

LES PRIORITÉS

DU

SGEN-CFDT

TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	3
Vœu commun.....	4
L'autonomie selon le Sgen-CFDT : collégialité, démocratie et pouvoir d'agir aux personnels.....	7
Formation initiale.....	12
Un contexte d'intensification du travail.....	14
Égalité entre les femmes et les hommes.....	18
Ambition inclusion.....	21
Un lycée polyvalent et modulaire pour un cursus bac-3/bac+3.....	25
Nos revendications pour l'enseignement supérieur et la recherche.....	28
Crous : fonctionnarisation.....	46
L'enseignement agricole.....	48

INTRODUCTION

Les systèmes éducatifs et universitaires français sont régulièrement au cœur du débat public : leurs objectifs, leur efficacité sont questionnés. Nos services publics d'éducation, d'enseignement supérieur, de recherche, de jeunesse et des sports, et d'enseignement agricole public se sont transformés, continuent de le faire.

En tant que syndicat qui rassemble tous les personnels, quels que soient leur métier et leur statut au sein de ces services publics, la fédération des Sgen-CFDT défend les intérêts de tous les personnels. Nous portons aussi une vision des services publics d'éducation compris au sens large et des transformations à mener pour améliorer aussi bien la qualité du service public que les conditions de travail des personnels.

Le dossier que nous vous adressons rassemble nos analyses et propositions sur des thématiques qui nous semblent devoir être au cœur de l'élaboration des politiques publiques dans les 5 années à venir. Il ne s'agit donc pas pour nous de présenter de manière exhaustive les revendications que nous portons.

Nous sommes disponibles pour échanger avec vous sur ces questions.

VŒU COMMUN

présenté au CSE de janvier 2017
par le Sgen-CFDT, la Fep-CFDT,
l'Unsa-Éducation et ses syndicats,
la FCPE, la JPA, la Ligue de
l'enseignement, l'Unef, la Fage,
le SNPTES, le SGL.

4

Nos organisations saisissent l'occasion de cette première réunion d'une année électorale essentielle pour réaffirmer leur conception de ce que doit être une politique éducative ambitieuse :

- Une politique éducative ambitieuse ne peut évidemment être pilotée ni par des logiques de réduction budgétaire et de gestion au jour le jour, ni par la nostalgie d'un âge d'or aussi élitiste que mythique, mais par une vision prospective ancrée dans les réalités sociales et les enjeux du siècle. Pour répondre aux défis de la révolution numérique, à celui de la transition écologique, à des enjeux économiques et sociaux mondialisés sources de tensions et de replis, et à un questionnement légitime du fonctionnement de la démocratie et des démocraties, la France a besoin, en réaffirmant les valeurs républicaines qui la fondent, de consolider son École, l'École du XXI^e siècle. Cela demande de la créativité, de l'ambition et de multiples investissements.
- Une politique éducative ambitieuse est possible à condition de mobiliser par un dialogue national et territorial tous les acteurs concernés : l'État – dans l'exercice de l'ensemble de ses missions éducatives coordonnées au sein d'un pôle interministériel éducatif, les collectivités territoriales, le monde associatif, l'ensemble de la communauté éducative... La participation des parents est indispensable et passe par leur implication dans tous les espaces de discussion et de décision. La parole des élèves doit aussi être entendue car ils ont leur

mot à dire sur les questions éducatives qui les concernent en premier lieu. L'élaboration de projets partagés s'appuyant sur des partenariats, et le principe de coéducation est nécessaire pour répondre aux enjeux des politiques éducatives territoriales incluant les projets éducatifs territoriaux (PEDT), de l'ouverture culturelle et sociale que procurent les nouveaux temps organisés dans la logique de la réforme des temps scolaires ou de la transformation numérique.

- Une politique éducative ambitieuse doit se donner les moyens de faire réussir tous les élèves, tous les enfants, tous les jeunes et de réduire les inégalités qui minent notre système éducatif. Ne nous y trompons pas, les écarts de réussite nuisent à tous les élèves, et pas seulement à ceux qui échouent. La Refondation avait fixé cet objectif. Le socle commun de compétences, de connaissances et de culture, les nouveaux cycles, la priorité au primaire, le dispositif « Plus de maîtres que de classes », la refondation de l'éducation prioritaire et la réforme du collège sont allés dans ce sens. Mais l'ensemble reste à inscrire dans la durée pour le consolider et d'autres réformes sont encore nécessaires. L'échéance n'est donc pas la seule rentrée scolaire 2017. Il faudra aussi faire du lycée la première partie d'un continuum bac -3 / bac+3 qui, après le temps de la scolarité commune, enrichisse le parcours des élèves en s'appuyant sur les projets de chacun, une pédagogie différenciée qui doit ambitionner l'accès aux études supérieures au plus grand nombre jusqu'à l'insertion sociale, professionnelle.
- Une politique éducative ambitieuse doit en effet s'inscrire dans le temps long pour aboutir. Le temps du développement d'une politique éducative n'est pas celui d'une mandature présidentielle. S'appropriier la logique et le contenu des nouveaux programmes, la nouvelle organisation notamment du collège qui en découle nécessite du temps. Faire accepter les différences et leur richesse, dans une école inclusive et bienveillante pour tous les élèves, quelles que soient les particularités de leurs besoins éducatifs (moyens en personnels sociaux et de santé, besoin d'accompagnants, de partenariats), doit être un combat de tous les jours porté par l'ensemble de l'institution et la communauté éducative.

La construction de dynamiques rassemblant l'ensemble des acteurs éducatifs dans des politiques publiques émancipatrices et innovantes au plus près des réalités singulières des territoires doit s'inscrire dans la durée.

- Enfin, une politique éducative ambitieuse doit prendre en compte et valoriser tous les personnels, enseignants et non-enseignants, qui la mettent en œuvre dans l'ensemble du système éducatif, scolaire et hors scolaire.

Le rétablissement d'une véritable formation initiale des enseignant·es dans le cadre des Espé, composantes des universités, a été une étape importante. Enseigner est en effet un métier, quelle que soit la voie de formation, qui doit s'enrichir, se dépasser, se projeter, se perfectionner tout au long d'une vie d'enseignement. C'est bien en diversifiant et en enrichissant ses pratiques pédagogiques que l'on contribue à la réussite de tous les élèves. La question de la relation aux parents doit être intégrée à la formation des enseignants, pour rendre effective la coéducation.

Il est également indispensable d'investir dans une formation continuée et continue en lien avec la recherche pour tous les professionnels de l'Éducation. La reconnaissance, la valorisation et la pérennisation du rôle et des missions de tous les personnels éducatifs sont une exigence afin de garantir une politique publique d'Éducation ambitieuse et de qualité. Elle doit être réalisée au sein de chacun des départements ministériels contribuant à la mission éducatrice de l'État.

L'expertise des équipes et leur autonomie doivent être reconnue à travers des modalités d'évaluation renouvelées et en renforçant un dialogue social de qualité à tous les échelons de l'institution.

L'investissement de tous les agents publics doit également être reconnu financièrement : le protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) est à ce titre un cadre de revalorisation qui doit être pérennisé.

L'AUTONOMIE SELON LE SGEN-CFDT : collégialité, démocratie et pouvoir d'agir aux personnels

Pour notre syndicat, l'autonomie des établissements, de la maternelle à l'université, doit reconnaître la légitimité et la capacité des acteurs locaux à mettre en œuvre les grandes orientations ministérielles en matière d'éducation et de formation, en tenant compte des spécificités de leur établissement, de leur environnement et des publics accueillis.

L'autonomie développée au niveau de l'établissement doit donc être un levier pour permettre un fonctionnement plus démocratique et collégial. Elle a pour objectif de dynamiser la démocratie locale et d'inciter les membres de l'établissement à devenir des concepteurs responsables.

DANS LE PREMIER DEGRÉ

Dans le premier degré, la question de la gouvernance se pose de manière singulière car l'école n'est pas un établissement public. Elle ne dispose donc d'aucun statut légitimant une prise de décision réellement autonome. Comment piloter une École au plus près de ses besoins quand les lieux où se prennent les décisions pour les personnels et les élèves en sont éloignés ? C'est au niveau départemental ou des inspections de circonscription que le pilotage pédagogique s'effectue, alors que l'organisation matérielle et périscolaire dépend de la municipalité. Ces décisions hors les murs, dans des lieux différents, engendrent inadéquation avec les besoins, lourdeur de fonctionnement et incompréhension des personnels. Les adultes des écoles sont de fait dépossédés d'une grande part de l'organisation qui les concerne et pour laquelle ils devraient pouvoir décider collectivement. Les enseignants y voient un manque de reconnaissance de leur expertise et de leur capacité à concevoir et à agir.

C'est au directeur ou à la directrice que revient, avec l'équipe enseignante, la gestion de cette contradiction, en assumant le plus souvent une gestion de classe au quotidien. Cela n'est plus acceptable. Que l'école soit urbaine ou rurale, les problématiques se rejoignent : importance grandissante des questions de sécurité des personnes et des biens, manque de temps, besoin d'aide administrative pérenne, incapacité à s'organiser en toute autonomie, absence de légitimité face aux acteurs locaux, besoin d'adultes dans l'École pour faire face à tous les aléas du quotidien et manque de reconnaissance de l'institution...

Pour le Sgen-CFDT, le statu quo n'est plus possible. Aujourd'hui, se donner les moyens structurels d'améliorer le fonctionnement des écoles est un impératif.

Notre organisation, dans l'esprit du droit à l'émancipation défendue par la CFDT, demande plus d'autonomie pour les écoles afin que les équipes puissent légitimement faire les choix d'organisation qui les concernent. Pour pouvoir s'exercer, cette autonomie doit s'accompagner de la délégation des moyens nécessaires. Elle doit également être organisée et structurée par des statuts d'établissement public originaux qui organisent la vie démocratique de l'École. Les modèles existants d'établissements de l'enseignement supérieur ou du second degré doivent être expertisés mais une simple transposition aux écoles serait une erreur. Proche des citoyens par sa mission, par son rattachement aux communes et par son implantation géographique, l'École occupe une place singulière.

Cette particularité doit transparaître dans des statuts ambitieux en matière de démocratie sociale et de projet éducatif et pédagogique.

DANS LE SECOND DEGRÉ

Pour le Sgen-CFDT, l'établissement du second degré est au cœur d'une contradiction majeure : l'extraordinaire responsabilité qu'on lui attribue dans la réussite des élèves en regard de l'autonomie très faible qui lui est accordée.

Il lui reste pourtant une autonomie pédagogique, qu'il peut saisir en élargissant les marges de manœuvre des équipes et en redynamisant la démocratie locale, pour passer d'une liberté individuelle des acteurs à une responsabilité collective au niveau de l'établissement.

La question du rôle du chef d'établissement doit également être posée. S'il doit rester le représentant de l'État et être le garant des objectifs nationaux, il doit également être en mesure de placer en synergie les équipes et de permettre au collectif de construire de vrais projets d'établissement qui s'appuient sur les besoins identifiés localement. Ce statut de représentant est à différencier de celui de président des instances. En effet, le chef d'établissement, s'il doit rendre compte de la politique qu'il conduit au nom du projet collectif, ne peut être juge et partie.

Le Sgen-CFDT propose que la présidence des instances ne soit plus cumulable avec le rôle de représentant de l'État. L'autonomie, telle que revendiquée par le Sgen-CFDT, n'est donc pas l'autonomie du chef d'établissement mais l'autonomie des équipes.

DANS L'EAP

La particularité des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole (Eplefpa) par rapport aux établissements publics locaux d'enseignement (ÉPLE) est que le chef d'établissement n'est pas président du conseil d'administration. À chaque échelon sa responsabilité, selon un principe de subsidiarité encore imparfait où chaque niveau assure sa part parce qu'il est le plus compétent pour le faire, mais il doit être assuré, en contrepartie, de disposer de marges de manœuvre et de décisions. Le niveau national définit une politique publique et donne les objectifs à atteindre. L'établissement doit pouvoir utiliser ses moyens pour des pratiques pédagogiques adaptées aux objectifs fixés. À cet échelon, chaque acteur – chef d'établissement, enseignants, parents, élèves... – a son rôle qu'il faut faire vivre et reconnaître dans les instances adéquates où chacun est légitime.

L'échelon intermédiaire – rectorat ou direction régionale de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (Draaf) – doit veiller à la non-concurrence entre établissements et au respect d'une équité entre eux (notamment entre le public et le privé) pour l'implantation des offres de formation. Il doit attribuer des dotations horaires modulées en fonction d'une politique claire et assumer une réelle fonction en matière de ressources humaines (formation, accompagnement).

DANS LES UNIVERSITÉS

La gouvernance des universités est construite autour d'un président et d'une

équipe de vice-présidents chargés de mettre en œuvre le programme pour lequel ils ont été élus, en s'appuyant sur un conseil d'administration acquis. Ce système peut conduire à une ultra-présidentialisation. Pour le Sgen-CFDT, démocratiser la gouvernance, c'est créer des contre-pouvoirs en confiant aux instances (conseil d'administration, conseil académique) de réelles compétences, différentes et complémentaires. Lors des discussions sur la loi ESR de juillet 2013, le Sgen-CFDT a proposé la création d'un conseil académique, compétent en matière d'organisation pédagogique notamment. Nous avons aussi proposé de réduire au maximum la prime majoritaire et de représenter de façon plus équilibrée et plus importante les différentes catégories de personnels et les étudiants.

Depuis 2007, les universités jouissent d'une large capacité de décisions sur des questions souvent complexes (budget, gestion des emplois...), et il est vital qu'elles soient comprises, et si possible partagées, par la communauté universitaire de l'établissement.

Pour y parvenir, il faut tout d'abord s'assurer de la compréhension des enjeux par l'ensemble de la communauté comme par ses représentants dans les instances : faire précéder une délibération importante de l'étude « à blanc » de la question lors de la séance précédente, afin que tous aient le temps, par exemple, de procéder aux consultations nécessaires.

Il faut également laisser les organisations représentatives communiquer librement les informations aux personnels, dans le respect bien sûr d'une charte déontologique. Une information, même critique, vaut mieux que pas d'information du tout.

Ensuite, des procédures transparentes doivent être mises en place, notamment en ce qui concerne les questions relatives aux carrières et à la vie de chacun dans l'établissement.

Enfin, il ne faut jamais négliger les temps de convivialité et les lieux d'échanges informels.

Pour le Sgen-CFDT, l'autonomie n'est donc pas celle du chef d'établissement, du président ou du directeur, c'est encore moins son indépendance. L'autono-

mie est celle des équipes de professionnels légitimes à mettre en œuvre les grandes orientations ministérielles en matière d'éducation et de formation, en tenant compte des spécificités de leur établissement, de leur environnement et des publics accueillis. L'autonomie implique une collégialité et un dialogue social de qualité à tous les niveaux de l'institution. Cette exigence, nous la portons aussi bien dans les écoles, les établissements du second degré et de l'EAP, les universités, les ateliers Canopé, les établissements du champ Jeunesse et Sports. Cette exigence est d'autant plus vive que c'est une des clés pour mener les évolutions des services publics en s'appuyant sur l'expertise des personnels, en les associant aux changements et en assurant une conduite du changement avec une politique de ressources humaines de qualité.

FORMATION INITIALE

Enseigner est un métier qui s'apprend sur plusieurs années

La création des ÉSPÉ, prévue par la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République du 8 juillet 2013, a entériné la revendication du Sgen-CFDT qu'enseigner est un métier qui s'apprend dans le cadre d'une formation universitaire, et tout particulièrement au sein du master MEEF dédié aux métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation.

Le Sgen-CFDT a conscience que le dispositif de formation actuellement mis en œuvre dans les ÉSPÉ au sein des masters MEEF nécessite d'être stabilisé et renforcé. Il sera particulièrement vigilant sur les points suivants :

- la gouvernance des ÉSPÉ ;
- la mobilisation des enseignants-chercheurs sur les enjeux de l'adossement de la formation à la recherche ;
- le rapprochement des cultures et des intérêts des deux terrains de formation que sont l'université et l'établissement scolaire.

La place des concours de l'Éducation nationale en fin de première année de master (M1) apparaît de plus en plus comme une anomalie dans le système universitaire français (principe de continuité entre le M1 et le M2). Une motion votée au congrès d'Aix-les-Bains en mai 2016 a demandé à la fois la suppression des concours de l'Éducation nationale en fin de M1 et l'ouverture de discussions sur la place du concours et la nature des épreuves.

Le Sgen-CFDT soutiendra toute évolution qui garantira :

- la compatibilité entre une formation universitaire sur quatre semestres et sans rupture entre le M1 et le M2 et un concours de recrutement de professionnels de l'enseignement et de l'éducation ;

- la rénovation des épreuves d'admissibilité et d'admission pour mesurer à la fois un ensemble de connaissances et de compétences indispensables à l'entrée dans le métier ;
- le maintien de l'alignement des niveaux de recrutement et de formation des enseignants et des personnels d'éducation entre premier et second degrés.

Le rétablissement d'une formation initiale basée sur le principe d'une alternance intégrative (alternance d'enseignements à l'université et de stages en établissements scolaires) doit contribuer à une meilleure articulation entre connaissances disciplinaires, savoirs didactiques et pédagogiques, compétences professionnelles.

Le Sgen-CFDT défend une formation exigeante aux différents métiers de l'enseignement et de l'éducation. Cette exigence nécessite :

- un continuum de formation de la licence aux premières années de titularisation
- une formation en alternance rémunérée
- une mise en responsabilité progressive des stagiaires.

Il en va de la qualité de travail des personnels et de la réussite des élèves.

UN CONTEXTE D'INTENSIFICATION DU TRAVAIL

Le système éducatif est mis en tension par la conjonction de la transition numérique qui modifie le rapport au temps, au travail et au savoir et de l'exigence de réduction des inégalités sociales et scolaires.

Cette tension se traduit pour l'ensemble des personnels par une intensification de leur travail, et ce, malgré les 60 000 re-crétions de postes lors du dernier mandat.

Cette problématique se retrouve dans toute la fonction publique : la grande enquête « Parlons travail » de la CFDT a ainsi montré que 49 % des agents ne disposaient pas du temps nécessaire pour faire correctement leur travail.

14

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 bien par la lutte contre les excès de l'intensification du travail que nos collègues veulent améliorer leur qualité de vie au travail, les conditions d'exercice de leurs missions et par là même le service public d'éducation.

POUR LES PERSONNELS D'ENSEIGNEMENT

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.

Le Sgen-CFDT revendique aussi une définition du temps de service qui intègre, de manière effective, toutes les dimensions de nos métiers.

Le temps de service obligatoire des enseignants correspond à la partie visible du métier : la durée hebdomadaire des cours à effectuer face à une classe. Cette durée fixe (mais variable selon les corps) n'a pas été remise en cause en 2014 par le nouveau décret statutaire des obligations de service des enseignants du second degré, et constitue pour le Sgen-CFDT le « bloc 1 » du métier, la partie émergée de l'iceberg.

Ce décret a constitué une avancée en précisant certains aspects de ce travail caché, tout en le reconnaissant « forfaitaire », c'est-à-dire non soumis à un cadre horaire hebdomadaire : ce temps comprend évidemment la préparation des cours et la correction des évaluations des élèves (copies...), mais aussi l'aide et le suivi du travail personnel des élèves, le conseil aux élèves dans le choix de leur projet d'orientation en collaboration avec les personnels d'éducation et d'orientation, les relations avec les parents d'élèves, le travail au sein d'équipes pédagogiques constituées d'enseignants ayant en charge les mêmes classes ou groupes d'élèves ou exerçant dans le même champ disciplinaire.

Pour le Sgen-CFDT, ce travail au cœur du métier constitue le « bloc 2 ». C'est lui qui est à l'origine de la charge de travail la plus importante des enseignants : elle s'alourdit de plus en plus, notamment à cause du numérique qui floute les frontières entre temps de travail et temps personnel, et à cause de la dramatisation des enjeux que la société fait peser sur l'École et dont elle la rend responsable. Alléger la charge de travail des enseignants, c'est donc aussi instaurer un droit à la déconnexion, et réfléchir à l'articulation entre vie privée et vie professionnelle. Enfin, le décret reconnaît aussi que l'on peut confier à des enseignants volontaires des « missions spécifiques ». La reconnaissance de cette dernière partie ou « bloc 3 » du métier des enseignants est reconnue essentiellement par une indemnité, et correspond donc à un ajout de charge de travail, au lieu d'une substitution. Pour le Sgen-CFDT, l'enseignant doit pouvoir choisir entre une décharge horaire ou une reconnaissance financière pour cette mission supplémentaire.

Pour le Sgen-CFDT, ces trois « blocs » doivent pouvoir être fongibles entre eux, avec la possibilité de moduler l'organisation de son travail chaque année dans un cadre collectif, après discussion au sein du conseil pédagogique.

L'obligation de service des enseignants du premier degré doit être aussi 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 le découplage entre les temps de classe (qui doivent être réduits), le temps de service, et le temps de présence sur le lieu de travail des enseignants, afin de rendre plus efficaces l'articulation entre le face-à-face élèves et les autres missions du métier.

Le Sgen-CFDT propose également 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 les activités pédagogiques complémentaires (APC), dont la durée doit être plafonnée et les missions liées au service d'enseignement qui sont nécessairement globalisées, mais qui doivent être préalablement identifiées et délimitées.

POUR LES FONCTIONS SUPPORT

Les personnels administratifs, ingénieurs et techniciens de recherche et de formation sont aussi concernés par l'intensification du travail qui nous impose d'agir pour améliorer leurs conditions de travail.

Depuis 2002, de nombreuses réformes sont venues impacter la charge de travail des agents. On a retenu que la révision générale des politiques publiques (RGPP) de 2007 a fixé comme objectif le non-renouvellement d'un départ à la retraite sur deux. La réforme territoriale de l'administration de l'État de 2015 a créé des régions académiques auxquelles le législateur confie la mission d'organisation de la mutualisation des moyens des services au niveau interacadémique.

De fait entre 2007 et 2012 de nombreuses suppressions de postes ont concerné ces personnels, à l'administration centrale, dans les services déconcentrés et dans les établissements. Si depuis 2012, il y a eu des créations de postes, compte-tenu de la progression des effectifs élèves, mais aussi des effectifs enseignants, l'Éducation nationale reste un service public moins encadré que d'autres sur le plan de l'ingénierie et de l'administration.

La réorganisation des services académiques se fait à bas bruit, dans la précipitation et souvent sans le temps nécessaire à la concertation et à l'information des

agents concernés. Beaucoup d'entre eux voient leurs métiers et missions évoluer et il est difficile d'identifier le périmètre d'action des services réorganisés.

En même temps, les académies veulent assurer aux usagers un service continu. Ainsi, pendant la période du baccalauréat, les services informatiques académiques sont soumis à des astreintes qui ne donnent lieu à aucune règle de récupération, ni de rémunération, faute d'un cadrage national, attendu depuis la mise en œuvre de l'ARTT !

Pour le Sgen-CFDT, un service public de qualité passe par une meilleure reconnaissance des missions de chaque service et un accompagnement des personnels pour assumer leurs tâches. Ce n'est pas le temps de travail qui permet de juger de la charge de travail, mais l'inverse ! Le débat présidentiel sur le temps de travail des fonctionnaires ne saurait être éclairé sans l'analyse de la charge de travail.

POUR LES PERSONNELS DES SERVICES SOCIAUX ET DE SANTÉ

Pour les personnels des services sociaux et de santé (infirmières et infirmiers, assistant.e.s de service social et médecins scolaires), les créations de postes depuis 2012 sont de nature à améliorer les conditions de travail mais il reste à pourvoir l'ensemble des postes. C'est particulièrement crucial dans le domaine de la médecine scolaire où le nombre de postes non pourvus aboutit à une charge de travail et à des conditions de travail difficilement compatibles avec les missions à assumer. Pour le Sgen-CFDT, il faut engager une politique d'attractivité de l'ensemble de ces missions qui s'appuie à la fois sur les conditions de travail, la rémunération, l'organisation et le pilotage territorial de ces missions mais aussi sur l'information faite auprès des étudiant.e.s pour qu'ils s'orientent vers ces métiers.

POUR LES PERSONNELS D'ENCADREMENT

Du côté des personnels d'encadrement (personnels de direction et d'inspection), le Sgen-CFDT l'a rappelé à de nombreuses reprises la redéfinition de leurs missions et leur implication dans la mise en œuvre et l'accompagnement du changement génère une augmentation importante de la charge de travail. La reconnaissance de cet engagement reste insuffisante à ce stade. Il faut donc continuer à améliorer le déroulement de carrière afin que l'engagement de chacun.e soit valorisé.

ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Des dispositions légales et réglementaires ont renforcé ces dernières années la prise en compte institutionnelle des enjeux liés à l'éducation à l'égalité filles-garçons, et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au-delà des textes qui concernent l'ensemble de la société française, nous pensons en particulier à :

- loi de refondation de l'École de la République qui porte indications tant sur la mission de l'Éducation nationale sur ce sujet, que sur la formation initiale des personnels d'enseignement et d'éducation en la matière ;
- accord fonction publique sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- circulaire fonction publique de décembre 2016 ;
- circulaires de rentrée successives.

Des rapports du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes sur différents sujets (éducation à la sexualité, et formation des enseignant.e.s notamment), les rapports sur les inégalités de réussite scolaire et d'orientation des élèves, des étudiant.e.s, les rapports de situation comparés et les feuilles de route de l'égalité des différents ministères montrent que sur ces deux dimensions de l'égalité entre femmes et hommes, il y a encore du chemin à faire.

ÉDUCATION À L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS

Pour le Sgen-CFDT, l'éducation à l'égalité filles-garçons est un objectif légitime et incontestable de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de l'EAP et de jeunesse et sports. Compte tenu des résultats des recherches et des rapports, nous pensons qu'il est nécessaire de considérer l'éducation à l'égalité comme une éducation par l'égalité et pour construire l'égalité réelle et durable entre les femmes et les hommes.

Pour cela, il faut en particulier :

- renforcer l'attention aux contenus d'enseignement (programmes et manuels scolaires) afin d'en finir avec l'invisibilisation des femmes et avec des choix qui renforcent les stéréotypes de sexes,
- renforcer l'attention et la formation à des pratiques pédagogiques qui ne soient pas porteuses d'inégalités malgré la volonté des personnels qui est bien celle d'être égalitaire,
- continuer à développer l'éducation à la sexualité qui est nécessaire aussi bien en matière de santé, qu'en matière de promotion de l'égalité, du respect de toutes et tous quelle que soit l'orientation sexuelle.

POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Dans tous les champs ministériels, les inégalités de rémunération, les inégalités de carrière, les inégalités dans l'accès aux postes à responsabilité entre les femmes et les hommes restent prégnantes.

Le protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations est porteur d'avancées en matière d'égalité professionnelle auxquelles le Sgen-CFDT est attaché :

- Le cadencement unique limite les inégalités sexuées liées à l'avancement inégal d'échelon entre les femmes et les hommes,
- la suppression de la notation chiffrée pour des corps qui y étaient encore soumis et pour laquelle plusieurs bilan RH montraient que les femmes étaient plus concernées que les hommes par les retards de notation,
- l'attention à ce que le pourcentage de femmes et d'hommes parmi les promu.e.s soit équilibré avec le pourcentage de femmes et d'hommes parmi les promouvables.

Le Sgen-CFDT considère qu'il faut aller plus loin en matière de politique RH pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes :

- construire une politique d'égalité qui concerne tous les corps et métiers et pas uniquement l'encadrement supérieur,

- rendre effectives toutes les préconisations de la circulaire fonction publique de décembre 2016,

et pour cela :

- organiser un dialogue social réel au niveau central comme au niveau local autour de l'égalité professionnelle dans toutes ses dimensions. Il n'est plus acceptable que dans certains de nos ministères la feuille de route soit publiée unilatéralement par le/la ministre sans aucune négociation ni dialogue social préalable avec les syndicats représentatifs.

AMBITION INCLUSION : La justice sociale au cœur du système éducatif

Au-delà de l'évolution sémantique du mot inclusion, c'est bien la justice sociale qui est visée. Depuis les années 1990, les pays de l'OCDE sont engagés dans un processus d'inclusion scolaire visant à adapter l'École à la diversité de ses élèves, dont les enfants en situation de handicap. En France, les préconisations induites par la loi du 11 février 2005 (mobilisation de tous les acteurs, inclusion, orientation, sécurisation des parcours, accès à l'emploi), rappelées par la loi de refondation de l'École du 9 juillet 2013, visent l'inclusion de tous, non seulement à l'École mais aussi dans la société.

Un texte de loi peut changer beaucoup de choses : celui de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a révolutionné les possibilités de scolarisation des élèves en situation de handicap.

Depuis un peu plus de dix ans, avec retard sur certains autres pays européens, l'École française a accompli une mue étonnante pour un système scolaire encore trop souvent figé, normé et sélectif. Aujourd'hui, l'inscription d'un jeune en situation de handicap, quel que soit son niveau scolaire, ne peut plus en principe être refusée.

Le droit à l'éducation pour tous les enfants, quel que soit leur handicap, est devenu un droit fondamental et la loi du 8 juillet 2013 pour la refondation de l'École met en valeur, pour la première fois, le principe d'inclusion scolaire.

Dix ans après la loi, le nombre de jeunes en situation de handicap scolarisés en milieu ordinaire a plus que doublé, avec plus de 260 000 élèves inscrits à l'École. Les avancées sont réelles mais il reste encore beaucoup de chemin à faire pour qu'aucun jeune ne se retrouve sans solution scolaire. En 2015, le rapport du Conseil national d'évaluation du système scolaire (Cnesco) pointait de nombreuses disparités, comme celui du taux de scolarisation en milieu ordinaire qui décroît avec

l'âge. De 100 % au primaire, on passe à 70 % au collège, à 40 % au lycée et seulement 20 % au-delà de 18 ans. 6 % des jeunes handicapés de 20-24 ans ont un diplôme du supérieur contre 30 % de la population.

L'accessibilité des bâtiments scolaires et l'accessibilité numérique sont également en cause. « La France demeure encore au milieu du gué, hésitant dans la mise en œuvre réelle de cette École inclusive », reconnaît Nathalie Mons, présidente du Cnesco.

Tous les élèves peuvent présenter, à un moment donné, des besoins particuliers. C'est désormais l'École qui doit s'adapter aux enfants. Les évolutions de pratiques pédagogiques qui se construisent autour de la question de l'inclusion des enfants en situation de handicap et à besoins éducatifs particuliers seront positives pour l'ensemble des élèves.

Le manque de connaissance des pratiques pédagogiques effectives et efficaces, le manque de formation et d'accompagnement des enseignants doivent être comblés pour changer le regard de chacun.

Définir les obstacles, fixer des objectifs atteignables prenant en compte les contraintes culturelles sont les priorités qui doivent permettre d'offrir à l'École un accueil de qualité à tous les élèves.

Rien n'empêche d'imaginer un dispositif plus modulaire qui permette à certains moments de la journée une recomposition des groupes, offrant à chaque enfant l'opportunité de travailler un domaine correspondant à ses besoins, spécialisés ou non.

En d'autres termes, il s'agit d'organiser la classe, mais aussi l'École en fonction des besoins des élèves et non de leur âge... l'idée n'est pas nouvelle, mais elle est toujours d'actualité !

La difficulté de l'École inclusive, c'est de conjuguer adaptation aux élèves et milieu ordinaire.

Un effort particulier de déploiement des dispositifs Ulis de l'école au lycée favorise aujourd'hui l'inclusion des élèves en situation de handicap au sein des classes

ordinaires. Ces dispositifs sont alors les supports privilégiés de l'inclusion. Ils ne doivent pas être les seuls : médecins scolaires, orthophonistes, pédopsychiatres, psychologues, psycho-motriciens, éducateurs et enseignants, chercheurs : tous les intervenants doivent, au sein d'équipes pluriprofessionnelles complètes, conjuguer leurs forces pour une inclusion réussie au sein de l'École. Les structures (écoles et établissements) doivent être dotées de personnels AESH afin notamment de faciliter la coordination de tous les acteurs.

Aujourd'hui, l'École ne doit pas craindre de diversifier ses pratiques et de personnaliser les parcours pour une école inclusive qui saura mieux faire réussir tous les élèves.

Pour le Sgen CFDT, revendiquer l'inclusion de tous les élèves c'est revendiquer un accompagnement et une formation de qualité pour les équipes. Ce qui implique :

- une formation initiale et continue incluant le handicap ;
- d'associer les chercheurs en pédagogie ;
- des temps de concertation pour le travail d'équipe, pour le suivi des élèves, pour les rencontres avec les partenaires
- des emplois pérennes et formation pour les AVS/AESH ; il faut en effet poursuivre l'institutionnalisation des emplois d'AESH après une première amélioration obtenue par le Sgen-CFDT avec le nouveau statut et le nouveau diplôme ; la prochaine étape sera de construire une filière professionnelle qui permette une montée en compétences et en responsabilités, une évolution possible des missions et des responsabilités, et qui facilite la mobilité entre les valences et les lieux d'exercice ;
- le développement de l'accompagnement médico-social et des aides spécialisées.

Il faut aussi rendre l'École accueillante pour tous et en exclure l'exclusion. La révolution de l'école inclusive bouscule fondamentalement son fonctionnement. Il s'agit donc d'accompagner les collègues, de leur fournir les outils et moyens de cette ambition. C'est bien la formation initiale et continue, l'accompagnement des élèves mais aussi des équipes qui doivent évoluer pour réussir cette mutation.

Au-delà de l'École, viser une éducation inclusive est ambitieux, c'est modifier radicalement les représentations des différents professionnels concernant les personnes handicapées. L'éducation inclusive a bien une visée démocratique et émancipatrice donnant à chacun une place de droit et d'égalité dans la société.

L'éducation inclusive est un moyen au service de la citoyenneté. L'inclusion scolaire doit devenir l'affaire de tous, condition indispensable pour sa mise en œuvre et sa réussite. Cet objectif ne sera atteint que si l'ensemble des acteurs politiques, législateurs et professionnels ont cette volonté.

L'éducation inclusive poursuit bien un objectif de justice sociale : c'est le système éducatif très inégalitaire qu'il s'agit de transformer en priorité pour qu'il accueille le maximum d'enfants et les éduque ensemble, en fonction de leurs besoins spécifiques et en tant que futurs citoyens de la même société démocratique. Il est donc nécessaire dans cet esprit de consolider les réseaux d'éducation prioritaire REP et REP+ en y garantissant les moyens et dispositifs existants, en y améliorant le pilotage et en y favorisant le travail pédagogique en réseau. La question de la poursuite du parcours des élèves issus de ces collèges doit aussi être posée : le Sgen-CFDT revendique pour les lycées l'allocation de moyens spécifiques et la construction d'un référentiel pédagogique spécifique qui prolonge celui des réseaux REP/REP+. La question de la mixité sociale et de l'hétérogénéité des publics scolaires en collèges est également essentielle : la démarche des expérimentations territoriales dans certains secteurs de collèges doit être poursuivie, étendue et évaluée.

UN LYCÉE POLYVALENT ET MODULAIRE POUR UN CURSUS BAC-3/BAC+3

Le baccalauréat est le premier diplôme de l'enseignement supérieur, et pourtant il reste conçu comme un examen terminal de la scolarité secondaire, censé servir de barrière à ceux qui ne l'obtiennent pas. Il certifie les connaissances et compétences acquises au lycée, mais il ne prépare pas aux études supérieures.

Pour le Sgen-CFDT il faut que le baccalauréat devienne un passeport pour le supérieur, qui donne la coloration d'un parcours, rend compte des aptitudes et des goûts des élèves et leur permet de poursuivre leur cursus dans la continuité du lycée.

Pour cela le lycée propose aux élèves un cursus :

- **modulaire** qui s'appuie sur des modules dont la durée est adaptée aux besoins de chacun, sur une base de construction progressive polyvalente et diversifiée qui vise à une spécialisation progressive et réversible ;
- **polyvalent** qui développe une culture à la fois générale, technique et professionnelle concernant l'ensemble des champs de la connaissance ;
- **diversifié** : offrir une formation qui privilégie l'acquisition de connaissances et de compétences transférables, garantissant la possibilité d'évolution et de modification des projets de formation.

Ce cursus est validé par un baccalauréat construit non pas à priori, mais sur mesure, pour valider ses acquis en fonction de son projet d'orientation ou d'insertion professionnelle : pour le Sgen-CFDT, le système éducatif doit s'adapter à l'élève et non le contraire.

Le lycée aujourd'hui subit une hiérarchie scolaire et une ségrégation sociale entre ses différentes voies, qui enferment les élèves dans une structure tubulaire. Or il doit pourtant permettre à l'ensemble d'une génération d'acquérir une quali-

fication en vue d'une insertion professionnelle. Pour améliorer l'équité dans la différenciation des parcours scolaires et universitaires il faut développer la mixité sociale et scolaire. Dans le projet du Sgen-CFDT, tous les élèves sont accueillis en un lieu partagé, mais avec des temps distincts d'enseignement par modules, et des temps communs, de façon à permettre à la fois une variété de modalités de formations et le vivre-ensemble dont la société a tant besoin.

Cela permettrait une plus grande cohérence dans les parcours de formation, moins d'échecs dans les processus d'orientation, avec à la clé un système éducatif réellement bienveillant et accompagnant les élèves dans l'étape la plus délicate de leur scolarité. Cela nécessite une organisation diversifiée du lycée, dans laquelle l'élève n'a plus seulement besoin d'information mais d'une aide à la réflexion sur son travail et son projet.

C'est pourquoi le Sgen-CFDT propose que chaque lycéen dispose d'un compte personnel d'accompagnement ouvert avec un certain nombre d'heures au départ abondé selon les besoins de l'élève.

Rappelons que le bac est d'abord un diplôme universitaire avant d'être un examen, et la plupart des diplômes universitaires ne sont plus validés par des examens terminaux. Mais surtout l'orientation des élèves est aujourd'hui décidée dans la plupart des cas avant l'obtention du bac, à partir des bulletins scolaires, et donc de fait à partir du contrôle continu

Le bac doit avoir du sens pour le supérieur. Ce baccalauréat « passeport » possède ainsi des « visas » obtenus par la validation de divers modules, et conserve une seule épreuve orale réflexive, point d'étape du parcours et rite de passage entre le lycée et le supérieur. Il redevient le premier grade universitaire et permet de passer du parcours licence-master-doctorat (LMD) au parcours bac-licence-master-doctorat (BLMD) en redéployant l'obtention du diplôme en contrôle continu.

La réforme du baccalauréat doit permettre à l'ensemble d'une génération d'acquérir une qualification en vue d'une insertion professionnelle, et d'améliorer l'équité dans la différenciation des parcours scolaires et universitaires. Pour cela il est nécessaire de transformer le baccalauréat, pour lui redonner effectivement son statut de premier diplôme universitaire et le lycée, pour le rendre polyvalent et modulaire.

Le sujet du transfert des lycées professionnels aux régions se retrouve dans les déclarations de certains candidats à la présidentielle comme dans celles de l'association des régions de France (ARF) ou d'exécutifs régionaux (Nouvelle Aquitaine)

Il repose sur l'idée que l'adaptation de l'offre de formation au tissu économique local serait facilitée avec la régionalisation totale de ces lycées : locaux, matériels, référentiels voire personnels. L'État s'affranchirait aussi à peu de frais de la question de la réussite des élèves des milieux populaires de fait plus actuellement fréquemment orientés en lycée professionnel que les autres. On aurait alors un double système de lycées avec d'un côté les enfants des milieux populaires, confiés à la Région avec des perspectives d'employabilité immédiates et locales, et de l'autre des lycées de « l'abstraction » avec, de fait, surtout les enfants des familles les plus aisées. Le caractère ségrégatif de l'École en serait accru.

Le Sgen-CFDT défend un service public de formation professionnelle intégrant formation initiale sous statut scolaire, apprentissage public et formation continue des adultes (Greta) au sein de lycées polyvalents et modulaires. Une complémentarité et une cohérence de toutes ces formations d'un même territoire s'impose et l'ouverture d'unités de formation par apprentissage (UFA) en lycée professionnel ne livrera pas les élèves au patronat comme l'affirment d'autres organisations syndicales.

NOS REVENDICATIONS POUR L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE

1. RÉAFFIRMER LE SERVICE PUBLIC, GRATUIT ET LAÏQUE

Le Sgen-CFDT est attaché à la laïcité du système éducatif, une laïcité qui n'exclut pas mais fait société.

Le Sgen-CFDT réaffirme le caractère universaliste de l'Enseignement supérieur et de la Recherche : la science n'est pas une opinion, les scientifiques sont libres de choisir leur objet de recherche.

Le Sgen-CFDT est opposé à l'augmentation des droits d'inscriptions.

28

2. RÉAFFIRMER UNE FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT POUR CONFORTER UNE ACTION 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.

Le Sgen-CFDT affirme 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.

3. 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.

4. ASSURER UN FINANCEMENT AMBITIEUX POUR L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET 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 issu·e·s de CSP défavorisées afin, entre autres, de favoriser le développement de dispositifs d'accompagnement des étudiant·e·s.

Le Sgen-CFDT demande 1,5 milliard d'euros par an pour l'Enseignement supérieur et la Recherche.

5. INSTALLER UNE VRAIE DÉMOCRATIE SOCIALE DANS LE SERVICE PUBLIC

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 élu·e·s de la communauté, dans un contexte de dialogue social permanent.

Le fonctionnement actuel des ComUE n'est pas satisfaisant. Une large concertation doit s'ouvrir sur les évolutions à apporter.

Pour le Sgen-CFDT, le statut de Grand Établissement n'est pas un modèle de gouvernance suffisamment démocratique.

6. RENFORCER LES DÉMARCHES COOPÉRATIVES DANS LES POLITIQUES DE SITE

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. À 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.

Le dialogue de gestion entre l'État et les établissements doit se centrer sur les contrats de site. Les missions de la DGESIP doivent donc être revues en ce sens.

7. 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 étudiants. 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 étranger·ère·s.

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.

8. FAIRE ÉVOLUER LE « BAC – 3 / + 3 » POUR PRENDRE EN CHARGE LA DIFFÉRENCIATION DES PARCOURS

ENCOURAGER LA MIXITÉ SOCIALE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, PÉDAGOGIE DE L'ALTERNANCE

Il faut mettre fin à la structuration des lycées en voies de formation : le lycée doit être polyvalent, modulaire et diversifié.

Il faut 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.

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.

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, en situation de handicap, en décrochage...

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 d'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 ÉPLE publics ;
 - une formation à la pédagogie individualisée pour les personnels en charge de publics mixtes.

9. FAIRE ÉVOLUER LES FORMATIONS ET LES DIPLÔMES

LE MASTER

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

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 externes réservés.

S'agissant des entreprises, il convient d'inciter à des négociations par branches et par entreprises 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 FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

La participation des établissements publics à la formation tout au long de la vie 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.

LA 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...).

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 CROUS

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.

10. LA FORMATION CONTINUE

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 matière 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.

LA RECHERCHE APPLIQUÉE EN PÉDAGOGIE

Elle 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 Espé 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 mieux reconnaître l'investissement pédagogique, notamment à l'université, lors du recrutement et de l'évaluation des enseignant.e.s-chercheur.e.s qui devront être formé.e.s aux missions 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.

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.

11. REPENSER LE TEMPS DE TRAVAIL

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.

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 mieux 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'élue·e.

Pour les enseignant.e.s-chercheur.e.s, 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.

12. REVALORISER LES RÉMUNÉRATIONS DES PERSONNELS

Le Sgen-CFDT prend acte de la revalorisation du déroulement de la carrière et de la rémunération des agents de l'Enseignement supérieur et la Recherche par la mise en œuvre du PPCR. Néanmoins, la reconnaissance du doctorat doit s'illustrer par une revalorisation plus importante des grilles indiciaires.

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.

Le référentiel horaire des enseignant.e.s-chercheur.e.s 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.

13. RECONNAÎTRE LE DROIT À L'INNOVATION ET À L'EXPÉRIMENTATION

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 « à 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.

14. EXIGER L'ÉQUITÉ ENTRE LES PERSONNELS

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

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.

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 Sgen-CFDT continuera à se mobiliser pour mettre fin à l'inégalité indemnitaire et intégrer les primes dans la rémunération principale (PEDR...).

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 matière 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.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ET 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.

Une offre de formation et de remédiation prévue et organisée par l'employeur.

Pour les agents de catégories 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. À 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 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.

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

15. CONQUÉRIR DES DROITS NOUVEAUX

GARANTIR LE DROIT À LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

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

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 salarié.e.s et le développement du dialogue social.

16. 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 doit ouvrir des discussions sur ce point pour accompagner les changements et encadrer leur impact.

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 ces derniers 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. Le ministère 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 d'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.

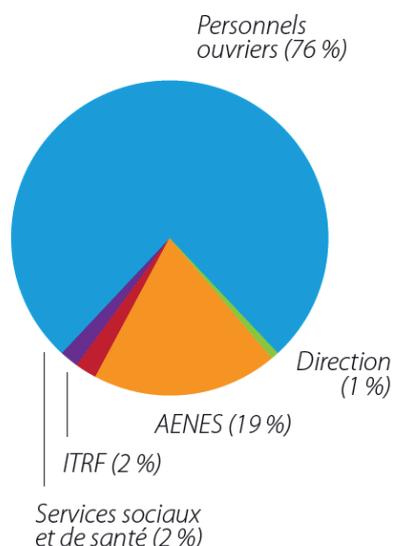
La transition numérique doit s'appuyer sur le monde du logiciel libre pour ses vertus d'apprentissage et pour éviter les dérives commerciales.

CROUS : FONCTIONNARISATION

Le gouvernement a annoncé en novembre 2016 sa volonté d'engager des négociations afin que les personnels ouvriers des centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (Crous) – soit un peu plus de 3/4 des personnels qui travaillent dans le réseau des Crous – acquièrent le statut de fonctionnaire. Bien que tardive, cette annonce répond à une revendication historique du Sgen-CFDT.

FONCTIONNARISATION DES PERSONNELS OUVRIERS : UNE REVENDICATION HISTORIQUE DU SGEN-CFDT

Répartition des emplois par filière dans le réseau des Crous en 2014.



Plus de 3/4 des personnes des Crous sont des ouvriers qui ont le statut de contractuels, soit environ 8 000 agents. Le dernier quart est composé de personnels fonctionnaires des filières administratives, ITRF ou d'encadrement.

Cette fonctionnarisation des personnels ouvriers est une mesure de justice sociale dès lors que les métiers exercés par ces agents existent dans la fonction publique.

Pour le Sgen-CFDT, l'objectif est une intégration dans la filière des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)

et dans des branches spécifiques nouvellement créées. Il sera nécessaire d'aménager les branches d'activités professionnelles mais une entrée dans la fonction publique avec une telle intégration dans la filière ITRF sera un vrai progrès pour les agents en favorisant leur choix de mobilité géographique ou professionnelle.

Par ailleurs, au regard de la pyramide des âges, le Sgen-CFDT a revendiqué et obtenu, un droit d'option pour chaque agent : en fonction de son âge, de son parcours professionnel, l'agent doit choisir s'il souhaite ou non intégrer la fonction

publique. Les équipes devront être en mesure d'accompagner ce choix, notamment au regard des conditions de départ en retraite.

Dans un courrier adressé au président du Centre national des œuvres universitaires et scolaires (Cnous) le 15 novembre 2016, le Sgen-CFDT a présenté ses revendications et demandé l'organisation d'une véritable concertation.

Depuis, le dossier de la fonctionnarisation avance de manière quelque peu chaotique. Pour le Sgen-CFDT, il est difficile de faire la part entre ce qui relève d'une précipitation en fin de mandat et d'une difficulté de gouvernance du réseau des Crous par le Cnous qui se traduit à la fois par un manque de vision politique et d'un déficit de gestion de ressources humaines.

L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE

UN SYSTÈME DE FORMATION DYNAMIQUE

L'enseignement agricole possède déjà des atouts reconnus :

- Un bon taux d'insertion professionnel, le peu de décrocheurs, de la mixité sociale.
- Des élèves issus de tous les milieux et qui réussissent jusqu'en BTS.
- Des écoles d'ingénieurs et vétérinaires performantes.
- Des lycées polyvalents avec des internats, une exploitation agricole, des laboratoires, des plateformes technologiques tournées vers l'avenir.
- Un enseignement modulaire et une pédagogie innovante fondée sur la pluridisciplinarité, la pédagogie de projet et de terrain. Un lien fort tissé avec les secteurs professionnels.
- Des modalités d'apprentissage variées : l'alternance, des stages en entreprise, des séquences de formation réalisées sur le terrain.
- Un enseignement ouvert sur le monde : coopération internationale, voyage d'études, échange et jumelage de lycées.

QUELLES ÉVOLUTIONS SOUHAITABLES ?

1. Maintenir et renforcer la singularité de l'enseignement agricole (qui est loin de n'être qu'agricole), notamment à travers le maintien des cinq missions confiées aux établissements, notamment celle d'animation et de développement des territoires.
2. Redéfinir les obligations de service des enseignants, pour encourager les activités autres que le cours magistral : la concertation, l'accompagnement, l'aide personnalisée, le tutorat, les activités numériques, l'orientation, l'aide au projet et l'ingénierie pédagogique.

3. Poursuivre et développer l'accueil des élèves dans la bienveillance, par une meilleure écoute, par la construction d'internats, par le maintien d'une vie culturelle de qualité au sein des lycées.
4. Poursuivre l'innovation pédagogique, en diversifiant les modalités d'apprentissage, faire éclater le groupe classe fréquemment et profiter des opportunités du numérique.
5. Encourager les expérimentations pédagogiques et renforcer le dispositif national d'appui pour davantage accompagner et former les enseignants, y compris en collectif.
6. Démocratiser l'accès à l'enseignement supérieur agronomique agroalimentaire et vétérinaire, notamment en facilitant les parcours bac → BTS/IUT → écoles du supérieur. Ces profils deviendront des vétérinaires et des ingénieurs plus proches du terrain.
7. Renforcer les liens à double sens entre EPL-Écoles supérieures-recherche. Il est nécessaire de favoriser le transfert des innovations, notamment numériques et agro-écologiques.
8. Maintenir et renforcer l'autonomie pédagogique des EPL et des équipes éducatives en mobilisant toutes les énergies.
9. Renforcer la synergie entre les trois voies de formation initiale, continue et apprentissage, déjà présentes au sein des EPL.
10. Renforcer le contrôle continu. Celui-ci doit permettre d'élaborer des parcours d'élève différenciés. L'organisation des enseignements par semestres représente une alternative au redoublement car elle rend possibles des modules de rattrapage le semestre suivant.
11. Maintenir un pilotage national. La régionalisation totale n'est pas souhaitée à court terme.

FICHE D'IDENTITÉ DU SGEN-CFDT

- ▶ Syndicat général de l'Éducation nationale (Sgen-CFDT)
- ▶ Secrétaire générale : Catherine Nave-Bekhti
- ▶ Créé en 1937
- ▶ 25 537 adhérents
- ▶ Fédération de syndicats au sein de la CFDT qui rassemble tous les personnels (titulaires, contractuels ou vacataires) :
 - de l'Éducation nationale
 - de l'Enseignement supérieur et de la Recherche publique
 - de l'Enseignement agricole public,
 - des services de la Jeunesse et des Sports,
 - des établissements d'enseignement et de recherche français à l'étranger et personnels détachés ou recrutés localement dans les établissements culturels.

Le Sgen-CFDT est membre du Comité syndical européen de l'éducation et de l'Internationale de l'éducation.

31 structures territoriales dont 3 nationales :

- Syndicat de médecins de l'Éducation nationale (Snamspen)
- Syndicat des travailleurs de la recherche extra-métropolitaine (Strem)
- Recherche Établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST)

Et les départements, régions et collectivités d'outre-mer.

sgen.cfdt.fr

*FÉDÉRATION DES SYNDICATS GÉNÉRAUX DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET DE LA RECHERCHE PUBLIQUE*

47-49 avenue Simon Bolivar
75950 Paris cedex 19
contact presse : Bineta NDIAYE
Tel : 01 56 41 51 10 – 06 42 20 18 81
atdepresse@sgen.cfdt.fr
twitter : @AtpSgen