élèves dans le LSUN.

Au collège, le DNB 2018 renforce le poids de l'examen final et réintroduit la hiérarchie entre les disciplines, en favorisant le français et les mathématiques, ce que le SNUipp-FSU dénonce. Du fait de l'épreuve orale, il n'offre toujours pas un cadrage national. De plus, toutes les matières ne sont pas évaluées dans la validation du socle.

### 2.11 Rythmes scolaires, calendrier scolaire

Sans financement suffisant de l'État et sans véritable concertation, la réforme des rythmes scolaires était vouée à l'échec. L'absence de cadrage national et la dérogation au privé dénoncés par le SNUipp-FSU a renforcé les

disparités territoriales. La majorité des élèves et des enseignants n'en ont pas tiré bénéfice. C'est pourquoi le SNUipp-FSU a voté en faveur du décret rendant possible une organisation hebdomadaire en 4 jours. Il revendique un cadre national qui s'impose également aux écoles privées, avec des possibilités d'aménagements à la demande des conseils d'école, sans décision unilatérale des mairies. Le zonage du calendrier scolaire accorde la priorité aux considérations et pressions économiques et touristiques qui ne bénéficient qu'à une partie de la population.

Le SNUipp-FSU exige l'alternance régulière de 7 semaines de classe et 2 semaines de vacances.

Le dossier des rythmes n'est pas clos et le SNUipp-FSU continue d'en demander la remise à plat. La question des rythmes scolaires est indissociable d'une réflexion sur les rythmes de l'enfant et de la société en général. A elle seule, elle ne résout pas la question de la réussite des élèves et doit être étudiée conjointement

avec les sujets relatifs aux conditions de travail des enseignant-es et d'apprentissage des élèves. Les champs de compétences respectifs de l'État et des collectivités doivent être clarifiés, y compris la question des transferts de charges, du financement de l'école et des services périscolaires. Toute décision relevant de l'organisation du temps scolaire doit impliquer la consultation des conseils d'école. Dans le DROM, le SNUipp-FSU demande que les rythmes scolaires soient adaptés aux conditions réelles du département.

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

## LA CULTURE DE L'ÉVALUATION

ZOOM +

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

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

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

de la formation initiale qui prévoit un recours systématique à l'évaluation pour justifier les choix pédagogiques.

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

Le SNUipp-FSU est opposé à la culture de l'évaluation porteuse de tri social et au pilotage par les résultats qui conduisent, comme dans les pays anglo-saxons, à une école de la performance et de la concurrence au service d'une politique éducative centrée sur les « fondamentaux ». Les conséquences sont connues : « teaching for the test », intensification du travail, abandon des apprentissages liés aux savoirs non-évalués, perte de sens pour les élèves et les enseignant-es, mise en concurrence des équipes et des personnels. L'évaluation des élèves doit rester au service de leurs apprentissages dans le contexte de la classe. Elle doit donc rester sous la maîtrise des enseignant-es, dans le cadre de la liberté pédagogique. Le refus de faire passer des évaluations nationales ou de remonter les résultats ne doit entraîner de sanctions. En aucun cas, elle ne doit pas servir à la gestion des carrières des enseignant-es, à l'instauration d'un salaire au mérite ou à la mise en concurrence des établissements et des écoles.

Les pays qui ont réussi à réformer leur système éducatif et à mieux faire réussir les élèves se sont appuyés sur un large consensus entre les différent-es acteurs et actrices de l'école et un renforcement de la professionnalité enseignante. Pour le SNUipp-FSU, il est nécessaire de distinguer l'évaluation du système, des élèves et des enseignant-es. L'évaluation du système éducatif doit se faire sur échantillon par un organisme indépendant, l'évaluation des élèves doit être uniquement au service de leurs apprentissages et viser l'auto-évaluation. L'évaluation des enseignant-es doit être déconnectée de celle des élèves. Elle doit rester à visée formative et ne pas avoir d'incidence sur le déroulement de carrière. Le SNUipp-FSU fera vivre le débat avec la profession en s'appuyant sur les acquis de la recherche et les travaux des mouvements pédagogiques pour promouvoir les alternatives.

# Organisation et fonctionnement de l'école publique

Le Service Public, en garantissant à toutes et tous l'accès à des droits essentiels (éducation, santé, transports, énergie, culture, sécurité...), sans logique de profit ni de compétition, est fondamental pour répondre aux inégalités sociales et territoriales et garantir des droits dans le respect de l'intérêt général. Il est aussi un amortisseur social aux effets des crises. La succession des politiques libérales détruisent ce bien commun et ses missions, en stigmatisant la dépense publique et en supprimant des postes. Les mesures gouvernementales continuent de dégrader et modifier en profondeur le rôle de la Fonction publique pour toutes et tous sur tout le territoire par des réorganisations de services et des externalisations de missions. Ces attaques se font au détriment des classes populaires et moyennes. En affaiblissant le cadre national de l'État, les réformes

territoriales donnent une place toujours plus importante aux collectivités locales. Le service public d'éducation n'est pas en reste. La restructuration des établissements, les regroupements et fusions, la restriction des moyens impactent l'organisation et le fonctionnement des écoles. Alors que les inégalités s'accroissent, l'État doit garantir l'égalité d'accès à un service public d'éducation de qualité sur tous les territoires, sans discrimination, en engageant des moyens à hauteur des besoins (éducation prioritaire, école rurale, DROM, remplacement...) et être un moyen d'ascension sociale. Ces choix politiques et réformes menacent l'organisation et la « gouvernance » de l'École et remettent en cause la place du 1er degré dans le système éducatif et sa spécificité. L'Éducation doit rester nationale sur tout le territoire.

## 1

### FONCTIONNEMENT DE L'ÉCOLE

#### 1.1 Organisation du système éducatif

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

réduction et la réorganisation des effectifs dans les services administratifs, la mise en place de plateformes académiques, les économies d'échelle entraînent une gestion déshumanisée et technocratique qui dégrade la qualité du service rendu aux usager-es et les conditions de travail des agent-es. Le SNUipp-FSU refuse cette régionalisation, source d'expérimentations locales et réaffirme le caractère national de l'Éducation.

Le département doit rester le niveau de proximité pour tous les services relevant du 1er degré. A ce titre la gestion administrative des écoles et des personnels doit rester à l'échelon des DSDEN, avec des personnels administratifs en nombre suffisant. Le SNUipp-FSU refuse la mutualisation de la gestion des personnels sur plusieurs départements.

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

La refonte des cartes des circonscriptions ne

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

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

#### 1.2 Fonctionnement et direction de l'école

Aujourd'hui menacée, la fonction de direction d'école doit être réaffirmée et reconnue, tout en maintenant l'absence d'autorité hiérarchique dans les écoles. La place, le rôle et les prérogatives





des conseils des maîtres-ses doivent être confirmés. C'est une richesse qui place le collectif de travail au cœur du fonctionnement de l'école primaire française.

### — 1.2.1. ÉVOLUTION DES STRUCTURES

Le SNUipp-FSU reste fondamentalement attaché à la structuration maternelle/élémentaire et s'oppose à toute fusion imposée. Il exige l'accord préalable du conseil d'école lors de tout projet de fusion ou de regroupement d'écoles ainsi que la consultation du CHSCT. Le 1er degré s'est construit sur un maillage resserré d'écoles maternelles, élémentaires et primaires sur l'ensemble des territoires. Les écoles à classe unique gardent ainsi leur pertinence dans certains territoires. Fermetures, regroupements et fusions fragilisent cet équilibre et nuisent à la qualité de l'accueil et au fonctionnement du service public d'éducation de proximité. Le SNUipp-FSU exige la consultation préalable du conseil d'école et du CHSCT lors de tout projet de fermeture d'école. Toute fermeture doit avoir obtenu l'accord du maire de la commune, y compris ceux qui ont délégué la compétence scolaire à un EPCI.

Des rapprochements avec le collège et le lycée se mettent en place, comme le rapprochement des classes de CM1-CM2 de la 6ème dans le cadre du cycle 3, voire leur implantation dans le collège. Les expérimentations d'établissement inter degrés sont encouragées à se développer. La création d'établissements publics locaux à l'initiative de collectivités locales, la création d'écoles de réseaux ou de territoires et la mise en place de cités éducatives renforcent la territorialisation de l'École. Les établissements visant à dispenser les savoirs fondamentaux (EPLESF) et ceux visant à scolariser une élite (EPLEI) créent un système à plusieurs vitesses, porteur d'inégalités et vecteur de tri social, auquel le SNUipp-FSU est opposé.

Le SNUipp-FSU s'oppose au glissement du 1er degré vers le 2nd degré et rappelle son attachement à l'organisation scolaire actuelle (école/collège/lycée). Il s'oppose à toute fusion des structures qui vise à fondre le 1er degré dans un établissement inter degrés et à faire du chef d'établissement du 2nd degré un futur pilote du 1er degré, y compris à titre expérimental.

Le SNUipp-FSU revendique et défend des écoles publiques au nombre limité de classes avec des effectifs réduits, répondant aux exigences de qualité et de proximité. Elles permettent de favoriser les échanges entre enseignant-es, le travail en équipe, un meilleur suivi des élèves et la réussite de toutes et tous, en respectant la spécificité de l'école maternelle. Toutes les écoles, y compris les écoles dispersées sur plusieurs sites, doivent fonctionner avec un-e directeur-trice sur chaque site. La sectorisation doit garantir aux élèves une scolarisation au plus près de leur domicile, tout en garantissant une mixité sociale, dans un cadre strictement départemental. L'organisation et le fonctionnement de l'école doivent être aussi pensés comme des réponses au défi

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

### — 1.2.2. ORGANISATION DE L'ÉCOLE

Le glissement vers les règles de fonctionnement du collège constitue une évolution inacceptable pour le 1er degré. Le collectif de travail doit rester le cœur du fonctionnement de l'école, sans ingérence d'un supérieur hiérarchique.

Les conseils des maîtres-ses, de cycles et d'école doivent rester les seules instances de réflexion et de décisions dans les écoles. La mise en place des conseils d'administration et pédagogique va entraîner une grave dégradation de la représentation des personnels et du fonctionnement démocratique de l'école. De fait le SNUipp-FSU refuse la mise sous tutelle d'un chef d'établissement et réaffirme la légitimité du conseil des maîtres à prendre les décisions d'équipe, élaborer et mener les actions pédagogiques.

Le SNUipp-FSU réaffirme pour les directeurs-trices leur place de pair en charge d'animer et coordonner l'équipe pédagogique et refuse tout statut hiérarchique qui les conduirait, via le nouveau management public, à mettre en place des outils, des procédures et des méthodes de gestion qui viendraient s'interposer entre eux et l'équipe et nuire à la liberté pédagogique de chacun-e. Le SNUipp-FSU s'oppose à ce que le-la directeur-trice participe à l'évaluation des enseignant-es. Quand des équipes souhaitent fonctionner en direction collégiale, l'administration ne doit pas pouvoir s'y opposer.

La fonction de directeur-trice a significativement évolué, particulièrement ces dernières années. Au-delà de leur rôle de coordination et d'animation d'équipe, ils et elles sont les interlocuteurs-trices privilégiés et indispensables des familles et des différents partenaires de l'École tels que les collectivités territoriales et d'autres professionnels. Ce travail de représentation et de relation, au cœur de la fonction, est essentiel au bon fonctionnement de l'école et doit être reconnu. Les gestes professionnels particuliers dont la spécificité s'est renforcée nécessitent une formation adaptée prenant en compte les différents aspects de la fonction et sa complexification. Certaines tâches, lourdes et inutiles doivent être supprimées. Le SNUipp-FSU demande une pleine reconnaissance de la fonction de direction et s'oppose à un statut hiérarchique. Cette fonction ne peut être occupée que par un-e enseignant-e du premier degré.

### — 1.2.3. DIRECTION D'ÉCOLE

La fonction de direction d'école se dégrade depuis des années. Les faibles avancées ne répondent pas aux préoccupations des directeurs-trices. Ils-elles ont besoin de plus de temps, d'une meilleure rémunération, d'un réel allègement de leurs tâches administratives, d'une formation initiale et continue, de personnel dédié au fonctionnement de l'école et du soutien de leur hiérarchie. Des mesures spécifiques doivent être prises pour

tenir compte des évolutions des missions. Les demandes de l'institution doivent s'inscrire dans le cadre des missions actuelles en se limitant au référentiel de compétences. Elles ne doivent pas conduire les directeurs-trices à tenir un rôle hiérarchique qu'ils-elles n'ont pas. En faire des supérieurs hiérarchiques dégraderait le fonctionnement de l'école. Leurs missions doivent être recentrées sur l'enseignement, l'animation du collectif de travail, le suivi des élèves et les relations avec les partenaires.

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

#### 1.2.3.1. Accès à la fonction

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

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

Les nouvelles demandes institutionnelles faites aux écoles (sécurité, suivi des élèves en situation de handicap, PEDT...) ont considérablement alourdi les tâches des directeurs-trices et rendu leur quotidien plus difficile depuis la fin de l'aide administrative. Le SNUipp-FSU revendique un emploi statutaire et pérenne d'aide à la direction et au fonctionnement de l'école, dans chaque école, pour conforter le-la directeur-trice comme enseignant-e et animateur-trice de l'équipe. Cet emploi à temps complet doit être occupé par des agent-es formé-es en amont de la prise de poste. Ce nouveau métier engloberait notamment les tâches administratives et l'accompagnement des activités scolaires.

#### 1.2.3.3. Simplification et allègement des tâches

La simplification annoncée a essentiellement porté sur la mise en place sans formation d'outils numériques, parfois mal conçus et chronophages et a été inégale selon les départements. Dans le même temps des tâches de contrôle et administratives se sont multipliées, sans utilité pour le fonctionnement de l'école. Pour le SNUipp-FSU, la dématérialisation n'a de sens que si elle contribue à un réel allègement des tâches. Toutes les écoles doivent disposer d'un bureau de direction, avoir accès à internet, être équipées de matériel adapté et de logiciels libres. Les boîtes mail des écoles doivent être davantage protégées (spams, publicités...). Les administrations doivent avoir un usage raisonné

des courriels et utiliser des formats de fichiers standardisés. Le SNUipp-FSU revendique le droit à la déconnexion. Les directeurs-trices n'ont pas à utiliser leur téléphone personnel à des fins professionnelles.

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

Il est indispensable de clarifier et limiter les responsabilités et les missions, dans les domaines de la sécurité, de la santé et de la protection de l'enfance, notamment les démarches et procédures. Les responsabilités des collectivités territoriales et des directeurs-trices doivent être explicitées. Les directeurs-trices ne peuvent se substituer aux professionnels de sécurité civile (pompiers, police...) pour établir des plans de mise en sûreté ou sécurité des personnes et des bâtiments. Le SNUipp-FSU demande que les conseiller-es et assistant-es de prévention soient renforcé-es dans leurs missions, recruté-es en nombre suffisant et présent-es dans chaque secteur pour accompagner les équipes.

#### 1.2.3.4. Formation

La complexification des missions de direction nécessite une formation adaptée et de qualité. Le travail en équipe, la connaissance et le lien avec les différents partenaires de l'école, la gestion des conflits et les autres missions doivent être aussi incluses dans la formation initiale et continue de tout-es les enseignant-es.

Avant leur nomination les futur-es directeurs-trices et chargé-es d'école doivent bénéficier d'une formation sur le temps de travail s'inscrivant sur la durée, débutant avant la prise de fonction. La durée de la formation réglementaire est largement insuffisante pour permettre aux enseignant-es de se préparer à leurs nouvelles missions. Les enseignant-es faisant fonction doivent bénéficier d'une formation d'aide à la prise de fonction. Leur remplacement doit être assuré. Elle doit apporter des connaissances et savoir-faire pédagogiques, administratifs et en matière de relations humaines, de coordination et d'animation d'équipe. Elle ne peut avoir pour objectif de formater les directeurs-trices en créant de nouveaux supérieurs hiérarchiques, ni servir à faire pression ou les intimider. Elle ne doit pas devenir le lieu de transmission des « bonnes pratiques » que le ministère cherche à imposer. Elle doit être dispensée par des équipes pluri-professionnelles (chercheurs, psychologues, formateurs de terrain, mouvements pédagogiques...).

Le SNUipp-FSU revendique une formation

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

#### 1.2.3.5. Décharges

À ce jour, le temps de décharge reste largement insuffisant pour faire face à l'ampleur des tâches et améliorer les conditions de travail. La complexité de la fonction de direction combinée à la gestion de la classe entraîne de fait une surcharge de travail, voire un épuisement professionnel. Les temps de décharge actuellement définis réglementairement doivent s'appliquer dans toutes les écoles, particulièrement dans les plus petites et celles qui disposent de classes dédoublées.

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

Les évolutions actuelles sur la direction d'école nécessitent que le SNUipp-FSU réinterroge son projet syndical pour la direction et le fonctionnement de l'école. Les congrès départementaux rejettent sans ambiguïté le statut hiérarchique comme réponse à l'évolution du fonctionnement de l'école et réaffirment la place du-de la directeur-trice comme enseignant-e parmi ses pairs.

Une réflexion doit s'engager, en lien avec la redéfinition du temps de décharge, sur son cadre d'intervention auprès des élèves (responsabilité de classe ou non, prise en charge de groupes d'élèves, décloisonnement...). Dans tous les cas, l'organisation de celui-ci serait définie collectivement en conseil des maîtres-ses. L'augmentation du temps de décharge, qui reconnaîtrait la spécificité de la fonction et la complexification du fonctionnement des écoles, ouvre d'autres pistes de réflexion sur l'organisation de l'école et le travail collectif.

Le SNUipp-FSU s'engage à mettre en œuvre rapidement un cadre de réflexion (mandat d'étude, conseil national technique...).

### 1.3 Collège

Le ministère a été obligé de faire marche arrière sur les EPI, les classes bi langues et européennes après la forte mobilisation contre la réforme du collège. Aujourd'hui il est question de donner une plus grande autonomie aux établissements, dans la logique de ce qui a été mis en place dans les universités, ce qui aura pour effet d'accentuer fortement les inégalités. Ces mesures remettent sérieusement en cause le cadre national de l'éducation et un accès égal aux savoirs et à une culture commune ambitieuse et diversifiée, en opposition aux

« savoirs fondamentaux ». Le SNUipp-FSU dénonce la concurrence prévisible entre collègues, disciplines et établissements, ce qui aura pour effet de dégrader les conditions d'apprentissage des élèves et de travail des enseignant-es. Les enseignements doivent apporter aux élèves toutes les connaissances et outils nécessaires à leur émancipation et à une orientation choisie, vers l'une des trois voies du lycée, avec les mêmes conditions d'accès aux différents enseignements optionnels, dans le cadre d'une scolarité obligatoire jusqu'à 18 ans. L'emploi du temps des élèves doit comprendre des heures dévolues à l'orientation assurées par des PsyEN-EDO.

## 1.4 Métiers non enseignants

### 1.4.1 PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE

La création du corps des PsyEN est un premier pas vers la création d'un service de psychologie de la maternelle à l'enseignement supérieur, avec deux spécialités (EDA et EDO). Ce corps est structuré aux niveaux ministériel, académique et départemental. Dans le premier degré, pour la plupart de ses missions, le PsyEN travaille en RASED quand il existe encore. Le psychologue doit pouvoir agir en prévention et en aide directe auprès des élèves, son travail ne peut être réduit à l'évaluation psychologique des situations de handicap et des BEP. L'accès rapide et aisé à un psychologue doit être effectif sur l'ensemble du territoire et le secteur d'intervention d'écoles doit être limité pour permettre aux équipes RASED un travail approfondi auprès des élèves et des familles. Cela nécessite des créations de postes occupés par des titulaires pour tendre vers la moyenne européenne d'un psychologue pour huit cents élèves, pour éviter notamment le recours aux psychologues libéraux. Le SNUipp-FSU demande la création de postes de psychologues remplaçant-es. Le SNUipp-FSU revendique un financement national et pérenne pour réduire les inégalités d'équipement et permettre l'achat du matériel nécessaire.

Le SNUipp-FSU s'oppose à une vision médicalisante de la psychologie, rattachant le psychologue à l'équipe médico-sociale le plaçant sous l'autorité des médecins de l'EN. L'ancrage dans les écoles, le travail psycho-pédagogique mené au sein des RASED assurent aux psychologues légitimité et efficacité pour le suivi des situations. Leur liberté professionnelle doit être protégée (choix d'outils et de méthodes). Le SNUipp-FSU s'oppose à la création d'une mission de conseiller-e technique psychologue chargé-e de l'évaluation des PsyEN auprès du-de la recteur-trice.

### 1.4.2. ACCOMPAGNANT-ES DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP

La spécificité de la mission des accompagnant-es a rendu leur présence indispensable dans les écoles. Il est nécessaire de créer un vrai métier. Cela doit se traduire par une place reconnue dans les équipes pédagogiques, du temps de

concertation reconnu avec les enseignant-es et du temps de formation commun pour améliorer le « travailler ensemble ». Une formation dispensée avant la prise de fonctions et une formation continue de qualité, tenant compte des demandes des accompagnant-es, doivent être mises en place sur leur temps de travail. Les accompagnant-es doivent être recruté-es et présent-es dans les écoles dès la pré-rentrée pour être opérationnel-les le plus rapidement possible et prévenir les situations difficiles. Le remplacement des accompagnant-es par une brigade de remplaçant-es doit être prévu pour éviter toute interruption d'accompagnement auprès de l'élève. Le recrutement doit être suffisant pour répondre à l'ensemble des besoins, conformément aux notifications d'accompagnement. Le recours à d'autres personnels (ATSEM...) ne doit pas pallier les

insuffisances de recrutement.

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

Un nouveau métier est nécessaire au fonctionnement de l'école, Il engloberait notamment les tâches administratives et l'accompagnement des activités scolaires. Le SNUipp-FSU revendique la création d'emplois statutaires à temps complet, avec une formation pour une aide pérenne, dans le respect de nos autres mandats sur la direction et le fonctionnement d'école (décharges, allègement des tâches...).

#### — 1.4.4. MÉDECINE SCOLAIRE

L'une des premières inégalités est l'accès aux soins. L'École doit garantir dans tous les territoires la prévention, la surveillance de la

santé des élèves et leur orientation si besoin vers des soins adaptés. Un plan d'urgence de recrutement de médecins et d'infirmier-es scolaires est indispensable pour réduire les périmètres d'intervention et le nombre de suivis, et assurer l'ensemble de leurs missions. Leur remplacement doit également être assuré.

Aujourd'hui les enseignant-es de grande section sont sollicité-es pour repérer les élèves susceptibles d'être concernés par la visite médicale obligatoire. Le SNUipp-FSU s'y oppose. Toutes les visites médicales obligatoires doivent être assurées pour tous les élèves dès l'entrée à l'école.

## 2

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

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

L'État est garant de la continuité, de la qualité du service public d'éducation et de l'égal accès de tous les élèves à un service de proximité sur tout le territoire, ce qui nécessite des moyens à hauteur des besoins (remplacement, RASED, scolarisation des élèves en situation de handicap...). Les indicateurs actuels servant à la répartition des moyens ne prennent pas suffisamment en compte les critères socio-économiques des familles avec enfants scolarisés. L'insuffisance de moyens accordés à l'Éducation nationale conduit à une dégradation de l'offre et de la qualité du service public, rompant ainsi l'obligation de continuité. Les expérimentations dans les territoires ont des incidences sur l'équité de répartition des moyens et concourent au développement d'un marché concurrentiel.

L'insuffisance de postes a conduit à une amputation des moyens de remplacement et à une réorganisation locale. L'Éducation nationale n'est plus en capacité d'assurer le remplacement quotidien des personnels absents et répond à cette crise par une hausse du recrutement de personnels contractuels, ce qui est inacceptable. Le déficit de remplaçant-es impacte fortement le fonctionnement des écoles mais aussi les droits à formation continue et syndicaux.

Le SNUipp-FSU exige davantage de moyens pour le remplacement, avec des créations de postes de fonctionnaires à la hauteur des besoins (à titre indicatif, au moins 10% des ETP d'enseignant-es du département), notamment pour la formation continue et la

s'organiser au niveau des circonscriptions, en gardant les différents types de remplacement.

### 2.2 Éducation Prioritaire

Les inégalités sociales et territoriales, notamment dans certaines zones rurales éloignées, accentuent les inégalités scolaires. Les politiques d'éducation prioritaire se succèdent, le plus souvent sans concertation et sans avoir été évaluées. Si elles n'ont su réduire les écarts, elles ont permis de les contenir mais elles n'ont fait qu'effleurer les difficultés de ces zones. Elles auraient dû reposer sur la garantie du droit commun sur ces territoires.

Le dédoublement des CP-CE1, non financé, parfois sans locaux adaptés, a été imposé au détriment des « plus de maîtres », des RASED, des effectifs des autres classes, des écoles maternelles et rurales et du remplacement. Dans le cadre de ce dispositif, le SNUipp-FSU demande que le conseil des maîtres soit décisionnaire quant à l'organisation pédagogique et la répartition des moyens d'enseignements dans l'école, dont la répartition des classes et sur tous les niveaux. Il refuse les injonctions et contrôles et le profilage des postes. Le SNUipp-FSU exige un bilan objectif de l'éducation prioritaire. Il revendique la baisse des effectifs dans toutes les classes dès la maternelle (pas plus de 15 en TPS, pas plus de 20 dans les autres classes), sur la base de moyens dédiés.

Le SNUipp-FSU demande l'arrêt des pressions, l'abandon du pilotage du système éducatif par les résultats et le respect de la professionnalité enseignante, notamment par le renforcement du travail en équipe avec du temps et une formation spécifiques, la possibilité de travailler sur des projets initiés et portés par les équipes,

le renforcement des liaisons entre les différents niveaux d'enseignement, dans le respect de la liberté pédagogique. L'allègement de service doit être renforcé dans sa mise en œuvre avec des moyens alloués et étendu. Les actions de recherches doivent être déployées à la demande des enseignant-es, notamment avec les écoles supérieures du professorat et de l'éducation. L'allègement de service doit être un outil de plein exercice des équipes, sans pression de la hiérarchie. Il doit être accompagné de moyens de remplacement.

L'éducation prioritaire a toujours été un lieu d'innovations à l'initiative des équipes. Elle ne peut pas être le cadre d'expérimentations imposées d'offices privées comme « Agir pour l'école », ni le champ de création d'établissements inter degrés ou cités éducatives.

Actuellement le mode de pilotage des REP+ et l'accroissement régulier de leur autonomie tendent à soumettre les projets pédagogiques des écoles à celui du collège, réduisant le pouvoir de décision des conseils de maîtres-ses. Le fonctionnement des REP+ ne doit pas conduire à la mise sous tutelle des écoles par les établissements du second degré ou à l'ingérence des différents acteurs de l'éducation prioritaire (collectivités territoriales, préfecture, associations...).

Le SNUipp-FSU dénonce les cités éducatives qui mettraient à mal l'équité territoriale et le cadre national des politiques éducatives. Celles-ci risquent de noyer l'école au sein de l'ensemble des structures concernant l'enfance (école, collège, crèche, périscolaire, PMI, bibliothèques, etc...) et de mettre en péril la liberté pédagogique des enseignant-es et la spécificité du premier degré. Cela questionne sur le pilotage imposé aux équipes. Le conseil des maîtres doit rester souverain dans tous les projets impliquant l'école. Ils doivent être présentés en conseil

» d'école. Le SNUipp-FSU alerte sur le rôle joué par les entreprises dans ce dispositif et s'opposera aux conventions public-privé.

L'annonce de la part variable de l'indemnité REP+ et le développement des postes à profil confortent la logique de concurrence et de performance imposée par le ministère. Le SNUipp-FSU s'oppose à la mise en place d'une part variable indemnitaire. Cette évolution nuit à la dimension collective du travail, divise la profession et accroît les inégalités salariales dans un système de rémunérations au mérite et de mise en concurrence des établissements.

La révision de la carte reportée à 2020 sans bilan des acteurs de terrain fait craindre l'abandon des spécificités de l'éducation prioritaire. La carte doit être repensée, en concertation dans les instances, en fonction de critères socio-économiques objectifs et fonctionnels sur tous les territoires (dont l'accès aux services publics, aux transports en commun...) et des besoins à l'échelle des écoles, indépendamment des secteurs des collèges (écoles orphelines, quartier « politique de la ville », grande ruralité), sous un label unique pour tous les territoires concernés. Cela passe par la fin de la distinction entre REP et REP+. Elle ne doit pas s'inscrire dans un cadre budgétaire contraint mais répondre aux réels besoins. Toute école isolée ou orpheline doit obtenir les mêmes moyens que l'ensemble de l'éducation prioritaire.

Le SNUipp-FSU demande l'intégration de toutes les écoles de Mayotte en éducation prioritaire.

L'éducation prioritaire doit rester prioritaire et être protégée de la mise en concurrence. Alors que les moyens minimum attendus partout ne sont pas assurés, il faut lui donner les moyens de ses ambitions en garantissant des effectifs réduits, PDMQDC, dispositif de moins 3 ans, RASED complets, médecine scolaire, service social, PMI...

L'attractivité ne doit pas reposer uniquement sur la mise en place d'indemnités mais sur de réelles améliorations des conditions de travail et de vie : accueil des jeunes enseignant-es, cadre de vie plus attractif (logement, crèches...), implantation de postes de PEMF, baisse des effectifs par classe, allègements de service, budgets spécifiques... La formation initiale doit aborder la question de l'éducation prioritaire.

Seule une véritable politique nationale ambitieuse de l'éducation prioritaire visant à lutter contre les inégalités est ainsi garante d'équité sur l'ensemble du territoire. Elle doit s'inscrire dans le cadre plus global d'une politique en faveur d'une réelle mixité sociale.

### 2.3 École rurale

L'école rurale et de montagne participe à l'aménagement du territoire et renforce, par sa présence, l'égalité d'accès de toutes et tous au service public d'éducation. Elle répond donc au double enjeu d'égalité territoriale et de réussite pour tous les élèves.

La mise en œuvre des politiques publiques passe désormais par une concertation à l'échelle des territoires qui associe les collectivités aux décisions les concernant et les oblige à des choix contraints. Le rural et les zones de montagne sont des espaces en pleine mutation qui subissent la baisse démographique, les choix d'aménagement et de développement du territoire qui privilégient le développement des métropoles au détriment du rural et du périurbain, mais surtout un désengagement de l'État.

#### 2.3.1. TERRITOIRE D'ÉCONOMIES ET D'EXPÉRIMENTATIONS

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

Pour le SNUipp-FSU, la restructuration du réseau des écoles qui mène à la réduction ou à la disparition du service public d'éducation dans certains territoires ruraux, et à terme à leur désertification, est inacceptable. Elle ne tient compte ni de l'attachement des familles et des collectivités à l'école du village ou de proximité, souvent dernier service public, ni des réalités géographiques qui allongent le temps de transport, voire le rendent inadapté, ni du lien école-famille, ni de la réussite et du bien-être des élèves.

Le rural est aussi un laboratoire d'expérimentations encouragées et portées par l'Éducation nationale. La démographie scolaire, les budgets des collectivités, les réformes territoriales, les pressions exercées pour accélérer les regroupements de communes ont accentué l'opportunité de regrouper les établissements scolaires, écoles et collège notamment, et d'expérimenter de nouvelles organisations. Le SNUipp-FSU refuse la création d'établissements inter degrés, tout comme le recul de la présence de l'École sur tous les territoires.

#### — 2.3.2. PROMOUVOIR ET DÉFENDRE L'ÉCOLE RURALE PUBLIQUE

L'École reste le premier élément de dynamisation des zones rurales et contribue à la cohésion sociale. Elle a des atouts sur lesquels il faut s'appuyer, comme les effectifs,

la taille des écoles, le climat scolaire et le lien étroit avec les familles qui favorisent la réussite des élèves. Le SNUipp-FSU est attaché à une école publique communale. Si le niveau intercommunal peut constituer un « plus » en matière d'accès à un offre d'actions culturelles, sportives et périscolaires, il ne peut être une justification à la réduction du maillage des écoles.

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

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

Le SNUipp-FSU revendique le développement des services publics de proximité et le désenclavement des territoires isolés.

### 2.4 Outre-Mer

En dépit des annonces médiatiques telles la Loi égalité réelle Outre-mer ou encore le Plan Mayotte, la situation de l'École ultra-marine ne s'est pas améliorée. L'État ne prend pas la mesure des besoins. Il est urgent d'engager une politique ambitieuse d'aménagement du territoire (services publics, routes, transports...). Au sujet du bâti, par exemple, le niveau de construction des écoles n'est pas satisfaisant : manque de locaux, locaux dégradés ou en attente de construction, la situation n'est pas acceptable à Mayotte, en Guyane, à la Réunion ou encore à St Martin où les dégâts de la tempête Irma sont loin d'être réparés. La vétusté est d'autant plus inacceptable que des risques sismiques touchent ou menacent les écoles de Mayotte, de Martinique et de Guadeloupe, que le bâti est inadapté aux conditions climatiques tropicales et qu'il y a des risques sanitaires

pour les écoles des DROM. La difficulté scolaire est très forte avec des résultats en deçà de ceux des élèves de métropole. Les locaux, vétustes, sous équipés et inadaptés au climat (périodes de forte chaleur) ne permettent pas la mise en œuvre de conditions d'enseignement satisfaisantes. À cela s'ajoute la grande précarité des familles, contraintes d'acheter la quasi-totalité du matériel scolaire, manuels compris, faute d'un engagement financier suffisant des mairies et collectivités. Recrutement de vacataires, spécificités liées à la langue maternelle et aux migrations insuffisamment prises en compte... contribuent à développer les inégalités sur les territoires.

Les DROM ont besoin d'un véritable plan volontariste qui réponde aux urgences locales : des postes d'enseignant-es, des RASED, des postes spécialisés, des enseignant-es en langue maternelle, d'un état des lieux du bâti scolaire en liaison avec les CHSCT. Mais également des fonds d'État pour les constructions qui doivent surseoir aux décisions des collectivités en cas de difficultés, une aide aux collectivités pour

garantir l'accueil de tous les élèves dans de bonnes conditions. L'instruction obligatoire à 3 ans va se heurter aux difficultés actuelles de recensement, d'inscription et d'accueil de tous les élèves de moins de 6 ans à l'école. L'État doit être le garant de l'application de la réglementation sur l'ensemble des territoires. Le SNUipp-FSU refuse un aménagement de la loi pour les Outre-Mer et exige une même ambition pour l'École dans tous les départements.

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

### 2.5 Etablissements français à l'étranger

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

France : 6 550 euros dans le primaire et 9 700 euros dans le secondaire).

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

Les enfants établis hors de France ne doivent pas être oubliés, les Français de l'étranger doivent pouvoir bénéficier de la continuité du service public d'éducation. Pour cela, les moyens doivent être à la hauteur des besoins en matière d'établissements (en priorité des établissements conventionnés ou en gestion directe AEFÉ), de personnels fonctionnaires détachés et de bourses d'aide à la scolarité sous conditions de ressources pour les familles.

## 3

### FINANCEMENT DE L'ÉCOLE

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

#### 3.1 Budget de l'Éducation Nationale

La politique d'austérité menée par le gouvernement visant la suppression de postes dans toute la Fonction publique n'épargne pas l'Éducation nationale. La variation de 0,6% des moyens d'enseignement du 1er degré prévue pour 2019 est largement insuffisante pour déclencher le véritable saut qualitatif dont l'école a besoin pour baisser les effectifs dans l'ensemble des classes et pour créer les postes nécessaires. La qualité du service public d'éducation doit primer sur une logique comptable.

Si la majorité des dépenses est liée aux rémunérations des personnels, celles-ci sont sous la moyenne de celles des pays de l'OCDE. Le budget consacré aux crédits

pédagogiques est également extrêmement bas et rapporté au nombre d'élèves du public, s'élève à 25 centimes d'euros par élève et par an en maternelle, 52 centimes en élémentaire. Le SNUipp-FSU revendique une augmentation du budget de l'Éducation nationale à la hauteur des besoins, en termes d'augmentation de salaires et de créations de postes. L'Éducation nationale doit aussi compenser la baisse de budget des SEGPA, consécutive à la suppression de la taxe d'apprentissage.

#### 3.2 Collectivités territoriales

La poursuite de la politique d'austérité et du désengagement de l'État contraint aussi les dépenses des collectivités en matière d'éducation et encourage les mutualisations à l'échelle d'un territoire. La création de communautés de communes et de métropoles se traduit souvent par un transfert de la compétence scolaire. Ce n'est pas le gage d'un meilleur fonctionnement en l'absence d'égalité de financement entre les communes.

Cela peut se traduire par un déséquilibre des moyens affectés à chaque commune d'un même territoire au regard de leur poids démographique relatif. De plus, cela accentue les processus de regroupement et de fusion des petites structures.

La création d'EPLÉ inter degrés obligerait des

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

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

Le SNUipp-FSU dénonce des baisses d'investissement dans l'école qui se traduisent par la réduction du nombre d'ATSEM en maternelle, une baisse des budgets pédagogiques et de fonctionnement, moins de financements de transport, des locaux inadaptés... Cela dégrade les conditions d'apprentissage des élèves et les conditions de travail des personnels. Le SNUipp-FSU revendique une ATSEM à temps complet dans chaque classe maternelle.

Un cahier des charges national définissant l'équipement indispensable de l'École doit être mis en place, et la gratuité du service public d'éducation rappelée. Le SNUipp-FSU demande que tous les domaines (équipement numérique et maintenance, fournitures, sorties scolaires, classes de découverte, actions culturelles...)

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

### 3.3 Fonds privés et subventions au privé

Le manque et les inégalités de financement de l'école ne doivent pas conduire à la recherche de moyens privés (dons d'entreprises, sponsoring, mécénat...). L'annulation par la justice du partenariat public-privé engagé par la mairie de Marseille pour la rénovation des écoles fixe la ligne rouge en matière de financement. Lancées avec l'aval du ministère, des opérations telles que les troupes à projets ou les projets sponsorisés par des entreprises du secteur marchand constituent une atteinte à l'indépendance du service public. Le fonctionnement des établissements internationaux et des EPLEI prévoit un financement en partie par des dons et legs. Le SNUipp-FSU s'oppose à toute source de financement privé. Le principe de neutralité doit primer et l'école doit rester laïque et gratuite.

L'instruction obligatoire à 3 ans rappelle l'obligation faite aux communes de participer dans les mêmes proportions aux frais de scolarité des élèves, qu'ils soient scolarisés dans le public ou le privé sous contrat. C'est un cadeau conséquent fait à l'école privée sous contrat qui impactera directement le

budget consacré à l'école publique, d'autant qu'aucune contrainte n'est imposée sur la destination des fonds. Cela accentue la concurrence avec d'autres structures (jardins d'enfants, écoles privées...). Le SNUipp-FSU exige que les fonds publics soient réservés à l'école publique et demande l'abrogation de toutes les lois de financement de l'école privée. L'école privée ne doit bénéficier d'aucune dérogation aux réglementations s'imposant à l'école publique. Il revendique la nationalisation de toutes les écoles privées de type confessionnel ou patronal sans indemnité ni rachat.

### 3.4 Périscolaire

Malgré les annonces, la réforme des rythmes n'a pas permis d'avancer sur la nécessaire question des temps de l'enfant et aura contribué à renforcer les inégalités sur le territoire.

Les différents temps de l'enfant sont trop souvent régis par des contraintes budgétaires aboutissant à des organisations disparates. Si la majorité des communes a opté aujourd'hui pour un retour à la semaine de quatre jours, la prise en charge du temps périscolaire par les collectivités apparaît comme un besoin de service qu'il convient d'encourager et de développer. Le Plan mercredi insuffisamment financé ne peut pallier les inégalités de financement du périscolaire par les collectivités territoriales.

Le SNUipp-FSU revendique la création d'un service public du périscolaire, gratuit, accessible à tous les élèves, sur tout le territoire, avec du personnel qualifié et formé, des activités de qualité et un taux

d'encadrement suffisant. Cela passe par un financement pérenne et une péréquation entre les communes que l'État doit garantir.

### 3.5 Transport, restauration scolaire

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

Le SNUipp-FSU déplore que des collectivités choisissent de confier la restauration scolaire au secteur privé, souvent au détriment de la qualité des produits et des circuits courts. Les aliments issus de l'agriculture biologique locale doivent être privilégiés. La tarification doit être établie en fonction des ressources des familles, la question de la gratuité doit être posée. La restauration scolaire relève du service public et à ce titre, l'encadrement, la formation des agent-es, l'entretien et la réfection des locaux, le respect des normes d'hygiène et de sécurité doivent être financés et assurés par la collectivité. La restauration scolaire doit être accessible à tous les élèves sans condition.

## 4

## QUELLES RELATIONS ENTRE L'ÉCOLE ET SES PARTENAIRES ?

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

### 4.1 Parents d'élèves et leurs délégué-es

Tisser des liens entre l'école et l'ensemble des familles, notamment celles éloignées de l'école et/ou éloignées de la culture scolaire est indispensable pour permettre aux enfants de mieux investir l'école. Le conseil d'école permet d'officialiser les débats et aux parents d'être des partenaires, sans interférer

ni sur les contenus d'enseignement ni sur les choix pédagogiques du conseil des maîtres. Mais cette instance ne suffit pas à elle seule à créer du lien avec toutes les familles. Les RPI doivent pouvoir, s'ils le souhaitent, organiser une seule élection de parents d'élèves. Il est indispensable de prendre des mesures pour lever les obstacles et permettre aux parents les plus éloignés de l'école de siéger dans les conseils d'écoles. Être représentant-e de parent d'élève doit être reconnu socialement. Cela doit donner droit à des formations et à des autorisations d'absence professionnelles. C'est l'une des conditions pour que ce rôle soit accessible à tous les parents.

### 4.2 Collectivités territoriales

Les collectivités territoriales sont un partenaire de l'école. En tant que

propriétaires des locaux, elles ont en charge leur entretien et doivent veiller à leur conformité à la réglementation. Cela ne leur donne pas pour autant le droit de restreindre la liberté des utilisateurs des locaux, notamment sur leurs choix d'organisations et leurs programmations d'activités. Elles sont responsables de la mise en état des écoles, de leur sécurité et sont responsables pour élaborer les PPMS en concertation avec les personnels de l'école et les conseillers de prévention de l'Éducation nationale. Le plan d'alerte anti intrusion a alourdi les responsabilités des directrices en matière de sécurité, notamment aux abords des écoles. Ces dispositifs doivent être concertés et la responsabilité de chacun-e respectée.

Les EPCI se substituent de plus en plus aux communes entraînant un éloignement du lieu de décisions, avec le transfert de la

compétence scolaire et peuvent dégrader les relations entre l'école et les collectivités. Avec la création d'établissements inter degrés, la collectivité départementale serait un nouveau partenaire. Pour le SNUipp-FSU, l'école doit être préservée de toute influence politique des pouvoirs locaux.

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

nationale et s'oppose à toute intervention des collectivités dans le domaine scolaire qui doit rester du ressort de l'État.

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

Les associations complémentaires, notamment le CAPE, la JPA ou Solidarité Laïque, sont des partenaires privilégiés et indispensables de l'école. Elles irriguent l'école sur de multiples sujets (éducation à la transition écologique, laïcité, vie collective, solidarité, accueil des enfants, activités de pleine nature, droit aux vacances...) et sont des ressources. Les partenariats et les postes budgétaires d'enseignant-es mis à disposition doivent s'étendre. Le SNUipp-FSU s'oppose aux partenariats avec des sponsors privés (banques...) et des officines privées telles que « Agir pour l'école ». Toute modification de partenariat avec une

association (services éducatifs de musées, associations d'artistes intervenants, accueil d'artistes en résidence...) doit être étudiée lors des instances officielles et s'appuyer sur l'expérience des enseignant-es. Les associations pédagogiques porteuses de transformation des pratiques et de valeurs émancipatrices (GFEN, ICEM, AFL, OCCE, AGEEM, CEMEA, FRANCAS, USEP...) doivent avoir leur place en formation initiale et continue. Le ministère de l'Éducation nationale doit poursuivre et amplifier son soutien financier et humain aux associations complémentaires de l'École publique. L'engagement des enseignant-es dans les mouvements pédagogiques doit être facilité.

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

# Des droits à réaffirmer et à conquérir pour les personnels

**S**ous prétexte de modernisation et de rigueur budgétaire, en réalité guidé par la même logique néo-libérale que ses prédécesseurs, le gouvernement remet en cause notre modèle social. Il attaque et porte atteinte au statut de fonctionnaire, à la Fonction publique et aux services publics : recours au contractuel-les favorisé, gestion des personnels par le salaire au mérite, affaiblissement voire disparition des instances de dialogue social, départs volontaires facilités.

Pour le SNUipp-FSU, la Fonction publique et les services publics sont garants de l'intérêt général au service de la cohésion sociale. Ils doivent être assurés par des fonctionnaires. La notion libérale de productivité est incompatible avec l'esprit même d'un travail et d'un service public de qualité. Le SNUipp-FSU réaffirme son attachement au code de la Fonction publique.

Malgré des avancées inégales et insuffisantes de PPCR, dévoyées par ce gouvernement, le pouvoir d'achat a

continué à se dégrader notamment en raison du gel du point d'indice. Par ailleurs, les conditions de travail se détériorent : manque de moyens et de reconnaissance, management niant la professionnalité des personnels, pressions, injonctions, absence de soutien de la hiérarchie, charge de travail qui s'alourdit.

Il est urgent de revaloriser les rémunérations et les carrières des personnels, de les former, de donner un statut de fonctionnaire aux contractuel-les, d'abaisser le temps de travail et de permettre à toutes et à tous d'exercer leur mission en toute quiétude sans remise en cause continue de leur travail.

Faire respecter et améliorer les droits des personnels sont une priorité. La réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes demeure un enjeu incontournable et un combat à poursuivre et à amplifier.

## 1

### AUGMENTER LES SALAIRES ET AMÉLIORER LES CARRIÈRES

#### 1.1 S'opposer à une individualisation de la rémunération, outil de management

Le projet du gouvernement est de faire évoluer la politique de rémunération des agent-es en accroissant la part indemnitaire aux dépens de l'indiciaire, ce que dénonce le SNUipp-FSU. Le but serait de renforcer une gestion RH de proximité coercitive : mettre les fonctionnaires au pas et mieux « reconnaître l'engagement et la performance professionnelle » par des mesures individuelles ou collectives avec des objectifs de résultats.

Le SNUipp-FSU rappelle son attachement aux grilles indiciaires et à l'avancement à un rythme unique le plus rapide pour toutes et tous. Il mettra tout en œuvre pour s'opposer à toute forme de rémunération au mérite. Une telle mesure, instrument de division et d'injustice,

conduirait à une démotivation au travail, dégraderait la qualité du service public et nuirait aux conditions de travail des fonctionnaires et à leur neutralité. Elle renforcerait les RPS, la compétition et les jugements de valeurs entre collègues. Elle pourrait également dégrader le niveau des pensions.

Le SNUipp-FSU s'oppose à toute logique d'individualisation des rémunérations. Il refuse toute forme de politique managériale, basée sur les RDV de carrière où l'avis de l'EN est prépondérant.

#### 1.1.1. POUR UNE REVALORISATION SIGNIFICATIVE

Les enseignant-es du premier degré français sont payés 20% de moins que la moyenne de l'OCDE et 37% de moins que la moyenne des 11 pays comparables ayant un meilleur système éducatif. Un salaire correspondant au niveau d'études et de responsabilités, aligné au minimum sur

la moyenne des pays de l'OCDE, participerait à une meilleure reconnaissance des enseignant-es par la société.

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

Le SNUipp-FSU portera la nécessité d'une revalorisation significative pour les instituteur-trices qui ont fait le choix de le rester.

Pour rattraper les pertes de pouvoir d'achat dues à l'augmentation du coût de la vie depuis plus d'une décennie, le SNUipp-FSU revendique une



revalorisation conséquente du point d'indice, son indexation sur l'inflation et une refonte importante des grilles afin que les salaires soient en adéquation avec la moyenne des pays comparables ayant un meilleur système éducatif.

Le SNUipp avec la FSU portera une campagne d'opinion sur la façon de financer ces revalorisations.

Signataire avec la FSU du nouveau protocole égalité professionnelle dans la Fonction publique, le SNUipp-FSU acte quelques avancées mais qui comportent des insuffisances et des incertitudes au niveau de son application. Le SNUipp-FSU exige du gouvernement de réelles mesures pour supprimer les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes : garantir une progression de carrière et l'accès à tous types de fonctions, avec comme référence la proportion effective femmes / hommes du corps. Le plan d'action dont la mise en œuvre sera obligatoire pour l'employeur est un outil dont le SNUipp-FSU doit s'emparer.

### 1.2. DE NOMBREUSES INDEMNITÉS À TRANSFORMER EN INDICIAIRE

Le SNUipp-FSU privilégie les revendications unifiantes en termes de rémunération, gage d'unité du corps enseignant. Il revendique l'amélioration du régime indiciaire à la place du développement du régime indemnitaire. Il est nécessaire d'uniformiser le versement de toutes les indemnités, de s'opposer à la part variable des indemnités liées au mérite. Il est nécessaire de l'accompagner d'une amélioration significative des conditions de travail avec une attention particulière (effectifs, formation, décharge, allègement de service...) pour celles et ceux qui exercent des missions spécifiques (direction, ASH, formation ...) ou dans des lieux particuliers.

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-es, 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.

Le SNUipp-FSU demande une remise à plat et une revalorisation du supplément familial de traitement se basant sur un système forfaitaire, pour tous les personnels, lié au nombre d'enfants et déconnecté de l'échelon. Les conditions d'attribution et de versement doivent être simplifiées. Toutes les indemnités doivent être versées dans un délai de deux mois maximum.

### 1.2 Pour un déroulement de carrière plus ambitieux pour tous les personnels

Le SNUipp-FSU revendique une carrière parcourue au rythme le plus rapide pour tous, déconnectée de l'évaluation et des fonctions exercées. Il revendique une refonte complète de la grille permettant d'atteindre l'indice 1 000 en fin de carrière et le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement. PPCR a ouvert des possibilités d'évolution de carrière insuffisantes. Le SNUipp-FSU revendique l'accélération de carrière des 6ème et 8ème échelons pour toutes et tous.

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

L'AGS doit être le seul critère de promotion et dans tous les cas être le premier discriminant. Sa définition doit faire l'objet d'un cadrage national. La situation spécifique des ex-instituteur-trices de Mayotte doit être prise en compte. D'ici 2023, 10% des PE accéderont à la classe exceptionnelle, et seulement 2% à l'échelon spécial. Les conditions d'accès sont trop restrictives et ne sont pas acceptables : elles sont basées sur un avis donné arbitrairement, et survalorisent certaines fonctions devenant ainsi un outil de management.

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

Pour l'accès à la HC, dans le cadre de la phase transitoire de PPCR, l'attribution d'un avis sans rendez-vous de carrière et sans aucune procédure de recours est inacceptable. Le SNUipp-FSU rappelle son opposition à la prise en compte de l'avis dans le barème et revendique que cet avis soit révisable à la demande de l'enseignant-e à tous moments. La CAPD doit être saisie automatiquement en cas de refus de modification de l'avis par le DASEN. Quand le rendez-vous de carrière n'a pas été possible, un nouveau RDVC doit être organisé. La prise en compte des ASA doit être anticipée dans les opérations de promotion.

Le SNUipp-FSU s'oppose à la classe exceptionnelle, extrêmement inégalitaire et méritocratique dans sa nature et ses modalités d'accès, il mettra tout en œuvre pour que tous les collègues atteignent l'indice 1000 en exigeant la création d'échelons supplémentaires à la hors classe.

### Le reclassement

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

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.

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

Etant donné l'âge moyen des collègues (plus de 60 ans), le SNUipp-FSU demande au ministère d'apporter une réponse rapide, pour une compensation légitime de cette inégalité de traitement avec un rattrapage qui permette à tout PEGC de partir en retraite en bénéficiant du dernier échelon de leur classe exceptionnelle.

### 1.3 Pour d'autres modalités d'évaluation

L'évaluation des enseignant-es doit être déconnectée de l'avancement et de toute opération administrative, et non liée aux résultats ou aux progrès des élèves. Le SNUipp-FSU revendique une « visite professionnelle » dont les critères et conditions d'évaluation doivent être co-élaborés avec les IEN et les équipes enseignantes des écoles dans le respect d'un cadrage national. L'entretien doit rester centré sur la pratique professionnelle. En aucun cas, les directrices et directeurs ne doivent participer à l'évaluation. La visite ne doit pas se limiter à une dimension de contrôle. Elle doit être un moment constructif, de partage d'expertises et d'analyse de pratiques, de recueil des besoins de formation, de dialogue basé sur la confiance. Elle doit participer aussi à l'amélioration de la qualité de vie au travail. La rédaction du compte-rendu doit être partagée et pouvoir évoluer sur la base de modifications demandées par l'enseignant-e. Celui-ci doit être communiqué à l'agent-e dans un délai maximum d'un mois.

Le cadrage national des rendez-vous de carrière (RDVC) permet de réduire les inégalités qui étaient liées au nombre et à la fréquence des inspections. Cependant, les RDVC ont les mêmes effets que l'inspection traditionnelle : individualisation, infantilisation, concurrence nuisible au travail en équipe. La note a été supprimée mais l'avis de l'IEEN et du DASEN, restant tout aussi subjectif et arbitraire, amène incompréhension, démotivation et souffrance chez les personnels concernés et

s'appuie sur une grille d'évaluation insatisfaisante. Le SNUipp-FSU continue de refuser toute forme d'auto-évaluation (cf. document ministériel préparatoire au RDVC). L'avis doit pouvoir être contesté selon des modalités de recours connues de toutes et tous, notifié et accessible en permanence. Une seconde visite doit rester possible et la CAPD doit obtenir tous les documents nécessaires pour remplir son rôle y compris sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Lors des CAPD recours, les DASEN ne doivent pas opposer un « quota d'avis » aux possibles révisions des appréciations. Les avis « à consolider » doivent systématiquement donner lieu à des propositions d'accompagnement et de formation.

En cas d'absence du RDVC, un nouveau rendez-vous de carrière doit être organisé pour permettre d'attribuer un avis. Sinon l'avis attribué doit prendre en compte les éléments d'évaluation antérieurs et en aucun cas créer un désavantage

ou un traitement différent des autres personnels.

L'accompagnement individuel et collectif dont les modalités restent à définir doit se concrétiser par des dispositifs de formation choisis et faciliter les échanges entre pairs. L'accompagnement ne peut se faire qu'avec l'accord des personnels concernés. Il ne doit pas être chronophage ni prétexte à injonctions.

## 2

## AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNELS

### 2.1 Les obligations de service

#### 2.1.1. CONCRÉTISER NOS EXIGENCES DE BAISSÉ DU TEMPS DE TRAVAIL

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

Le SNUipp-FSU rappelle que sa revendication de baisse du temps de travail, à 18h + 3h, est une nécessité et doit passer par la déconnexion du temps enseignant-es et du temps élèves, par la création de postes et d'un dispositif de maîtres supplémentaires pouvant s'inspirer de l'expérience d'allègement de service en REP+.

Le SNUipp-FSU continuera de mener des 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. Le droit à la déconnexion doit être effectif.

#### 2.1.2. REDÉFINIR LES ORS DES ENSEIGNANT-ES ET DES PSYEN

Les ORS définissent un nombre d'heures de service mais de nombreuses missions invisibles doivent être reconnues. Les équipes pédagogiques doivent reprendre la main sur l'organisation des journées de prérentrée et des 108 heures hors du contrôle de la hiérarchie. Le SNUipp-FSU revendique la suppression sèche des APC. Le temps d'accueil doit être pris en compte dans les ORS. Les réunions d'équipe éducative et de suivi de scolarité doivent être faites sur le temps scolaire et avec remplacement.

Le SNUipp-FSU exige que soit appliquées en Polynésie française, les mêmes ORS que dans le reste de la France. Par ailleurs, l'ISAE est une première reconnaissance du travail effectué mais ne règle pas le problème de la surcharge de travail qui se résoudra par une baisse du temps de service.

L'allègement de service qui existe aujourd'hui en REP+ doit être porté pour tous les personnels à

trois heures hebdomadaires et élargi aux REP et aux quartiers politique de la ville. Il doit rester à usage libre des équipes et dans un calendrier anticipé et concerté avec un remplacement assuré par des personnels nommés à l'année et assurant une continuité. Les PsyEN EDA doivent obtenir la possibilité de se réunir sur le temps de travail au niveau départemental ou infra-départemental afin d'échanger entre pairs y compris psyEN EDO sur les demandes, les problématiques rencontrées, les positionnements et les réponses apportées.

Le SNUipp-FSU s'oppose aux attaques contre le statut d'enseignant, de psyEN et à l'allongement du temps de service : ni annualisation, ni augmentation, ni territorialisation des missions entraînant ingérence des collectivités territoriales. Le SNUipp-FSU dénonce la dégradation des conditions de travail des PE exerçant en milieu pénitentiaire. Pour les PE exerçant dans le second degré, le temps de travail devant élèves doit être le même que celui des PLC. Les temps de coordinations et de synthèses doivent rester à la disposition des équipes.

### 2.2 Le travail empêché

Le « nouveau management public » entre en contradiction avec les valeurs de l'éducation. À l'école, et quelle que soit leur mission, les personnels voient l'exercice de leur travail empêché : l'évolution actuelle du métier amène à ne pouvoir accomplir ses missions dans de bonnes conditions, à faire un travail de moindre qualité, à répondre à des injonctions sans lien avec la réalité de la classe, entraînant par la même occasion des difficultés à répondre au plus près aux besoins de l'ensemble des élèves et une perte de sens de leur activité au quotidien, tout cela engendrant un conflit de valeurs. La culpabilisation des enseignant-es par l'institution n'est pas acceptable. C'est bien l'employeur, au regard des textes, qui est responsable de la santé au travail de ses agent-es. Les enseignant-es ont besoin du soutien de leur hiérarchie, plutôt que d'injonctions sans lien avec la réalité de la classe ou impossibles à réaliser : différenciation et inclusion dans les classes surchargées sans formation adéquate ni moyens supplémentaires, contrôle tatillon des tâches, des horaires. Les relations parfois tendues avec les IEN, avec les parents d'élèves, renvoient aux difficultés individuelles plutôt que de questionner l'organisation du travail et sont source de RPS.

Pour le SNUipp-FSU, l'amélioration des conditions de travail, qui passe par la baisse des effectifs, est indispensable pour assurer le bien-être des personnels, gage d'un service public de qualité. La question du travail, de son organisation, du sens de l'activité et du professionnalisme, doit redevenir le cœur des préoccupations, dans les collectifs de travail et les instances administratives.

### 2.3 Santé, sécurité et conditions de travail

#### 2.3.1. DÉFENDRE ET RÉAFFIRMER L'IMPORTANCE DES CHSCT

Le SNUipp-FSU refuse la disparition programmée du CHSCT, instance majeure qui permet de remettre du collectif là où l'institution tend à renvoyer les personnels à leur situation individuelle. Cet outil est devenu une ressource incontournable pour les personnels mais les besoins en information et en formation restent importants. En ce sens, les DUERP constituent un outil précieux pour les écoles et pour notre organisation syndicale. Ils doivent être réellement mis en place et accessibles à tous les personnels. Ils permettent de comptabiliser, notamment, les RPS engendrés par les effectifs de classes trop importants et les pressions hiérarchiques. Les entraves de l'administration (limitation du nombre d'instances et de visites, lenteurs des réponses, non prise en compte des avis par le DASEN) à son bon fonctionnement doivent être dénoncées, combattues et levées. Le CHSCT doit veiller au respect des obligations de l'employeur en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Le SNUipp-FSU continuera de porter à l'ordre du jour des CHSCT toutes les questions relatives aux conditions de travail, à l'impact des réformes, aux logiques managériales et aux transformations du système éducatif. Les CHSCT doivent pouvoir agir pour que l'inclusion scolaire ne dégrade pas les conditions de travail et renvoyer les situations à risque à la responsabilité de l'employeur. Plus généralement, l'administration doit mettre en œuvre rapidement des actions concrètes visant à réduire les risques.

Le SNUipp-FSU commence dès maintenant à mettre en place un plan d'actions pour le

maintien et le renforcement du rôle des CHSCT. Leurs prérogatives et leurs moyens doivent être renforcés, avec la prise en compte des avis votés en séance ou émanant des visites d'écoles ou de services, de manière à privilégier la prévention primaire. Le recours à l'expert et le délit d'entrave doivent être étendus à la Fonction publique.

### 2.3.2. PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

L'employeur ne respecte toujours pas ses obligations en termes d'évaluation des risques professionnels et de prévention alors que la dégradation du travail multiplie les risques psychosociaux (RPS) et entraîne maladies professionnelles, arrêts et accidents de service. Lorsqu'un-e agent-e est mis en cause par une famille, il est nécessaire que l'employeur respecte la présomption d'innocence, la discrétion. Il doit aussi assurer la mise en place d'un protocole d'accompagnement et de soutien en s'appuyant sur le CHSCT. Il doit permettre et favoriser un accès très rapide à l'intégralité du dossier. Le SNUipp-FSU exige que l'Éducation nationale s'inscrive dans une démarche volontariste de prévention des risques professionnels qui lui permette de satisfaire à son obligation de résultat. Un inspecteur-trice santé et sécurité au travail (ISST) et des conseiller-es de prévention doivent être présent-es dans chaque département en nombre suffisant. Un temps plein doit leur être accordé pour animer le réseau des assistant-es de prévention et exercer pleinement leurs missions. Le rôle des assistant-es de prévention, recruté-es sur la base du volontariat, doit aussi être reconnu par du temps et des formations dédiés. Le SNUipp-FSU demande que des formations obligatoires et de qualité sur la santé au travail et sur les outils et les acteurs de prévention soient organisées pour l'ensemble des agent-es et dispensées sur les obligations réglementaires de service dès la formation initiale et tout au long de la carrière. Dans le cadre de la scolarisation de tous les élèves dans leur diversité, le manque de moyens et l'organisation du travail concourent à l'atteinte de la santé des personnels. Le SNUipp-FSU

revendique des moyens supplémentaires et adaptés dans le cadre d'une véritable prévention des risques professionnels.

### 2.3.3. POUR UNE VÉRITABLE MÉDECINE PRÉVENTIVE DE PROXIMITÉ

Les droits des personnels en matière de visites médicales et de suivi de santé doivent être respectés et réellement mis en place à raison d'au moins une visite médicale tous les 3 ans. Celles-ci doivent avoir lieu sur le temps de travail, dans le département d'exercice et donner lieu à un ordre de mission. Les agent-es doivent pouvoir rencontrer les professionnels du service de santé dès qu'ils en ont besoin.

Le SNUipp-FSU mènera l'étude sur la possibilité d'engager des actions juridiques concernant les manquements de l'Etat à ses obligations légales.

Avec un médecin pour plus de 11 500 personnels, l'Éducation nationale ne répond pas aux obligations réglementaires de prévention des risques professionnels et de suivi de santé de ses agent-es. Aujourd'hui la situation est tellement dégradée que certains départements ne disposent plus de médecin de prévention. Le SNUipp-FSU exige des services de médecine de prévention pluridisciplinaires dans chaque département (médecin, psychologue du travail, infirmier-e, ergonome, secrétaire...), ce qui nécessite de créer des postes en nombre suffisant et surtout de les rendre attractifs par une rémunération et une formation spécifique.

Des campagnes de vaccination gratuites doivent être proposées aux personnels.

### 2.3.4. AMÉLIORER LA SITUATION DES PERSONNELS MALADES, OU EN SITUATION DE HANDICAP

Les personnels rencontrant des difficultés de santé ou en situation de handicap ne bénéficient pas suffisamment d'un accompagnement dans leurs démarches ou le suivi de leur dossier. Les procédures d'examen des situations individuelles en commission de réforme et devant les comités

médicaux doivent gagner en transparence et en rapidité. Les personnels doivent être mieux informés de leurs droits. Il n'est pas acceptable que l'employeur n'assure pas à ces personnels de bénéficiaire des aménagements de postes nécessaires ou d'un reclassement. Des moyens supplémentaires en nombre suffisant sont nécessaires en termes de postes adaptés, d'allègements de service ou de temps partiels thérapeutiques, notamment pour accompagner les personnels victimes de maladies chroniques, évolutives ou dégénératives.

Le SNUipp-FSU exige une meilleure reconnaissance des maladies contractées en service. La réforme des instances médicales ne doit pas dégrader les droits à congés, elle doit permettre au contraire d'améliorer les droits des personnels. En aucun cas, le temps partiel de droit ne peut être imposé et se substituer à un allègement de service, cela équivaldrait à une discrimination de personnel malade ou en situation de handicap.

## 2.4 S'appuyer largement sur le chantier travail pour agir

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

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

## 3 DES DROITS À FAIRE RESPECTER ET À CONQUÉRIR

### 3.1 Représenter les personnels

Le SNUipp-FSU s'oppose au projet de réforme de la Fonction publique qui affaiblit le statut de fonctionnaire et renforce le nouveau management public. En supprimant les compétences actuelles des CAP dès 2020, (mutation, avancement...) et en fusionnant les CHSCT et les CT remplacés par un Comité Social d'Administration, ce projet vise à détruire le paritarisme. Il minore notamment le rôle des élu-es du personnel tout en réduisant les moyens qui leur sont alloués.

Les CAP sont un lieu de contrôle dans la gestion collective des carrières, garantissent la

transparence, l'équité et l'égalité de traitement et doivent rester une instance indispensable au dialogue et à l'élaboration collective de règles et de barèmes. Partout, leurs compétences doivent être renforcées, particulièrement en Polynésie française, où il est nécessaire de contrecarrer une gestion des personnels, qui sous couvert de GRH, accentue l'opacité et l'arbitraire. Pour les contractuel-les, et dans l'attente d'un statut de fonctionnaire, les CCP, doivent être créées au niveau départemental et voir leurs compétences étendues à la gestion individuelle et collective des personnels. Le rôle des élu-es du personnel doit être réaffirmé, notamment en prenant en compte l'expertise de terrain des élu-es.

### 3.2 Une mobilité choisie pour les personnels

#### 3.2.1. MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

Le droit à mobilité doit être réel pour toutes et tous. Il faut améliorer l'attractivité des départements structurellement déficitaires (amélioration des conditions de travail et de vie, ...). Il faut aussi que les enseignant-es de ces départements puissent avoir des perspectives réelles (à moyen terme de muter vers d'autres départements ou partir enseigner à l'étranger notamment les personnels sans rapprochement de conjoint ou bonification handicap (par ex. : envisager des majorations des bonifications existantes notamment pour mieux

prendre en compte l'antériorité de la demande et l'AGS). Les difficultés de recrutement en Guyane nécessitent des mesures particulières comme une priorité du type CIMM (centre d'intérêt matériels et moraux) pour un retour en métropole. Les règles collectives doivent être respectées. Les motifs médicaux, sociaux et familiaux doivent pouvoir être étudiés dans le cadre de la mobilité.

L'objectif d'uniformisation des règles du mouvement départemental, inadaptées au premier degré, désorganisent complètement cette opération de gestion au détriment des enseignant-es et mettent les services en difficulté. Les règles et barèmes doivent être élaborés dans un cadre paritaire départemental afin de répondre aux spécificités départementales du 1er degré. Dans ce cadre, l'expertise des délégué.es des personnels du SNUipp-FSU est indispensable. Le SNUipp-FSU demande l'abandon des procédures mises en œuvre en 2019 et revendique une nouvelle concertation et la réécriture de la note « mobilité » sur les bases suivantes, le respect du barème avec l'AGS comme déterminant principal, deux phases de saisie de vœux, ... Celle-ci doit proscrire : l'obligation de postuler sur des vœux larges ou géographiques, toute affectation à titre définitif sur un poste non demandé, le profilage des postes et l'affectation hors barème...

Dans le premier degré, les PsyEN doivent pouvoir être rattaché-es directement sur un poste école dès la première phase du mouvement.

La mobilité vers l'étranger ne doit pas être contrainte par des insuffisances budgétaires. L'idée de compensation des postes libérés par détachement, notamment auprès de l'opérateur public, serait une piste afin de ne pas pénaliser les départements. Le détachement doit respecter les règles ministérielles en vigueur au moment de la signature du contrat, elles garantissent l'accès le plus large à la mobilité des enseignant-es à l'étranger. Le SNUipp-FSU demande une concertation sur la note de service ministérielle. Ces personnels doivent bénéficier d'un détachement conforme à leur contrat. Une information complète doit parvenir aux personnels concernant les possibilités et modalités de l'enseignement français à l'étranger. Recrutement et attributions des postes doivent se faire en toute transparence et dans le respect des règles. L'enseignement à l'étranger doit être un droit pour tous les enseignant-es avec une mobilité facilitée.

### — 3.2.2. MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

Les possibilités de mobilité professionnelle sont quasiment inexistantes. La création du compte personnel de formation (à la place du DIF) reste pour l'instant une coquille vide, dont le nombre d'heures cumulables est insuffisant pour une réelle formation. Il ne sera pas de nature à résoudre les difficultés de reconversion. Les moyens pour les cellules mobilité doivent être abondamment développés dans chaque département afin que tous les personnels puissent bénéficier d'une véritable information et d'une aide efficace dans leurs démarches. Il est nécessaire aussi de faciliter les passerelles au sein de la Fonction publique et de permettre d'effectuer des stages professionnels dans d'autres secteurs.

Le SNUipp-FSU revendique le retrait du projet de loi Fonction publique qui traduit la volonté du gouvernement de réduire les services publics et le nombre de fonctionnaires en rendant possible la rupture conventionnelle, le droit à l'assurance chômage et en cas de restructuration de service, assouplit l'attribution de l'indemnité de départ volontaire. Il crée le déplacement d'office en cas d'externalisation du service. Ces mesures ne répondent en aucun cas aux besoins de mobilité des enseignant-es et participent à la remise en cause du statut.

Chaque personnel doit pouvoir bénéficier, à sa demande, d'un bilan de compétences assuré par un organisme indépendant, public et pris totalement en charge par l'employeur. La validation des acquis professionnels doit être mieux reconnue et favorisée.

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

Quant aux autres dispositifs d'aide à la mobilité (indemnité de départ volontaire, temps partiel pour création d'entreprise, détachement), ils sont trop restreints et ne répondent pas aux besoins de mobilité professionnelle. Les détachements doivent être abondés pour apporter une réponse aux besoins de mobilité professionnelle.

### 3.3 Un aménagement de fin de carrière

Avec l'évolution du métier d'enseignant, l'allongement des carrières (62 ans et +), et l'épuisement professionnel, il est indispensable de mettre en place des aménagements de fin de carrière pour l'ensemble des personnels. Dans ce cadre les PEGC, dont la moyenne d'âge est supérieure à 60 ans, ont toute légitimité à en bénéficier le plus rapidement possible. De nombreux collègues en fin de carrière sollicitent un temps partiel en raison de leur état de santé, ce qui pourtant impacte fortement leur pouvoir d'achat et leur future pension. Pour répondre à ces situations, le SNUipp-FSU exige 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 Retrouver les droits à temps partiel et à congés

#### — 3.4.1. SUPPRIMER LE JOUR DE CARENCE

Le jour de carence, qui sanctionne doublement les agent-es en congé maladie, est injuste, inefficace et contre-productif (cf : rapport INSEE).

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. Aucun temps partiel ne peut être conditionné à un changement de poste. Le travail à temps partiel ne doit pas dépendre du contexte budgétaire, ni être variable d'ajustement face au manque de personnel. La quotité réglementaire de 80%, avec une organisation choisie par les personnels, doit être également accessible aux enseignant-es du 1er degré dans tous les départements. L'employeur doit informer des effets sur la future pension.

#### — 3.4.3. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

Les personnels du 1er degré doivent avoir les mêmes droits que les autres fonctionnaires. 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. Les enseignant-es ne doivent pas être culpabilisé-es par une gestion déshumanisée du remplacement.

#### — 3.4.4. DES DROITS NOUVEAUX LIÉS À LA PARENTALITÉ

Le protocole égalité prévoit l'exonération du jour de carence pour les femmes enceintes quel que soit le motif du congé, l'assouplissement du temps partiel annualisé et de la durée du congé parental, la disponibilité de droit pour élever un enfant jusqu'à 12 ans, avec conservation du droit à l'avancement. Le SNUipp-FSU veillera à ce que les personnels du 1er degré aient les mêmes droits que les autres fonctionnaires. Il revendique la mise en place du dispositif de libre activité dans l'Education nationale comme il existe pour l'ensemble des salarié-es.

Le SNUipp-FSU revendique que tous les arrêts maladie pendant la grossesse et pour suite de couches soient considérés comme congé pathologique et traités au titre du congé de maternité et non en maladie ordinaire. De même, le SNUipp-FSU demande l'augmentation du nombre de journées d'absence pour enfant malade. Il revendique l'augmentation de la durée des congés de maternité, d'accueil et de parentalité rémunérés à temps plein ainsi qu'un droit à congé parental sur une durée choisie.

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

La mise en place de concours supplémentaires ou la majoration de l'indemnité REP+ ne sont pas une réponse suffisante aux difficultés à recruter dans certaines académies ou à pourvoir des postes dans certains secteurs. 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 rappelle son attachement à une formation continue sur le temps de service. La formation continue est essentielle pour faire le point sur ses pratiques, les apports de la recherche, l'évolution de la société et des technologies, la formation aux premiers secours... Elle ne peut trouver sa concrétisation dans les seules animations pédagogiques, encore moins à distance, ou être restreinte par le ministère à une partie des enseignements.

Le SNUipp-FSU revendique que chaque enseignant-e 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.

### 3.8 Investir l'action sociale

L'action sociale est un droit de tous les personnels qui doit leur permettre d'améliorer leurs conditions de vie personnelle et familiale. L'ensemble des personnels actifs ainsi que les retraité-es et leurs ayant-droits doivent être informé-es par tous les moyens des dispositifs existants, pour cela il est nécessaire de simplifier les demandes et de recruter des assistant-es de service social à la hauteur des besoins pour favoriser la proximité.

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

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

Les situations les plus fragiles (familles monoparentales, personnels précaires...) doivent être mieux prises en compte, par l'information, par l'accès aux prestations et par l'attribution d'aide matérielle en cas de difficulté. Les CDAS doivent être rétablies partout où elles ont été supprimées. Les moyens attribués doivent être abondés pour répondre à l'augmentation des demandes.

L'accès à la culture doit être facilité pour les personnels de l'Education. Une dotation budgétaire doit être allouée aux rectorats par le ministère pour permettre aux CAAS et aux SRIAS de promouvoir l'expression culturelle : tarifs préférentiels pour spectacles, visites de musées et d'expositions...

## 4

## COMBATTRE LA PRÉCARITÉ DANS LES ÉCOLES

Le SNUipp-FSU rappelle son opposition au recrutement, sous contrats précaires, et revendique des emplois statutaires, correctement rémunérés pour pouvoir assurer toutes les missions indispensables au bon fonctionnement de l'école.

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

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

#### 4.2 Obtenir de meilleures conditions d'emploi pour les AED

Le SNUipp-FSU revendique une amélioration des conditions d'emploi pour les AED, soumis à des temps incomplets, des salaires très bas et des contrats limités à six ans. Le SNUipp-FSU demande un accompagnement personnalisé et la prise en charge des formations diplômantes nécessaires à la construction d'un véritable projet professionnel. Le remplacement des PE éducateurs par des AED n'est pas acceptable.

#### 4.3 Titulariser les enseignant-es et psyEN contractuel-les

Le gouvernement a pour projet de recruter davantage d'enseignant-es et de psyEN contractuel-les dans les années qui viennent. Le recours au contrat est une réponse du ministère à court terme pour faire face à la crise du recrutement dans les départements déficitaires. Dans les départements ne connaissant pas de crise de recrutement, le recours aux contractuel-les procède d'une volonté gouvernementale. Le SNUipp-FSU s'oppose au principe du recrutement d'enseignant-es contractuel-les. Pour éviter ce type de recrutement, le SNUipp-FSU demande l'augmentation significative des postes aux concours et le recours aux listes complémentaires autant que de besoin.

Les enseignant-es et psyEN contractuel-les disposent de droits sur lesquels ils doivent être informés. Le SNUipp-FSU revendique une formation préalable à la prise de fonctions et un accompagnement tout au long du contrat.

Il demande l'ouverture d'un concours réservé spécifique, accessible après une année de contrat et sur justification d'un niveau L3, suivi d'une année de formation initiale pour leur titularisation et d'une formation permettant à terme d'accéder à l'obtention d'un master par VAE.

#### 4.4 AESH : un statut à gagner pour un métier indispensable

##### 4.4.1. GAGNER UNE VÉRITABLE RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE

Les annonces ministérielles sur la rénovation du métier d'AESH sont insuffisantes et ne permettront pas de gagner le véritable saut qualitatif attendu par les accompagnant-es. Le recrutement en CDI, bien qu'indispensable, ne garantit pas une meilleure reconnaissance professionnelle et la fin de conditions d'emploi précaires (bas salaires, temps incomplets, absence de perspectives d'évolution...). Il est urgent de titulariser les accompagnant-es qui répondent à des besoins pérennes de service public. Le SNUipp-FSU revendique la création d'un nouveau corps de la Fonction publique, avec de réelles perspectives de déroulement de carrière, une formation initiale et continue, un salaire basé sur la catégorie B, l'assurance d'un temps complet et de nouveaux droits. L'espace indiciaire de traitement de salaire doit être réévalué, et l'ancienneté prise en compte. Le SNUipp-FSU revendique la création d'une brigade de remplacement pour pallier les différentes absences.

##### 4.4.2. OBTENIR DES DROITS AU QUOTIDIEN

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

Le SNUipp-FSU exige le respect de la réglementation sur les salaires, temps de travail, l'évaluation triennale conduite par un supérieur hiérarchique (IEN ou chef d'établissement) et l'harmonisation des contrats (actuellement titre 2 et hors titre 2). Le réexamen triennal des salaires doit se traduire par une hausse de la rémunération. Le temps de travail doit être révisé pour tenir compte du travail invisible (réunions, préparations, concertations...), ce que contournent certains employeurs. Les AESH doivent pouvoir bénéficier d'une formation continue, de qualité, en lien avec les problématiques de métier et de temps de concertation entre pairs et avec l'équipe pédagogique pour rompre leur isolement. Des temps de formation communs, spécifiques aux besoins des élèves accueillis peuvent et doivent être mis en place conjointement en direction des enseignant-es et des accompagnant-es. Une réflexion sur les critères d'affectation et la mise en place de règles de mouvement doivent pouvoir se mettre en place dans tous les départements, pour cela des moyens humains doivent être dédiés à leur gestion administrative.

Le SNUipp-FSU se dotera d'un mandat de réflexion sur les modalités de mobilité interdépartementale des AESH.

Comme les autres agent-es non titulaires de la Fonction publique, les AESH disposent de droits sur lesquels ils-elles doivent être informés, en particulier sur leur contrat mais aussi sur l'action sociale et les prestations qui leur sont offertes. Ces prestations ne doivent pas dépendre de l'employeur. Le SNUipp-FSU demande une meilleure gestion des personnels, passant par un cadrage national. Le renvoi à une gestion localisée, qui pourrait conduire à une dégradation des conditions de travail des AESH (flexibilité accrue, turn-over, souffrance au travail), n'est pas acceptable, notamment dans la mise en place des PIAL..

##### 4.4.3. ENGAGER UNE RÉFLEXION SUR LE MÉTIER

Les moyens doivent être donnés aux AESH pour obtenir le diplôme d'état d'accompagnant éducatif et social par la voie de la VAE. Le niveau de diplôme actuel est insuffisant. Pour reconnaître le niveau d'exigence du métier, le SNUipp-FSU demande que ce diplôme soit porté au niveau IV. La reconnaissance passe aussi par la mise en place d'un référentiel métier, connu de tous les personnels, précisant les attendus professionnels et la place de chacun-e auprès de l'élève. Des temps de concertation institutionnalisés doivent être prévus pour permettre une véritable concertation avec l'enseignant-e de la classe et l'équipe éducative.

Pour permettre aux AESH d'accéder à un temps complet, le SNUipp-FSU doit se doter d'un mandat d'étude sur l'évolution du métier d'AESH : temps de travail, employeur, mission.

#### 4.5 Le service civique

Des volontaires en service civique interviennent dans les écoles depuis 2015. Ils-elles ont un statut particulier, ni salarié-e, ni bénévole. Leur rôle et mission sont trop souvent dévoyés. Ainsi, ils assurent des fonctions de remplacement des agent-es alors qu'ils-elles devraient développer des compétences civiques et citoyennes au service de leur projet. Leurs conditions de formation et tutorat ne doivent pas être à la charge des directeurs et directrices d'école. Le SNUipp-FSU s'y oppose et rappelle que les tâches qui leur sont confiées doivent exclusivement être différentes et complémentaires de celles des agent-es, auxquels ils-elles ne peuvent se substituer.

Il est nécessaire de questionner ce dispositif qui, loin d'atteindre les objectifs attendus pour les volontaires, sert de main d'œuvre et de réponse facile de l'employeur aux besoins des écoles

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

### 5.1 Retraite : une situation qui se dégrade

Les différents systèmes de retraite font l'objet de réformes paramétriques depuis plus de 25 ans avec une ligne politique majeure, la volonté de limiter les dépenses de retraites à moins de 14% du PIB (12,8% en 2060) malgré l'augmentation du nombre de retraité-es et une espérance de vie plus longue. Cela s'est traduit par l'allongement de la durée d'assurance requise (37,5 ans génération 1948 à 43 annuités pour la génération 1973) pour atteindre le taux plein, la création de la décote et de la surcote, le recul de deux ans de l'âge de départ, la désindexation des pensions, la suppression de droits liés aux enfants. Toutes ces mesures pénalisent prioritairement les femmes dont les pensions sont très inférieures à celles des hommes. Contrairement à ce qu'avance le gouvernement les pensions ne sont pas une allocation mais un droit acquis.

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

### 5.2 La réforme en cours : un recul sans précédent

Le SNUipp-FSU s'oppose à toute nouvelle dégradation des paramètres de départ à la retraite et au projet de réforme systémique prévue par Macron « pour plus d'égalité et de transparence ». Il serait plus redoutable que les précédentes. Il instaurerait un système universel à points avec un calcul basé sur l'ensemble de la carrière et des rémunérations, la notion de taux de remplacement et la référence aux six derniers

mois disparaîtraient, les différentes caisses de retraite et régimes, le code des pensions également. Ce système renforcerait le caractère contributif des pensions remettant en cause la partie solidarité qui représente aujourd'hui plus de 20% du montant des pensions : réversion, avantages familiaux, prise en compte des années de maladie, de chômage, d'invalidité.

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

Ce système s'apparente à la capitalisation et aura pour effet de baisser les pensions en raison du nouveau mode de calcul et la volonté politique de limiter les dépenses de retraites. Le montant de la pension diminuerait en fonction de l'évolution du nombre de retraité-es.

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

### 5.3 Des droits à reconquérir ou à construire

Loin des projets gouvernementaux pour une réforme libérale qui baisse plus radicalement le montant des pensions, le SNUipp et la FSU revendiquent le retrait du projet du gouvernement, le maintien du code des pensions, des garanties qu'il contient, et la possibilité de financer notre

régime actuel tout en l'améliorant. Il rappelle son attachement au système des retraites par répartition et au salaire continué que représente la pension.

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 poly-pensionné-es pour lesquel-les les règles actuelles sont défavorables aux fonctionnaires ;
- Une indexation des pensions sur l'évolution des salaires ;
- De trouver d'autres sources de financement par une autre répartition des richesses entre capital et travail en faveur du développement des emplois et par l'augmentation des salaires ;
- Consolider et améliorer un système basé sur la solidarité intergénérationnelle, où la part de solidarité représente plus de 20% notamment quand la situation des actifs/actives se dégrade ;
- De mettre fin aux inégalités salariales entre femmes et hommes afin de voir disparaître les écarts des pensions et maintenir des droits tant que les inégalités existent.

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

## 6 POUR UNE PROTECTION SOCIALE UNIVERSELLE

« Chacun paye selon ses moyens, reçoit selon ses besoins » c'est sur ce principe que le système de sécurité sociale a été construit. Au fil des décennies, l'État a largement renforcé sa main mise sur la protection sociale notamment en exonérant les cotisations patronales (compensées par l'Etat ou pas) et en supprimant des cotisations salariales parfois remplacées par la fiscalisation et l'augmentation de la CSG. Parallèlement, le reste à charge est de plus en plus élevé. Le recours à des complémentaires santé est devenu incontournable et a développé la concurrence entre assurances privées et mutuelles qui ont augmenté et segmenté les cotisations (options différentes et variant avec l'âge).

Le SNUipp-FSU dénonce cette situation, les complémentaires ne sauraient être une alternative à la sécurité sociale. Dans le secteur privé, les employeurs financent par le biais de contrats collectifs la moitié du coût de cette complémentaire. Cette mesure, si elle semble positive à court terme pour les salarié-es, laisse de côté les étudiant-es, les retraité-es et les chômeur-euses.

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

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

Pour le SNUipp et la FSU, il est nécessaire de conquérir un système de santé qui tende vers le 100% de remboursement pour toutes et tous par la sécurité sociale financé par les cotisations sociales.

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

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

La solidarité intergénérationnelle doit s'exercer entre actif-ves et retraité-es. La revalorisation des salaires conditionne le niveau de pension au moment de la liquidation des droits. Certain-es retraité-es ont perdu un mois de pension sur 3 ans du fait de la quasi absence de revalorisation et des différentes mesures sociales ou fiscales.

Pour garantir le pouvoir d'achat et des conditions de vie dignes pour les retraité-es, il faut :

- Un rattrapage sur l'inflation;
- Le retour de l'indexation des pensions sur les salaires;
- L'annulation de la hausse de la CSG de 1,7 point pour tous les retraité-es, la suppression de la CASA et de la fiscalisation de la majoration familiale, la suppression de la demi part veuves et veufs et de multiples mesures fiscales régressives ;
- Des mesures immédiates pour toutes les « petites » pensions et la revalorisation du minimum garanti ;

- Aucune retraite inférieure au SMIC pour une carrière complète
- Maintenir la pension de réversion sans condition d'âge ni de revenus
- Une politique d'action sociale dynamique
- La création d'un secrétariat d'Etat aux retraité-es au sein du ministère du Travail qui prenne en compte la situation des pensionné-es de la Fonction publique

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. Il est donc nécessaire de marquer cette prise de conscience et d'affirmer que c'est bien la solidarité nationale, qui dans le cadre de la sécurité sociale (l'assurance maladie) doit couvrir à 100% ce risque pour toutes et tous. La prise en charge de la perte d'autonomie doit être assurée par la création en nombre suffisant d'établissements publics et par le développement de dispositifs de maintien à domicile.

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...).

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

Les instituteur-trices parti-es en retraite attendent toujours la péréquation sur leur retraite. Le SNUipp-FSU exige que cette revalorisation arrive maintenant, sans attendre l'extinction du corps des instituteur-trices qui n'arrivera peut-être jamais.

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

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

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

Ce désengagement a de lourdes conséquences :

- Sur les personnels titulaires qui voient leur

situation se dégrader : en raison de la disparition des supports budgétaires et/ou du non renouvellement du détachement de nombreux-ses collègues désirant rester à l'étranger n'ont d'autre possibilité que d'exercer sans détachement sur un contrat de droit local perdant ainsi les droits liés au statut de fonctionnaire ;

- Sur les personnels non titulaires dont les conditions d'emploi se détériorent ;
- Sur les spécificités de l'enseignement français à l'étranger : les enseignant-es titulaires sont indispensables pour maintenir la qualité du savoir-faire et les valeurs professionnelles des établissements français à l'étranger ;
- Sur le réseau lui-même dont le développement se fait au profit d'investisseurs privés (établissements

partenaires) encouragés par le gouvernement qui souhaite de « nouvelles stratégies partenariales avec le secteur éducatif privé ».

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

Les enseignant-es titulaires doivent être normalement en position de détachement avec un contrat résident ou expatrié à l'AEFE (décret 2002-22), un contrat défini par le statut commun à la MLF ou un contrat similaire dans les autres établissements.



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

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

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

En Europe comme ailleurs dans le monde, des mouvements d'extrême droite et/ou nationalistes montent en puissance, prônant des politiques dangereuses basées sur le repli sur soi, l'exaltation de l'identité nationale et des racines religieuses, la dramatisation des migrations... Ces mouvements se nourrissent notamment de la désespérance sociale engendrée par les politiques libérales et austéritaires actuelles, en partie impulsées par l'UE.

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

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

### 1.1 Droits des enfants

La France, pourtant signataire de la Convention Internationale des Droits de l'Enfant (CIDE), continue de bafouer les droits des enfants du fait de politiques publiques insuffisamment

protectrices, voire discriminatoires, portant atteinte à leurs conditions de vie. Ces politiques sont régulièrement dénoncées notamment dans les rapports du Défenseur Des Droits (DDD) ; elles s'exonèrent souvent du principe d'intérêt supérieur de l'enfant, en particulier en considérant les enfants migrants comme des étrangers avant tout et non comme des enfants en danger. Le SNUipp-FSU s'appuiera sur les préconisations de ces rapports afin que soit réellement garanti le respect des droits de tous les enfants, et qu'elles/ils soient pris en considération en tant qu'acteurs et sujets de droits.

Concernant l'article 30 de la CIDE, relatif aux droits culturels, religieux et linguistiques des minorités, le SNUipp-FSU demande que la réserve de la France soit levée.

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

Garantir l'accès à l'éducation à tous les enfants, indépendamment de leur situation sociale, géographique, familiale, linguistique, de leur origine ou de leur état de santé, dans une école de proximité, est une obligation inscrite dans le code de l'éducation comme dans la CIDE. Alors qu'on célèbre cette année les 30 ans d'existence de cette Convention, la mise en œuvre du droit à l'éducation n'est pas encore une réalité. Le SNUipp-FSU continuera d'agir pour qu'elle soit réellement prise en compte.

Certains territoires sont sacrifiés (Guyane, Mayotte, Seine Saint-Denis et d'autres zones tant en outre-mer qu'en métropole...). Environ 80 % des enfants vivant en bidonvilles et en squats ne sont pas scolarisés, mais c'est aussi le cas d'enfants vivant en habitat précaire, en hébergement d'urgence, voire dans la rue. Le SNUipp-FSU dénonce toutes les entraves à la scolarisation : refus de recensement et/ou d'inscription par certain-es mairies, expulsions à répétition, éloignement du lieu de vie, locaux scolaires inadaptés ou vétustes...

La loi Asile et immigration, dont le SNUipp-FSU demande l'abrogation, systématise la mise en rétention d'enfants et durcit la situation des

mineur-es isolé-es étranger-es. L'utilisation des tests osseux, pourtant dénoncés comme indignes par plusieurs associations et par le Défenseur des Droits, n'a pas été supprimée.

D'autres projets se profilent de nature à stigmatiser et mettre en danger les enfants les plus démunis : plan contre les violences scolaires qui supprimerait les allocations familiales en réponse à des comportements d'élèves « hautement perturbateurs ou violents », projet de réforme de l'ordonnance de 1945 sur « l'enfance délinquante »...

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

#### 1.1.2. Combattre la pauvreté

Les conditions de logement indécentes (mal-logement, surpeuplement, précarité énergétique...) ont des conséquences néfastes sur la santé ainsi que sur le développement psychique et cognitif des enfants et sur leur scolarité. Le SNUipp-FSU dénonce les politiques anti-sociales concernant le logement (attaques contre les APL, les HLM, effort public en baisse...) ainsi que la responsabilité et l'impunité des « marchands de sommeil », qui mettent en danger la vie de leurs locataires. La suppression des allocations familiales pour absentéisme scolaire ou comportements jugés perturbateurs ne ferait qu'accentuer les inégalités, sans rien résoudre. Le SNUipp-FSU poursuit son partenariat avec ATD Quart Monde.

Conséquences des politiques d'austérité, l'idéal affiché d'une école inclusive, école publique et laïque scolarisant tous les élèves, se heurte au manque de moyens. Le service public de protection de l'enfance et la médecine scolaire sacrifiés fragilisent encore les plus pauvres. Le SNUipp-FSU revendique un grand service public permettant la gratuité d'accès à l'école et au périscolaire (cantine, garderie, transport, matériel, sorties avec ou sans nuitée...) pour tous les enfants. La possibilité de prendre un petit déjeuner dans le cadre du périscolaire doit être développée. Le

SNUipp-FSU revendique aussi pour tous et toutes le droit aux vacances.

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

Le sous-investissement chronique de l'État et des collectivités territoriales dans la protection de l'enfance est dramatique. Dans certains territoires, un enfant identifié comme étant en danger peut attendre jusqu'à 18 mois qu'une mesure de protection prenne effet. Dans notre pays, des centaines d'enfants dorment maintenant dans les rues. Le SNUipp-FSU exige un plan d'urgence pour la protection de l'enfance pour une action à la hauteur de tous les besoins sur tout le territoire.

Il est par ailleurs urgent que l'Éducation Nationale forme les enseignant-es à leur rôle de repérage des enfants victimes de violences et d'aiguillage vers les spécialistes de la protection de l'enfance. Le SNUipp-FSU revendique un suivi médical par la médecine scolaire, et un accès aux soins pour tous les enfants.

A l'école, afin que les enfants évoluent dans un environnement sain, des mesures doivent être prises pour les protéger de la pollution de l'air, des pesticides, du bruit, des radiations...

### 1.1.4. Au côté des migrant-es

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

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

Le SNUipp-FSU revendique le droit de vote des étranger-es à toutes les élections. Il réaffirme le droit à la libre circulation des personnes tel que défini dans l'article 13 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

Le SNUipp-FSU soutient les citoyen-nés solidaires et rappelle que la solidarité n'est pas un délit. Il dénonce les pressions hiérarchiques exercées à l'encontre des enseignant-es soutenant les familles sans-papier. Il exige l'abandon des poursuites contre tout-es les personnes solidaires.

### 1.1.5. Enfants en habitat précaire

La France métropolitaine compte aujourd'hui environ 500 bidonvilles qui abritent plus de 16 000 personnes, dont plus de 4 000 mineur-es, contraintes de vivre dans cet habitat insalubre faute de pouvoir accéder à un logement. La scolarisation de ces enfants se heurte parfois à des refus ou des obstacles administratifs ainsi qu'aux préjugés de la société. Le SNUipp-FSU, notamment avec le Collectif pour les Droits des Enfants Roms à l'Éducation (CDERE), exige le

respect de la loi, en particulier l'inscription à l'école et la prise en charge effective de ces enfants par l'Aide Sociale à l'Enfance, dont les moyens financiers doivent être massivement augmentés.

## 1.2 Lutte contre les discriminations

### Éduquer à l'égalité, pour une société inclusive

Une école réellement inclusive se doit d'accueillir tous les enfants, toutes les familles, sans discriminations, en se dotant des moyens qui permettent d'offrir à toutes et tous des conditions d'apprentissage optimales, et s'articule nécessairement avec une société inclusive offrant notamment des perspectives professionnelles et sociales. L'école doit promouvoir la diversité et la culture de l'égalité. Les actions visant à la mixité sociale, avec les moyens nécessaires et dans le respect de toutes et tous, doivent être développées.

#### — 1.2.1. DISCRIMINATIONS LIÉES AU HANDICAP

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

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

#### — 1.2.2. ÉGALITÉ DES SEXES ET DES SEXUALITÉS

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

#### 1.2.2.1. Droits des femmes, lutte contre le sexisme

La « vague » #MeToo a permis de rendre audible la parole des victimes de violences sexistes et sexuelles. La société dans laquelle nous vivons laisse encore trop souvent penser que ces violences sexuelles et sexistes seraient banales, légitimées par les rapports de domination. La campagne #NousToutes vise à faire cesser l'impunité liée à cette « culture du viol », continuum qui va du sexisme ordinaire jusqu'aux féminicides, dont le triste décompte s'alourdit. Les femmes subissent parfois des discriminations croisées, elles sont en particulier les premières victimes de l'islamophobie.

Dans le contexte où le droit à l'avortement

se trouve gravement menacé dans différents pays, le SNUipp, avec la FSU, appelle à reconnaître l'avortement comme un droit humain fondamental pour toutes les femmes et soutient les luttes pour la conquête de ce droit.

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

Si les journées internationales de mobilisations des 25 novembre et 8 mars sont des moments incontournables, qu'il faudra amplifier par des actions fortes (pouvant passer par la grève), c'est au quotidien que le SNUipp, au sein de la FSU, doit continuer à agir en faveur des droits des femmes, pour une société plus égalitaire.

Le SNUipp, avec la FSU, s'engage à mettre en place un dispositif interne de prévention, d'écoute, et de vigilance concernant les violences sexistes et sexuelles à l'intérieur de l'organisation.

#### 1.2.2.2. Lutte contre les LGBTphobies

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

Avec le collectif « éducation contre les LGBTphobies en milieu scolaire et universitaire », le SNUipp-FSU revendique que la campagne du MEN contre l'homophobie se décline à l'école primaire. Il demande que le choix des jeunes trans concernant leur prénom d'usage soit respecté par l'institution scolaire. Il continuera à défendre les droits des personnels discriminés et sera vigilant à ce que les documents administratifs n'entraînent aucune discrimination.

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

#### 1.2.2.3. Éducation à l'égalité

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

L'éducation à la vie affective et sexuelle est encore la cible d'attaques. Le SNUipp-FSU doit continuer son travail de conviction pour

une éducation à la sexualité, inclusive et émancipatrice. Il interviendra chaque fois que nécessaire pour que cessent les pressions exercées sur l'école et ses personnels. Le langage est aussi vecteur de domination. Afin de le faire évoluer dans un sens plus égalitaire, le SNUipp-FSU milite pour l'utilisation de l'écriture inclusive : doublons féminin/masculin, point médian, mots épicènes...

Le SNUipp-FSU incite la communauté éducative à porter une attention particulière au langage inclusif dans les pratiques orales et les interactions en classe. Il engage la réflexion autour de la question du neutre et du féminin présenté comme simple déclinaison du masculin, qui incarnerait alors l'universel.

La règle de grammaire selon laquelle « le masculin l'emporte sur le féminin » doit être remise en cause. Le SNUipp-FSU invite les enseignant-es et les élèves à adopter une distance critique par rapport à cette règle, ce qui peut passer par sa mise en contexte historique. Il met en débat l'évolution que doit connaître cette règle, depuis l'abandon de sa formulation actuelle jusqu'à son remplacement par la règle de proximité.

Le SNUipp-FSU revendique que ces questions liées à l'histoire et au fonctionnement de la langue française écrite soient abordées dans la formation des PE. Pour faciliter l'enseignement de l'écriture inclusive, il est nécessaire de redécouvrir la dimension idéographique de la langue française écrite.

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

Il aidera à la réflexion sur les réponses pédagogiques à y apporter en s'appuyant sur la recherche et en proposant, par exemple aux UDA, l'intervention de chercheur-es en capacité de présenter l'histoire de la langue.

### 1.2.3. DISCRIMINATIONS LIÉES À LA PRÉCARITÉ SOCIALE

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

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

Tout est prétexte à la libération d'une parole raciste, qui se banalise et devient une opinion comme une autre. Ce climat délétère fracture encore davantage notre société. Le SNUipp-FSU condamne toutes les formes de discriminations et de violences sur des bases ethniques, culturelles et/ou religieuses. Le racisme n'est pas du seul fait de partis particulièrement xénophobes ; il est structurel, parfois entretenu par les pouvoirs publics, et se manifeste par un

double système de discriminations / privilèges.

Le SNUipp-FSU s'alarme de la recrudescence des propos et actes visant tour à tour certaines catégories de population, allant jusqu'aux menaces de mort et agressions physiques. Les Roms migrant-es subissent une stigmatisation qui débouche sur une discrimination importante et des actes violents. Les migrant-es et/ou les musulman-es sont aussi fréquemment la cible d'attaques. Le SNUipp-FSU dénonce par ailleurs fermement les actes et propos antisémites, ainsi que leur instrumentalisation qui vise à amalgamer antisémitisme et antisémisme.

Pour contribuer à déconstruire la mécanique raciste, il est important que l'éducation à l'égalité se préoccupe aussi des questions liées à la notion de « race », qui n'est pas une donnée biologique mais une construction sociale, et qu'elle fasse la promotion de la société multiculturelle, en rappelant notamment la contribution indéniable des migrant-es à la diversité qui est la richesse de notre pays. Le SNUipp-FSU doit intégrer ces questions de manière transversale dans le travail syndical, comme il a su le faire pour les droits des femmes.

### 1.2.3. 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...

## 1.3 Individuels et collectifs : des droits à préserver

### 1.3.1. LES LIBERTÉS FONDAMENTALES FACE À L'ORDRE AUTORITAIRE

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

Le besoin de sécurité ne peut servir de prétexte à une remise en cause de l'État de droit ce qui pourrait à terme déboucher sur l'instauration d'un état policier. Les revendications sociales doivent pouvoir s'exprimer sans que l'autoritarisme et la violence de l'État n'y fassent obstacle.

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

La liberté d'expression et d'information est une liberté fondamentale. Le SNUipp-FSU dénonce l'accapement par quelques milliardaires de la majorité des médias qui va à l'encontre de la liberté de la presse. Si des limites légales (face au racisme, à l'apologie du terrorisme...) sont nécessaires, elles doivent cependant respecter le libre exercice de la critique. Le SNUipp-FSU réaffirme en particulier son attachement à la libre expression des personnels et condamne toutes les pressions et sanctions qui viseraient à les faire taire, notamment par le biais de l'article 1 du projet de loi dite « pour une école de la confiance ».

Interdiction de manifestations, nouvelle stratégie de « maintien de l'ordre » y compris préventive au contact des manifestant-es, utilisation massive et systématique d'armes engendrant

blesures graves voire mortelles et mutilations : la volonté d'entraver le droit à revendiquer et à manifester est flagrante, y compris par l'instillation d'un climat de peur et la diffusion d'infox. Au fil des manifestations, le recours à des pratiques proscrites (voltigeurs, chiens démuselés, recours à l'armée et à son matériel...) a amplifié le dispositif répressif.

Le SNUipp-FSU réaffirme sa demande d'interdiction immédiate des armes mutilantes, comme le font aussi le DDD, l'ONU ou le Conseil de l'Europe. Il dénonce vigoureusement ces dérives liberticides, ces atteintes graves aux droits et à la sécurité des manifestant-es.

Il dénonce les violences policières, qui s'exercent y compris à l'encontre des classes populaires dans leurs quartiers, mais aussi envers les Gilets jaunes et des militant-es syndicaux identifié-s, le fichage des blessé-es et des militant-es, les comparutions immédiates et les interpellations abusives, les mesures préventives d'interdiction de manifestations, la charge des policiers contre les services d'ordre des organisations syndicales. Toutes ces attaques sont inadmissibles. Le SNUipp-FSU exige le retrait de la loi dite « anti-casseurs ».

Il dénonce le choix fait par l'État d'une stratégie de confrontation violente avec le mouvement social. Il demande à ce que les procédures judiciaires sur les violences policières soient ouvertes et menées à leur terme.

#### 1.3.1.2. Fichage

Le développement exponentiel des outils numériques et de leur utilisation constitue un risque réel. Le SNUipp-FSU est vigilant à faire respecter les règles de protection et d'effacement des données notamment face aux risques d'interconnexion et de commercialisation des fichiers. Il réaffirme son opposition à l'utilisation obligatoire de livrets scolaires numériques. Il demande que la sous-traitance soit abandonnée : le Ministère doit gérer sur des serveurs internes et décentralisés l'ensemble des données relatives aux élèves et aux enseignant-es. Le choix de stocker les résultats des évaluations nationales sur un serveur hébergé par Amazon à Dublin est inadmissible. Le SNUipp-FSU continuera d'alerter les usager-es et les personnels sur les dérives possibles et les incitera à faire valoir leur droit à la protection des données (respect RGPD) notamment concernant les élèves.

Le SNUipp-FSU doit poursuivre la réflexion éthique concernant l'évolution de ses outils.

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

#### 1.3.2.1. Le mouvement syndical mobilisé

Les idées de l'extrême droite continuent à infuser dans l'opinion, parallèlement à la progression du Rassemblement National (ex-FN), dont le programme est cimenté par le racisme et s'inscrit dans une filiation directe avec les fascismes. Les offensives réactionnaires des extrêmes droites se multiplient sur différents terrains : attaques contre l'école publique, déni des droits des minorités ethniques ou sexuelles, actions anti-migrant-es des Identitaires, agressions

de militant-es antifascistes, complotisme et confusionnisme... Il s'agit d'être vigilant-es vis-à-vis d'associations ou de groupuscules qui prétendent faire œuvre caritative sur la base de la préférence nationale. Et d'autres partis politiques concourent à banaliser les idées de l'extrême droite, parfois au prétexte de lutter contre elle.

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

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

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

Le SNUipp-FSU dénonce l'attribution du label « d'utilité publique » à des fondations en ce qui concerne l'école.

### 1.3.3. LAÏCITÉ

La laïcité, principe fondamental de notre République, parce qu'elle garantit à chacun-e la liberté de conscience, participe, avec d'autres principes essentiels comme l'égalité, à créer un cadre favorisant le lien social. S'il est indispensable de combattre les intégrismes, force est de constater que 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.

Le SNUipp-FSU réaffirme que la laïcité-respecte le droit de chacun-e de croire comme de ne pas croire, refusant la logique du bouc émissaire ou de l'exclusion. En particulier il s'oppose à toute tentative d'exclusion des femmes voilées de l'accompagnement des sorties scolaires. Les enseignant-es ont montré qu'il est tout à la fois possible de faire respecter les principes de laïcité en bannissant tout prosélytisme et de favoriser par le dialogue la participation de toutes les familles.

Il est donc attaché au contenu de la loi de 1905. Il s'opposera aux projets visant à remettre en cause cette loi équilibrée qui devrait par ailleurs s'appliquer sur l'ensemble du territoire national.

Les velléités des politiques locaux, visant à l'élargissement du droit scolaire local à d'autres religions, amènent le SNUipp-FSU à réitérer sa demande d'abrogation définitive du droit scolaire local en Alsace, en Moselle, et en Guyane.

Le SNUipp-FSU dénonce l'obligation faite par la loi dite de l'école de la confiance de financement des écoles privées par les collectivités via l'instruction obligatoire dès 3 ans. Particulièrement dans cette période où l'enseignement privé est conforté, le SNUipp-FSU réaffirme sa revendication d'unification du système éducatif dans un service public laïque d'éducation, intégrant l'actuel enseignement privé sous contrat, concourant à sa nationalisation, réservant ainsi les fonds publics au service public. Il dénonce toute création d'école hors-contrat, quels que soient leurs présupposés idéologiques, commerciaux ou religieux. Le SNUipp-FSU rappelle que la laïcité doit également protéger de la marchandisation de l'école.

## 1.4 Le SNUipp-FSU à l'international

Le SNUipp-FSU réaffirme son attachement à un syndicalisme international tourné vers la lutte et la transformation sociale, passant par le soutien au développement des syndicats d'autres pays et la mise en réseau des revendications et mobilisations. Les activités internationales du SNUipp devraient bénéficier d'une meilleure visibilité, y compris dans un cadre fédéral.

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

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

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

### 1.4.1. LES RÉPONSES EUROPÉENNES À L'ACCUEIL DES MIGRANTS-TES

Alors que l'Europe devrait respecter le droit d'asile inscrit dans la Convention de Genève, les politiques migratoires qu'elle met en œuvre entraînent des violations graves des droits humains fondamentaux. Elles conduisent les migrant-es à emprunter des routes et des filières de plus en plus dangereuses. Le nombre de morts est effrayant,

2260 victimes en 2018 rien qu'en Méditerranée. Le SNUipp-FSU soutient les initiatives de l'association SOS Méditerranée, que ce soit le navire humanitaire Aquarius, dont il dénonce la perte de pavillon, ou et les actions de sensibilisation des publics scolaires.

L'Europe et ses états membres ont fait le choix de cadenasser les frontières, mettant des moyens considérables dans le contrôle, l'enfermement, le reflux et les expulsions. Le SNUipp-FSU exige que ces moyens soient consacrés au sauvetage, à l'accueil et à l'intégration des migrant-es.

Le Pacte de Marrakech, qui formule des recommandations en ce sens, ne se donne pas les moyens de les faire appliquer, et de plus, il renforce par ailleurs la possibilité d'aider les pays d'origine à sécuriser leurs frontières pour empêcher l'émigration.

Le SNUipp-FSU dénonce les accords indignes visant à externaliser le contrôle aux frontières et en demande la suppression.

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

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

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

### 1.4.3. ALERTER SUR LES RISQUES ET S'OPPOSER À TOUTE MARCHANDISATION ET PRIVATISATION DE L'ÉDUCATION

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

### 1.4.4. DES PROGRAMMES SOLIDAIRES À DESTINATION DE POPULATIONS VULNÉRABLES

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

### 1.5 Transition écologique et justice climatique : plus qu'une nécessité, une urgence absolue !

La température moyenne mondiale a augmenté de 0,85 °C entre 1880 et 2012 et la dernière décennie a été la plus chaude. Les conséquences sont multiples et vont s'amplifier : vagues de chaleur rendant arides des territoires auparavant fertiles, extinctions massives d'espèces, déstabilisation des calottes polaires, montée des océans et augmentation exponentielle du nombre des réfugié-es climatiques...

Pour ses activités internationales, le SNUipp-FSU avec la FSU priorisera les contacts avec les syndicats européens partageant ses valeurs pour construire des revendications communes, alternatives aux politiques européennes. La dimension internationale doit s'inscrire dans toutes les instances de réflexion du SNUipp-FSU, tant au niveau national que local. Cela doit passer par un travail avec les autres organisations syndicales autour de projets sur des thématiques et des problématiques communes (scolarisation des enfants migrants, lutte contre l'extrême droite et/ou le racisme, contenus d'enseignement, des conditions de travail des enseignant-es). Ce secteur doit être conforté pour réaliser l'ensemble de ces activités.

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

Alors que les expert-es sont unanimes concernant les conséquences d'un réchauffement climatique qui s'accélère et à l'urgence de prendre des mesures radicales pour déjouer le scénario du pire, à tous les niveaux, les intérêts qui prévalent sont toujours ceux du capitalisme, du profit, au détriment de la planète et du bien commun.

Les grandes conférences pétries de bonnes intentions qui se succèdent de Kyoto à la COP 24 ne débouchent sur aucune décision contraignante. Les populations les plus vulnérables sont les premières victimes de ces choix économiques et financiers qui engendrent le dérèglement climatique.

La surexploitation des ressources naturelles (surpêche, exploitation des ressources minières, gaspillage des ressources aquatiques...) est aussi à l'origine de l'extinction d'espèces. Les modifications des biotopes, des écosystèmes sont totalement liées à l'activité humaine et risquent de compromettre notre propre survie.

Pour le SNUipp-FSU, il existe des leviers efficaces pour changer les choses : le développement des énergies propres, le renforcement de l'efficacité énergétique et le changement des pratiques collectives et individuelles (sans culpabilisation de chacun-e). L'ensemble de ces changements suppose un investissement public massif et un cadre législatif contraignant notamment pour les entreprises : il faut de toute urgence changer de paradigme industriel, productiviste et consumériste visant à engager une

décroissance économique.

Il faut sortir de la logique de l'obsolescence et privilégier l'utilisation de matériaux écologiques, durables, recyclables et non polluants (prendre en compte l'énergie grise dans les normes des bâtiments).

Depuis quelques années, les mobilisations pour le climat et l'environnement prennent de l'ampleur, qu'il s'agisse des Marches pour le climat, de la grève scolaire des jeunes ou encore du formidable succès de la pétition l'Affaire du siècle qui vise à poursuivre l'État en justice pour son inaction en matière de lutte contre le dérèglement climatique. 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. C'est pourquoi le mouvement syndical ne peut se tenir à l'écart. Le SNUipp, avec la FSU participe à toutes les mobilisations pour exiger ces choix de société en faveur de la protection de la planète et de la biodiversité, et s'oppose aux Grands Projets Inutiles : aéroport, ferme-usine, barrage, stade, usine à loisirs, centre commercial...

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

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

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

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. En ce sens, le SNUipp-FSU s'associe aux mobilisations conformes à ses mandats.

Nous devons agir sur tous ces terrains pour construire de nouvelles solidarités en prenant en compte les nouvelles formes de mobilisations et en y prenant notre place lorsque les revendications et les modes d'actions convergent.

### 2.1 Dans un contexte difficile, restaurer les droits, répondre aux défis

#### 2.1.1. AVENIR DU SYNDICALISME

##### 2.1.1.1. Un contexte de plus en plus difficile

Les politiques économiques marquées par la financiarisation et la globalisation portent la responsabilité de la crise économique et écologique qui continue de s'aggraver. Le libéralisme au pouvoir poursuit une politique au profit des plus riches. L'austérité synonyme de diminution des dépenses publiques entraîne de fait une dégradation des services publics. Dans nos écoles, cela entraîne une détérioration des conditions de travail des personnels et des conditions d'apprentissages des élèves.

Dans cette logique, le gouvernement actuel s'inscrit dans la lignée des gouvernements précédents par certains aspects mais marque une

rupture idéologique et démocratique. Il met en œuvre une politique de cadeaux aux plus aisés et aux grosses entreprises (CICE, suppression de l'ISF...) tout en réduisant les salaires et les droits sociaux. Cette politique s'attaque aux mécanismes de solidarité, aux droits des salarié-es, des privé-es d'emploi et des retraité-es, aux services publics sur tout le territoire, aux droits sociaux dans leur ensemble. A l'inverse le SNUipp-FSU se montre offensif et milite pour une fiscalité juste fondée sur un impôt direct et progressif qui finance la lutte contre les inégalités et le développement des Services publics.

Les « réformes structurelles » mises en œuvre ont pourtant démontré leur inefficacité et leur dangerosité. Cela place les salarié-es en concurrence permanente et provoque l'atomisation des collectifs de travail, l'extension de la précarité, l'aggravation de la souffrance au travail, un chômage de masse structurel et la paupérisation croissante d'une partie du salariat y compris dans notre champ professionnel. De même, la rupture des solidarités dans le monde du travail et la dilution du sentiment d'appartenance à une classe sociale parcellisent les mouvements sociaux et les revendications auxquelles les gouvernements successifs opposent de plus en plus une fin de non-recevoir.

Cette situation entraîne une crise de la démocratie avec une distanciation entre citoyen-nes et élu-es, une forme de contestation de la représentation portant l'abstention et l'extrême droite à un niveau rarement atteint. La crise de légitimité qui frappe le politique atteint aussi le syndicalisme, qui n'est pas perçu comme capable d'améliorer la situation des citoyen-nes et des salarié-es. Ces différents éléments interrogent une partie des salarié-es sur l'efficacité de l'action syndicale.

La multiplication des mouvements sociaux récents (loi travail, réforme de la SNCF ou des retraites...) et l'émergence de mouvements d'expression citoyenne spontanés (Gilets Jaunes, Nuits Debout, Stylos rouges...) interpellent et donnent une responsabilité aux organisations syndicales en général et au SNUipp-FSU en particulier.

Dans ce contexte, le SNUipp et la FSU doivent se montrer offensifs et accentuer leur travail et leurs actions, dans un cadre unitaire large, avec d'autres forces. Dans notre champ, il est impératif de remettre en avant notre projet pour l'école et la société par différentes modalités qui permettent de rassembler les collègues, les faire échanger et rompre l'isolement. Temps et conditions de travail, égalité Femmes-Hommes, salaires, « nouveau management public » sont autant de thèmes qui concernent l'ensemble des salarié-es et que nous devons porter ensemble.

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

Pour associer les personnels à la réflexion et à la construction des revendications, le SNUipp-FSU réaffirme son attachement à un syndicalisme de proximité. Pour cela, il développe les RIS, les stages syndicaux, les tournées d'écoles, les permanences hebdomadaires à l'ESPE et toutes les initiatives regroupant un maximum de collègues dans le but de s'informer, de débattre et de décider collectivement. Il s'appuie pour cela sur les initiatives locales (collectifs, secteurs en lutte, mouvements associatifs et sociaux).

Il cherche à construire l'unité la plus large avec les parents et les partenaires de l'école qui sont aussi des éléments mobilisateurs pour les personnels. Les temps de formation initiale et continue, d'animations pédagogiques doivent être des moments où le SNUipp-FSU peut développer ses propositions en faisant vivre des revendications historiques (PDMQDC, Temps de travail...).

Le SNUipp-FSU doit construire ses campagnes en clarifiant les objectifs et mettre en œuvre un processus de mobilisation permettant de les atteindre. Dans ce cadre, il doit interroger les personnels lorsque cela est possible en utilisant les outils construits lors des élections professionnelles.

### 2.1.1.2 Les élections professionnelles de 2018 : bilan et perspectives

Avec 44,33 %, le SNUipp-FSU a enrayé la chute des résultats aux élections de 2014 avec une hausse importante de la participation. Il progresse de 7822 voix. C'est le résultat visible du très fort investissement des équipes

départementales et nationale et d'un meilleur lien entre elles.

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

Pour les PEGC, dans les collèges, les listes des syndicats de la FSU avec 49,49 % des voix exprimées poursuivent leur progression et confortent leur première place dans les CAPA. Avec 51,45 % des voix, les listes communes du SNUipp-FSU et du SNES-FSU obtiennent la majorité absolue aux élections professionnelles des PSY EN, et 5 sièges sur 9 à la CAPN. À la CCP AESH, la FSU est assez largement majoritaire avec 30 % mais le faible taux de participation (9 %) est inquiétant. Chez les DACS, le SNUipp-FSU est premier (45,83 %) mais reste au coude à coude avec le SE (44,29 %).

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

Au niveau fédéral, la FSU progresse de 6318 voix au CTMEN, gagne un siège au Conseil commun de la Fonction Publique mais ne parvient pas à reconquérir la 1<sup>ère</sup> place à la FPE ni à être représentative malgré la progression à la Fonction Publique Territoriale.

L'écart des voix toujours croissant (23 774 voix en hausse de près de 9000 voix) entre les votes pour les syndicats nationaux en CAPN et le vote pour la FSU au CT doit nous interroger sur la place de la FSU dans l'activité quotidienne comme dans la communication des syndicats nationaux et du SNUipp-FSU en particulier.

Les nombreux dysfonctionnements, les difficultés pour voter, l'impossibilité pour une partie des contractuel-les sont des facteurs importants qui conduisent le SNUipp-FSU à exiger la remise à plat de la procédure de vote. Il demande une période de vote élargie, la simplification de la procédure, la mise à disposition des bureaux de vote et le retour au vote papier.

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

### 2.1.1.3. Unir et rassembler

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

Dans un paysage syndical transformé et toujours émiétté, le SNUipp-FSU et la FSU sont engagés dans cette volonté de construction de l'unité syndicale sur la base de valeurs partagées. Parce qu'ils ne se satisfont pas de l'émiéttement syndical, depuis leur création, le SNUipp-FSU et la FSU agissent pour l'unification syndicale. Dans ce cadre, ils réaffirment la nécessité de réunir les

conditions d'un rassemblement du syndicalisme de lutte et de transformation sociale.

Construire un nouvel outil syndical commun implique de travailler à une collaboration entre organisations, plus étroite et permanente. Le SNUipp-FSU entend entreprendre nationalement et dans les départements partout où c'est possible cette construction avec la CGT et Solidaires, sans exclure d'autres forces syndicales de lutte et de transformation sociale, qui souhaiteraient s'y inscrire. Les initiatives doivent se poursuivre et se multiplier, la construction de revendications communes et de coopérations pérennes doivent s'intensifier, ce travail de structuration doit permettre la construction d'un nouvel outil syndical. Cela passe par l'élaboration d'un corpus revendicatif commun. Lors des mobilisations, les échanges des militant-es des différents syndicats aident à cette construction.

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

## 2.1.2. DROITS SYNDICAUX

### 2.1.2.1. Droits des personnels

Le droit syndical des collègues du premier degré à se réunir sur leur temps de travail s'est fortement dégradé depuis la mise en place du décret de 2014 (RIS, stages syndicaux). Il est inacceptable que l'exercice de ce droit soit systématiquement conditionné à la nécessité de continuité du service public et aux difficultés de remplacement. Le SNUipp-FSU exige le retour de toutes les réunions d'informations syndicales sur le temps de travail sans condition d'accueil.

La mise en place du droit d'accueil (SMA et déclaration d'intention) est une atteinte au droit de grève, induisant de fait une difficulté supplémentaire à mobiliser nos collègues. Le SNUipp-FSU revendique la fin de la déclaration d'intention et du SMA. Il demande la suppression de l'amendement Lamassoure et de l'arrêt Omont.

Le SNUipp-FSU engagera une campagne de reconquête de l'ensemble de ces droits.

L'article 1 du projet de loi « pour une école de la confiance » veut inscrire une « obligation de réserve » qui ne nous concernait pas jusque-là. C'est une volonté du gouvernement de museler les personnels et de faire taire leurs critiques et leurs oppositions à des réformes régressives et aux politiques mises en œuvre. Les pressions hiérarchiques et les menaces de sanctions à l'égard d'enseignant-es mobilisé-es illustrent un tournant autoritaire majeur inacceptable. Seul le statut de fonctionnaire encadre les obligations des personnels de l'Éducation Nationale à se conformer aux instructions (art.28), aux obligations de discrétion, au secret professionnel (art.26), à la neutralité (art.25). La liberté d'expression des agent-es est la garantie pour les fonctionnaires d'une citoyenneté à part entière. Elle permet aussi d'alerter en toute légalité les usager-es en cas de dérive.

Les délégué-es des personnels et les militant-es syndicaux ne sont pas systématiquement

remplacé-es. L'image des organisations syndicales est ainsi ternie. Mis-es ainsi en difficulté vis-à-vis de leurs collègues et de leurs élèves, les commissaires paritaires ne peuvent pas participer sereinement aux différentes commissions auxquelles ils/elles sont tenu-es d'assister pour défendre les droits des personnels et ainsi exercer leurs mandats dans de bonnes conditions.

Pour le SNUipp-FSU, la limitation des droits des personnels est profondément inacceptable. Il mettra tout en œuvre pour les reconquérir et en conquérir de nouveaux. Associer tous les personnels à cette reconquête est essentiel.

### 2.1.2.2. Avenir de la représentation des personnels

Par la réforme d'ampleur de la Fonction Publique qu'il met en œuvre à marche forcée, le gouvernement nie le dialogue social et la représentation des personnels.

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

Aujourd'hui, le gouvernement a la volonté de limiter fortement la parole et l'action des organisations syndicales représentatives et de leurs délégué-es du personnel. La remise en cause de l'existence même de notre système paritaire est inacceptable et doit être résolument combattue. Ces mesures impacteront la qualité du service public en ne garantissant plus l'application des mêmes règles pour tous et toutes. Le SNUipp-FSU interviendra à tous les niveaux afin que la RGPD ne serve pas de prétexte à la remise en cause du travail des élu-es du personnel.

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

Le SNUipp-FSU devra mener la réflexion pour réinventer le rapport à la profession, qui serait bouleversé en l'absence de travail paritaire.

### 2.1.3. LE SYNDICALISME RETRAITÉ

Anciens salarié-es et citoyen-nes à part entière, les retraité-es revendiquent et luttent avec les actifs-ves sur des thèmes fondamentaux (services publics, fiscalité, droits et libertés, Éducation, laïcité...). Ils et elles s'investissent particulièrement dans les

actions concernant l'existence des services publics de proximité, l'accès aux soins, l'évolution de la protection sociale et des complémentaires santé, la prise en charge de la perte d'autonomie, la culture... Le lien pensions/traitements ayant été rompu en 2003, les revendications visent, entre autres, à défendre le pouvoir d'achat des pensionné-es notamment en revendiquant le retour à l'indexation des pensions sur les salaires. Avec le groupe des 9 (CGT, FSU, FO, CGC, CFTC, FGR-FP, Solidaires, UNRPA, LSR), ils mènent, depuis 2014, de multiples mobilisations contraignant les gouvernements à reculer sur certaines réformes. Ils sont 17 millions en 2018 et représentent un poids démographique et une force sociale et économique grandissants. Dans le syndicat, ils et elles jouent un rôle important dans le lien intergénérationnel avec les actifs et constituent une mémoire et une ressource utile à tous et toutes.

Les derniers congrès FSU et SNUipp-FSU avaient acté plusieurs engagements sur la représentation des retraité-es, la mutualisation des moyens, le développement des Sections Fédérales des Retraités (SFR) à l'échelon départemental... Des progrès au sein du SNUipp-FSU doivent être rappelés : place de la commission et du groupe d'animation retraité-es, interventions aux CN, réunions et stage retraité-es, lettres électroniques aux retraité-es. Cependant, la visibilité de l'activité des retraité-es dans "Fenêtres sur Cours" doit être améliorée.

Afin d'assurer le lien actifs-retraités, le SNUipp doit publier régulièrement dans sa presse des articles qui concernent les retraités et les retraité-es. Le supplément « infos retraités » doit être envoyé en quelques exemplaires aux sections départementales.

Le SNUipp-FSU poursuit son engagement pour développer la nécessaire dimension fédérale du syndicalisme retraité, conformément aux mandats des congrès de Rodez et du Mans. Il est nécessaire de concevoir dans un cadre plus fédéral une meilleure communication en direction des retraité-es. Les relances de syndicalisation et l'existence ou non de stage retraité-es, l'activité des SFR dans les départements doivent être mieux évaluées et encouragées pour enrichir le réseau militant sur les problématiques des retraité-es.

Les retraité-es poursuivent leur engagement dans la FGR-FP qui, par les liens qu'elle tisse avec le monde associatif, participe à la dynamique du groupe des neuf. Suite au départ d'un certain nombre de syndicats et après le Congrès FGR-FP d'avril, celui du SNUipp et celui de la FSU doivent poursuivre le débat sur le rôle et l'avenir de cette association.

## 2.2 Un SNUipp-FSU plus convaincant

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

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

### 2.2.1. ORGANISATION, FONCTIONNEMENT ET DÉVELOPPEMENT DU SNUIPP-FSU

#### 2.2.1.1. Fonctionnement : des principes et des évolutions

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

La recherche de la synthèse est le moyen pour le syndicalisme à vocation majoritaire de prendre en compte la diversité des points de vue. L'organisation des débats du Conseil National doit pouvoir encore évoluer afin d'améliorer la qualité des débats et la prise de décisions.

#### 2.2.1.1.1. Un syndicalisme de proximité...

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

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

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

Le bilan des deux dernières élections professionnelles a pointé la nécessité de continuer à renforcer le contact fréquent et direct avec les adhérent-es. Les outils disponibles durant les élections doivent être mis à disposition des sections. Il en est de même avec d'autres outils nationaux (compteurs pour les actions, etc.) Le SNUipp-FSU offrira la possibilité aux sections départementales de permettre aux référent-es locaux de communiquer avec les collègues de leur secteur.

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

Le SNUipp-FSU veillera à proposer la participation au conseil syndical aux syndiqué-es qui souhaitent s'investir. Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) s'impose au SNUipp-FSU

comme à toute autre organisation. Le SNUipp FSU se dote d'un mandat d'étude sur l'éthique, la transparence et la protection de ses données.

#### 2.2.1.1.3. Aider et soutenir et former les équipes militantes

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

Pour prendre en charge les besoins des sections et leur dégager du temps, le SNUipp-FSU national :

- Mettra en place un outil de mutualisation des documents des sections
- Proposera des formations aux outils informatiques et numériques
- Proposera des articles modifiables, des vidéos pour les sections et des squelettes de publications départementales
- Réfléchira à la mise en place via l'espace perso de l'attestation d'impôt voire de la carte syndicale

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

Le SNUipp-FSU envisagera des sessions décentralisées et un plan de formation à plusieurs niveaux. L'utilisation d'outils de formation à distance doit être étudiée (en métropole comme dans les DROM). Le SNUipp-FSU veillera à ce qu'un maximum de camarades intéressé-es puissent s'y rendre.

#### 2.2.1.1.4. Animer une section départementale

Le renouvellement pose le problème de la transmission de l'histoire, des savoirs et des pratiques dans notre fonctionnement. Le fonctionnement par tuilage, y compris pour la fonction de secrétaire départemental-e (par exemple par un système de co-secrétariat) peut être un bon vecteur de transmission d'expérience. En outre, cela garantit un fonctionnement collectif permettant une plus grande disponibilité et efficacité.

Il nous faut construire des outils de suivi des décisions et des objectifs que nous nous fixons dans notre activité, des outils qui rendent explicite le fonctionnement.

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

Assurer le renouvellement des équipes militantes reste une difficulté. La mise en place de mesures facilitant l'implication de toutes et tous, adéquation des temps de décharge, utilisation des techniques de travail et de communication

à distance, aménagement des temps et horaires de réunions (réunions sur le temps de travail, frais de garde et de déplacement) doit permettre de nouvelles formes d'engagement et de mieux articuler les temps de vie.

#### 2.2.1.1.5.1 Renouveau et rajeunissement

Repenser le militantisme pour favoriser la participation des jeunes passe aussi par la formation. La concertation régulière et le travail collectif permettent une formation interne progressive favorisant la prise de responsabilités et donc le renouvellement des instances syndicales.

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

Pendant les réunions, on veillera au partage équitable de la parole : durée limitée, alternance femme/homme, et priorité au/à la primo-intervenant-e.

#### 2.2.1.1.5.2 Renouveau et féminisation

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

La représentation en tribune doit être à l'image de la profession et le secrétariat national doit tendre vers cet objectif (80 % de femmes).

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

Une réflexion globale doit être menée sur la répartition du travail au sein des sections afin de féminiser et renouveler les équipes en permettant à chacun-e de concilier vie militante, vie professionnelle et vie personnelle.

D'ailleurs, à titre d'exemple, toutes les sections départementales ont été en capacité de proposer des listes respectant les nouvelles demandes institutionnelles à l'occasion des dernières élections professionnelles. Le SNUipp-FSU s'engage à faire le bilan de cette mesure et de ses conséquences sur le fonctionnement des sections départementales.

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

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

Afin de favoriser le renouvellement et le lien avec la profession, il travaillera à ce qu'aucun mandat n'entraîne une rupture avec l'exercice du métier de plus de 2 mandats, maximum 3. Pour cela, il fera le bilan et accompagnera les militant-es avant la fin de leur dernier mandat afin d'envisager la suite de leur carrière.

Le SNUipp-FSU doit continuer à améliorer sa sécurité informatique au niveau national comme au niveau départemental, d'une part pour protéger les données contre la destruction et le vol, d'autre part pour se prémunir de l'utilisation des fichiers contre ses adhérent-es.

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

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

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

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

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

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

##### 2.2.1.3. Le SNUipp-FSU dans la FSU

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

Si, depuis Rodez, des progrès ont été réalisés, le SNUipp-FSU doit encore travailler à rendre son appartenance à la FSU beaucoup plus visible. Force de proposition au sein de la FSU, il doit poursuivre son action plus cohérente dans l'articulation entre syndicats nationaux et fédération. Il s'agit, notamment, de se saisir de thématiques transversales aux syndicats de la FSU qui impactent tous les personnels.

Le SNUipp a la responsabilité de donner du sens à l'activité et au rôle de la fédération dans les initiatives qui lui sont propres (RIS, colloques, stages, permanences...) Cette démarche doit être accompagnée d'un plan de formation militant. La FSU doit être visible dans les publications du SNUipp-FSU. Cela peut se faire en réservant un espace spécifique ou en publiant des articles d'autres syndicats de la FSU.



Afin de mieux mettre en avant la FSU, le SNUipp-FSU poursuit sa réflexion sur l'évolution de son nom et de son logo notamment autour d'une inversion de SNUipp et FSU. Il portera ces éléments au congrès FSU. La question se pose d'une charte graphique uniformisée.

Le SNUipp-FSU s'investit dans le travail et l'action de la FSU à tous les échelons et propose des formations en ce sens. Les commissions, initiatives, RIS et stages fédéraux doivent être développés. La communication issue des CT, CDEN et CHS-CT (qui sont des délégations fédérales) doit être faite au nom de la FSU.

Les outils de communication internes du SNUipp-FSU sont issus d'un long processus d'empilement qui rend la communication entre le national et les sections parfois peu opérantes. Sur l'année 2017-2018, 532 circulaires ont été envoyées aux sections départementales. La lettre du SNUipp-FSU depuis son passage en numérique n'est plus lue de la même façon, pourtant elle garde un rôle essentiel dans le compte rendu du Conseil National et dans les publications possibles des contributions aux débats. Nous éditons un SNUinfo Hebdo dont la base de données n'est plus à jour.

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

La mise en place d'un système d'alerte par SMS sera étudiée. Le SNUipp-FSU veillera à favoriser l'utilisation des logiciels et formats opensource.

### — 2.2.2. S'ADRESSER AUX COLLÈGUES, À L'OPINION : COMMUNICATION EXTERNE

Le SNUipp-FSU, par le biais de *Fenêtres sur Cours*, diffuse son projet pour l'école et la société. L'enquête de lectorat menée en décembre 2017 a réaffirmé sa place dans les écoles et a montré que la profession faisait confiance à la revue du SNUipp-FSU pour décrypter les questions d'actualité de l'école et d'exercices du métier. Le changement de maquette mené en janvier 2018 a pris en compte ces dimensions. Le SNUipp-FSU poursuivra le travail de mise en lumière des mobilisations locales. Sur les différents sujets, le lecteur / la lectrice doit pouvoir trouver notre positionnement syndical et nos revendications. Il œuvrera également à offrir des éclairages sur les questions sociales et sociétales. De nombreux collègues demandent à pouvoir bénéficier de sa lecture en format liseuse numérique. Le SNUipp-FSU proposera aux syndiqué-es qui le souhaitent de pouvoir lire *Fenêtres sur cours* au format numérique. Il donnera aux sections départementales la possibilité de faire de même pour les parutions départementales. Une version papier de FSC doit continuer à être envoyée dans chaque école.

Le site national en lien avec les lettres électroniques est un outil important de communication rapide avec nos contacts ou avec l'ensemble de la profession pour les lettres OSTIC. Le SNUipp-FSU continue à intervenir pour garder la possibilité d'écrire sur les boîtes fonctionnelles des écoles. Le site permet de développer les points de vue du SNUipp-FSU et de mettre en avant les actions et mobilisations en cours. Le SNUipp-FSU réfléchit à la possibilité de commenter les articles en étant identifié. Le renouvellement des sites départementaux reste la priorité du SNUipp-FSU.

Le SNUipp-FSU doit poursuivre sa stratégie de développement sur les réseaux sociaux qu'il utilise. Il continuera de diversifier ses supports : vidéos, images, liens pour montrer la diversité de l'activité du SNUipp-FSU dans son ensemble. Il favorisera la production et l'utilisation de ses propres images militantes. Le SNUipp-FSU doit s'interroger en permanence sur l'emploi de prestataires ou sur l'utilisation de ressources internes dans les différents domaines de la communication.

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

Le SNUipp-FSU cherche par tous les moyens à sensibiliser l'opinion sur l'école, les élèves et les personnels en utilisant tous les supports de communication existants.

Conscient du rôle social, politique du langage et porteur de valeurs d'égalité, le SNUipp-FSU utilisera, comme la FSU, dans toute sa communication une rédaction égalitaire, en ayant recours aux différents procédés qui la favorisent : doublons, point médian, mots épiciques ou englobants, accords de proximité... en maintenant la fluidité de lecture.

### — 2.2.3. SYNDICALISATION

Syndicat de l'ensemble de la profession, le SNUipp-FSU a su donner une place importante à la syndicalisation dans le quotidien des sections départementales. Ceci associé à l'activité syndicale et à un profil en lien avec le milieu a permis des résultats positifs depuis 5 ans. La multiplication de l'activité nationale tant au niveau des publications que des stages, colloques... rencontre un large écho auprès de la profession. Les sections départementales ont également poursuivi cet effort par une démultiplication des rencontres avec les collègues en particulier (RIS, stages, colloques, universités locales...).

#### 2.2.3.1. L'affaire de toutes et tous

À tout moment de l'année, les départements, comme le national, ont su donner à la syndicalisation une place importante. Des points de syndicalisation réguliers et analysés permettent de mesurer l'impact des campagnes (nationales et locales) menées

et l'évolution du nombre d'adhérent-es. Dès que besoin, le SNUipp-FSU national aidera les départements en questionnement sur le sujet.

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

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

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

#### 2.2.3.2. Syndiquer les entrants dans le métier

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

#### 2.2.3.3. Syndiquer les contractuel-les

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

#### 2.2.3.4. Syndiquer les retraité-es

La syndicalisation des retraité-es reste un enjeu important pour le SNUipp-FSU. En multipliant les stages d'information sur la retraite, le SNUipp veillera au maintien de la syndicalisation lors du passage à la retraite.

#### 2.2.3.5. Favoriser la fidélisation des actifs-ves et des retraité-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...).

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

# Glossaire

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