

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'élu.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'inégalité 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.