Résolution

Adoptée par le Congrès le 26/05/2016

Vote

POUR : 86,76%

CONTRE : 9,8%

ABSTENSION : 3,44%

11e congrès fédéral

Aix-les-Bains

Du 23 au 27 mai 2016

Fédération des Sgen-CFDT

CONGRES AIX-LES-BAINS 2016

SOMMAIRE

Préambule

Notre projet pour le service public : répondre à l'exigence d'égalité et de démocratie.....3

Réaffirmer le service public, gratuit et laïque.....4

L'obligation de réussite de l'enseignement scolaire.....4

Agir en faveur de la mixité sociale de la maternelle à l'université.....6

La diversité des territoires.....7

L'évolution du « bac – 3 / + 3 » pour prendre en charge la différenciation des parcours.....8

L'Enseignement supérieur et la Recherche.....9

Vers la convergence des socles.....12

Pour une vraie démocratie sociale dans le service public.....13

Une Fonction publique d'État réaffirmée pour conforter une action publique au service du progrès social.....16

Notre projet pour les personnels.....17

Promouvoir nos métiers.....17

Reconnaître le droit à l'innovation, valoriser l'innovation.....22

Pilotage et encadrement : une mission à repenser, des personnels à conforter.....23

Exiger l'équité entre les personnels.....25

Des droits nouveaux à conquérir.....28

Notre projet de syndicalisme.....31

Pour un syndicalisme de service confirmé mais élargi et enrichi.....31

Réaffirmer le choix d'un syndicalisme de progrès, par les actes d'un syndicalisme réformiste..32

Pour un syndicalisme de proximité.....32

Le choix d'un syndicalisme ouvert.....33

La vie militante.....33

Poursuivre et réactualisé notre politique des militants.....33

Des réseaux militants solides et actifs.....34

Une politique de formation et d'organisation de la vie militante coordonnée.....35

Le rôle des syndicats dans la politique des militants.....35

Valorisation de l'engagement et des parcours militants.....36

Rendre notre fonctionnement plus participatif.....36

Conclusion.....37

Préambule (Non amendable)

Si le congrès de Décines s'était ouvert juste après l'alternance politique de 2012 et à la veille d'une séquence programmée de vastes réformes dans nos champs de syndicalisation, le XIe congrès de la fédération des Sgen-CFDT se tient dans un contexte radicalement différent. Des réformes ont effectivement été engagées, souvent conséquentes, parfois même courageuses. Dans l'Éducation nationale et l'Enseignement supérieur et la recherche, elles ont globalement orienté le service public dans une direction conforme à ce que nous souhaitions. Mais l'ampleur des transformations encore à accomplir, l'inertie des politiques ainsi que la vigueur des oppositions rencontrées, même si elles étaient prévisibles font qu'à l'heure du bilan domine une impression d'incomplétude et de fragilité.

Le contexte politique national pèse aussi sur la capacité à se projeter dans l'avenir. La persistance du marasme économique, qui limite considérablement les marges de manœuvre de l'État et de l'ensemble des acteurs publics, révèle également la défaillance des partenaires sociaux et acteurs politiques nationaux, incapables de sortir de leurs postures habituelles pour s'engager dans la construction de choix collectifs d'intérêt général. La montée de l'extrême droite et son installation à la tête d'exécutifs locaux, outre le risque qu'elle entraîne de voir se concrétiser en politique un discours haineux, xénophobe, démagogique et mensonger, témoigne aussi de la fragilité du pacte républicain, laïque et démocratique dans notre pays.

L'instabilité internationale globale, et surtout sa traduction en France par la terrible succession d'attentats que nous avons connue, a par ailleurs créé un sentiment général d'insécurité, à laquelle l'État tente de répondre par un accroissement des moyens militaires et policiers mis en œuvre dans la lutte contre le terrorisme, avec le risque de réduire durablement les libertés et d'oublier les politiques éducatives et de cohésion sociale qui sont pourtant plus nécessaires que jamais.

Notre paysage syndical commence également à bouger, mais sans que l'on sache de quelle évolution des comportements et des stratégies cette mutation sera porteuse. L'engagement des réformes a montré l'impuissance d'organisations syndicales qui prospéraient sur la stratégie de l'immobilisme, et qui se sont révélées incapables de peser sur le cours des événements aussi bien que de mobiliser des personnels moins avides de conflictualité qu'ils ne sont en recherche de perspectives et de sens à l'exercice de leur métier. Mais cela s'est accompagné d'une radicalisation de l'antagonisme entre « réformistes » et « contestataires », et surtout de la montée en puissance d'un discours ouvertement réactionnaire, pendant syndical de la tendance politique générale.

Pour le Sgen-CFDT, ces incertitudes ne doivent pas inciter à la frilosité ou au renoncement, bien au contraire. C'est quand on éloigne la perspective du progrès social que se développent les stratégies du chacun pour soi. C'est quand on abandonne l'ambition de l'égalité qu'on légitime l'égoïsme et le repli sur soi, et que le lien social se délite. Les personnels, comme nos concitoyens, ont, plus que jamais, besoin de syndicats et de corps intermédiaires qui donnent de la cohérence à la vie sociale, de la force à l'action collective, et du sens à l'engagement militant.

Le Sgen-CFDT inscrira donc son action dans la ligne des résolutions des congrès précédents, en faveur d'une transformation des services publics dans le sens d'un progrès social partagé : une école obligatoire bienveillante qui fait reculer l'échec scolaire pour une meilleure intégration républicaine, des lycées et un enseignement supérieur qui coopèrent pour augmenter le niveau de diplomation, assurer la réussite de tous les étudiant·e·s et l'équité dans les parcours d'orientation, une recherche publique renforcée, des acteurs du sport et de l'éducation populaire confortés dans leurs missions.

Ce retour au sens de l'action publique constitue le premier service à rendre aux personnels, qui attendent également une amélioration de la qualité de vie au travail et des conditions d'exercice de leurs métiers. L'exigence de reconnaissance et d'équité continue d'être la colonne vertébrale du projet que nous portons pour les personnels.

Dans l'ensemble de ces domaines, des chantiers ont été ouverts et des acquis incontestables ont été obtenus. Mais il reste encore beaucoup à faire et chaque revendication satisfaite doit être le point d'appui d'une revendication nouvelle. Il faut également prendre en charge les nouvelles problématiques qui transforment le cadre de l'action publique et du travail des personnels : la révolution numérique, l'intensification du travail, le défi de la mixité sociale, l'exigence d'une gouvernance démocratique des services publics.

Pour être en capacité de remplir notre rôle auprès des personnels, nous devons aussi faire évoluer nos pratiques syndicales et notre organisation interne. Cela suppose de réaffirmer les choix fondateurs de notre type de syndicalisme, mais aussi de remettre l'activité militante au centre de notre réflexion et de notre fonctionnement.

L'ambition de notre projet comme de notre action syndicale, c'est donc de donner à nos militants, nos adhérents, nos collègues du pouvoir d'agir sur leur environnement de travail pour transformer collectivement le réel, pour transcrire en choix et en actes les valeurs de la CFDT, pour mieux conjurer les périls qui montent. Construire ensemble plutôt que subir, voilà ce que nous proposons aux personnels.

Notre projet pour le service public : répondre à l'exigence d'égalité et de démocratie

Réaffirmer le service public, gratuit et laïque

La réforme des rythmes scolaires repose la question de la gratuité de la scolarité. Pour le Sgen-CFDT, la gratuité doit s'étendre au temps périscolaire et les communes doivent assumer les nouveaux coûts d'accueil des élèves. Afin de rendre cet objectif soutenable par l'ensemble des communes, nous revendiquons la mise en place d'une péréquation afin d'introduire de l'équité entre les territoires.

Le Sgen-CFDT est attaché à la laïcité du système éducatif. Elle doit permettre la liberté de conscience, l'émancipation des individus et elle nous garantit de pouvoir vivre ensemble dans le respect des croyances ou non croyances de chacun, dans l'égalité des droits et la fraternité. C'est l'occasion de prôner pour l'école l'ouverture comme clé pour limiter les tensions et les replis communautaristes.

Le Sgen-CFDT réaffirme aussi la nécessité de préserver le caractère universaliste de l'enseignement supérieur.

Il exige une formation initiale et continue de tous les personnels sur ces questions qui ne doivent pas être laissées à l'appréciation individuelle.

L'obligation de réussite de l'enseignement scolaire

Le Sgen-CFDT ne revendique pas un allongement de la scolarité obligatoire, mais une obligation de réussite de l'enseignement scolaire, permettant à tous les élèves d'obtenir ensuite une qualification.

Cette obligation de réussite passe l'objectif que s'est fixé la Nation : la maîtrise du socle commun de connaissances, de compétences et de culture par tous les élèves à la fin de la scolarité obligatoire.

Même si des avancées cruciales ont été obtenues dans la conception du socle commun, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir en matière d'évaluation, et la revendication portée par la résolution de Décines reste d'actualité : *« À terme, parce qu'il faut donner une nouvelle finalité aux études à l'issue de la scolarisation obligatoire et parce qu'il faut réduire la charge de travail excessive et inutile qui pèse sur les enseignants, la validation du socle commun doit être le nouvel objectif de l'école et du collège et l'élément unique certifiant la scolarité obligatoire »*. En cohérence avec la place faite au socle commun, le Sgen-CFDT revendique la disparition du DNB.

La refondation de l'École a permis de concrétiser certaines de nos revendications contenues dans la résolution de Mons (congrès de 2007) mais une nouvelle étape doit être franchie dans la mise en œuvre de l'école du socle en rapprochant l'école élémentaire et le collège sur les plans organisationnel, pédagogique et statutaire.

Au-delà de la scolarité obligatoire, en lien avec le parcours d'orientation, et dans une approche « tout au long de la vie » de la formation, le continuum bac-3/bac+3 doit s'organiser pour permettre à l'ensemble d'une génération d'acquérir une qualification en vue d'une insertion professionnelle, et pour d'améliorer l'équité dans la différenciation des parcours scolaires et universitaires.

L'accompagnement des élèves et étudiant·e·s est une nécessité de la maternelle à l'université.

> Son contenu doit bien évidemment évoluer avec l'âge. Dans chaque niveau, des modalités d'accompagnement des élèves et des étudiant·e·s visent à un apprentissage de l'autonomie à la construction d'un projet de réussite et à une remédiation des difficultés rencontrées. Progressivement à partir du collège, l'accompagnement personnalisé permet un suivi du parcours de l'élève ou de l'étudiant·e· et de son orientation, une réponse à ses besoins d'information, et une aide à la réflexion sur son projet.
>
> Le temps consacré à cet accompagnement doit varier selon le besoin des élèves et des étudiants et contribuer à une relation éducative et pédagogique qui s'appuie sur la personnalisation des apprentissages.
>
> Les moyens d'accompagnement doivent faire l'objet d'une dotation différenciée en fonction des établissements et des publics qu'ils accueillent.
>
> Compte-tenu de ces principes, les modalités de l'accompagnement doivent être repensées à tous les niveaux, notamment sous forme de groupe de tutorat.

Le choix de l'école inclusive correspond à notre philosophie de l'accueil et de la prise en compte de tou·te·s dans le système éducatif mais des efforts significatifs restent à faire. Cela passe par l'amélioration du nombre de places d'accueil (par une limitation des effectifs de chaque classe comportant des élèves à besoins particuliers), de l'accompagnement par des personnels AESH formés et nommés sur un emploi stable. Cela passe aussi par la formation des personnels aux pédagogies adaptées et aux évolutions nécessaires dans le cadre du projet personnalisé de scolarisation. Cela passe enfin par du temps de concertation à dégager pour coordonner les interventions des divers professionnels. Il faut également déployer des équipes pluri-professionnelles dans tous les établissements et les écoles.

L'Éducation nationale et l'Enseignement supérieur doivent veiller à faciliter l'accueil des enfants de migrants et se donner les moyens de répondre aux problématiques spécifiques de ces jeunes.

Agir en faveur de la mixité sociale de la maternelle à l'université

Le Sgen-CFDT réaffirme que la mixité sociale est non seulement un objectif souhaitable mais aussi nécessaire, pour garantir le pacte républicain et construire la réussite de tou·te·s les élèves, apprenti·e·s et étudiant·e·s.

La mixité sociale est cependant encore à conquérir - ou à reconquérir, dans les territoires où elle a régressé.

La carte scolaire et les règles d'affectation doivent être repensées en fonction des territoires, pour que la population scolaire de chaque établissement public ou privé sous contrat d'État corresponde à un profil sociologique défini par bassin.

Cette mixité doit aussi exister au sein des établissements eux-mêmes, par la composition des regroupements d'élèves et des parcours de formation. Dans cette optique, les SEGPA doivent évoluer vers un dispositif plus inclusif.

Les dispositifs d'orientation dans l'enseignement supérieur doivent favoriser une plus grande mixité sociale dans les formations sélectives et non-sélectives, via, notamment, la mise en œuvre dans chaque région d'un vrai service public régional de l'orientation. L'effectivité de la mixité sociale doit faire l'objet d'une évaluation régulière.

Construire la mixité sociale doit devenir une mission impérative aussi bien pour l'État que pour les collectivités territoriales.

Tous les acteurs du territoire (écoles et établissements, collectivités territoriales, associations, structures culturelles, parents) doivent s'obliger à un travail commun pour atteindre cet objectif.

Pour le Sgen-CFDT, cela implique que le travail revendicatif se porte à la fois en direction de l'État et des collectivités territoriales au niveau pertinent, et qu'il soit partagé avec les structures interprofessionnelles de la CFDT.

La mixité sociale doit être doublée d'une mixité culturelle : ceci passe par une politique de la ville cohérente et ambitieuse, et une politique territoriale, en zone urbaine comme en zone rurale.

La carte des établissements REP et REP+ doit être redessinée pour les écoles élémentaires et maternelles indépendamment des profils sociologiques et des indicateurs des collèges de rattachement.

Les moyens humains, financiers et matériels alloués doivent être liés à l'évolution d'un EPLE vers un profil sociologique soucieux de mixité sociale.

Ces moyens alloués aux établissements doivent comprendre une part « incitative » qui permette de favoriser l'atteinte du « profil sociologique cible » du bassin de formation.

Ces mesures incitatives doivent cependant ne pas pénaliser les établissements « monovalents » (petits LP, EREA).

Dans toute la mesure du possible, la constitution de lycées véritablement polyvalents doit devenir la règle.

La dotation pour charge de service public aux établissements d'enseignement supérieur doit prendre en compte le contexte socio-économique (taux de chômage, ratio ville / campagne, existence de sites distants, etc.) de chaque établissement.

Par ailleurs, pour le Sgen-CFDT, l'École a la responsabilité de lutter contre toutes les discriminations telles qu'elles sont définies par l'article 225-1 du code pénal : *« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une race, une nation, ou une religion déterminée. »* Il convient d'ajouter le lieu de résidence et la précarité sociale.

La diversité des territoires

L'éducation a nécessairement une dimension territoriale parce qu'elle résulte de l'action d'une pluralité d'acteurs de proximité et parce que les politiques éducatives doivent être adaptées aux publics qu'elles servent pour être efficaces. En conséquence, l'éducation doit être une mission explicitement partagée, notamment avec les collectivités territoriales.

Pour le Sgen-CFDT, il faut repenser l'affectation des moyens en milieu rural en favorisant les regroupements intercommunaux, ou les établissements multi-sites ; et en milieu urbain en menant une réflexion sur la taille des écoles et des établissements. Ce travail doit prendre en compte les temps de transport. La rénovation urbaine des quartiers doit impérativement prendre en compte l'école (rénovation, réhabilitation, construction). Le dialogue doit s'établir avec l'ensemble des acteurs des territoires (élus, parents, et l'ensemble des personnels)

Pour le Sgen-CFDT, repenser le maillage des écoles en milieu rural est une nécessité dans de nombreux territoires. Des protocoles pour définir un schéma pluriannuel d'évolution de l'offre scolaire ont été signés dans différents départements ruraux entre l'État et les élus. Ils permettent de travailler sur l'évolution du maillage des écoles avec une dotation d'emplois protégée et négociée pour une période donnée. Cet outil peut être utile mais doit impérativement être mis en place dans le dialogue avec l'ensemble des acteurs du territoire.

La taille de l'établissement donne des marges de manœuvre organisationnelles et pédagogiques. Cependant, cette taille doit être adaptée au niveau d'enseignement et aux spécificités territoriales sans devenir une norme comptable aveugle.

La mutualisation des moyens entre primaire et secondaire permettra de renforcer le maillage territorial et la coopération entre les établissements scolaires. Cette coopération entre établissements du primaire et du secondaire doit être renforcée dans la perspective du corps unique historiquement revendiqué.

Pour que les établissements soient des centres de ressources pour les territoires, il faut :

- revendiquer le partage de ressources entre l'établissement et son territoire, avec, par exemple, l'ouverture des BCD, des CDI et des BU sur l'extérieur ;

- ouvrir les établissements aux associations partenaires, y compris hors temps scolaire et universitaire ;

- faire des établissements des lieux disponibles et des acteurs clé pour la formation tout au long de la vie, en y développant l'implantation de sites GRETA ;

- en contrepartie, les collectivités territoriales doivent prendre en charge une partie du coût financier et humain de ces ressources.

À ce jour, les règles du mouvement des personnels enseignants viennent amplifier les déséquilibres sociaux des territoires et créent des situations de rupture de l'égalité face au service public. Ainsi une réflexion et une large concertation doivent être ouvertes afin d'adapter à terme les règles du mouvement des personnels enseignants à cette exigence, en assurant davantage d'équité dans la répartition des personnels peu expérimentés. Une réflexion sur l'incitation professionnelle des personnels expérimentés doit être menée.

L'évolution du « bac – 3 / + 3 » pour prendre en charge la différenciation des parcours

Il faut mettre fin à la structuration des lycées en voies de formation : le lycée doit être polyvalent, modulaire et diversifié. Pour favoriser l'insertion des élèves qui sortent du système scolaire aux niveaux IV et V, le lycée doit offrir des modules de professionnalisation accessibles à des moments différents, selon le parcours de l'élève.

Le rôle et le contenu du baccalauréat doivent être repensés : il faut modulariser le bac pour modulariser le lycée.

Le baccalauréat est le premier diplôme de l'enseignement supérieur, et pourtant il reste conçu comme un examen terminal de la scolarité secondaire. Il faut donc transformer le baccalauréat pour passer d'un examen de récapitulation des connaissances à une évaluation des connaissances et compétences nécessaires à un projet de poursuite d'études.

Le baccalauréat doit être modularisé, défiliarisé et désérialisé, faire l'objet d'une validation et d'une certification elle-même modulaire, pour se construire et s'acquérir au fur et à mesure du parcours de l'élève en lien avec la construction du projet d'orientation. La mise en place de la modularisation permettra une orientation positive prenant la forme d'un accompagnement à la construction d'un parcours individualisé.

Cette modularisation du baccalauréat doit permettre, en outre, de dépasser l'actuelle notation qui enferme l'élève dans une norme et des hiérarchies scolaires, et qui éloigne les enseignant·e·s de la dimension formative de leur métier.

Dans le cadre des parcours à visée d'insertion professionnelle, la modularité du diplôme devra se concevoir au sein de blocs de compétences permettant la certification, dans le cadre des dispositifs de la formation tout au long de la vie.

Garantir une place dans une formation post-baccalauréat à tous les bachelier·ière·s qui en auront exprimé le vœu. La charge de cet accueil doit être assurée collectivement entre tous les établissements accueillant des formations post-baccalauréat.

Cette logique suppose de mettre en place un autre système d'affectation post-bac qui repose sur les compétences acquises par les lycéen·ne·s.

Ce système doit faciliter la mobilité géographique en permettant de formuler des vœux larges liés à un domaine de formation. Il faut organiser le financement des coûts liés à cette mobilité.

Pour garantir suffisamment de mixité sociale dans l'enseignement supérieur, il est nécessaire de donner les moyens aux établissements d'un accompagnement renforcé des titulaires d'un bac professionnel qui choisissent une poursuite d'études ou un retour en formation.

Afin de faciliter le continuum de formation entre le lycée et l'université, les échanges de services entre les enseignant·e·s des lycées et des universités volontaires doivent être encouragés et valorisés.

Un cadre réglementaire doit favoriser des échanges plus importants entre les deux types d'institutions autour de plusieurs thèmes : information et orientation des lycéen·ne·s, partage de plateformes technologiques, partenariat sur les diplômes …etc.

L'orientation reste un maillon primordial de la réussite de toute politique. Les incertitudes actuelles sur le devenir du service public d'orientation sont très contre-productives. Les évolutions en cours doivent prendre en compte la nécessité d'un travail approfondi entre les services académiques et universitaires dédiés et doivent s'appuyer sur une simplification du paysage de l'enseignement supérieur public.

Les évolutions en cours doivent aussi faire reconnaître l'ONISEP comme membre des SPRO, fournisseur de ressources principales mais aussi partenaire important en ce qui concerne la pédagogie de l'information et la construction des parcours, notamment en direction des publics en difficulté, handicapés, des décrocheurs, …

Les parcours de formation des apprenants doivent être sécurisés pour lutter contre les sorties sans qualification et pour rendre attractive la poursuite d'études.

Il faut développer la mixité des parcours

Un·e· apprenant·e· doit avoir la possibilité de passer du statut de lycéen·ne· ou étudiant·e· à celui d'alternant·e· et inversement.

Cette possibilité doit reposer sur le développement de la pédagogie de l'alternance, notamment au sein de toute formation à visée d'insertion professionnelle.

Le service public doit prendre toute sa part au développement de cette pédagogie de l'alternance quel que soit le statut de l'apprenant·e· (lycéen·ne· ou étudiant·e·, salarié·e· en formation initiale continue ou stagiaire).

Il faut développer la mixité des publics :

Afin de permettre et développer cette mixité des parcours, la mixité des publics au sein des modules de formation doit elle aussi être développée.

Afin de développer cette mixité des parcours et des publics, le Sgen-CFDT revendique :

- la possibilité de construire des services enseignants mixtes ;

- le décompte de tous les effectifs dans la dotation des établissements ;

- une réglementation des conditions d'exercice des non titulaires intervenant dans les formations en apprentissage au sein des EPLE publics.

- Une formation à la pédagogie individualisée pour les personnels en charge de publics mixtes.

L'enseignement supérieur et la recherche

Développer l'international

L'État doit encourager le renforcement d'un espace européen public de l'enseignement supérieur et de la recherche et encourager les possibilités de temps de mobilité des personnels et des étudiant·e·s. Cela passe par des soutiens financiers renforcés aussi bien pour la répartition effective des possibilités de mobilité au sein des établissements que pour soutenir cette politique au sein des services dédiés dans les établissements du supérieur.

Il doit préciser sa politique et faciliter les conditions d'accueil des étudiant·e·s étrangers.

L'État doit accompagner les équipes dans la construction des projets et, en particulier, les aider à renseigner les dossiers de financements internationaux. Cela passe d'abord par le recrutement, en nombre suffisant, de personnels titulaires sur les fonctions supports.

Conforter le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche

Nous réaffirmons la nécessité d'un grand service public d'Enseignement supérieur regroupant l'ensemble des formations post bac (CPGE, STS …).

Nous rappelons la nécessité d'articuler la stratégie nationale d'enseignement supérieur et la stratégie nationale de recherche. Nous rappelons aussi la nécessité d'articuler ces deux missions indissociables au sein des établissements, notamment par le développement des missions confiées aux conseils académiques ou aux conseils en tenant lieu.

L'État doit clarifier sa position vis à vis des établissements privés d'enseignement supérieur et de recherche. En particulier, il est indispensable de clarifier et définir les conditions permettant aux établissements d'enseignement supérieurs privés de délivrer des diplômes reconnus par l'État, d'accueillir des élèves boursiers ou de bénéficier de financements sur fonds publics. Ces critères devront être proches de ceux exigés des établissements publics et s'appuyer sur une évaluation régulière et indépendante. L'État devra aussi s'assurer de la publication de ces critères et des établissements qui y répondent.

Nous réaffirmons la nécessité de définir des cartes régionales des formations pour en favoriser la lecture par les étudiants et développer les coopérations entre les établissements.

Les contrats quinquennaux de site constituent une avancée intéressante. Les regroupements d'établissements ont désormais la responsabilité de coordonner l'offre de formation post bac d'un territoire. Mais cela ne concerne que les établissements du supérieur sous tutelle MENESR. Les établissements sous autre tutelle et les lycées, notamment, ne sont pas inclus dans ce périmètre. Il faut donc créer un cadre pour que ce travail de coordination et de propositions soit élaboré avec les différents partenaires : acteurs socio-économiques, collectivités territoriales, organisations représentatives des personnels de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et des étudiant·e·s. Les CAEN auraient vocation à jouer ce rôle, à condition d'être profondément réformés.

Politique de site : une démarche coopérative à renforcer

L'absence actuelle de toute dotation pérenne aux regroupements constitue un frein certain à la mise en œuvre d'une démarche coopérative. Pour convaincre, une démarche coopérative doit être dissociée d'une chasse aux économies d'échelle.

Nous continuons à promouvoir et soutenir, dans le cadre des ComUE, le rôle des universités pluridisciplinaires de taille moyenne, indispensables à la démocratisation de l'enseignement supérieur. A l'inverse, nous combattons la recherche effrénée du gigantisme liée à des projets de fusion improvisés et délétères pour les conditions de travail.

La politique de site doit être l'occasion d'un partenariat rénové entre établissements et organismes de recherche. Cela passe par des volets territoriaux des politiques de ces organismes qui doivent être discutés avec les regroupements concernés.

Elle doit se traduire dans les grands axes de politique budgétaire. Les ComUE, lorsque c'est ce mode d'organisation qui est retenu, doivent être dotées en moyens budgétaires et humains. Elles sont des Établissements Publics à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel (EPSCP article 178-7 du code de l'éducation) disposant de personnels titulaires.

Financement de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Le financement des établissements de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en France reste nettement en deçà de la moyenne de l'OCDE. Le budget de l'enseignement supérieur et de la recherche doit donc être significativement augmenté. Et cet effort doit être inscrit dans un engagement financier pluriannuel pour donner aux établissements la visibilité nécessaire à la construction et la mise en œuvre d'une politique ambitieuse.

Pour cela, l'État doit réorienter une partie des financements sur projets au profit de financements plus critérisés et donc permettant d'engager des évolutions durables des politiques des établissements et des organismes de recherche. Il doit aussi engager une réforme du Crédit Impôt Recherche pour qu'il bénéficie plus aux établissements.

Un nouveau modèle de répartition des moyens entre les établissements doit être défini. Celui-ci doit prendre en compte la diplomation des étudiant·e·s issus de CSP défavorisées afin, entre autres, de favoriser le développement de dispositifs d'accompagnement des étudiant·e·s.

L'État doit reconnaître, en les finançant, les coûts supplémentaires engendrés par les parcours spécifiques créés dans les ESPE pour les étudiant·e·s fonctionnaires stagiaires des MEEF. Afin de les sécuriser pour les ESPE, il doit les flécher dans les dotations des universités.

Les ESPE doivent être intégrées aux ComUE quand elles existent.

Le financement des établissements d'enseignement supérieur et de recherche doit en priorité permettre le recrutement d'emplois statutaires de BIATSS, ITA, d'enseignant·e·s chercheur·e·s et de chercheur·e·s statutaires privilégiant les activités adossées d'enseignement et de recherche. Le recrutement doit privilégier l'embauche des jeunes, en particulier chez les chercheur·e·s au plus près de la thèse.

Le master

Le master constitue un continuum de formation construit sur quatre semestres.

Les textes sur le master n'ont pas évolué depuis la mise en place du LMD. Il est urgent de réformer ces textes, afin notamment de supprimer la sélection en milieu de cursus pour rendre son sens à cette formation en quatre semestres.

L'État doit étudier des modalités nouvelles d'orientation entre les cycles L et M en particulier en développant une plateforme de recensement des vœux et d'affectations.

Par ailleurs, le système APB doit mieux répondre aux besoins et aux demandes des bacheliers et des personnels en charge du suivi de ce dossier dans les établissements du second degré et de l'enseignement supérieur. Ces personnels doivent bénéficier d'une formation.

Tout étudiant·e· titulaire d'une licence doit pouvoir accéder à un master dans son domaine disciplinaire, dans un établissement de sa ComUE.

Le doctorat

Il faut poursuivre et renforcer l'ouverture des corps et cadre d'emploi des trois fonctions publiques aux titulaires d'un doctorat, ce qui passe par des adaptations des statuts des corps ou la création de voies d'accès supplémentaires sous la forme de concours externe réservés. S'agissant des entreprises, il convient d'inciter à des négociations par branches et par entreprise pour accroître le nombre de docteur·e·s recruté·e·s et leur position dans les classifications .

L'apprentissage dans l'enseignement supérieur doit être développé comme une modalité pédagogique parmi d'autres, à tous les niveaux du LMD. Le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur ne doit pas se faire au détriment de l'apprentissage dans le second degré.

La participation des établissements publics à la formation tout au long de la vie (FTLV) doit être accompagnée. L'État doit former les acteurs à ces nouveaux publics et à leurs demandes. Les reprises d'études doivent être facilitées et les dispositifs de VAE doivent être valorisés, en particulier en simplifiant les procédures et en participant à leur financement.

En matière de politique documentaire, nous revendiquons un accès public en ligne libre et gratuit, à la littérature scientifique provenant de recherches financées sur fonds publics, dans toutes les disciplines.

L'État doit développer la promotion des archives ouvertes et la possibilité pour les journaux académiques de disposer de revenus pour assurer le contrôle de qualité des articles mis en ligne (évaluation des articles par les pairs, secrétariat de rédaction, etc.).

Il doit contribuer au renforcement de la qualité de service des Bibliothèques universitaires (intégration du numérique, formation, soutien des bibliothécaires face aux politiques commerciales agressives des éditeurs…).

. L'enseignement supérieur et la recherche : des équipes pluri professionnelles formées et reconnues.

Pour le Sgen-CFDT, un grand service public d'enseignement supérieur et de recherche ne saurait être complet sans le concours des personnels des bibliothèques, des personnels ITRF, administratifs, du service social et de santé... qui contribuent, eux aussi, à placer les étudiant·e·s dans les meilleures conditions d'études et de réussite.

Les missions des services des œuvres universitaires et la place de tous leurs personnels, ouvriers et administratifs, doivent être repensées pour être renforcées. Cela exige un pilotage plus fort du centre national sur les centres régionaux pour une plus grande qualité du service dû aux étudiants.

Les universités doivent toutes être dotées d'un service social et de santé, structuré et complet, chargé de l'accompagnement des agents. Ces services doivent être dotés de moyens humains et budgétaires suffisants. Il faut définir un cadre national pour les missions et les rémunérations de ces personnels.

Vers la convergence des socles

Actuellement trois « socles » coexistent : le socle commun de connaissances, de compétences et de culture, le référentiel des compétences clés en situation professionnelle de l'agence nationale de lutte contre l'illettrisme et le CLéA (ex-socle S3C des partenaires sociaux),

En cohérence avec la position confédérale, notre fédération porte la demande d'une évaluation des usages et des articulations de ces 3 socles.

Il s'agit de définir une logique de complémentarité : ces socles doivent être interopérables.

Cette démarche doit nous conduire à mener une réflexion sur l'inscription du socle de l'Éducation nationale dans une perspective de formation tout au long de la vie.

Une réflexion sera menée en lien avec la CFDT sur l'articulation des différents passeports et comptes personnels.

Pour une vraie démocratie sociale dans le service public

L'autonomie des établissements : il faut reconnaître la légitimité et la capacité des acteurs locaux à opérer leurs propres choix dans le cadre des missions de service public qui lui sont confiées.

La démocratie sociale doit s'exercer d'abord au plus proche des agents, au sein des collectifs de travail que sont les établissements.

Il n'y a pas de démocratie sociale sans marges de manœuvre locales. Ces marges de manœuvre sont à la fois financières, horaires, organisationnelles et pédagogiques.

Parallèlement, l'autonomie accordée aux établissements ne peut se concevoir sans un fonctionnement démocratique des instances locales. Cela suppose aussi la formation des membres de celles-ci et du temps accordé pour y participer.

La démocratie sociale locale repose sur des principes de transparence, de collégialité, et de délibération. Les choix d'utilisation des marges de manœuvre doivent être portés de manière collégiale et en toute transparence dans les instances de réflexion et de délibération de l'établissement.

Les établissements doivent tous être dotés d'une instance de dialogue entre les agents et l'autorité de gestion, clairement identifiée par les personnels, portant sur les conditions de travail, et la qualité de vie au travail. Les accords Fonction publique de santé au travail ou de QVT doivent pouvoir y être mis en place localement. Dans le second degré, il peut s'agir d'une commission ad hoc installée par le conseil d'administration sur la base de la représentativité dans les collèges des personnels. Dans l'enseignement supérieur, les CHS-CT doivent pouvoir jouer pleinement leur rôle.

Les Documents Uniques d'Évaluation des Risques doivent pouvoir être discutés et mis à jour à partir de diagnostics partagés au sein des établissements.

Il faut réformer la gouvernance des EPLE.

Le conseil d'administration

La présidence du conseil d'administration doit être disjointe de la direction de l'établissement. L·a·e président·e· est élu·e· par le conseil d'administration parmi tous les membres majeurs, à l'exception des représentants des autorités de tutelle.

Redéfinir sa composition.

Pour que les conseiller·ère·s principa·le·ux d'éducation et les directeur·trice·s délégué·e·s aux formations professionnelles et technologiques puissent être éligibles au conseil d'administration dans le collège des personnels, il ne faut plus qu'ils soient membres de « droit ».

En lycée, la représentation des élèves doit être accrue.

Étendre ses prérogatives

Le conseil d'administration doit pouvoir valider les démarches innovantes ou expérimentales notamment en matière pédagogique.

Le conseil d'administration doit pouvoir se prononcer sur les profils de postes dont la responsabilité du recrutement relève de l'établissement.

Former les membres du CA

Pour qu'ils puissent assurer leur mandat, une formation doit être proposée aux membres du CA.

Le conseil pédagogique

Le conseil pédagogique est le lieu de conception de la politique pédagogique de l'établissement qui doit être validée par le conseil d'administration.

Il faut réaffirmer son côté obligatoire, revoir sa composition et ses modes de désignation.

En outre, il faut ouvrir la réflexion sur l'articulation entre le conseil pédagogique et les porteurs de missions particulières au service de l'établissement.

Les instances représentatives des élèves

Pour un apprentissage progressif et cohérent de la citoyenneté, le conseil de la vie collégienne (CVC) doit être mis en place dans tous les collèges.

Par ailleurs, la composition du CVL doit être revue pour y assurer la présence d'une majorité d'élèves.

Les compétences de ces instances doivent être repensées, avec, notamment, l'organisation d'un droit de suite obligatoire en CA sur les propositions qu'elles formulent.

Substituer les conseils de cycle au conseil de classe

La mise en œuvre des cycles au collège doit entraîner la mise en place de conseils de cycles et engager une réflexion pour une conception et une mise en œuvre d'un conseil la plus adaptée au suivi des apprentissages des élèves. Des représentants des parents d'élèves sont membres des conseils de cycle.

Dans le cadre d'un lycée modulaire, le conseil de cycle serait aussi un lieu de discussion plus pertinent sur les parcours des élèves.

La double tutelle de l'État et des collectivités territoriales nécessite une organisation plus efficace du dialogue social local. Il faut notamment redéfinir la composition, le rôle et le fonctionnement des instances comme les CAEN et les CDEN. Ces instances doivent permettre le débat sur les choix des collectivités territoriales qui impactent les personnels dans les établissements, en particulier les ENT.

Réaffirmer l'urgence d'un établissement du premier degré

Les difficultés de fonctionnement de l'école sont identifiées : incapacités juridiques, financières et administratives.

La charge de travail et la responsabilité des directeur·trice·s se sont alourdies en même temps qu'elles se sont complexifiées et diversifiées.

Les négociations métiers menées en 2013 ont permis de positionner l·a·e directeur·trice· comme un·e· cadre, encadrant une équipe, mais sans lui donner les moyens d'assurer complètement sa mission.

Donc, l'établissement public du 1er degré que nous revendiquons doit :

- être proche du territoire où il est implanté : l'enjeu essentiel est de préserver la relation de proximité qu'entretient l'école avec les familles, les partenaires et les élu·e·s locaux ;

- rester à taille humaine mais être aussi fonctionnel pour garder à la structure des qualités relationnelles, en particulier avec les collectivités territoriales ;

- disposer de l'autonomie pour définir la politique éducative et pédagogique qu'il juge pertinente, pouvoir dialoguer avec les partenaires, notamment dans le cadre de projets éducatifs territoriaux (PEDT) ou de la politique de la ville, pourvoir décider collégialement de l'organisation du travail.

- être démocratique avec deux instances :

  • Un conseil d'administration chargé de l'exercice de la personnalité juridique de l'établissement et de déterminer la politique éducative.

  • Le conseil pédagogique est le lieu de conception de la politique pédagogique de l'établissement qui doit être validée par le conseil d'administration. Il est composé de droit des responsables de site de l'ensemble des écoles composant l'établissement, et d'enseignants choisis en concertation dans chaque site. Le temps imparti à la réunion de ces instances devra être comptabilisé dans le temps de travail des enseignant·e·s.

- bénéficier de moyens humains pour que l·a·e directeur·trice· de l'établissement assure ses missions administratives et éducatives. Pour cela, il faut doter l'établissement d'une équipe administrative pérenne avec des personnels formés, pour la participation aux instances.

Pour l'enseignement supérieur : une démocratie réelle

Si la loi ESR de juillet 2013 a apporté des modifications positives à la loi LRU dans le sens d'une démocratisation accrue de la gouvernance, elle n'est pas allée assez loin, en particulier sur le rôle, les compétences et la composition du conseil académique. La gouvernance des universités reste encore aujourd'hui trop « présidentielle ». Un débat doit pouvoir s'instaurer entre le conseil académique et le conseil d'administration. Les conseils élus doivent être des lieux de prises de décisions collectives. Les conseils académiques doivent être des lieux de débats et de décisions sur la stratégie des établissements.

Nous défendons, comme un principe fondamental, la gouvernance démocratique des EPSCP, par le biais des représentant·e·s élus de la communauté, dans un contexte de dialogue social permanent.

Les regroupements d'établissements doivent être l'occasion d'accentuer le caractère démocratique de la gouvernance. Nous revendiquons une majorité d'élu·e·s aux conseils d'administration des ComUE, élus directement par les personnels et les usagers. Les statuts des ComUE qui ne respectent pas cet impératif doivent être révisés.

Le statut actuel des regroupements par association ne permet pas une juste représentation des personnels et usagers des établissements associés. C'est pourquoi nous ne soutenons pas ce modèle de regroupement.

Les fusions d'établissements ne doivent pas être une solution privilégiée. Elles doivent faire l'objet d'un dialogue approfondi, en amont, sur la base de projets détaillés et, en aval, d'un accompagnement social obligatoire dans la durée.

Établissement public de recherche

L'État doit soutenir et conforter les organismes de recherche dans leurs missions nationales.

Les rôles et compétences d'expertise et d'évaluation des organismes de recherche dans les domaines scientifiques doivent être réaffirmés.

La mission historique des organismes de recherche en matière d'informations scientifiques au travers des plates-formes documentaires numériques au service de la science doit être renforcée.

Une Fonction publique d'État réaffirmée pour conforter une action publique au service du progrès social

Si le Sgen-CFDT reste partisan de la décentralisation et d'une intégration européenne toujours plus poussée, il ne considère pas pour autant que l'État soit un échelon dépassé de l'action publique. Au contraire, l'action publique de l'État et l'opérateur de cette action qu'est la Fonction publique d'État doivent aujourd'hui être relégitimés et consolidés.

La légitimité de l'action de la Fonction publique d'Etat repose sur sa capacité à mettre en œuvre une politique de progrès social qui donne consistance à la communauté nationale et à son projet. Elle doit donc reposer sur des valeurs clairement affichées et des missions clairement explicitées, et fédérer l'ensemble de l'action publique. C'est d'abord parce que l'État a peu à peu renoncé à transformer la société que la confiance dans la Fonction publique de l'État a pu s'amoindrir.

Le Sgen-CFDT affirme donc que renouer avec des politiques ambitieuses de progrès social en matière d'éducation, d'enseignement, de recherche est la meilleure façon de consolider le service public et les missions des personnels. De même, rechercher l'efficacité de ces politiques est non seulement légitime mais contribue aussi à défendre le service public.

Dans un contexte politique marqué par la montée des extrémismes et de la défiance sociale, le Sgen-CFDT réaffirme la pertinence du statut général de la Fonction publique, qui est à la fois une garantie de fonctionnement et d'indépendance du service public et une protection pour ses personnels. Ce statut est, par ailleurs, parfaitement compatible avec l'évolution et la modernisation de l'action publique.

L'efficacité de services publics mis en œuvre par les trois versants de la Fonction publique et les opérateurs publics dépend aujourd'hui de la complémentarité et la coopération des acteurs. C'est en progressant dans cette capacité à coopérer qu'on peut améliorer l'action publique bien plus qu'en redéfinissant les compétences respectives.

Plus particulièrement, les politiques éducatives doivent, pour être pertinentes, fédérer de manière coopérative au-delà des acteurs publics tous les acteurs éducatifs des territoires.

Notre projet pour les personnels

Promouvoir nos métiers

Promouvoir nos métiers, c'est d'abord réaffirmer l'importance pour la société des missions qu'assument nos collègues. À ceux qui dénoncent l'assistanat comme une faiblesse et les dépenses sociales comme un gaspillage, nous affirmons que répondre à la demande d'attention, d'intervention, de solidarité que nous exprime le public, c'est créer une richesse fondamentale. Nous voulons développer une société accueillante, bienveillante, où l'attention mutuelle se concrétise dans des services publics de qualité.

Promouvoir nos métiers, c'est affirmer que nos missions ne peuvent s'accomplir sans une professionnalité s'appuyant sur les acquis des personnels et une formation adaptée.

L'ESPE doit avoir les moyens de prendre en compte et s'enrichir des divers parcours professionnels des enseignants stagiaires (personnalisation des parcours, VAE). Il faut développer les pratiques inter-mentions (premier degré, second degré et CPE) et la formation opérationnelle à l'entrée du métier (posture, connaissance du système, analyse de pratiques).

Pour donner de l'autonomie dans le travail à toutes et à tous, il faut une formation professionnalisante pour chacun de nos métiers. Il est nécessaire de revendiquer un vrai droit individuel à la formation qui devienne un véritable outil de reconversion professionnelle avec accompagnement, financement et reconnaissance institutionnelle de la formation.

Il faut une formation pour accompagner le développement des métiers de l'accompagnement et de l'ingénierie éducative. Il faut ouvrir les négociations pour aider les personnels enseignants, BIATSS et d'encadrement à s'adapter à l'évolution de ces nouvelles pratiques pédagogiques et à maîtriser les outils.

Il faut une formation continue pour prendre en compte l'évolution des métiers et développer l'expertise des personnels.

Une formation continue qui doit être intégrée par l'employeur dans le temps de service y compris dans le temps de travail en présence d'élèves en ce qui concerne les enseignant·e·s. Elle doit permettre à toutes les catégories de personnels de s'adapter aux évolutions de leur métier, de construire leur parcours professionnel. Cela signifie donc que, lorsque la formation continue prend sur le temps de service, l'administration organise le remplacement des personnels et n'exige pas d'un agent la récupération de ces heures. Se former, c'est travailler.

L'effort individuel de formation, notamment par l'autoformation, doit être reconnu et valorisé. Un entretien régulier de carrière doit être l'occasion de faire le point sur les nouvelles compétences professionnelles acquises et leur valorisation en termes d'évolution professionnelle. Il faut donner aux salarié·e·s les moyens de construire leur formation continue et modulaire, qui puisse être reconnue par des validations universitaires et constitue un parcours personnel permettant une évolution professionnelle et personnelle.

Nos métiers s'exercent dans un cadre collectif et pluri-professionnel, la formation doit donc s'adresser aux équipes et pas seulement aux individus. Dans ce cadre l'analyse de la pratique prend toute sa place dans la formation continue.

Promouvoir nos métiers, c'est aussi et surtout défendre les missions éducatives et pédagogiques face à des conceptions réactionnaires de la société et de l'enseignement.

Le rôle éducatif de toutes les catégories de personnels doit être réaffirmé et reconnu.

La recherche appliquée en pédagogie doit être fortement encouragée, en particulier pour répondre aux problématiques nouvelles dans le domaine du numérique pédagogique.

La formation initiale et continue et la recherche en pédagogie doivent être développées à tous les niveaux du système éducatif, de la maternelle à l'université. Les ESPE ont vocation à mettre en œuvre et à coordonner la formation et la recherche en pédagogie.

La formation continue est un droit garanti qui doit pouvoir s'appliquer à tous les personnels. L'évolution des métiers, due notamment à l'essor des technologies, implique des besoins de formation pour améliorer l'expertise des professionnels.

Il faut reconnaître l'investissement pédagogique, notamment à l'université, lors de l'évaluation des enseignants-chercheurs qui devront être formés aux pratiques d'enseignement adaptées aux différents publics étudiants.

Promouvoir nos métiers, c'est enfin défendre les collectifs de travail, pluri-professionnels, pluri-catégoriels et pluridisciplinaires, au sein desquels ils s'exercent. Ceux-ci doivent être reconnus et confortés.

La qualité du service public requiert partout des équipes complètes. Aucune tâche, aucune mission n'est sacrifiable et toutes participent du « cœur de métier » du service public. L'identité professionnelle des agents tient autant à l'appartenance à un collectif de travail qu'à une communauté de pairs professionnels.

Des postes doivent être partout implantés et pourvus de personnels titulaires en nombre suffisant, en particulier dans les emplois non-enseignants. Les règles du mouvement des personnels doivent garantir que les postes sont pourvus sur l'ensemble du territoire.

L'attractivité de tous les métiers et de tous les territoires est donc une condition essentielle de réussite pour le service public.

Il est nécessaire de favoriser la mixité sociale et la parité dans le recrutement de tous les personnels, enseignant·e·s et non enseignant·e·s de tous niveaux, de tous grades et de tous corps.

Il est nécessaire de développer l'information sur les métiers et les territoires les moins attractifs.

Une réflexion approfondie et une négociation doivent être menées sur les moyens de remédier à la très faible attractivité de certains territoires. Elle portera notamment sur les conditions d'exercices, les besoins humains, matériels des personnels avec pour objectif d'améliorer les conditions de travail dans ces territoires.

Le développement de l'apprentissage dans le supérieur, notamment dans la formation aux métiers d'enseignement, d'éducation et d'orientation, doit permettre de rendre ces métiers plus attractifs pour les étudiant·e·s les moins favorisé·e·s.

Pour mieux exercer nos missions, nous avons besoin d'un temps de travail qui intègre, de manière effective, toutes les dimensions de nos métiers. Nos métiers s'exercent en équipes pluri-professionnelles, en interface avec le public ou avec d'autres structures. Ils sont basés sur les relations humaines et, en conséquence, nécessitent du temps pour être exercés pleinement.

Le temps de travail : une problématique à repenser

Le temps de travail reste une question d'actualité, dans nos champs professionnels comme ailleurs. Le Sgen-CFDT revendique, pour toutes les catégories de personnels, une référence au temps de service annuel fixé par les textes de la fonction publique.

Mais, aujourd'hui, c'est par la lutte contre les excès de l'intensification du travail que nos collègues veulent aujourd'hui améliorer leur qualité de vie au travail.

Le Sgen-CFDT affirme notamment que la définition strictement hebdomadaire du temps de service, là où elle est appliquée, réduit les capacités d'organisation locale et d'action sur les conditions de travail, et pénalise finalement les salariés. Nous revendiquons une capacité d'organisation collective négociée au niveau des services et des établissements.

Si cela permet un véritable étalement de la charge de travail des élèves comme de l'ensemble des personnels, le Sgen-CFDT est prêt à discuter d'une modification du calendrier scolaire annuel. Mais cela ne peut être envisagé sans repenser les équilibres en termes de charge de travail sur l'année (préparation de rentrée, examens, formation continue) comme au sein des équipes et sans prévoir de reconnaissance de toutes les missions et tâches accomplies y compris pendant les périodes de vacances scolaires.

La participation des personnels y compris les personnels du GRETA au fonctionnement collégial des instances de l'établissement doit être reconnue dans le temps de service. Ils doivent bénéficier d'une formation. Cela suppose de définir le statut de l'élu·e· pour les instances électives, mais aussi de l'agent membre d'une instance sans mandat électif.

La durée du face-à-face enseignant·e·s-élèves doit dépendre du type d'établissement (école,collège, lycée, REP, REP+, …) et non du grade ou du statut de l'enseignant·e·s. Ce temps de face-à-face doit être défini par type d'établissement.

Les personnels BIATSS et ITA

C'est la responsabilité de l'employeur de rendre prévisible la charge de travail.

Il ne doit pas y avoir une gestion rigide du temps de travail qui empêche les salarié·e·s de bénéficier pleinement de l'accord ARTT / Compte-épargne temps.

L'organisation même du travail à l'intérieur de ce temps de travail, et notamment le télétravail, va percuter cette question. Les services vont devoir s'interroger sur la façon dont ils travaillent et organisent les tâches des individus et les temps collectifs de travail, sur la place des agents dans les projets au-delà du travail asynchrone, sur la mutualisation des services, et le travail transversal autour de l'élève ou de l'étudiant·e·.

Lorsque l'organisation des services et l'organisation du travail évoluent, il est important que les personnels soient associés à la conduite du changement. Il faut, en particulier, que les personnels aient une visibilité sur les évolutions qui les concernent afin qu'ils puissent se projeter dans l'avenir. Cela passe, évidemment, par la discussion et l'association effective des agents concernés, par exemple dans le cadre d'espaces de dialogue. Cela permettra d'aller au-delà des indicateurs quantitatifs et de prévenir ou de résoudre au plus vite et au plus près des agents la survenue de risques psychosociaux.

Les enseignant·e·s, enseignant·e·s-chercheur·e·s et chercheur·e·s

L'investissement des personnels dans les tâches collectives de gestion de l'établissement (mandats électifs, etc.) doit être pris en compte dans les services par un temps de décharge et les carrières par une bonification à l'avancement ou par une VAES, notamment en mettant en place un statut de l'élu·e·.

Pour les enseignants-chercheurs, les missions d'enseignement et de recherche doivent faire l'objet d'une valorisation égale, tant dans l'évolution de carrière que via l'indemnitaire.

Le Sgen-CFDT revendique la fusion des deux corps d'enseignant·e·s-chercheur·e·s en un corps unique, ainsi que la fusion des deux corps de chercheur·e·s en un corps unique.

Le Sgen-CFDT revendique une revalorisation du déroulement de la carrière et de la rémunération des chercheur·e·s.

Concernant les personnels des premier et second degrés affectés dans le supérieur, les procédures d'avancement et de promotion doivent prendre en compte les missions spécifiques à l'enseignement supérieur. Il faut une équité de traitement entre leurs dossiers et ceux des collègues affectés dans le primaire et le secondaire.

Le Sgen-CFDT soutient la création de GRAF pour les personnels des premier et second degrés affectés dans le supérieur dotés de missions à responsabilités spécifiques.

Le référentiel horaire des enseignants-chercheurs doit s'appliquer à tous les personnels enseignants exerçant dans le supérieur. Des minima harmonisés nationalement doivent être définis pour chaque fonction prévue dans ce référentiel.

Les PRAG, PRCE, PREC et CPE titulaires d'un doctorat et actifs en recherche doivent bénéficier d'une décharge de service d'enseignement.

Le grade de CR1 des chargés de recherche doit être supprimé. En l'absence d'une fusion du corps de chercheur·e·s, un grade hors-classe de chargé·e·s de recherche doit être créé afin de permettre une évolution de carrière sans changement de corps.

. Les personnels de la recherche travaillant côte à côte dans une même unité de recherche doivent être traités équitablement, quel que soit leur établissement d'appartenance (université ou organisme de recherche).

. Les établissements doivent assumer leurs responsabilités envers tous les personnels qu'ils font travailler directement ou indirectement. Nous dénonçons le recours à des filiales pour contourner les obligations liées à l'emploi public.

. Les dispositifs des chaires d'excellence et de l'IUF (Institut universitaire de France), qui créent une forte inégalité entre les personnels, doivent au minimum être profondément réformés, si ce n'est supprimés.

Les enseignants du premier degré

L'obligation de service doit être redéfinie pour un travail moins intense et plus collectif. Le schéma « un prof, une classe, une année » contraint à l'excès les modes d'organisation de l'école et empêche une prise en charge de l'hétérogénéité des besoins des élèves. La persistance de ce mode exclusif d'organisation ne peut que se traduire par un accroissement de la charge de travail individuel des enseignant·e·s.

Le Sgen-CFDT revendique toujours une réduction du temps de face-à-face avec la classe entière afin de développer d'autres modalités d'interventions pédagogiques, notamment la co-intervention et la prise en charge de petits groupes d'élèves sur la base de leurs besoins.

Ce dispositif doit permettre une différenciation du temps scolaire, en fonction de l'âge des enfants. Cela suppose, une mutualisation des moyens d'enseignement sur l'ensemble des cycles du primaire.

Les marges de manœuvre ainsi dégagées doivent se rajouter au dispositif actuel « Plus de maîtres que de classes » qui doit cibler d'abord l'éducation prioritaire et les écoles à besoins spécifiques.

Le temps moyen de face-à-face entre un professeur et un élève diminuant, le temps de prise en charge par les intervenants extérieurs dans le cadre des nouveaux rythmes scolaires doit augmenter, et la coordination pédagogique avec les enseignant·e·s doit être travaillée. Pour cela, un effort particulier de formation doit être mis en œuvre, notamment des éléments de formation commune aux enseignant·e·s et aux intervenants extérieurs.

Redéfinir le service des enseignant·e·s dans le premier degré

Les missions qui incombent aux personnels enseignants du 1er degré se sont accumulées au fil du temps et des évolutions successives de l'école. Si les 108 heures permettent de reconnaître une partie de ces activités, elles sont loin de les reconnaître toutes. Il y a donc nécessité de faire évoluer la manière dont est défini le temps de service des enseignant·e·s exerçant dans les écoles.

Le Sgen-CFDT propose que le service des enseignant·e·s dans le premier degré soit défini en deux blocs : le service d'enseignement devant un groupe d'élèves, y compris l'APC, dont la durée doit être plafonnée ; les missions liées au service d'enseignement qui sont nécessairement globalisées, mais qui doivent être préalablement identifiées et délimitées.

Dans le cadre de la continuité école-collège et du cycle 3, les enseignant·e·s sont amenés à travailler ensemble (échange de service, concertation, …). Dans l'attente d'un corps unique, il est indispensable que ce travail soit reconnu et indemnisé à la même hauteur que pour les enseignant·e·s du second degré.

La situation des PE travaillant en SEGPA doit être réexaminée : Leur service pourrait être lui aussi découpé en deux blocs (face-à-face élèves et autres missions) qu'il faudrait redéfinir.

Des missions complémentaires doivent être possibles, sur la base du volontariat, en contrepartie d'un allègement de service ou d'une rémunération complémentaire.

Parallèlement à cette nouvelle définition des services enseignants, les missions des personnels d'encadrement doivent évoluer. Il faut mettre fin aux contrôles tatillons et chronophages qui témoignent d'une défiance vis-à-vis des personnels et sont contradictoires avec la fonction de cadre qu'assurent les enseignant·e·s. C'est une condition nécessaire pour améliorer le fonctionnement de l'école, la qualité de vie au travail des personnels.

Les enseignants du seconde degré

des évolutions ont été rendues possibles mais elles restent à concrétiser et à compléter.

La reconnaissance des missions particulières dans le service des enseignant·e·s est une conquête du Sgen-CFDT qui revendique une définition claire des missions particulières approuvées par le CA et séparée de leur attribution. Mais elle ne prendra son plein effet que si les budgets qui y sont consacrés augmentent, sont différenciés selon les besoins et les politiques d'établissement, et sont déclinés régulièrement en moyens de décharges horaires.

La charge de travail des personnels enseignants du second degré dépend aujourd'hui, notamment, du nombre de classes par professeur. L'organisation semestrielle des enseignements et celle des cursus sur la durée des cycles de formation (cycle 4 au collège et à tout le moins cycle terminal au lycée) sont des leviers à mettre en œuvre pour réduire le nombre de classes par enseignant.

La qualité des emplois du temps est un autre facteur essentiel de l'amélioration de la vie au travail dans le second degré, pour les enseignant·e·s comme pour les élèves. Le respect de la pause méridienne, l'effectivité de l'heure de vie de classe, la réduction de l'amplitude horaire de la journée scolaire, la déconcentration du temps scolaire des élèves pour permettre le déplacement des heures de cours constituent des leviers d'action efficaces, à condition de donner aux établissements la capacité de les mobiliser.

Le dispositif de l'heure de vie de classe n'est pas partout mis en œuvre dans des conditions satisfaisantes. Pour le Sgen-CFDT, l'HVC doit être systématiquement inscrite à l'emploi du temps des élèves dans les collèges et les lycées. Leur animation par les différents personnels doit être prise en compte. Pour les CPE, les AED, les COP, les personnels de santé et de service social, c'est une reconnaissance à instaurer en temps, en répartition de la charge de travail, ou en rémunération. Pour les enseignant·e·s, c'est une des dimensions de la mission essentielle d'enseignement.

La charge de professeur·e· principal·e· relève des missions particulières prévues dans les nouvelles obligations de service des enseignant·e·s. À ce titre, elles doivent pouvoir faire l'objet de décharges de service qui seront abondées de façon différenciée selon les besoins et les projets d'établissement.

Psychologues de l'Éducation nationale

Les discussions dans le cadre du groupe de travail métier n'ont pas permis de rendre visible, par un décompte horaire, l'ensemble des activités professionnelles dans les deux spécialités du métier : la psychologie et le conseil en orientation. Pour le Sgen-CFDT, il faut rouvrir ce dossier afin de valoriser l'ensemble des tâches effectuées, en tenant compte des spécialités de ce métier, et de laisser la souplesse nécessaire aux agents afin de s'adapter à une activité fluctuante au cours de l'année scolaire.

Personnels d'encadrement

Les modalités de régulation du temps de travail des personnels d'encadrement sont aujourd'hui inopérantes. Des négociations sur le temps de travail doivent s'ouvrir pour les faire évoluer et permettre de trouver des mécanismes de compensation des dépassements horaires journaliers et hebdomadaires.

Reconnaître le droit à l'innovation et à l'expérimentation, et les valoriser

Pour le Sgen-CFDT, l'innovation doit être comprise comme la capacité du service public à repenser et recréer en permanence les modalités d'exercice de ses missions. C'est cette capacité qui peut permettre d'améliorer le service rendu en répondant aux évolutions des besoins du public. Plus largement, elle est un des moteurs permettant à la société d'agir sur elle-même et de se transformer dans le sens du progrès social.

Cependant, l'innovation doit être pensée non comme une prérogative hiérarchique, ni comme une activité à la charge des seuls individus, mais bien comme une capacité collective d'organisation et d'action. Elle ne doit pas non plus être considérée comme une réponse à des besoins segmentés (du public, des personnels, de la hiérarchie, du système). Au contraire, elle est une capacité à répondre conjointement à l'ensemble des contraintes et des exigences auxquelles sont soumis les collectifs de travail et les usagers.

Il est fondamental de reconnaître aux acteurs professionnels le droit d'exercer leur créativité, et au-delà, de valoriser les démarches, les outils et les processus qui en résultent. Penser et faire évoluer ses pratiques, c'est pouvoir collectivement s'approprier les missions confiées et agir sur l'organisation du travail et les conditions d'exercice des métiers. C'est aussi un moyen de donner du sens à son travail.

La capacité d'innovation du service public et la créativité des collectifs de travail supposent donc un autre mode de légitimation des pratiques professionnelles et de l'organisation du travail, qui repose sur la reconnaissance de la professionnalité des personnels et la confiance accordée aux équipes. Il faut développer l'autonomie des collectifs de travail, et passer d'un contrôle « a priori » par la hiérarchie à la construction de projets avec des objectifs partagés par l'équipe, et une véritable évaluation en cours et en fin d'expérimentation.

La créativité des personnels doit aussi être valorisée et ses résultats diffusés en favorisant en particulier la mutualisation dans et entre les collectifs de travail. Elle doit être considérée comme une activité professionnelle à part entière, reconnue dans l'appréciation de la valeur professionnelle des individus et des collectifs de travail. Pour permettre cette dynamique, il est nécessaire de favoriser les échanges de pratiques et les espaces de dialogue dans les établissements.

Elle doit enfin être soutenue en développant les liens entre les acteurs de terrain et la recherche, notamment la recherche pédagogique. Elle doit aussi être considérée dans le cadre de la formation initiale et continue comme une dimension essentielle de la professionnalisation.

Afin de soutenir l'innovation, et la recherche en pédagogie, l'activité des personnels innovants doit pouvoir être valorisée, indépendamment de l'inspection.

Pilotage et encadrement : une mission à repenser, des personnels à conforter

Il faut concevoir la mission d'encadrement en la fondant sur une triple loyauté, envers sa hiérarchie, mais aussi envers son collectif de travail et envers les usagers. Cependant, cette triple loyauté peut générer des dilemmes professionnels ou de la souffrance au travail. C'est en développant les espaces de dialogue ou des groupes d'analyses de pratiques, en particulier à destination des personnels de direction, d'inspection et des cadres administratifs qu'il sera possible de les surmonter, et de lutter contre l'isolement des personnels.

Personnel de direction dans les EPLE

Nous revendiquons que tous les établissements soient dirigés par des équipes de direction. Pour le Sgen-CFDT, pas d'établissement sans adjoint au chef d'établissement.

La posture hiérarchique est à repenser : diriger un établissement, c'est à la fois être responsable, et exercer sa capacité à décider voire à arbitrer. Diriger c'est aussi savoir organiser la collégialité et la construction collective des décisions, en faisant vivre la démocratie sociale dans l'établissement. Diriger un établissement, c'est témoigner de compétences managériales qui doivent être validées au moment de la titularisation dans le corps des personnels de direction.

Garants de l'application des textes législatifs et réglementaires, les personnels de direction doivent trouver un équilibre entre une mise en œuvre collective des textes utilisant le plus largement possible les marges d'autonomie prévues, une application de ces textes au plus près de l'intérêt des élèves et des personnels, et sans créer du « droit local » qui contredirait les normes législatives fixées dans le code de l'Éducation.

Les rectorats, directions académiques et collectivités territoriales doivent avoir un rôle de soutien, de conseil et permettre aux établissements de fonctionner en leur donnant les moyens suffisants. En aucun cas, ils ne peuvent laisser le chef d'établissement assumer seul ce qui relève de la responsabilité de l'institution.

Les EPLE doivent disposer d'une autonomie réelle qui doit être exercée collectivement au sein des instances de l'établissement. Les personnels de direction sont les garants du respect de ces choix collectifs comme du respect des droits des usagers élèves et parents.

Du directeur·trice· d'école au directeur·trice· d'établissement du 1er degré

En cohérence avec la création d'un établissement du 1er degré, les missions et le rôle des directeur·trice·s devront évoluer, avec un conseil pédagogique, vers l'animation de l'équipe éducative, et avec un conseil d'administration, vers la gestion administrative, financière et humaine de l'établissement,.

Afin de donner aux directeurs·trices· d'établissement du 1er degré les moyens d'exercer leurs responsabilités, le Sgen-CFDT revendique la mise en place d'un statut d'emploi fonctionnel qui doit donner accès à un grade à accès fonctionnel.

Ce statut d'emploi fonctionnel doit s'accompagner de formation initiale et continue parce que la direction d'établissement est un métier à part entière.

Dans le cadre d'un établissement multi-sites, les écoles bénéficieraient d'un responsable de site dont les fonctions seraient centrées sur l'animation pédagogique et les relations avec les familles. Ce·tte responsable bénéficiera alors d'une reconnaissance sous forme d'une décharge de service ou d'une rémunération complémentaire.

Inspecteurs

Les missions des IA-IPR et des IEN doivent se recentrer sur l'accompagnement des équipes et des établissements et l'appui au travail collaboratif plus que sur des missions de contrôle.

Les personnels encadrants ont des besoins spécifiques de formation

Les fonctions d'encadrement se situant dans un parcours professionnel, la formation doit être conçue à la fois comme une formation préalable à la prise de fonction, et une formation d'adaptation au poste, en fonction des spécificités professionnelles. Lors d'une première prise de fonction, il est indispensable que les temps de formation à la prise de fonction soient compensés dans l'établissement ou le service.

Les formations doivent, en particulier, outiller les cadres à la conduite du dialogue social, à l'animation des collectifs de travail, et à la mise en œuvre de pratiques coopératives et collaboratives.

Si l'ESEN peut permettre d'organiser des formations communes entre personnels d'encadrement, le Sgen-CFDT revendique la mise en œuvre de modules de formation pour les cadres, à l'intérieur des ESPE, afin de permettre des temps croisés avec les autres personnels de l'Éducation nationale, et un outillage sur les questions pédagogiques. Cela permettra aussi de développer une formation continue de proximité pour les cadres.

Exiger l'équité entre les personnels

Exiger l'équité entre les personnels, c'est d'abord affirmer leur même droit à la reconnaissance de leur travail, de leur engagement et de leur valeur professionnelle, quels que soient leur corps d'appartenance, leur statut, leur lieu de travail, et leur sexe. Mais c'est aussi se donner les moyens de prendre en compte la spécificité de certaines conditions d'exercice ou contributions individuelles sur une base objective et transparente. Exiger l'équité, c'est faire en sorte que chacun n'agisse pas dans le but de valoriser son action personnelle, mais s'efforce de l'inscrire dans une démarche collective.

L'action sociale est un outil indispensable de l'équité entre les personnels. Or, les budgets alloués à l'action sociale stagnent depuis plusieurs années et, dans bien des cas, c'est la logique du premier arrivé / premier servi qui est à l'œuvre. Le Sgen-CFDT et la CFDT sont engagés pour réclamer une augmentation et une meilleure utilisation des budgets de l'action sociale en veillant à l'efficacité des dispositifs et à l'information des personnels. Une action sociale efficace doit s'appuyer sur une politique volontariste qui tienne compte des problématiques sociales des personnels, et qui puisse définir de nouvelles prestations en fonction des évolutions sociétales.

L'accès au pass éducation doit être ouvert à tous les personnels de l'Éducation nationale.

L'État employeur doit mener une politique volontariste quant à la place des travailleurs en situation de handicap, notamment en organisant l'accueil des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Cette intégration doit se faire sans préjudice des moyens mobilisés pour les allègements de service. Ces moyens doivent être abondés afin de répondre aux besoins réels et dépasser la simple gestion comptable déconnectée de la vie des personnels concernés. Par ailleurs, le Sgen-CFDT revendique la possibilité d'accéder à un poste adapté pour tous les agents qui remplissent les conditions nécessaires quelle que soit leur filière professionnelle.

Même dans la fonction publique, et malgré les grilles indiciaires et la rigueur réglementaire, l'égalité professionnelle est loin d'être atteinte.

Les bilans sociaux ministériels font apparaître, année après année, des écarts de rémunération (traitement, heures supplémentaires, primes et indemnités) qui ne peuvent être rationnellement justifiés par des écarts fonctionnels. Il s'agit aussi d'inéquité selon la situation professionnelle et catégorielle : par exemple des écarts entre les différents corps d'enseignement, d'éducation et d'orientation. C'est pourquoi le Sgen-CFDT continue de réclamer un corps unique enseignant également rémunéré et indemnisé.

En ce qui concerne les primes et indemnités liées au dispositif REP et REP+, le Sgen-CFDT demande que l'ensemble des personnels titulaires et non titulaires intervenant dans les écoles et établissements concernés y accèdent.

Les inégalités de rémunération entre femmes et hommes demeurent importantes. Il n'est pas acceptable qu'à corps ou catégorie et groupe d'âge donnés, les hommes soient mieux rémunérés que les femmes. Ici l'inégalité repose à la fois sur le traitement indiciaire, sur les primes et sur les rythmes de promotion. Il n'est pas non plus acceptable qu'au niveau ministériel nous n'ayons pas de visibilité sur l'inégalité de rémunération femmes/hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche. Pour que l'égalité femmes/hommes progresse, il est indispensable que les ministères aient la même capacité de diagnostic statistique.

Cependant, l'observation n'est pas suffisante, il faut désormais obtenir que les ministères élaborent des politiques volontaristes permettant de ne plus laisser invisible ou minoré l'engagement professionnel des femmes. Il faut revoir certaines organisations du travail, le repérage des compétences et les processus d'évaluation des personnels afin de construire de manière plus égalitaire les parcours professionnels des unes et des autres.

Le système indemnitaire doit être transparent et simplifié, pour prendre en compte les situations particulières d'exercice professionnel et pour faciliter la mobilité.

Le Sgen-CFDT continuera à se mobiliser pour mettre fin à l'inégalité indemnitaire entre corps (CPE et PE par rapport aux certifié·e·s, agrégé·e·s par rapport aux autres corps d'enseignement) et intégrer les primes dans la rémunération principale (ISOE, ISAE, PEDR, …).

Concernant le corps des psychologues de l'Éducation nationale, le Sgen-CFDT revendique le remplacement de l'indemnité unique à deux taux par une indemnité à un seul taux, alignée sur la part fixe de l'ISOE des personnels enseignant·e·s.

Les dispositifs indemnitaires ne sont plus adaptés pour faire face aux difficultés de logement et à la vie chère. Une négociation doit donc s'ouvrir en vue de leur révision. C'est aussi un enjeu important pour améliorer l'attractivité des postes sur l'ensemble du territoire.

Le RIFSEEP n'est pas le régime indemnitaire que souhaitait la CFDT mais il a permis de rompre avec les travers principaux de la PFR, et d'inscrire le régime indemnitaire dans un cadre interministériel. Il ouvre une perspective pour avancer en termes d'équité et de mobilité professionnelle. Il faut agir pour limiter au maximum le poids du complément indemnitaire annuel dans le montant indemnitaire global perçu par les agents, et obtenir le relèvement du plancher de l'indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise. Enfin, il faut obtenir des harmonisations interministérielles par le haut.

Le déroulement de carrière et les promotions

La perspective d'un avancement d'échelon identique pour tous, revendication constante du Sgen-CFDT, doit permettre de reconnaître l'expérience et la compétence liées à l'ancienneté. Elle doit également permettre de mettre un terme à des rythmes de carrières par trop sexuées qui expliquent en partie les inégalités femmes/hommes en matière de rémunération.

Assurer à chaque agent un déroulement de carrière sur au moins deux grades.

Le droit à la promotion est légitime pour reconnaître des formes d'engagement objectivables et bénéfiques pour le service public (effort de formation, implication dans la vie de l'établissement, dans le fonctionnement d'un service…) plutôt que sur des mérites individuels impossibles à établir.

La promotion doit être décidée par une instance collégiale qui assure le croisement de regards professionnels différents et elle doit reposer sur des critères transparents.

La pratique professionnelle quotidienne doit faire l'objet d'évaluation, notamment d'autoévaluation, mais celle-ci ne doit pas être connectée à la promotion afin de ne pas déstabiliser les personnels. En revanche, elle doit être associée à une offre de formation et de remédiation prévue et organisée par l'employeur.

Les agents doivent tous être formés à l'évaluation du travail, pour développer une culture commune de l'évaluation du travail entre évaluateurs et évalués. Cette évaluation, pour être objectivable, doit reposer sur des outils tels que les circulaires ou lettres de mission, ou les fiches de poste. Cela doit aussi permettre de mieux reconnaître le travail invisible et de lutter contre les biais discriminatoires, conscients ou non.

Les formes d'évaluation doivent être adaptées à la dimension collective du travail. Il faut développer l'évaluation d'équipe en fonction d'un projet d'école, d'établissement ou de service. Cette évaluation doit être l'occasion d'un diagnostic partagé sur la base duquel on fait évoluer le projet collectif.

Le Sgen-CFDT continue de revendiquer la création d'un grade à accès fonctionnel pour les enseignant·e·s.

Afin d'obtenir une plus grande équité dans les promotions et les mutations, la progression de carrière des personnels de direction ne doit pas reposer sur les catégories d'établissement. Cela suppose en contrepartie de revoir la grille indiciaire des personnels de direction des EPLE.

Pour les agents de catégorie B et C, une politique volontaire de requalification des postes et des personnels doit être mise en place dès lors qu'il est avéré que la réalité de leur travail les assimile à des agents de catégorie supérieure.

Des personnels contractuels mieux reconnus et respectés

Pour le Sgen-CFDT, l'emploi public doit être occupé par des titulaires et le recours aux contractuels doit être limité aux nécessités prévues par la loi. Cependant, ces limitations légales ne suffisent pas à empêcher le recours à l'emploi contractuel dans la fonction publique, ni surtout à éviter que des personnes soient durablement installées dans cette forme d'emploi et en supportent les conséquences. La succession de plans de résorption de la précarité n'est pas une solution, il faut mettre en place une politique permanente de sécurisation des personnels contractuels.

Le Sgen-CFDT revendique la création d'un dispositif pérenne d'accès à la titularisation, spécifique aux contractuels. Ce droit à la titularisation doit être fondé sur l'ancienneté dans l'emploi. Les modalités de titularisation doivent valoriser l'expérience acquise par le contractuel.

Un dispositif pérenne de titularisation ne dispense pas l'employeur public de ses obligations envers les personnels contractuels. Il est responsable de leurs conditions de travail, notamment dans le cadre du troisième volet de la loi dite Sauvadet du 12 mars 2012. Les personnels contractuels exerçant en GRETA sont pleinement personnels de l'Éducation nationale. A ce titre, le rectorat a l'obligation de reclasser les personnels dont le poste est supprimé.

Un grand nombre de personnels contractuels sont privés du droit à la formation initiale que le Sgen-CFDT revendique pour l'ensemble des personnels. Ce manque doit être compensé par un droit à la formation continue renforcé et un accompagnement particulier à la prise de fonctions.

La rémunération

Les grilles de rémunération doivent être organisées nationalement pour éviter de soumettre la rémunération des contractuels à la loi du marché, et pour prévoir l'avancement des contractuels que l'on ne titularise pas.

Les personnels contractuels doivent accéder aux mêmes indemnités que les agents titulaires.

Le Sgen-CFDT revendique que l'on n'impose plus le temps partiel aux CDD de catégorie B et C qui passent en CDI.

Lorsque les personnels contractuels se voient imposer des contraintes de mobilité spécifiques, l'employeur doit prendre en charge le coût. Le Sgen-CFDT revendique donc une prise en compte des frais professionnels, notamment des frais de déplacement, dans la rémunération des contractuels.

Dans un souci d'équité et de transparence, les CCP doivent être associées aux différentes étapes conduisant à l'affectation des agents contractuels. Elles doivent être consultées sur les politiques de rémunération des agents contractuels. Le Sgen-CFDT demandera pour les contractuels une structure de dialogue et de concertation nationale visant à harmoniser les pratiques académiques.

Afin de sécuriser les parcours professionnels des contractuels, les employeurs publics doivent accompagner les contractuels en cas de rupture ou de non-renouvellement de contrat, en particulier en passant des conventions avec Pôle Emploi pour les CDD.

Des droits nouveaux à conquérir

La mobilité professionnelle

Le Sgen-CFDT est attaché au droit de tout fonctionnaire à une mobilité choisie qu'elle soit géographique ou fonctionnelle.

Dans certains corps des personnels BIATSS, chez les enseignants-chercheurs, et pour les personnels ouvriers des CROUS, ce droit à mutation, y compris au titre des priorités légales, est illusoire, notamment parce que certains établissements ou services bloquent la mobilité des personnels en profilant à l'excès les postes à pourvoir. Le Sgen-CFDT continuera d'intervenir pour obtenir des améliorations des conditions de mutation des personnels, en particulier pour les corps quasi immobiles, en exigeant plus de transparence dans les opérations de mutation.

Pour les personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation, le barème et les flux de mutation sont tels que des personnels ont le sentiment qu'ils ne pourront pas accéder à une mobilité géographique choisie dans un délai raisonnable.

Nous revendiquons de la transparence et de l'équité pour les mutations des personnels de direction.

De manière générale, pour le Sgen-CFDT il faut ouvrir une négociation pour aboutir à un système transparent qui permette à la fois le respect des priorités légales, la répartition des personnels sur l'ensemble du territoire national et la qualité d'entrée dans les métiers et de déroulement de carrière pour tous les personnels.

Les personnels, quels que soient leur catégorie et leur métier, doivent pouvoir préparer leur mobilité professionnelle en disposant de toute l'information sur les opportunités à l'intérieur de leur ministère ou dans d'autres ministères et en dehors de la fonction publique. L'employeur doit être en mesure de leur proposer une aide à la mobilité lors de rendez-vous de carrière réguliers.

Pour que la mobilité soit un droit, elle ne doit pas être pénalisante pour les personnels. Il faut notamment éviter qu'un personnel, souhaitant revenir sur une fonction antérieure, subisse un retard dans son avancement de carrière du fait de ces allers-retours.

Le Sgen-CFDT demande que la mobilité internationale des personnels du MENESR soit facilitée et qu'ils puissent exercer leurs fonctions à l'étranger dans les meilleures conditions. Les procédures de recrutement devront répondre à des critères de transparence renforcés et les statuts et rémunérations évoluer vers plus d'égalité et d'équité. L'accès à des emplois dans les opérateurs publics comme Campus France, ou l'Institut français, dans des opérateurs de l'action culturelle et linguistique, ou dans les services et établissements culturels et de coopération sera valorisé dans la carrière des fonctionnaires.

Le Sgen-CFDT demande que l'administration facilite globalement les mobilités temporaires des agents à l'extérieur du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et qu'elles soient valorisées à leur retour, dans leur parcours professionnel.

L'accompagnement à la prise de fonction doit être systématisé et organisé par l'employeur. L'arrivée sur un poste implique des ajustements toujours importants, particulièrement en début de carrière. Les personnels participant à cet accueil doivent voir cette mission reconnue en temps et en rémunération. L'employeur doit améliorer l'accueil des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les écoles, services et établissements. Il doit s'assurer qu'aucun obstacle ne sera mis à l'adaptation éventuellement nécessaire du poste de travail.

L'aménagement des fins de carrière

L'allongement des carrières rend plus cruciale la problématique de la lassitude et de la fatigue professionnelle à la fois comme réalité physique et psychologique. L'employeur doit se donner des moyens spécifiques pour y répondre, sans détourner les dispositifs d'aménagement et d'allégement de poste prévus pour des raisons de santé ou de handicap.

Afin d'améliorer les fins de carrière des personnels, celles-ci doivent être anticipées et préparées. L'employeur public doit aider les personnels à maîtriser leur parcours professionnel et à faire le diagnostic de leur situation sans attendre les toutes dernières années d'exercice. Il doit leur proposer des options pour construire une fin de carrière satisfaisante.

Cela impose d'améliorer considérablement la formation continue, l'information des personnels, et de mettre en place une politique de mobilité professionnelle effective qui implique l'ensemble des ministères et même l'ensemble de la fonction publique.

Mais cela suppose surtout que notre administration conçoive les postes et l'organisation du travail de manière à offrir aux collègues en fin de carrière des modalités différentes d'exercice de leur métier.

Nous devons enfin amener notre administration à porter un regard positif sur les personnels en fin de carrière. Il faut notamment s'appuyer sur elles et eux pour faire la transition avec les personnels qui les remplaceront, en leur proposant un aménagement de service.

Le Sgen-CFDT demande que les PE puissent partir à la retraite à la date anniversaire.

La prise en compte des difficultés professionnelles

Promouvoir nos métiers c'est aussi prendre en compte les difficultés rencontrées par les personnels, soutenir les plus fragilisés et permettre à tous d'accéder à une meilleure qualité de vie au travail, y compris par la mise en place d'une médecine du travail digne de ce nom.

Améliorer la qualité de vie et la santé au travail suppose aussi de favoriser le bon fonctionnement des CHSCT y compris par des moyens financiers, et de favoriser l'expression des salariés et le développement du dialogue social.

Anticiper la transition numérique

La transition numérique, qui impacte tous les métiers, notamment les métiers pédagogiques, n'est pas achevée, elle est en cours. Il faut mieux analyser les évolutions, et accompagner les personnels dans leur appropriation afin d'en faire un élément de progrès social et pas une menace de dérégulation.

Le ministère ne se donne pas les moyens de prendre en compte les effets de la transition numérique sur l'emploi, les conditions de travail des personnels et l'organisation du travail. Il doit ouvrir des discussions sur ce point.

Le ministère doit prévoir et budgéter l'équipement de ses personnels, mais aussi la maintenance du matériel informatique professionnel. L'équipement professionnel ne doit plus être financé par les personnels et ils doivent pouvoir en disposer dans des versions mobiles car enseigner avec et pour le numérique ne se joue pas que dans les salles de classe. Il doit en outre clarifier et donner les moyens nécessaires de la coordination entre la maintenance des matériels et l'utilisation pédagogique, afin d'assurer une opérationnalité et une liberté pédagogique satisfaisante pour les équipes.

Les personnels doivent accéder, dans le cadre de la formation initiale et continue, à des formations aux technologies de l'information et de la communication et aux transformations des métiers induites par celles-ci. Plus particulièrement, les usages du numérique bouleversent les démarches d'apprentissage et d'accès aux connaissances à tous les niveaux du système éducatif. Le numérique est, et doit rester, un outil au service des apprentissages. Il faut faciliter l'appropriation et la mutualisation de ces outils. Un service compétent ingénierie est essentiel. Les personnels enseignants et de l'ingénierie pédagogique de formation doivent être préparés au changement de posture que cela implique.

L'auto-formation et la formation par les pairs qui explosent avec le numérique et les réseaux sociaux doivent être reconnues et valorisées.

Par ailleurs, il est nécessaire de penser l'articulation entre formation en présentiel, accompagnement et formation à distance, à tous les niveaux du système éducatif et universitaire, aussi bien en formation initiale qu'en formation continue. L'utilisation des technologies de l'information et de la communication permet de développer des organisations plus horizontales mais ne doit pas évacuer les rencontres physiques qui consolident des collectifs de travail.

Les TIC peuvent aussi être un vecteur puissant de relations verticales, sources d'une pression hiérarchique quasi permanente. Pour que les personnels ne soient pas soumis à l'avalanche de prescriptions à chaque fois qu'ils consultent leur messagerie, il faut élaborer des chartes qui s'imposent aux personnels comme aux usagers concernant l'utilisation des messageries, des espaces numériques de travail, et des temps de formation à distance. Il faut notamment instaurer et faire respecter un droit à la déconnexion et un délai de réponse tenant compte des horaires de travail et des jours ouvrés.

Le Sgen-CFDT doit être en capacité de proposer des évolutions bénéfiques et protectrices pour les personnels et en prise avec des transformations déjà bien réelles, sans véhiculer une défiance stérile par rapport au numérique. Le travail à distance et le télétravail ne doivent être laissés ni invisibles ni sous-estimés mais réellement reconnus et régulés. Le conseil fédéral travaillera sur cette question afin d'y parvenir.

La transition numérique doit s'appuyer sur le monde du logiciel libre pourses vertus d'apprentissage et pour éviter les dérives commerciales.

Lieux et conditions de travail

Les conditions de travail des personnels des écoles et des établissements sont inadaptées dans beaucoup de cas, en particulier dans les écoles maternelles et élémentaires qui ne disposent pas du matériel réglementaire (salle des professeurs digne de ce nom, panneau d'affichage).

Ce manque de matériel nuit au travail individuel comme au travail d'équipe, nécessaire à l'évolution des pratiques des enseignants. Il nuit également à la vie syndicale, dont la première expression est la communication d'informations, via les panneaux réglementaires.

Le Sgen-CFDT revendique que les collectivités territoriales construisent des salles des profs, et les équipent du matériel nécessaire au travail individuel et d'équipe : tables de réunions, bureaux individuels, photocopieurs, massicots, postes informatiques, branchement internet.

Le Sgen-CFDT agira au sein de l'UFFA pour faire adopter par l'Etat employeur le principe d'une participation à la cotisation de ses agents à une mutuelle.

Notre projet de syndicalisme

Pour un syndicalisme de service confirmé mais élargi et enrichi

Le choix confirmé d'un syndicalisme de service

Le syndicalisme de service met en œuvre la solidarité professionnelle qui est à la base de notre démarche syndicale et qui doit se traduire concrètement pour les personnels.

Le Sgen-CFDT réaffirme son choix d'un syndicalisme de service, parce que se mettre au service des personnels, c'est se mettre à leur écoute indépendamment de positionnements partisans ou de présupposés idéologiques.

Le choix d'un syndicalisme de service élargi et enrichi

Notre syndicalisme de service c'est la défense solidaire des cas individuels, pour protéger les intérêts collectifs et individuels des salarié·e·s au nom de valeurs partagées.

Les actions du Sgen-CFDT pour informer et conseiller les adhérents et les personnels dans leurs choix de carrière (avancement, mutation, etc.) reposent sur les valeurs d'équité et d'émancipation.

Dans ce cadre, le Sgen-CFDT récuse toute forme de clientélisme. L'action de ses élus est cohérente avec l'ensemble des revendications que nous portons et défendons, ce qui est leur identifiant auprès des personnels.

Notre syndicalisme de service, c'est aussi les échanges au sein des communautés professionnelles (métiers, domaines disciplinaires,...). Parce que nous rassemblons des professionnels, c'est aussi notre rôle de syndicat que de favoriser et d'organiser ces échanges, et même d'y participer. La fédération doit donc développer des ressources permettant de partager des réflexions et des compétences, en particulier dans le domaine pédagogique.

Notre syndicalisme de service, c'est la solidarité au sein d'un collectif de travail

Sans dédouaner l'institution de sa responsabilité, nous avons une responsabilité d'accueil des nouveaux personnels au sein de tous les collectifs de travail. Dans ce cadre, l'accueil des débutants doit faire l'objet d'une vigilance particulière et d'actions spécifiques.

Il s'agit bien de remettre au cœur de notre syndicalisme de service la solidarité collective qui contribue aussi au plaisir d'exercer son métier et à une qualité de vie au travail.

Notre syndicalisme de service, c'est enfin participer à une réflexion collective sur la conception du service public dans le cadre de l'élaboration d'un projet de société.

Parler de son travail est l'axe premier sur lequel nous intervenons mais le Sgen-CFDT défend l'idée qu'un salarié est d'abord un citoyen quel que soit son lieu de travail.

Sa responsabilité est de proposer des outils d'analyse et de susciter le débat sur les sujets qui concernent nos collègues en tant que professionnels, salariés et citoyens.

L'affiliation de la Fédération des Sgen à la CFDT doit permettre à ces échanges de s'enrichir d'une réflexion interprofessionnelle et de participer à la construction de l'intérêt général.

Le Sgen-CFDT, au sein de la CFDT et dans ses champs professionnels, continuera d'agir et de s'impliquer dans les actions qui permettent de faire progresser le vivre-ensemble en refusant toute forme de stigmatisation. Il faut sensibiliser les élèves, les étudiant·e·s et les personnels aux comportements qui peuvent avoir pour conséquence une rupture en termes d'égalité entre les femmes et les hommes, ou qui peuvent véhiculer des formes de discrimination.

Réaffirmer le choix d'un syndicalisme de progrès, par les actes d'un syndicalisme réformiste

Le Sgen-CFDT réaffirme que pour être progressiste, il faut être réformiste.

Il n'y a pas de progrès sans transformation concrète de la société. Dans nos champs professionnels, être progressiste c'est vouloir réformer le service public pour transformer la société.

Notre réformisme c'est accepter des conquêtes partielles pour que chaque avancée obtenue permette des avancées futures.

Être réformiste c'est refuser d'avoir un projet qui prétend répondre à tout, tout de suite.

Pour le Sgen-CFDT, il est essentiel de laisser de la place aux revendications locales et aux revendications ultérieures.

Le syndicalisme démocratique que nous portons se construit en permettant aux salariés de faire des choix significatifs et d'agir concrètement sur leurs conditions de travail.

C'est dans le dialogue social que se construit le rapport de force qui peut faire aboutir nos revendications.

Le dialogue social suppose d'être force de proposition, de construire des convergences avec d'autres organisations syndicales et partenaires.

Ce dialogue social et la négociation qu'il implique sont donc nécessaires pour être en capacité de peser sur les décisions des employeurs publics.

Notre engagement dans le dialogue social nous donne un droit de suivi et un devoir de vigilance dans l'application des accords.

Pour un syndicalisme de proximité

Une fédération au service de l'action syndicale locale pour une meilleure efficacité au service des personnels.

Nous refusons un « syndicalisme de circulaires » qui laisse croire que tous les problèmes sont solubles dans les textes ministériels.

Il faut donc renforcer notre capacité d'action locale car c'est localement que se règle une grande partie des problèmes des personnels. C'est pourquoi la nouvelle équipe fédérale s'engage à une action importante sur les territoires, de dialogue et d'accompagnement des équipes.

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, du fait de l'autonomie des établissements et des équipes, encourager le développement des sections syndicales est un enjeu majeur. Les liens entre sections syndicales, syndicats académiques et coordination fédérale de l'ESR doivent être renforcés.

Des syndicats au service de la construction de collectifs syndicaux

L'une des missions prioritaires de notre syndicalisme est de donner aux personnels la capacité de s'organiser collectivement, de négocier des accords adaptés à leurs réalités.

Le syndicat a un rôle essentiel pour contribuer à cette organisation collective. En particulier dans les établissements et les services, il doit accompagner les équipes pour les aider à agir sur leur lieu de travail.

Les expériences menées actuellement sur les « *gros collectifs* » doivent nous permettre de repenser la présence syndicale locale et de transformer nos adhérents en adhérents acteurs.

Le choix d'un syndicalisme ouvert

La recomposition syndicale : un choix constant qui reste d'actualité

Face à un émiettement continu, rendant le paysage syndical peu lisible, le Sgen-CFDT propose le rassemblement de l'ensemble des forces réformistes et progressistes. En 2009, il a réaffirmé la nécessité de construire ce rapprochement dans le respect réciproque des acteurs, sans préalable de type d'organisation avec tous ceux qui envisagent de le faire au sein de la CFDT.

Pour le Sgen-CFDT, il est nécessaire de faire émerger une force syndicale progressiste, réformiste, rassemblée, crédible auprès des personnels et capable de créer le rapport de force.

Nous devons nous donner la mission collective d'être accueillants pour les adhérent·e·s, les militant·e·s et organisations qui veulent répondre à notre appel à la recomposition syndicale. Les enjeux et les modalités d'une recomposition syndicale restent trop souvent une préoccupation des structures nationales. Ils doivent être partagés par tou·te·s les adhérent·e·s et militant·e·s du Sgen-CFDT et toutes les structures de la fédération.

Le congrès donne mandat au Conseil fédéral pour réfléchir à la place des syndicats nationaux dans la fédération et conduire les évolutions nécessaires pour une meilleure prise en charge de toutes les spécificités professionnelles dans le cadre d'un syndicalisme général ouvert structuré territorialement.

La vie militante

Poursuivre et réactualiser notre politique des militant·e·s

La fédération mène depuis plus de 7 ans, une réflexion sur la vie militante, sur l'engagement militant et sur les parcours militants. Les militant·e·s sont, par essence, ceux qui font vivre les idées du Sgen-CFDT par leur action quotidienne au travail, auprès de leurs collègues, dans leur syndicat, dans les instances, dans les associations… Le diagnostic et les premières propositions ont été posés dans les résolutions de Décines et de Mons. Des préconisations ont été validées pour favoriser l'émergence de politiques des militant·e·s à la fédération et dans les syndicats.

La fédération a produit des outils permettant l'accompagnement et le suivi des militant·e·s (fiche de poste, fiche bilan, organigramme) et invité les syndicats à s'investir dans la réflexion sur leur structuration et leur fonctionnement (plan de travail, organigrammes etc.). Ce travail doit être poursuivi et réactualisé.

L'objectif sans cesse réaffirmé de l'engagement des femmes à un niveau élevé est encore loin d'être atteint, dans une fédération qui compte pourtant plus de 65% d'adhérentes. Il est même notoire que les renouvellements effectués en cours de mandat réduisent encore la part occupée par les femmes. Un effort particulier devra être fait dans le repérage, l'accompagnement et la formation des militantes.

Le congrès donne mandat au CF, de mettre en œuvre toutes les actions nécessaires dans le cadre du plan d'action confédéral pour la mixité, pour aboutir d'ici quatre ans au renforcement réel de la présence effective des femmes - avec la parité comme objectif - à tous les niveaux de l'organisation. Cela passe notamment par l'établissement d'un bilan mixité et la transformation de nos pratiques et fonctionnements syndicaux en commençant par les structures territoriales.

Une démarche similaire devra être entreprise afin de favoriser l'adhésion de nouveaux publics, de diversifier le recrutement des militant·e·s, afin d'ouvrir l'organisation aux minorités visibles.

Un point d'étape sera fait à mi-mandat pour vérifier que cette politique est bien enclenchée et commence à produire ses premiers effets.

Le congrès donne mandat au Conseil fédéral de mettre en œuvre tous les changements organisationnels nécessaires pour rendre plus efficace la défense juridique des militant·e·s et adhérent·e·s du Sgen-CFDT.

Des réseaux militants solides et actifs

À la CFDT, la priorité donnée au syndicalisme d'adhérents permet de vérifier l'efficacité de l'action syndicale. Le développement du nombre des adhérent·e·s et leur mobilisation n'est possible que par la présence d'un réseau militant qui fait vivre l'action syndicale.

Parallèlement aux réseaux prévus par ses statuts, la fédération est animée en grande partie par la mobilisation de réseaux militants de toute nature, à différents niveaux (locaux, nationaux, catégoriels, professionnels, etc.) associés à des collectifs de travail, ou à des projets. Sans la présence des militant·e·s dans ce maillage, l'activité fédérale peinerait à s'épanouir.

C'est pourquoi, il est indispensable de consolider nos réseaux en y incluant tous les militant·e·s, quel que soit leur niveau d'intervention au bénéfice de son syndicat et de la fédération.

À cet effet, il est indispensable d'améliorer la connaissance des parcours et des responsabilités des militant·e·s par la mise en œuvre d'outils spécifiques.

La fédération et ses syndicats se doivent de mieux repérer et identifier les compétences des militant·e·s. Ce chantier devra être engagé durant le mandat par la mise en œuvre d'outils appropriés. Toutes les ressources ont vocation à être identifiées quel que soit le domaine (professionnel, pédagogique, catégoriel, syndical, associatif, etc.) mutualisées et mobilisées en fonction des besoins, notamment au sein de démarches « projet ».

Pour obtenir une efficacité accrue de nos réseaux militant·e·s, il est nécessaire qu'ils travaillent en synergie entre eux et avec toutes nos instances.

Les parcours militants devront faire l'objet d'une réflexion sur la manière dont ils se construisent ainsi que du suivi de leur évolution, notamment dans leur dimension formation.

Une politique de formation et d'organisation de la vie militante coordonnée

Nous devons impulser et mettre en œuvre une politique de formation dans tous les syndicats. Cette politique est rendue nécessaire par le fort renouvellement militant et par la volonté de construire un suivi des compétences et des parcours de formation.

La fédération cherchera à constituer un réseau de correspondants « formation », identifiés, capables de favoriser localement l'émergence d'une politique de formation. Cette démarche, déjà lancée, est à amplifier et tous les syndicats doivent s'y engager dans le mandat à venir notamment grâce aux sessions de formation fédérales spécifiques.

Le secteur formation de la fédération aidera les syndicats à élaborer leur politique de formation.

La CFF devient un opérateur parmi d'autres du secteur formation. Ses missions se recentrent autour :

- de la conception et de l'animation de formations de militant·e·s des syndicats et de cadres de l'organisation ;

- de l'appui à la conception et à l'écriture d'autres formations mises en œuvre par le secteur formation ;

- de l'analyse et de l'expertise du plan fédéral de formation dans son ensemble et de sa mise en œuvre.

La fédération facilitera l'accès des militant·e·s à la formation syndicale en proposant davantage de formations décentralisées et en répondant plus précisément aux besoins des syndicats.

Nous devons développer des outils d'aide et des pratiques favorables à l'organisation de la vie militante.

Les micro-formations, appropriables facilement, par les militant·e·s continueront d'être proposées aux équipes syndicales. Elles sont un vecteur puissant du développement et de la prise de responsabilité militante. Une appropriation de ces micro-formations sera proposée aux syndicats.

La fédération développera, dans le cadre de la nouvelle stratégie de communication, les systèmes de travail collaboratifs qui permettront au·à la· militant·e· quel que soit son niveau d'intervention, de partager, d'échanger, de construire, de récupérer des données mobilisables dans son activité et de rendre visible l'activité militante. Ces outils doivent aussi permettre de renforcer les liens entre syndicats et fédération.

Pour mieux coordonner leurs actions revendicatives, syndicats et fédération ont besoin de coopérer plus étroitement. Pour cela, ils doivent s'en donner les moyens en faisant évoluer leurs structures et organisations internes. La fédération proposera aux syndicats des temps de travail pour les aider à se structurer et à consolider leur organisation.

Le rôle des syndicats dans la politique des militants

Les syndicats doivent se doter d'une « politique des militant·e·s » dont le but sera de fixer un cadre général adapté à leur réalité autour des dimensions d'organisation et de formation.

Cette politique visera :

- à favoriser le développement de l'activité syndicale sous toutes ses formes sur et hors des lieux de travail, notamment au bénéfice des femmes,

- à encourager l'engagement dans les activités sur les réseaux sociaux, sur les sites de toutes sortes (pédagogique, syndicaux, associatifs…) et sur les messageries ;

- à prévoir les conditions de l'accès de chaque militant·e· à la formation, dans le cadre de son parcours, selon son niveau de responsabilité, ses demandes et ses possibilités…. ;

- à préciser le cadre de l'engagement des militant·e·s, en contractualisant autant que possible sur les missions à réaliser, en effectuant régulièrement des bilans individuels et collectifs avec les militant·e·s ;

- à établir des contacts fréquents avec les militant·e·s dans les établissements et les services.

Valorisation de l'engagement et des parcours militants

Les militant·e·s qui font le choix de l'engagement dans le syndicalisme ne sont pas assez reconnus et valorisés, ni pendant leur parcours militant, ni au niveau professionnel.

La fédération, avec l'aide de la CFDT et de l'UFFA, agira pour que les parcours militants soient enfin reconnus et valorisés.

Les syndicats et la fédération devront valoriser au maximum l'activité de leurs militant·e·s en utilisant tous les moyens :

- communiquer pour rendre visible l'activité militante ;

- favoriser la prise de responsabilité au sein des instances ;

- formaliser le pilotage de projets ou de dossiers.

Fluidifier les parcours des militant·e·s

Aujourd'hui, la diversité des parcours militants fait la richesse et la force de l'organisation. Il est important de permettre à chacun à trouver un équilibre entre engagements, vie professionnelle et vie personnelle.

La fédération et les syndicats doivent pouvoir proposer aux militant·e·s des parcours adaptés qui permettent des allers-retours entre vie professionnelle et vie syndicale. L'entrée en militance doit être accompagnée de formations au plus près des besoins et la sortie de militance doit s'envisager le plus en amont possible pour anticiper le repositionnement professionnel.

Donner la visibilité pleine et entière à l'activité militante, c'est permettre aux militant·e·s de trouver les outils leur permettant de rendre compte de ce qu'ils font.

La généralisation de l'accès à « Sgen au quotidien » pour tous les militant·e·s sera un des objectifs du mandat. Cet outil pourra constituer une première trace du parcours militant.

Rendre notre fonctionnement plus participatif

La décision politique est d'autant plus éclairée qu'elle est correctement instruite en amont. L'élaboration de nos positions (locales et nationales) doit donc s'appuyer sur les avis croisés du plus grand nombre d'instances et de réseaux d'expertises.

Cette plus grande participation est d'abord fonction du nombre de militants engagés dans les instances. Il faudra veiller à ce que ce ne soit pas les mêmes militant·e·s qui cumulent toutes les instances. Ce fonctionnement plus participatif doit aussi permettre de mieux répartir les responsabilités, tant au niveau local que fédéral, afin d'éviter des sentiments d'épuisement et de frustration militante.

Conclusion

Par l'adoption de cette résolution, les syndicats Sgen-CFDT s'inscrivent dans la continuité de leurs engagements historiques tout en prenant la pleine mesure des transformations qui s'opèrent et des défis que cela impose aux organisations syndicales réformistes de nos champs professionnels. Ils renouvellent leur capacité d'analyse, leur capacité critique et leur capacité de proposition, de revendications et d'actions au service d'une activité militante renforcée.

C'est sur la base de ces engagements, forts de la conviction et du travail de leurs militant·e·s et en s'appuyant sur la cohérence de l'action de toute la CFDT, qu'ils entendent asseoir leur développement et leur capacité de rassemblement. Les personnels des services publics de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la recherche, de la Jeunesse et des sports, de l'enseignement agricole public, en France comme à l'étranger, ont, plus que jamais, besoin d'un syndicalisme progressiste, démocratique et réformateur.

GLOSSAIRE

AED	Assistant d'éducation
AESH	Accompagnants des élèves en situation de handicap
ANCLI	Agence nationale de lutte contre l'illétrisme
APB	Admission Post Bac
ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail
BCD	Bibliothèque centre documentaire
BIATSS	Personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé
BU	Bibliothèques universitaires
CAEN	Conseil académique de l'Education nationale
CCP	Commission consultative paritaire
CDD	Contrat à durée déterminée
CDEN	Conseil départemental de l'Éducation nationale
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDI	Centre de documentation et d'information
CF	Conseil fédéral
CFF	Commission fédérale formation
CLéA	Socle de connaissances et de compétences professionnelles
ComUE	Communauté d'universités et établissements
COP	Conseiller d'orientation psychologue
CPE	Conseiller principal d'éducation
CPGE	Classe préparatoire aux grandes écoles
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CSP	Catégories socio professionnelles
CVC	Conseil de la vie collégienne
CVL	Conseil de la vie lycéenne
ENT	Espace numérique de travail
EPLE	Établissement public local d'enseignement
EPSCP	Établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel
ESEN	Ecole supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
ESPE	Ecoles supérieures du professorat et de l'éducation
ESR	Enseignement supérieur et recherche
FTLV	Formation tout au long de la vie
GRAF	Grade à accès fonctionnel
HVC	Heure de vie de classe
IA-IPR	Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional
IEN	Inspecteur de l'éducation nationale
ISAE	Indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves
ISOE	Indemnité de suivi et d'orientation des élèves
ITRF	Ingénieur, technique de recherche et de formation
IUF	Institut universitaire de France
LMD	Licence-master-doctorat
LP	Lycée professionnel
LRU	Libertés et responsabilités des universités
MEEF	Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation
MENESR	Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
PE	Professeur des écoles
PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
PEDT	Projet éducatif territorial
PFR	Prime de fonctions et de résultats
PRAG	Professeur agrégé exerçant dans l'enseignement supérieur
PRCE	Professeur certifié exerçant dans l'enseignement supérieur
PREC	Professeur des écoles exerçant dans l'enseignement supérieur
REP	Réseau d'éducation prioritaire
RCCSP	Référentiel des compétences clés en situation professionnelle
RIFSEEP	Régime indemnitaire lié aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel
STS	Section de technicien supérieur
TIC	Technologies de l'information et de la communication
UFFA	Union des fédérations CFDT des fonctions publiques et assimilés
VAE	Validation des acquis de l'expérience