



sgen
Cfdt:

CONGRÈS
FÉDÉRAL

• DIJON 2021 •

Congrès de Dijon 2021

Résolution

Préambule

L'épidémie de Covid-19 nous a contraint·e·s à reporter d'une année le congrès fédéral des syndicats Sgen-CFDT.

Notre syndicalisme se doit d'analyser la crise sanitaire, ses conséquences économiques et sociales, ses effets sur le système d'éducation, mais aussi sur le débat public et démocratique afin d'agir avec efficacité dans un contexte incertain et de contribuer à une société plus égalitaire, plus équitable, plus solidaire et plus résiliente.

Nos sociétés et le monde sont en transition, connaissent des évolutions qui peuvent être synonymes de progrès mais aussi de risques. Ces évolutions bousculent les institutions, les normes sociales et nos vies. Nous pensons en particulier :

- à la transition numérique;
- à la transition écologique;
- et à la crise démocratique où s'entrechoquent à la fois remises en cause populistes et aspirations à plus de participation.

La profondeur de ces transitions et des liens qu'elles entretiennent entre elles apparaissent sans doute davantage aujourd'hui.

La crédibilité de la recherche et de la science a été fragilisée par la crise sanitaire sous le coup de l'urgence et de l'opinion : il faut du temps pour construire des « connaissances scientifiques robustes ».

La remise en cause de nos valeurs républicaines et la violence des attaques contre celles-ci par les adversaires de la laïcité nous rappellent aussi qu'il est plus que jamais primordial d'éduquer à l'esprit critique et aux fondamentaux de notre République, de faire vivre et partager ces valeurs.

Ces transitions déstabilisent donc individus et société, et risquent de générer des crises majeures. Il s'agit au contraire d'en tirer parti pour construire du progrès social, et cela passe par l'éducation. En effet, éduquer aux transitions, ce n'est pas y soumettre les jeunes générations, c'est les prendre au sérieux pour conserver à toutes et tous le pouvoir individuel et collectif d'agir sur sa vie et sur la société. Nous sommes persuadé·e·s que cela appellera d'autres évolutions des systèmes d'éducation, de formation et de recherche, d'autres évolutions du travail réel que nous y effectuons. Nous devons les penser, les préparer, et exiger que les personnels aient la capacité d'agir sur le réel, sur leur travail, et d'y trouver du sens.

Nous devons nous affirmer comme acteurs et actrices d'un syndicalisme qui permet aux personnels de s'organiser collectivement pour améliorer leurs conditions d'exercice, affirmer le sens de leur travail et de leur action au service du public, mais aussi contribuer dans le cadre confédéral et en tant qu'acteurs sociaux aux grands débats de société. Des agent·e·s infantilisé·e·s, dont l'expertise et le professionnalisme ne sont pas pleinement reconnus, des agent·e·s qui seraient empêché·e·s d'agir ne peuvent favoriser sereinement l'émancipation de celles et ceux qu'ils et elles accompagnent dans leurs apprentissages, dans leur parcours scolaire et étudiant.

Ces affirmations sont fortes pour nous, mais nous savons qu'elles ne sont pas nécessairement partagées.

Il y a là un projet culturel et politique à porter démocratiquement, avec persévérance et conviction. Ce projet comporte une dimension théorique et sémantique, que nous devons assumer, tout en montrant comment il s'incarne dans le réel et le quotidien. Il nous faut refuser que certains mots qui nous sont chers soient dénaturés ou confisqués. Nous devons les employer fièrement en rappelant sans cesse leur sens, et en quoi ils font système entre eux. L'exigence démocratique est indissociable de la lutte pour la réduction des inégalités et de la lutte pour l'égalité des places et des chances que nous souhaitons réelles : elles ne peuvent être réduites à des discours, mais doivent prendre appui sur des dispositifs qui permettront leur réalisation effective.

Valeur cardinale de la CFDT, l'émancipation n'est pas pour nous une des facettes de l'individualisme, du chacun pour soi ou du mythe de la réussite que l'on ne devrait qu'à soi-même.

L'émancipation ne prend sens que par la dimension collective, en lien avec la solidarité et la justice sociale. L'émancipation comme principe nous permet à la fois de reconnaître les personnes, et à chacun et chacune d'être pleinement conscient·e de ce qu'il ou elle doit, au cœur même de son individualité, au collectif, à la solidarité et à la société. L'émancipation est un objectif fondamental du système d'éducation, de formation et de recherche, tant pour les usager·e·s que pour les personnels qui enrichissent ces services publics. Elle se réalise par la construction de leurs parcours en faisant des choix éclairés et accompagnés sans devoir céder à quelque réflexe traditionnel ou à quelque pouvoir, fût-il familial, auquel il ou elle serait conditionné·e ou soumis·e.

C'est aussi la capacité à construire collectivement, à agir pour soi, pour les autres et avec les autres.

Nous devons, dans les années qui viennent, faire la preuve que le cadre collectif sécurisant que nous proposons est vecteur d'amélioration des conditions de travail. C'est en agissant au plus proche des lieux de travail, par l'écoute et l'accompagnement, que nous en ferons la démonstration. Le cadre collectif est à construire par la négociation ou le rapport de force, au national comme au local, de façon à élargir le pouvoir d'agir. Notre syndicalisme est vivant et vivace tant qu'il permet à chacun et chacune de conquérir du pouvoir de vivre et d'agir pour toutes et tous.

Nous devons montrer que notre action syndicale permet tout à la fois de prendre soin de soi, des autres et de notre environnement.

PARTIE I

Notre projet pour le service public : éduquer, former tout au long de la vie et développer de nouvelles connaissances dans un monde en transition

1.0.1. Le contexte éducatif, à l'échelle mondiale comme au niveau national, doit être pris en compte pour définir notre projet pour le service public d'éducation. En effet, le développement de l'enseignement privé hors contrat ou de l'instruction à domicile, des temps et des lieux tiers éducatifs, des officines de soutien ou de coaching à but lucratif, entraîne la fragmentation des systèmes éducatifs. Ces évolutions diverses bousculent l'organisation classique du travail pédagogique, tant pour les élèves que pour les étudiant-e-s dans le public ou le privé sous contrat.

1.0.2. Cette tendance lourde, qui traduit une demande d'individualisation, peut amener une «ubérisation» de l'École et un effondrement du système scolaire et de formation. Pour y faire face, le Sgen-CFDT affirme qu'il faut redéfinir le projet commun et les finalités du service public d'éducation et de formation, en exigeant les investissements nécessaires à sa mise en œuvre.

1.0.3. Conseil scientifique indépendant du ministère.

Il apparaît souhaitable qu'un conseil scientifique soit créé, mais il est indispensable qu'il soit indépendant du ministère pour lui permettre de diffuser les résultats de la recherche sans pression du pouvoir exécutif.

1.1. Éduquer et former pour émanciper.

1.1.0.1. La mission primordiale du service public d'éducation et de formation est de donner aux apprenant-e-s les clés de leur émancipation afin

qu'il-elle-s soient acteur-trice-s d'une transition positive, dans le respect des valeurs de la République et de la laïcité.

1.1.0.2. Pour ce faire, la construction des parcours de l'apprenant-e doit permettre le développement de l'autonomie et de l'esprit critique en cohérence avec l'objectif de développement durable n° 4 de l'agenda 2020 de l'Unesco, visant à «assurer une éducation inclusive et équitable de qualité» à toutes et tous. Donner les clés de l'émancipation à toutes et tous, c'est garantir le parcours de chacun-e, quelles que soient ses différences.

1.1.0.3. Cette émancipation passe, entre autres, par le droit à une éducation aux questions de genre, à la vie affective et sexuelle positive, inclusive et globale. Elle doit permettre aux élèves et étudiant-e-s, de l'école à enseignement supérieur, d'acquérir non seulement les notions de sexualité, mais aussi les notions indispensables d'acceptation de soi et de l'autre et de consentement, et ce, en cohérence avec l'agenda mondial Éducation 2030 de l'Unesco (Principes directeurs internationaux sur l'éducation à la sexualité). Pour atteindre cet objectif, il est indispensable de proposer aux personnels une formation et des ressources (matérielles et humaines) sur ces notions.

1.1.0.4. Pas d'émancipation possible sans une culture solide. Elle seule permet une réduction effective et durable des inégalités sociales. Éducation artistique et culturelle, culture et citoyenneté sont indissociables.

1.1.1. Pour des territoires pleinement éducatifs.

1.1.1.1. Qu'il soit en secteur rural ou urbain, dans la France métropolitaine ou qu'il réside dans les territoires ultramarins, l'enfant, le-la jeune adulte doit pouvoir trouver sa place et construire un avenir où le territoire sera source pour lui-elle d'émancipation.

1.1.1.1.1. Pour faire émerger des territoires éducatifs et inclusifs, il faut généraliser des projets éducatifs de territoire afin de mettre en synergie tou-te-s les acteur-trice-s et toutes les composantes à toutes les échelles.

1.1.1.2. L'enseignement supérieur français a pour particularité son extrême fragmentation. Il est indispensable que tou-te-s ses acteur-trice-s travaillent ensemble pour former un grand service public de l'enseignement supérieur et de la recherche en France et en Europe. La politique de site est la déclinaison à l'échelle d'un territoire de ce grand service public. Elle doit coordonner les efforts de l'ensemble des acteur-trice-s publics de l'enseignement supérieur et de la recherche sur ce territoire donné, quels que soient leur statut et leur tutelle, pour permettre une amélioration du service au public sans dégrader les conditions de travail des agent-e-s.

1.1.1.2. Dans le cadre d'un travail associant la confédération CFDT, la Fédération des services, la Fédération santé-sociaux, la Fédération conseil-communication-culture, la Fédération de l'enseignement privé, Interco et notre fédération, nous affirmons qu'il convient d'expérimenter, partout où cela est possible, des établissements éducatifs de territoire favorisant la prise en charge de l'enfant pour tous les temps de sa vie. La complémentarité des missions des agent-e-s, qu'il-elle-s soient associatifs, territoriaux, Jeunesse et Sports, Santé-sociaux ou Éducation nationale, est indispensable pour construire un parcours éducatif cohérent respectueux des rythmes d'apprentissage. Les interactions, la collaboration étroite des différents professionnels et des familles doivent être garanties par du temps dédié inclus dans le temps de travail sans l'alourdir. Ces projets territoriaux doivent être construits collectivement dans un souci de proximité, chaque territoire étant différent d'un autre, de par ses acteur-trice-s, son environnement, sa population et son réseau partenarial.

1.1.1.3. Le développement de campus connectés est un moyen de « décentraliser » un grand nombre de formations, y compris dans des territoires ruraux. Cette politique permet aux étudiant-e-s un véritable choix. Mais, pour être efficace, elle nécessite de les accompagner, d'une part pour les aider à organiser leur travail, d'autre part pour assurer une véritable socialisation et l'entraide de leurs pairs ainsi que rompre leur isolement. L'État et les territoires se doivent de soutenir cette politique, y compris par des moyens humains sur site et d'assurer l'évaluation et l'amélioration des mécanismes mis en place.

1.1.2. Accompagner tous les parcours.

1.1.2.1. Au regard des problématiques des territoires, par exemple en éducation prioritaire ou en milieu rural, l'allocation de moyens pour permettre l'émancipation des jeunes est déterminante. Toutefois elle ne peut, à elle seule, tenir lieu de politique publique. Des programmes visant l'élévation des aspirations des jeunes issu-e-s des milieux les plus défavorisés doivent compléter cette allocation des moyens. Ces programmes doivent s'adresser aux familles dès le début de la scolarisation et progressivement s'adresser également aux enfants puis aux jeunes. L'orientation, conçue comme ce long processus de choix personnel, doit être une question partagée à l'intérieur de l'Éducation nationale et l'Enseignement supérieur, entre les différents acteur-trice-s, spécialisé-e-s ou non, et à l'extérieur avec les partenaires locaux sur les territoires. Ceci nécessite le maintien d'un service public d'État, de proximité, pour un conseil en orientation accessible à tous les publics, scolaires ou pas.

1.1.2.2. Émanciper les élèves et les étudiant-e-s dans la formulation de leurs choix et la construction de leur parcours implique de les accompagner. La modularisation, dès le lycée et dans le premier cycle des cursus de l'enseignement supérieur, doit permettre le droit à l'erreur, à la césure et l'évolution des parcours, afin d'éviter des structures en tuyaux d'orgue ainsi que des trajectoires standardisées à partir de pseudo-choix faits très jeune. Cela implique aussi de dédier du temps scolaire et des moyens à l'accompagnement dans la construction des projets.

1.1.2.3. Cet accompagnement est d'autant plus nécessaire que les élèves n'ont pas forcément dans leur entourage des personnes-ressources susceptibles de les aider à faire les choix les plus éclairés possibles. C'est tout le sens du continuum bac-3/bac+3 : construire des compléments de parcours pour que chaque élève ou étudiant-e puisse trouver un chemin qui lui convienne et lui donne les moyens de réaliser son projet professionnel. Il est nécessaire que les personnels qui accompagnent les élèves dans ce parcours puissent bénéficier de formations, et que leur investissement soit reconnu.

1.1.2.4. Faire reculer le poids de l'appartenance sociale sur la réussite scolaire et universitaire suppose de déconstruire le mythe de l'élitisme républicain qui concourt, en fait, à amplifier la reproduction sociale. Il est ainsi nécessaire de répartir les moyens en privilégiant celles et ceux qui en ont le plus besoin. Il faut que les élèves et étudiant-e-s les plus en difficulté bénéficient d'un encadrement suffisant et adapté à leurs situations personnelles et aux territoires dans lesquels il-elle-s vivent. Utiliser des formes d'apprentissage variées permet de valoriser des compétences différentes, et donne à chacune de véritables chances de réussite. Les dispositifs d'accompagnement et les parcours individualisés prévus par la loi Orientation et réussite étudiante (ORE) sont essentiels pour la démocratisation de la réussite. Ils doivent être généralisés et les établissements doivent avoir les moyens financiers et humains de les mettre en œuvre.

1.1.2.5. Pour atteindre l'égalité réelle filles-garçons en matière de parcours et de réussite scolaire et universitaire, les politiques d'éducation, de formation et d'orientation doivent systématiquement intégrer la dimension genrée et viser plus de mixité dans tous les parcours d'étude et de formation.

1.1.2.6. Participer pleinement au plaidoyer exercé par la société civile française en faveur du droit à l'éducation dans le monde, auprès des organisations nationales et internationales, des bailleurs de fonds, des parlementaires et du gouvernement.

1.2. Développer nos connaissances par la recherche.

1.2.1. Le développement de nouvelles connaissances se fait dans les universités, écoles, hôpitaux et organismes de recherche. Ce développement est essentiel pour :

- mieux comprendre la Société et la Nature ;
- répondre aux nombreux défis de société (traitement des maladies, alimentation, vieillissement, crise climatique...).

1.2.2. Partager nos nouvelles connaissances.

Nos nouvelles connaissances ne servent à rien si elles ne sont pas partagées. Il est important de développer les opérations de vulgarisation

et les interactions entre les chercheur-e-s et les enseignant-e-s du primaire ou du secondaire.

1.2.3. Développer l'enseignement par la recherche.

La recherche n'est pas seulement une affaire de spécialistes, l'enseignement par la recherche permet de développer le sens de l'observation, l'autonomie et l'esprit critique. Elle peut être mise en œuvre dès l'école primaire par le développement de projets.

1.2.4. Développer l'enseignement à la recherche.

Comme indiqué dans la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, « [l]es études doctorales représentent donc un enjeu majeur qui intéresse, outre les travailleurs scientifiques, la société tout entière grâce au recrutement par les entreprises, privées comme publiques, de profils tournés vers la recherche et l'innovation ».

1.2.5. Développer de nouvelles connaissances par la formation tout au long de vie.

La formation tout au long de la vie concerne l'ensemble de la population, elle permet de :

- garder le contact avec le monde et son évolution;
- favoriser l'ascension sociale.

1.3 Éduquer et former pour un monde en transition écologique.

1.3.1. Changer d'approche.

1.3.1.1. Construire un système d'éducation et de formation pour un monde en transition écologique suppose de faire évoluer les cursus en passant d'une organisation des enseignements en disciplines juxtaposées à une approche curriculaire des savoirs et prendre en compte les compétences pour vivre, ou *Life skills*.

1.3.1.2. Cette approche curriculaire facilite l'ancrage de nos actions d'éducation et de formation dans les territoires.

1.3.1.3. Cet ancrage rend ainsi perceptibles les interdépendances entre les différentes échelles territoriales, du local au global.

1.3.1.4. La recherche et l'innovation doivent apporter leur contribution à l'appropriation des enjeux de la transition écologique dans les divers territoires.

1.3.1.5. La qualité des espaces et des lieux de formation ne peut être pensée que de manière systémique en prenant en compte son impact sur l'enjeu du climat scolaire. Il s'agit, pour tous ces sujets, d'impulser une démarche de coopération. L'approche par la co-construction et le partage des responsabilités constituent une réelle opportunité pour cette nécessaire transformation des conditions d'apprentissage.

1.3.1.6. Le changement climatique (canicules...) impose de repenser le temps scolaire en lien avec la réalité de chaque territoire.

1.3.2. Se donner les moyens de faire face à l'urgence climatique et l'urgence écologique.

1.3.2.1. Il est essentiel d'affirmer l'état d'urgence climatique et environnemental.

1.3.2.1.1. Il faut favoriser et valoriser l'émergence de projets d'établissements intégrant une prise de conscience collective de l'urgence climatique et de la démarche de sobriété. Il faut en effet permettre une participation concrète de tou-te-s les acteur-trice-s d'un établissement à la réalisation de l'objectif affiché et doter le projet d'établissement d'un axe Éducation au développement durable (EDD) avec des déclinaisons opérationnelles.

1.3.2.1.2. L'éducation populaire joue un rôle primordial dans l'appropriation des enjeux écologiques auprès du grand public. Le système éducatif doit renforcer les partenariats avec les associations d'éducation populaire dans chaque territoire.

1.3.2.1.3. Dans cette perspective, l'expérience et les pratiques de l'enseignement agricole public dans les domaines associatifs et environnementaux peuvent inspirer l'ensemble du système éducatif.

1.3.2.1.4. Face au changement climatique, il faut que la recherche dispose des financements nécessaires pour pouvoir inventer le monde de demain et répondre aux défis qui sont devant

nous. Au-delà de la question environnementale, se posent aussi des questions sociétales et sociales. Ainsi, c'est une conception ouverte et coopérative de la science qui est nécessaire. Dans un contexte où cette perspective est remise en cause, il faut à la fois des compétences transdisciplinaires, pour appréhender la globalité des problèmes, et des collaborations ainsi que des partages de données, pour répondre collectivement plus rapidement aux enjeux.

1.3.2.1.5. Enfin, la recherche scientifique doit être en capacité d'informer et d'éclairer les citoyen-ne-s comme les décideur-se-s, pour que l'ensemble des alternatives soient débattues, et que les choix soient faits collectivement en connaissance de cause.

1.3.2.2. Toutes les pratiques en cours au sein de l'Éducation nationale ayant un impact carbone ou énergétique, notamment en matière de numérique (stockage de données, usage de streaming...) doivent être peu à peu évaluées, et comparées à des alternatives afin de déboucher vers des pratiques de transition.

1.3.3. Enjeux écologiques, enjeux scolaires et universitaires, enjeux sociaux.

1.3.3.1. Pour emporter l'adhésion de tou-te-s, il est nécessaire de développer des processus qui allient prise en compte des besoins de chacun-e (en particulier ceux des plus fragiles) et intérêt général, dans l'éducation, l'orientation et la formation tout au long de la vie. C'est ainsi qu'il sera possible de conjuguer transition écologique et justice sociale.

Les compétences liées au savoir-être constituent donc des enjeux essentiels de toute formation.

1.3.3.2. L'école et l'enseignement supérieur français cultivent des codes que seul-e-s les plus favorisé-e-s maîtrisent. Trois fois plus d'enfants de cadres que d'ouvrier-e-s poursuivent leurs études dans le supérieur alors qu'on compte deux fois moins de cadres que d'ouvrier-e-s. Il s'agit d'en finir avec l'élitisme social et la notion trompeuse de « mérite » pour passer à un système qui s'attache à ne perdre personne en route et qui permettent à chacun-e de trouver sa place.

1.3.3.3. C'est pourquoi il convient d'aller vers les publics les plus éloignés de l'école et de

l'enseignement supérieur pour les accompagner dans toutes les démarches y compris dématérialisées telles que l'orientation, l'accès aux aides sociales, les bourses d'études et l'accès à la culture.

1.3.3.4. Il faut donner toute sa place à l'engagement écologique des élèves, notamment en siégeant dans les instances démocratiques. Il·elle·s sont en mesure d'impulser et de développer des projets en lien avec le territoire de l'établissement. C'est ainsi qu'il sera possible de sortir de la logique du geste individuel pour développer des dynamiques collectives.

1.3.3.5. Le Sgen-CFDT s'engage pleinement depuis son lancement dans le Pacte du pouvoir de vivre, en initiant des actions dans des villes, des départements ou encore des régions pour faire vivre le Pacte au plus près des réalités locales.

1.4. Éduquer et former dans une société numérique.

1.4.0. Une société où les savoirs semblent disponibles à tout moment, et à portée de clic, n'est pas pour autant une société de la connaissance partagée. Consulter n'est pas comprendre; accéder à un contenu n'est pas le maîtriser. À l'heure où les outils numériques s'immiscent dans tous les domaines de nos vies, l'enjeu est triple : maîtriser des technologies à notre disposition, assurer une transition éducative pour avoir la possibilité d'aborder les apprentissages avec et par les outils numériques et garantir la prévention vis-à-vis des usages notamment chez les jeunes. Construire une société des communs suppose de donner des méthodes pour discriminer les contenus mais aussi en élaborer et les partager.

1.4.1. Une école et un enseignement supérieur inclusif·ve·s et adapté·e·s aux enjeux du XXI^e siècle.

1.4.1.1. Pour le Sgen-CFDT, les conditions éducatives et pédagogiques favorables à la politique d'inclusion sont encore à construire, cela exige des moyens humains et financiers. Pour l'école et l'enseignement supérieur, cela implique à la fois la mise en place de nouvelles approches pédagogiques, la réflexion individuelle

et collective sur les modalités d'apprentissage, la mise en pratique des valeurs de solidarité et de respect de la différence, l'ouverture au travail en équipe, avec les partenaires et à la collaboration avec les familles.

1.4.1.2. Le principe d'une communauté de savoirs entre élèves, étudiant·e·s et personnels de la communauté apprenante est rendu possible par les outils numériques.

1.4.1.3. Pour favoriser et faciliter la mise en œuvre de l'école inclusive, le déploiement d'outils numériques appropriés est indispensable. Cela suppose un engagement de l'État et des collectivités territoriales. Au préalable, une réflexion de fond est nécessaire sur les conditions de mise en œuvre.

1.4.1.4. À cela il faut ajouter :

1.4.1.4.1. d'une part, une formation régulière à une maîtrise raisonnée des outils d'un point de vue technique et technologique, de santé, d'éthique, de développement durable, de gestion des données;

1.4.1.4.2. d'autre part, un accompagnement au développement d'une véritable culture numérique en permettant aux élèves et aux étudiant·e·s de devenir auteur·trice·s et contributeur·trice·s à travers des pratiques de recherche, de formalisation et de publication.

1.4.1.5. Les outils numériques peuvent favoriser la formalisation des parcours de formation : archivage, valorisation, portfolios numériques... tout au long de la vie. Ces outils numériques supposent aussi une maintenance de qualité de la part des collectivités territoriales, services assurés de manière tout à fait inégalitaire sur l'ensemble du territoire.

1.4.1.6. Il faut toutefois que ces démarches respectent une perspective formative. L'élève ou l'étudiant·e doit rester maître des données collectées et de ce qu'il·elle décide de montrer, à qui, quand et comment. Cela suppose que le système éducatif mette à disposition de ses usager·e·s et de ses personnels des outils, des plateformes gratuites, sécurisées, respectueuses de la vie privée, éthiques dans leur conception et

dans le traitement des données. Le Sgen-CFDT continuera à encourager le recours aux logiciels libres ou Opensource, porteurs d'une vision alternative de l'économie de la connaissance.

1.4.1.7. Ces outils peuvent également favoriser les pratiques de mutualisation, de co-enseignement, de tutorat, de mentorat qui permettent de développer l'autonomie des élèves et étudiant·e·s et modifient la posture des enseignant·e·s et le rapport aux savoirs.

1.4.1.8. Pour le Sgen-CFDT, il s'agit là d'enjeux de société en matière d'émancipation et de citoyenneté qui impliquent de déterminer un temps clair et défini pour l'accompagnement des élèves.

1.4.1.9. Des ratés dans la mise en place des lycées 4.0 et des manuels numériques font la preuve que la réussite de leur déploiement suppose d'y associer les personnels et les usager·e·s. Il est nécessaire de penser davantage le sens et la place du numérique dans nos pratiques pédagogiques.

1.4.1.10. Il faut créer ou renforcer une fonction support humaine autant que technique qui apporte des réponses rapides à toutes les demandes liées à la transformation numérique.

1.4.2. Pour la construction de parcours individuels dans un cadre collectif.

1.4.2.1. Pour le Sgen-CFDT, il est essentiel de continuer à différencier ce qui relève de la construction du parcours, qui est individuelle, et ce qui relève des situations d'enseignement, qui doivent rester collectives.

1.4.2.2. En effet, le risque serait de basculer dans l'individualisme et le consumérisme aggravé par la recherche d'une réponse immédiate et efficace à ses propres besoins. Il est donc indispensable de penser l'articulation entre les parcours individuels et le cadre social dans lequel ils se déroulent. Adapter l'enseignement ne doit pas signifier renoncer au collectif, mais contribuer au développement de compétences psychosociales pour faire société : coopération, entraide, solidarité, partage.

1.4.2.3. La diversification des parcours qui s'amorce au sein du continuum bac-3/bac+3 prend

appui sur les acquis du socle commun. La scolarité obligatoire qui doit rester commune s'organise dans les quatre cycles de l'École du socle.

1.4.2.4. La définition d'une École du socle impose de repenser dans un même mouvement l'école et le collège. Ce doit être l'occasion de donner du sens au métier en confiant à une équipe d'enseignant·e·s la responsabilité d'un groupe d'élèves sur la durée d'un cycle de trois ou quatre ans. L'enseignant·e n'est plus seul·e face à une classe. Il·elle fait partie intégrante d'une équipe solidairement responsable des apprentissages d'une génération d'élèves au sein d'un cycle. Cela suppose que le continuum de formation soit réfléchi et travaillé collectivement de l'école au collège. Cela exige une certaine stabilité pédagogique et structurelle, et également une dotation pluriannuelle de moyens. Construire le socle commun dès la maternelle, c'est laisser aux professionnels compétents le choix des outils et des temps pour accompagner l'élève dans sa réussite.

1.4.2.5. Aujourd'hui, un diplôme monobloc n'a plus de sens. Connaissances et compétences sont acquises tout au long de la vie dans des lieux qui ne se limitent plus à l'école. Une acquisition progressive du diplôme par la certification de modules tout au long du parcours permet de faciliter les transitions.

1.4.2.6. La formulation des diplômes en blocs de compétences, que ce soit ceux de la voie professionnelle ou ceux du supérieur, est une première approche qui doit aller au-delà de la seule transposition des unités d'enseignement.

1.4.2.7. La suppression des séries générales a été une première étape vers plus de modularité en lycée, mais l'actuelle réforme du LGT a aussi eu pour effet d'affaiblir certaines séries de la voie technologique. Par ailleurs, elle n'a pas mis fin au tri qui s'opère à la fin de la troisième entre la voie générale et la voie professionnelle. Le congrès donne un mandat de travail au Conseil fédéral pour renforcer une modularisation commune aux trois voies du lycée.

1.5. Éduquer et former pour une société démocratique.

1.5.1. L'émancipation individuelle est indissociable de l'émancipation collective. Des

outils restent à inventer pour rendre effectif cet enrichissement mutuel.

1.5.2. L'éducation pour une société démocratique est l'affaire de tou-te-s : école, enseignement supérieur, acteur-trice-s de l'éducation populaire, partenaires, familles. Elle doit en cela contribuer à préparer et à donner envie à l'élève, l'étudiant-e à entrer dans la société civile, à s'y engager et lui donner les capacités à faire face aux transitions en cours.

1.5.3. Le contact permanent avec l'outil numérique, en particulier l'usage des réseaux sociaux, doit nous amener à réfléchir aux bouleversements qu'il implique en matière de démocratie représentative (illusion de la démocratie directe, notation permanente, critique anonyme, nouvelles formes d'engagement). Il est d'autant plus urgent de cultiver les pratiques citoyennes et démocratiques.

1.5.4. Pour ce faire, il est nécessaire d'associer les élèves et les étudiant-e-s dans la réflexion et la construction du délibératif : confier des dossiers concrets pour des propositions aux conseils de vie lycéenne ou collégienne, au bureau de la vie étudiante, qui s'accompagnent de réelles décisions et de moyens d'action financiers, humains et matériels. Cette implication doit être reconnue et valorisée dans le parcours de l'élève ou de l'étudiant-e.

1.5.5. Cependant, l'école, l'établissement, l'université, la classe ne peuvent pas être les seuls lieux d'expression pour permettre l'éducation à la démocratie. Le Sgen-CFDT réaffirme la nécessaire implication de l'ensemble de la communauté éducative et universitaire dans les instances internes au fonctionnement des établissements.

1.5.6. Pour éduquer à la démocratie, il est indispensable de la pratiquer. Or, les instances actuelles (conseils de classe, délégué-e-s, conseils de vie universitaire, implication dans le bureau de vie étudiante de l'université...) sont insuffisantes. Les étudiant-e-s et élèves ne sont pas formé-e-s aux enjeux de ces instances, leur parole est trop peu prise en compte. L'école et l'université ne peuvent pas être des espaces pleinement démocratiques du fait de la dissymétrie des statuts (élève/étudiant-e et personnels). Cependant, elles doivent être des lieux d'éducation progressive à l'exercice démocratique. Pour le Sgen-CFDT, il convient donc de développer au sein des établissements scolaires et universitaires des formes de démocratie participative.

1.5.7. Construire la démocratie que nous voulons suppose de veiller à la qualité du lien entre tous ceux et toutes celles qui la composent. Cette préoccupation est indissociable d'une éducation éthique fondée sur l'accueil inconditionnel des personnes, tant élèves, familles que personnels. Le Sgen-CFDT milite pour que cette dimension soit intégrée dans la formation initiale, poursuivie et continue à travers, notamment, des programmes de développement des compétences psychosociales mises au service des relations et de la réussite de chacun-e.

1.5.8. En s'inspirant d'outils comme ceux de la pédagogie institutionnelle et de la justice restaurative ou réparatrice, il est nécessaire de faire évoluer des instances de la démocratie scolaire déjà existantes ou d'en inventer de nouvelles en laissant la main aux personnels quant aux modalités d'application. Ces outils doivent être pensés dans la continuité de la scolarité de l'élève, favoriser la construction de son parcours et lisser les problématiques de rupture.

PARTIE II

Notre projet pour les personnels : un travail émancipateur

2.1. Les conditions du bien-être au travail

2.1.0. Les agent-e-s de la fonction publique, titulaires ou contractuel-le-s, auquel-le-s s'adresse le Sgen-CFDT, contribuent au service public d'éducation, de formation et de recherche. Le Sgen-CFDT affirme que ce travail, individuel et au sein de collectifs de travail, devrait être source d'émancipation des personnels. Pour cela, toutes les conditions du bien-être au travail doivent être réunies sur les lieux de travail, au sein des collectifs de travail et dans les rapports avec les personnes (élèves, étudiant-e-s, familles, personnels...) que nous servons.

[Rappel de la proposition n° 9 du Pacte du pouvoir de vivre : « Généraliser les accords de qualité de vie au travail dans les entreprises et les administrations »]

2.1.1. L'environnement de travail

2.1.1.1. Pour le Sgen-CFDT, pour bien travailler, il faut être bien au travail. Trop souvent, nous connaissons des conditions matérielles d'exercice du travail dégradées : bureaux surchargés, espaces réduits, inadéquation ergonomique des postes de travail, bruit, sous-financement des équipements professionnels individuels (ÉPI)... L'employeur public doit permettre à tous les personnels d'avoir les espaces, les outils et les moyens nécessaires pour « être bien au travail ». L'aménagement des espaces de travail doit se faire en concertation avec les agent-e-s. Par ailleurs, l'employeur public doit être vigilant aux situations pouvant engendrer des RPS en termes

de sous-effectifs, de difficultés dans les relations interpersonnelles, de harcèlement ou autre situation qui imposent de trouver très rapidement des solutions.

2.1.1.2. Le Sgen-CFDT revendique entre autres :

2.1.1.2.1. des espaces de travail qui s'adaptent aux évolutions des métiers ;

2.1.1.2.2. des espaces de repos, de détente au travail et de repas mis à disposition de tout-e-s les agent-e-s ;

2.1.1.2.3. la possibilité pour chaque agent-e de disposer d'un espace pour travailler sans être en contact avec le public ; pour les enseignant-e-s en particulier, un espace hors la classe et hors la salle des personnels doit être mis à disposition ;

2.1.1.2.4. un financement par l'employeur à l'acquisition du matériel indispensable à l'exercice des missions de chaque personnel ; cela peut passer par le biais d'une allocation annuelle d'équipement à usage professionnel ;

2.1.1.2.5. un investissement fort de l'État, comme des territoires, dans l'entretien et dans les évolutions du bâti en tenant compte des contraintes environnementales et écologiques ;

2.1.1.2.6. une mobilisation de toutes les ressources existantes pour l'aménagement des postes de travail pour les personnels en situation de handicap ; un bilan annuel des actions engagées et de la mobilisation des fonds devra être publié aux niveaux académique et ministériel.

2.1.2. L'organisation du travail.

2.1.2.1. Nous sommes témoins d'organisations trop pyramidales, d'injonctions contradictoires, de cadres intermédiaires pris entre les directives qu'ils reçoivent et le volume de travail à mettre en œuvre, d'isolement de personnels, etc. Les organisations du travail peuvent être sources de mal-être au travail.

2.1.2.2. Pour le Sgen-CFDT, celles et ceux qui connaissent le mieux le travail, ce sont celles et ceux qui le réalisent. Les organisations du travail que nous souhaitons contribuer à mettre en place sont celles qui donnent à chaque personnel

une place centrale. Ces organisations doivent permettre de reconnaître les compétences individuelles de chaque agent-e et sa contribution au collectif de travail.

2.1.2.3. Les personnels aspirent à des organisations du travail qui leur permettent de prendre toute leur part dans les décisions : définir des priorités dans les tâches à accomplir, travailler avec d'autres pour réaliser leurs missions, échanger pour acquérir des connaissances et des compétences... C'est au sein d'équipes de travail formées à travailler ensemble et plus autonomes que doivent s'exercer les missions dont nous avons la charge.

2.1.2.4. La fédération des Sgen-CFDT développera un travail commun avec la CFDT Cadres, la CFDT Fonctions publiques, ainsi que certaines fédérations qui ont développé et acquis une expertise sur ces questions. Plus largement, en France comme en Europe et dans le monde, des travaux de recherche sont conduits sur la qualité de vie au travail comme facteur d'une meilleure collaboration des personnes. Le Sgen-CFDT s'engage à assurer une veille sur ces résultats pour actualiser son action syndicale pour l'amélioration de la qualité de vie au travail.

2.1.2.5. Les « espaces de dialogues » ou « espaces de discussions » tels qu'ils sont décrits dans l'Accord national interprofessionnel (ANI) sur la qualité de vie au travail (QVT) sont des outils utiles pour mobiliser les personnels afin d'identifier les difficultés et proposer des solutions. C'est en particulier le cas en amont d'une restructuration, d'une réforme ou comme solution ponctuelle à un problème ou conflit dans une équipe de travail. Le Sgen-CFDT agira pour que ces dispositifs se mettent en œuvre sur du temps dédié.

2.1.2.6. Le télétravail est une forme du « travail à distance » (TAD) formalisé par un accord entre l'agent et son administration. Cet accord fixe les jours et les horaires télétravaillés dans la semaine, les moyens mis à disposition, la formation, l'accompagnement de l'agent... Le télétravail n'est possible que sur certaines tâches repérées dans la fiche de poste.

2.1.2.6.1. Ce mode d'exercice du travail se met en place dans les services déconcentrés du ministère de l'Éducation nationale comme dans

les établissements de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et dans les services centraux de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger. Là où il est en place, et malgré des réticences persistantes, il est très largement plébiscité par les agent-e-s pour peu que le cadre soit protecteur et que les agent-e-s puissent réellement « travailler chez eux-elles comme au bureau » en toute sécurité. Les télétravailleurs et télétravailleuses témoignent qu'il-elle-s peuvent ainsi mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle, être moins fatigué-e-s, mieux se concentrer...

2.1.2.6.2. L'articulation des jours télétravaillés avec l'organisation des réunions et du travail commun doit être établie avec l'équipe de travail.

2.1.2.6.3. Le Sgen-CFDT demande que des bilans réguliers soient réalisés dans le cadre du dialogue social de proximité avec des indicateurs précis permettant un suivi d'une année sur l'autre.

2.1.2.6.4. Le Sgen-CFDT revendique l'accès au télétravail pour toutes et tous, dès lors que les missions de l'agent-e peuvent être effectuées à distance. C'est le cas par exemple pour les agent-e-s administratif-ve-s en EPLE.

2.1.2.6.5. Le Sgen-CFDT affirme que les missions des enseignant-e-s impliquent le télétravail.

2.1.2.6.6. Le Sgen-CFDT demande que la mise en place du télétravail s'accompagne des enveloppes budgétaires nécessaires et des accompagnements en formation nécessaire quand l'agent-e le souhaite.

2.1.2.7. Lorsque des changements dans l'organisation ou les missions des agent-e-s sont envisagés, les espaces et les moyens du dialogue social doivent être mobilisés.

2.1.3. Santé et sécurité au travail.

2.1.3.1. L'employeur doit assurer à tout agent-e la garantie de sa santé physique et mentale et de sa sécurité au travail. Une attention accrue doit être portée aux agent-e-s exposé-e-s à des risques particuliers liés à leur métier, comme par exemple dans les laboratoires. L'employeur doit assurer l'accès de tou-te-s les agent-e-s à un service de médecine de prévention.

2.1.3.2. Afin de faire émerger partout une culture de la santé au travail et de la qualité de vie au travail, priorité doit être donnée à une politique de prévention pour chaque unité et chaque établissement (école, service, EPLE, EPSCP, EPST...). Pour cela, il est urgent de faire vivre le cadre réglementaire dans tous les établissements. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) en est la principale composante au sens du Code du travail. Une prévention nécessite l'inventaire des risques liés aux situations de travail. Cette démarche de prévention doit être l'occasion de générer un volet dédié à la prévention des risques psychosociaux.

2.1.3.3. Tou-te-s les agent-e-s doivent être sensibilisé-e-s et informé-e-s du cadre réglementaire relatif à la santé et à la sécurité au travail et notamment de l'existence des registres santé-sécurité au travail (RSST). Les personnels qui assurent une mission d'encadrement doivent être sensibilisé-e-s et formé-e-s à respecter ce cadre, et les agent-e-s de prévention des établissements doivent avoir le temps, la reconnaissance et les moyens d'assurer leurs missions.

Chaque agent-e doit être informé-e des risques au travail auxquels il-elle est exposé-e et des dispositifs de prévention et de signalement, y compris dans le domaine des risques psychosociaux, des violences sexistes et sexuelles au travail.

2.1.3.4. L'état du bâti, la présence d'amiante ou de problèmes environnementaux dans et aux abords des lieux de travail sont des problèmes régulièrement soulevés. Aussi, il est important d'agir localement pour qu'un Duerp soit généré et réévalué chaque année, en lien avec une dynamique de diagnostic partagé dans les unités de travail. Le Sgen-CFDT revendique le recensement et le traitement effectif des risques spécifiques qui doivent faire l'objet d'un dialogue social structuré.

2.1.3.5. Nous constatons que les agent-e-s ne connaissent pas ou peu l'existence du Duerp et ont du mal à se l'approprier. Le Sgen-CFDT soutiendra les militant-e-s et les équipes qui s'engagent pour permettre aux agent-e-s de s'impliquer dans cette démarche d'appropriation et de prévention des risques. Ce document est d'autant plus utile qu'il est établi de manière

concertée sur des temps de service dédiés. Cela doit faire l'objet d'une intégration dans les formations initiales et continues dispensées à tout-e-s les agent-e-s. Nos mandaté-e-s CHS-CT, dont il convient de maintenir l'expertise, sont une ressource que nous devons valoriser.

2.1.3.6. Dans le premier degré, le Sgen-CFDT revendique que le Duerp existe dans chaque école et non pas seulement au niveau départemental ou des circonscriptions. Ce Duerp doit être co-construit avec les collectivités territoriales, les agent-e-s et éventuellement des expert-e-s. Après son élaboration, il doit être validé par les autorités compétentes.

2.1.4. Bien vivre sa relation avec le public que l'on sert.

2.1.4.1. Si les agent-e-s sont la richesse du service public, être au service des usager-e-s est aussi source d'enrichissement personnel et professionnel.

2.1.4.2. Tout-e agent-e peut être mis-e en difficulté dans sa relation directe avec le public. C'est par exemple le cas de certains personnels pour la mise en œuvre de l'inclusion ou pour la mise en actes des valeurs de la République. C'est par exemple le cas de certains personnels pour la mise en œuvre de l'inclusion. Cela l'est d'autant plus que, dans nos métiers, la prise en charge de la diversité des publics n'est pas suffisamment intégrée dans la formation. Tout agent-e doit être protégé-e et accompagné-e par son administration pour faire face à ses difficultés. La gestion des ressources humaines de proximité peut le permettre. Pour cela, des moyens suffisants en personnels doivent lui être octroyés.

2.1.4.3. La formation des personnels en est une des clés, tout comme une dotation cohérente par rapport aux besoins.

2.1.4.4. Supervision et analyse de pratiques.

2.1.4.4.1. La mise en place effective d'une école inclusive nécessite que les personnels puissent travailler en équipes pluri-professionnelles, et soient accompagnés par des professionnel-le-s qualifié-e-s, avec une approche psychologique notamment. C'est ce que propose la démarche

de supervision. Cela doit permettre aux équipes comme aux individus d'être en capacité de répondre pleinement à ces publics et de bien le vivre. Cette démarche doit être proposée lorsque les personnels l'estiment nécessaire.

2.1.4.4.2. Le Sgen-CFDT revendique pour les agent-e-s, entre autres :

2.1.4.4.2.1. la mise en place de temps d'analyse de pratique et de groupes de paroles reconnus comme du temps de travail effectif ;

2.1.4.4.2.2. la prise en compte dans la formation de la dimension du rapport au public dans sa diversité.

2.1.5. Prendre en compte le professionnalisme des agent-e-s.

2.1.5.1. Les pilotages ministériel et académiques s'appuient à la fois sur des collectes statistiques de mesures de la performance et sur des procédures injonctives. Les personnels sont tenus de répondre à la fois aux demandes qui arrivent et au travail quotidien de leurs missions à remplir. Cela a des effets à la fois sur la charge et sur le sens du travail. Cela interroge aussi la confiance accordée au professionnalisme des personnels.

2.1.5.2. Le Sgen-CFDT revendique :

2.1.5.2.1. que la priorité dans le travail soit donnée à ce qui sert le plus directement les apprenant-e-s ou les personnels au service desquels ils sont ;

2.1.5.2.2. que du temps soit donné aux équipes pour construire les réponses singulières aux publics, à leur environnement et aux territoires.

2.1.5.3. Tous les personnels sont des professionnel-le-s à même de concevoir les réponses à apporter au public, à déterminer les priorités dans le travail. Cela suppose que de l'autonomie soit accordée aux individus comme aux équipes de travail. Cela participe aussi à l'émancipation. Le Sgen-CFDT réaffirme que les personnels de l'Éducation nationale ne sont pas de simples exécutant-e-s d'injonctions descendantes.

2.1.6. Prendre soin de soi, prendre soin des autres.

2.1.6.1. Face à un système ressenti bien souvent comme maltraitant, le Sgen-CFDT porte l'ambition d'un environnement de travail bienveillant, tant pour les apprenant-e-s que pour les personnels.

2.1.6.2. La mise en place d'organisations du travail qui laissent une large place à l'échange et à la collaboration participe à la construction d'un environnement empathique.

2.1.6.3. Cette ambition nécessite non seulement une mise en œuvre de programmes de formation à la construction collective, à la gestion des conflits et à la remédiation, mais aussi à l'accueil, à l'écoute ainsi qu'aux questions de l'empathie, de l'intelligence émotionnelle et des compétences psychosociales. Tous les personnels sont concernés et plus particulièrement les personnels assumant une mission d'encadrement.

2.2. L'articulation des temps.

2.2.0.1. Le Sgen-CFDT, en cohérence avec les débats et mandats de la CFDT, s'inscrit dans une appréhension globale de la question du temps tout au long de la vie prenant en compte la diversité des temps de formation, d'activité professionnelle, citoyenne, de loisirs et de retraite.

2.2.0.2. Le Sgen-CFDT rappelle sa volonté de permettre l'émancipation et l'épanouissement des agent-e-s dans leurs choix de vie personnelle et professionnelle.

2.2.0.3. Le Sgen-CFDT réaffirme en particulier la nécessité pour chacun-e de pouvoir prendre sa place de citoyen-ne dans la société comme au travail. C'est un impératif démocratique.

2.2.0.4. De manière générale, le Sgen-CFDT revendique le droit à une plus grande souplesse entre ces différents temps, avec des transitions moins brutales et réversibles.

2.2.0.5. C'est une condition nécessaire pour permettre à chacun-e d'avoir le pouvoir de vivre et d'agir.

2.2.0.6. La précarité de l'emploi est un obstacle à l'épanouissement dans la vie personnelle

comme professionnelle. Le Sgen-CFDT revendique la possibilité d'accéder à un contrat à durée indéterminée pour tous les types d'emploi occupés par des contractuel-le-s, notamment pour les assistant-e-s d'éducation.

2.2.1. Articulation temps de travail et temps personnel.

2.2.1.1. Un enjeu individuel et collectif.

2.2.1.1.1. À travers la grande diversité des métiers exercés au sein de notre champ de syndicalisation, les problématiques du temps sont un élément central de la vie personnelle et professionnelle des agent-e-s, individuellement et collectivement. Leur insuffisante prise en charge par l'employeur et par les collectifs de travail place souvent les agent-e-s dans des situations complexes. Cela peut les conduire à gérer des contradictions qui peuvent être insurmontables.

2.2.1.1.2. Pouvoir gérer, articuler sereinement les différents espaces de sa vie apporte bien-être et confort individuel. Cela permet d'être bien au travail et joue aussi sur l'ambiance des collectifs et l'efficacité dans le travail.

2.2.1.2. Pour un usage réel du compte épargne temps (CET) et une banque des temps.

2.2.1.2.1. La vie professionnelle de chaque agent-e est appelée à connaître des densités différentes tout au long de la vie. En fonction des périodes de la vie, des étapes d'un parcours professionnel, les travailleurs et travailleuses aspirent à pouvoir moduler leur activité professionnelle et disposer de temps personnel. La CFDT revendique la création d'une banque des temps intégrée dans le compte personnel d'activité (CPA).

2.2.1.2.2. Depuis 2002, le CET permet aux agent-e-s qui ne « consomment » pas l'intégralité de leurs congés annuels et RTT d'épargner des jours. Au maximum, l'agent-e peut ainsi disposer de 60 jours. De nombreuses et nombreux agent-e-s témoignent du non-respect du droit au CET.

2.2.1.2.3. Dans les services et les établissements, des agent-e-s subissent en effet une charge de travail qui les conduit à effectuer de nombreuses heures supplémentaires qu'il-elle-s ne peuvent

que récupérer. Un nombre important de récupérations conduit à un nombre important de congés non pris. Le CET est alors le seul moyen pour compenser des congés non pris.

2.2.1.2.4. Le Sgen-CFDT revendique le respect de l'accès au CET qui deviendrait un droit opposable pour l'agent-e.

2.2.1.2.5. Le congrès mandate le conseil fédéral pour un travail sur la banque de temps afin de trouver des éléments de compensation convenables pour les personnels d'encadrement et notamment les personnels de direction.

2.2.1.3. Reconnaissance et effectivité du droit à la déconnexion.

2.2.1.3.1. L'environnement professionnel des agent-e-s évolue. L'évolution des attentes des publics et de la société en général, les contraintes de mobilité pour les agent-e-s, ainsi que de nouveaux outils à disposition des personnels bouleversent les modalités effectives du travail en présentiel.

2.2.1.3.2. Selon les métiers et les missions exercées, ces changements peuvent être facteurs d'émancipation, mais aussi générer de nouvelles contraintes.

2.2.1.3.3. Le droit à la déconnexion est une exigence pour tout-e-s les agent-e-s. À ce titre, il doit relever d'une négociation et d'un protocole précis.

2.2.1.3.3.1. Le Sgen-CFDT revendique l'effectivité d'un droit à la déconnexion. Ce qui implique en particulier le droit de ne pas être sollicité-e par la hiérarchie ou de ne pas répondre hors du temps de travail dédié ou choisi.

2.2.1.3.3.2. Le Sgen-CFDT revendique la négociation d'accords locaux pour réguler la communication électronique, ou à défaut, l'application d'une charte élaborée par l'employeur (ou ses représentant-e-s) après avis du comité technique compétent. Celle-ci doit permettre, en particulier, de cadrer les échanges entre l'agent-e et son-sa supérieur-e hiérarchique. Ce besoin est particulièrement prégnant pour certain-es agent-e-s comme les directeurs et directrices d'école dans leur rapport aux Dasen et IEN.

2.2.1.3.4. Pour les enseignant·e·s, le Sgen-CFDT revendique que le temps de travail à distance (en non-présentiel) soit reconnu comme partie intégrante du service.

2.2.2. Le temps de travail de chacun·e.

2.2.2.1. Un enjeu individuel et collectif.

2.2.2.1.1. Le Sgen-CFDT fait le constat et déplore que le temps de travail des agent·e·s soit trop souvent aujourd'hui une importante variable d'ajustement pour s'adapter aux cycles d'activité ou pallier les pénuries de postes (recrutement ou remplacement). Fréquemment, le temps professionnel déborde sur le temps personnel, et le Sgen-CFDT attend de l'État employeur qu'il mette en place des garde-fous à cette source d'épuisement professionnel, au lieu de l'entretenir.

2.2.2.1.2. Cela peut se traduire pour les agent·e·s à la fois par un développement de temps de travail non compensé et une intensification des activités. Cela participe également à une dégradation du service offert aux publics.

2.2.2.1.3. Cela contribue au ressenti qu'ont nombre d'agent·e·s de mal faire leur travail.

2.2.2.1.4. Le Sgen CFDT revendique :

2.2.2.1.4.1. une meilleure reconnaissance du travail réellement effectué ;

2.2.2.1.4.2. une organisation du temps de travail individuel qui s'inscrit dans un collectif de travail en permettant d'atteindre les objectifs de service public ;

2.2.2.1.4.3. de réguler et négocier une répartition du temps de travail sur des cycles de plusieurs semaines voire sur l'année en veillant à une amplitude journalière légale et respectueuse de la santé des agent·e·s.

2.2.2.2. Personnels Biatss, agent·e·s des Crous, d'encadrement, psy-EN et CPE.

2.2.2.2.1. Diversité des situations.

2.2.2.2.1.1. Si tout·e·s les agent·e·s voient leur temps de travail défini par les 1607 heures annualisées, force est de constater qu'une

très grande diversité dans la mise en œuvre existe dans les services déconcentrés, dans les établissements scolaires comme dans ceux de l'enseignement supérieur et de la recherche.

2.2.2.2.1.2. Ces différences s'expliquent par les accords posés en 2002 suite à la mise en place des 35 heures. Elles posent aujourd'hui parfois problème en matière d'équité, de mobilité et d'attractivité.

2.2.2.2.1.3. Les agent·e·s connaissent souvent mal leur droit en matière de temps hebdomadaire de travail, de prise en compte des 20 minutes de pause, de durée maximale journalière comme hebdomadaire.

2.2.2.2.1.4. Le Sgen-CFDT continuera d'accompagner les agent·e·s pour leur permettre de mieux connaître et faire respecter leur droit en matière de temps de travail.

2.2.2.2.2. Obligations du service public.

2.2.2.2.2.1. Le maintien et le renforcement du service public nécessitent pour certain·e·s agent·e·s des modulations particulières de leur temps de travail, notamment pour les personnels d'encadrement. Il en est ainsi des personnels de direction dans les EPLE, mais également d'agent·e·s soumis à des extensions d'amplitude horaire comme dans les bibliothèques, les services à l'étudiant·e ou encore les laboratoires. On peut aussi citer la continuité des services informatiques qui nécessitent la mise en place d'astreintes.

2.2.2.2.2.2. Ce temps de travail doit être pleinement négocié. Il doit être reconnu financièrement ou en temps de récupération et permettre de respecter l'équilibre de vie des agent·e·s.

2.2.2.2.2.3. La rémunération des astreintes et des permanences pour certaines catégories d'agent·e·s est effective depuis 2018 dans les services centraux du MENJ et du MESRI, et dans les services déconcentrés du MEN. Le Sgen-CFDT revendique que cette possibilité soit étendue aux agent·e·s de l'ESR et des EPLE, et que les montants associés soient revalorisés.

2.2.2.2.4. Le Sgen-CFDT revendique, pour tous les personnels titulaires et contractuel·le·s, que tout dépassement d'obligations horaires doit donner lieu à rémunération ou récupération.

2.2.2.3. Pour les personnels enseignants et formateurs.

2.2.2.3.1. Pour les personnels enseignants de l'enseignement scolaire, la définition strictement hebdomadaire du temps de service ne les protège pas de la surcharge de travail ni de l'évolution d'une réécriture d'un décret sur le temps scolaire (36 semaines de classe). Un cadre hebdomadaire trop strict peut, par ailleurs, être un frein à l'émancipation individuelle et collective des personnels.

2.2.2.3.2. C'est pourquoi le congrès mandate le conseil fédéral pour qu'il mène une analyse sur une nouvelle définition précise du temps de service des enseignants pour, à la fois :

2.2.2.3.2.1. mieux reconnaître le travail «réel» avec la prise en compte de toutes les tâches effectuées ;

2.2.2.3.2.2. donner le droit à un·e agent·e et à un collectif de travail d'organiser le temps sur un cycle de plusieurs semaines voire sur une année ;

2.2.2.3.2.3. ouvrir le droit à une structure d'enseignement d'aménager le temps scolaire pour l'adapter aux contraintes et réalités territoriales tant climatiques que structurelles.

2.2.2.3.2.4. Cette organisation annuelle ne doit pas être un prétexte à une augmentation de la charge de travail des enseignant·e·s et formateur·trice·s.

2.2.2.3.3. Le Sgen-CFDT considère que les obligations réglementaires de service de 2014 ne constituent qu'une première étape, avec la reconnaissance de certaines missions en dehors de la classe, et qu'il est nécessaire aujourd'hui d'aller plus loin.

2.2.2.3.4. Pour les personnels enseignants du 1^{er} et du 2nd degré d'une part, comme pour les enseignant·e·s-chercheur·e·s de l'ESR d'autre part, le Sgen-CFDT réaffirme l'objectif d'un corps unique et non «uniforme», gage de

cohérence et de prise en compte de spécificités professionnelles.

2.2.2.3.5. C'est pourquoi le Sgen-CFDT revendique en particulier :

2.2.2.3.5.1. dans le 1^{er} degré, une baisse du temps de face-à-face pédagogique hebdomadaire et une redéfinition des 108 h ;

2.2.2.3.5.2. dans le 2nd degré, la redéfinition des trois blocs et leur fongibilité (modulation de service).

2.2.2.3.6. La modulation des ORS des enseignant·e·s est un levier d'émancipation au travail. Elle existe dans l'ESR. Elle est possible et souhaitable dans le scolaire.

2.2.2.3.7. Le service des enseignant·e·s-chercheur·e·s est déjà défini sur une base annuelle. Le Sgen-CFDT revendique la reconnaissance de la place de la recherche universitaire. Il ne pourra donc pas accepter que soient ajoutées encore des heures d'enseignement aux enseignant·e·s-chercheur·e·s qui n'en manquent déjà pas avec la hausse des effectifs étudiants. Cela conduirait à amputer leur capacité de recherche.

2.2.2.3.8. Ce serait aussi aller à l'encontre de l'esprit de la loi Orientation réussite étudiante. La mise en place de dispositifs d'accompagnement pour les étudiant·e·s en difficulté et des parcours pédagogiques individualisés nécessite un accompagnement renforcé des étudiant·e·s par les enseignant·e·s. Pour cela, il·elle·s doivent disposer de temps.

2.2.2.4. Pour les personnels d'accompagnement AESH, accompagnant·e·s des élèves en situation de handicap :

2.2.2.4.1. le Sgen-CFDT revendique pour les AESH la création d'un corps statutaire d'AESH de catégorie B ;

2.2.2.4.2. le Sgen-CFDT revendique la reconnaissance dans leur temps de travail de toutes les activités liées à leurs missions définies dans le cadre de gestion.

2.2.2.5. Temps de travail et fin de carrière.

2.2.2.5.1. En termes de temps de travail, l'émancipation doit aussi consister à pouvoir choisir à tout moment de sa carrière de travailler différemment, voire de travailler moins, quitte à gagner moins.

2.2.2.5.2. Dans le cadre de la réforme sur la retraite, le Sgen-CFDT revendique le droit aux agent-e-s de choisir de partir avant l'âge légal.

2.2.2.5.3. Tout-e agent-e doit pouvoir bénéficier du droit à la retraite progressive pour aménager sa fin de carrière.

2.3. Pour des mobilités choisies.

2.3.0. La mobilité s'entend de deux manières : géographique ou professionnelle. Elle constitue un des droits fondamentaux des personnels titulaires comme contractuels. Celles-ci et ceux-ci doivent pouvoir l'exercer sans être pénalisés-e-s dans leur parcours professionnel. Aujourd'hui, les règles désavantageuses de reclassement constituent un frein à la mobilité professionnelle.

2.3.1. Attractivité.

2.3.1.1. Dès l'entrée dans la carrière, la question de la mobilité se pose.

2.3.1.2. Aujourd'hui, les débuts de carrière s'accompagnent souvent d'une mobilité subie. L'absence d'accompagnement dans ce cadre et la faiblesse des rémunérations en début de carrière jouent fortement sur le manque d'attractivité de certains métiers et certains territoires.

2.3.1.3. Au-delà de la rémunération qui peut contribuer à l'attractivité, le congrès mandate le conseil fédéral pour travailler sur des modes de recrutement, d'accompagnement et d'affectation qui permettraient une meilleure répartition des personnels et des compétences, y compris dans le nouveau cadre posé par la loi de transformation de la fonction publique.

2.3.1.4. De même, le congrès mandate le conseil fédéral pour réfléchir aux évolutions du Conseil national des universités.

2.3.2. Mobilités géographiques.

2.3.2.1. Le Sgen-CFDT revendique que les CAP soient de nouveau compétentes pour la mobilité.

2.3.2.2. Les priorités définies par la loi pour l'obtention d'un poste dans le cadre de la mutation doivent être respectées.

2.3.2.3. Pour certains corps dont la mutation est principalement basée sur le profil du-de la candidat-e (enseignant-e-chercheur-e, ITRF, Bibliothèque...), le Sgen-CFDT revendique la prise en compte, à profil équivalent, des situations de rapprochement de conjoint-e ou situation de handicap au regard des candidatures à mutation sur tout poste (mouvement spécifique, mutation au fil de l'eau, campagne synchronisée de recrutement).

2.3.2.4. Les personnels doivent également pouvoir effectuer une mobilité régulièrement. Le Sgen-CFDT revendique l'instauration d'un délai au-delà duquel une mutation volontaire doit pouvoir être effective. Celle-ci doit également se dérouler en toute transparence et selon des règles qui doivent être discutées entre employeurs et représentant-e-s du personnel.

2.3.2.5. Cette attention à la prise en compte des priorités légales et à la transparence des critères d'attribution des postes a été portée par le Sgen-CFDT, à l'automne 2019, lors des discussions sur les lignes directrices de gestion (LDG).

2.3.2.5.1. Le Sgen-CFDT continuera de porter ces exigences chaque année lors des discussions sur les LDG au niveau national comme dans les académies.

2.3.2.5.2. Le Sgen-CFDT revendique que les représentant-e-s du personnel aient les moyens et les informations nécessaires pour accompagner et défendre les agent-e-s qui les sollicitent. Le Sgen-CFDT demande le rétablissement des attributions des instances paritaires telles qu'elles existaient avant la loi de modernisation de la Fonction publique.

2.3.2.6. Le Sgen-CFDT revendique qu'une priorité de mobilité soit accordée aux personnels ayant le statut d'aidant-e de parents proches (ascendant-e-s, frères et sœurs).

2.3.2.7. Le Sgen-CFDT revendique la mise en place d'une campagne de mutation à date unique pour tous les ITRF comme cela existe pour les autres corps Biatss, à côté de la campagne de mutations au fil de l'eau.

2.3.2.8. Cette question de la mobilité est particulièrement prégnante pour les enseignant·e·s-chercheur·e·s, aussi le Sgen-CFDT revendique :

2.3.2.8.1. la création d'un mouvement spécifique de mutation pour les enseignant·e·s-chercheur·e·s dans le cadre d'un calendrier distinct de la campagne synchronisée de recrutement et la fixation d'un contingent d'emplois, par établissement, à pourvoir exclusivement par cette voie (au moins 10 % du nombre total des postes publiés au cours de l'année);

2.3.2.8.2. l'examen de ces demandes de mutation uniquement par le conseil académique en formation restreinte (ou l'organe en tenant lieu).

2.3.2.9. Le Sgen-CFDT revendique des plateformes nationales dédiées aux mutations pour faire connaître aussi largement que possible la liste des postes à pourvoir par cette voie, avec candidature en ligne et suivi du dossier.

2.3.2.10. Pour tous les personnels contractuels, le Sgen-CFDT revendique que les lignes directrices de gestion intègrent des préconisations et des règles au même titre que pour les agent·e·s titulaires.

2.3.3. Mobilités professionnelles.

2.3.3.1. Le droit à être accompagné·e.

2.3.3.1.1. Dans le contexte de réforme de la fonction publique, d'incitation à la mobilité, et de la demande croissante des agent·e·s de maîtriser leur parcours professionnel, ces dernier·e·s doivent avoir accès à un accompagnement de qualité, réalisé par des professionnel·le·s compétent·e·s, disponibles et indépendant·e·s de la hiérarchie des agent·e·s.

2.3.3.1.2. Le conseil en évolution professionnelle est un droit de l'agent·e, en particulier dans le cadre de la mise en œuvre de son compte personnel de formation (CPF).

2.3.3.1.3. Tout·e agent·e doit pouvoir faire reconnaître les compétences acquises par l'expérience, et de ce fait pouvoir changer de fonction s'il·elle le désire.

2.3.3.1.4. Pour le Sgen-CFDT, le·la conseiller·e en évolution professionnelle est un·e professionnel·le qualifié·e, connaissant bien les métiers et le fonctionnement au sein de nos champs professionnels, et ayant à sa disposition des outils et réseaux qu'il·elle peut activer en fonction des besoins des agent·e·s demandeur·se·s. Il·elle a un rôle de conseil de premier niveau, mais peut également coordonner l'intervention d'autres professionnel·le·s autour des problématiques rencontrées.

2.3.3.1.5. Certains postes requièrent des compétences spécifiques.

2.3.3.1.5.1. Ceux-ci doivent être cartographiés, définis en termes de compétences et soumis à consultation des comités sociaux d'administration (CSA). La procédure de recrutement doit être transparente.

2.3.3.1.5.2. Le congrès mandate le conseil fédéral pour réfléchir à une politique de ressources humaines incluant la mobilité. S'il faut garantir une stabilité à tout personnel titulaire comme non-titulaire, il faut aussi reconnaître le renouvellement des équipes comme évolution du service rendu.

2.3.3.2. Évoluer dans sa carrière.

2.3.3.2.1. Des formations sur le temps de travail doivent être proposées par l'employeur pour permettre le passage à la catégorie d'emploi supérieure (C à B, B à A, A à A+) ou pour l'accès à l'emploi titulaire.

2.3.3.2.2. La mobilité secteur privé – secteur public doit être facilitée pour les personnes volontaires. Cela suppose l'identification et la reconnaissance des compétences nécessaires pour occuper le poste, une formation obligatoire d'adaptation à l'emploi et à un reclassement non pénalisant.

2.3.4. Gestion des ressources humaines de proximité.

2.3.4.1. La réforme de la fonction publique comme l'évolution des attentes des agent-e-s imposent la mise en place d'une nouvelle GRH, prenant en compte la diversité des besoins des territoires, comme celle des expériences, parcours et aspirations des personnels.

2.3.4.2. La création des conseiller-e-s RH de proximité peut être, de ce point de vue, un progrès. Ces dernier-e-s ne pourront cependant remplir leurs missions que s'il-elle-s en ont les moyens, en compétences, en temps, et matériels. Il-elle-s ne trouveront leur place dans l'organisation, entre les supérieur-e-s direct-e-s des agent-e-s et les corps d'inspection, qu'à la condition que l'institution considère leur travail comme légitime et utile.

2.4. La formation des agent-e-s.

2.4.1. La formation tout au long de la vie (FTLV).

2.4.1.1. La formation doit structurer tous les métiers tout au long du parcours professionnel des agent-e-s. C'est pourquoi la distinction formation initiale et formation continue doit être dépassée pour privilégier une approche de formation tout au long de la vie.

2.4.1.2. Cette approche de FTLV implique de repenser le schéma de carrière actuel et le rôle des concours.

2.4.1.2.1. Force est de constater que ce schéma enferme aujourd'hui le-la fonctionnaire, en particulier les personnels enseignants et d'éducation, dans un corps difficilement compatible avec l'idée même d'évolution professionnelle et de mobilité de carrière.

2.4.1.2.2. Le concours ne devrait être qu'une des modalités de recrutement d'un individu dans une fonction avec un mode de validation des connaissances et des compétences professionnelles, sans préjuger ni hypothéquer d'une évolution professionnelle.

2.4.1.3. Tous les agent-e-s titulaires et contractuel-le-s ont besoin d'une formation à la prise de fonction, à l'évolution de leur métier, à l'adaptation aux contextes et aux publics.

2.4.1.3.1. Le Sgen-CFDT revendique une formation qualifiante, certifiante, diplômante afin d'assurer la transférabilité des compétences et de permettre à tou-te-s les agent-e-s de prendre appui sur leur formation pour construire leur parcours professionnel.

2.4.1.3.2. La connaissance du cadre d'emploi (système, public...) fait partie de la formation, comme condition indispensable à l'émancipation.

2.4.1.3.3. L'employeur a l'obligation de former les agent-e-s à leurs devoirs mais aussi à leurs droits.

2.4.1.3.4. Dans ce cadre, les organisations syndicales représentatives peuvent faire partie des intervenant-e-s.

2.4.2. La formation continue.

2.4.2.0. Le Sgen-CFDT rappelle depuis plusieurs années l'importance de la formation et la nécessité de se former. Aujourd'hui, pour défendre le service public d'éducation, protéger les agent-e-s et leur permettre de bien exercer leur mission, le Sgen-CFDT affirme que la formation est une responsabilité et une obligation partagée entre les agent-e-s et l'employeur.

2.4.2.1. La formation est un droit opposable pour l'agent-e.

2.4.2.1.1. Tout agent-e doit pouvoir accéder à la formation continue dans des délais raisonnables. C'est pourquoi le Sgen-CFDT revendique le droit à la formation comme un droit opposable de l'agent-e face à l'employeur.

2.4.2.2. La formation est une responsabilité de l'employeur.

2.4.2.2.1. Il n'est plus acceptable qu'un-e agent-e de nos ministères puisse continuer de travailler de nombreuses années sans jamais participer à des actions de formation continue adaptées.

2.4.2.2.2. C'est pourtant une responsabilité de l'employeur :

2.4.2.2.2.1. de recueillir les besoins auprès des agent-e-s ;

2.4.2.2.2. de permettre à un·e agent·e de continuer à exercer ses fonctions de manière efficace et professionnelle;

2.4.2.2.3. d'appliquer le principe d'adaptabilité de service public.

2.4.2.3. Les conditions nécessaires à l'obligation de formation.

2.4.2.3.1. La formation continue doit devenir une obligation professionnelle pour l'agent·e. L'agent·e est à même d'évaluer ses besoins en matière de formation, et donc de faire des choix au sein d'une offre de formation.

2.4.2.3.2. Le Sgen-CFDT revendique des conditions précises de mise en œuvre qui sont de la responsabilité de l'employeur :

2.4.2.3.2.1. des contenus adaptés et pertinents;

2.4.2.3.2.2. une formation de formateur·trice et de tuteur·trice de qualité, et reconnue avec les conditions matérielles et humaines pour permettre aux formateur·trice·s de poursuivre leurs missions, mais en les recentrant sur les objectifs de formation;

2.4.2.3.2.3. une formation à l'accueil de nouveaux·elles agent·e·s;

2.4.2.3.2.4. des personnels de remplacement en nombre suffisant pour que la satisfaction des besoins de formation ne se fasse pas au détriment du fonctionnement des établissements;

2.4.2.3.2.5. des conditions d'accessibilité acceptables (distance...);

2.4.2.3.2.6. une reconnaissance (en temps ou en indemnités). La formation ne doit pas représenter une charge de travail supplémentaire pour les agent·e·s;

2.4.2.3.2.7. des dispositifs incitatifs (aides garde d'enfants...);

2.4.2.3.2.8. la prise en charge effective des frais de déplacements et de repas.

2.4.3. Le compte personnel de formation.

2.4.3.1. Le compte personnel de formation doit permettre aux agent·e·s d'être acteur·trice·s de leur parcours de formation. Il a vocation à s'articuler aux dispositifs de conseil en évolution professionnelle. Il contribue au développement professionnel de chaque agent·e.

2.4.3.2. Le Sgen-CFDT veut une mise en place effective, équitable et transparente des droits pour chaque agent·e. C'est pourquoi il revendique :

2.4.3.2.1. un pilotage cohérent au niveau de chaque ministère;

2.4.3.2.2. des règles de gouvernance locale précises, avec la participation des représentant·e·s des personnels;

2.4.3.2.3. un financement pérenne et non fongible avec d'autres budgets.

2.5. La rémunération comme condition d'un travail émancipateur.

2.5.1. La rémunération est une composante essentielle du travail au cours des différentes étapes de la carrière.

2.5.1.1. Les niveaux de rémunération obtenus ou attendus sont la traduction d'une forme de reconnaissance par l'employeur, dès le recrutement, d'un niveau de compétences académiques et professionnelles.

2.5.1.2. Les perspectives de déroulement de carrière reconnaissent le développement de l'expérience et de l'expertise.

2.5.1.2.1. Le Sgen-CFDT réfléchira pendant le mandat au statut des AESH, des assistant·e·s d'éducation, assistant·e·s pédagogiques et assistant·e·s de prévention et de sécurité et à leur évolution de carrière.

2.5.1.3. Plus généralement, les niveaux et les évolutions des rémunérations des agent·e·s publics montrent l'importance que les ministères, l'État et de manière plus large la société accordent, à travers la rémunération des agent·e·s publics, aux missions qu'il·elle·s exercent. Le Sgen-CFDT

revendique la revalorisation annuelle du point d'indice, calée à minima sur l'évolution du coût de la vie.

2.5.2. Les niveaux de rémunérations sont aussi pour les personnels la traduction et la reconnaissance de leur implication et de l'importance de leur travail. Une attention particulière doit être portée à la rémunération des accompagnant·e·s des élèves en situation de handicap.

2.5.2.1. Dans ce cadre, les inégalités catégorielles des grilles ne sont plus acceptables. Il est en effet anormal que le rapport entre pied et sommet de grille soit de 1,42 pour une catégorie C et de 2,17 pour une catégorie A. Pour le Sgen-CFDT, les grilles et les déroulements de carrière doivent être redéfinis afin d'assurer des débuts de carrières soutenables et une progressivité de la carrière.

2.5.2.2. Le niveau de rémunération des personnels contractuels (enseignant·e·s, Biats, AESH...) doit être fixé en prenant en compte, notamment, de l'expérience acquise au cours de parcours antérieurs.

2.5.3. Le débat sur les retraites a mis en évidence le préjudice subi par les professions de nos ministères depuis plus de 30 ans et la disparité des régimes indemnitaires entre ministères et au sein de nos ministères. De ce fait, le Sgen-CFDT revendique un alignement sur les rémunérations versées aux agent·e·s qui occupent des catégories équivalentes dans d'autres ministères.

2.5.4. Dans le cadre de la refonte des rémunérations, le Sgen-CFDT revendique l'application d'un principe simple : « travail égal, salaire égal ».

2.5.4.1. Ces écarts seront amplifiés par la multiplication des statuts parallèles sur des fonctions identiques, introduits par la loi de Transformation de la Fonction publique et certaines dispositions de la LPR (CDD, CDI de projet, CDI pour l'ensemble des catégories...).

2.5.4.2. De même, nous dénonçons la disparité générée par la présence de corps ou catégories différents face aux mêmes élèves qui préparent les mêmes types d'examens au sein d'un même établissement scolaire.

2.5.4.3. Les personnels placés dans les mêmes conditions de travail difficiles doivent aussi pouvoir bénéficier des mêmes primes (les AED et AESH en Réseau d'éducation prioritaire par exemple).

2.5.5. Pour les personnels Biats ou les ITA, le Rifseep n'a pas tenu ses promesses d'une meilleure harmonisation entre fonctions publiques, entre académies et établissements.

2.5.5.1. Cela s'explique à la fois par le manque de moyens financiers engagés, par un manque de pilotage ministériel et des manques de dialogue social, en particulier au niveau local. Les effets sont, par exemple, assez désastreux en termes d'attractivité et de mobilité pour les attaché·e·s du MEN.

2.5.5.2. Le Sgen-CFDT revendique :

2.5.5.2.1. la mise en place d'un bilan préalable à de nouvelles discussions permettant de remettre à plat la cartographie des postes et leur classement dans les groupes de fonction ;

2.5.5.2.2. une augmentation conséquente des enveloppes budgétaires pour permettre d'atteindre les niveaux indemnitaires de postes équivalents dans d'autres fonctions publiques et pour avoir des marges de discussion dans le classement des postes dans les groupes de fonction ;

2.5.5.2.3. un dispositif de requalification des postes et d'augmentation des volumes de listes d'aptitude, et de concours internes pour éviter de réparer par l'indemnitaire la sous-qualification d'un poste ; il convient de réfléchir à l'attractivité des métiers, ce qui permettrait à la fois d'augmenter le niveau général de recrutement mais aussi de développer la mixité des professions ; le Sgen-CFDT rappelle également que les contractuel·le·s qui le souhaitent ont vocation à être titularisé·e·s ;

2.5.5.2.4. l'alignement des régimes indemnitaires des personnels logés et non-logés des EPLE et des services déconcentrés ;

2.5.5.2.4.1. le versement d'une indemnité de résidence qui permette à l'agent·e de se loger à proximité de son lieu de travail.

2.5.6. En attendant d'obtenir le corps unique, il faut faire converger et harmoniser par le haut les rémunérations entre corps et par lieu de travail ou type d'établissement. Pour les personnels de la filière enseignante, les professeur·e·s d'école doivent faire l'objet d'un effort particulier.

2.5.7. De manière générale, il faut repenser, en lien avec la fonction publique, les politiques salariales et les déroulements de carrière dans nos ministères. Dans ce cadre, un nouveau système de prime harmonisé doit faire l'objet d'un travail précis pour toutes les catégories, notamment pour permettre la rémunération du travail invisible sans nouvelle mission. Les fonctionnaires sans primes doivent bénéficier d'une revalorisation de leur rémunération et d'une refonte de leur carrière. Les heures supplémentaires ne peuvent tenir lieu de politique salariale, par exemple la 2nde HSA imposable aux enseignants du 2nd degré.

2.5.8. Le Sgen-CFDT demande une participation significative de l'employeur à la complémentaire santé et à la prévoyance.

2.5.8.1. Pour la couverture santé, l'employeur public doit prendre en charge une participation comparable à celle qui existe dans le secteur privé, avec l'Ani. Cette revendication doit s'accompagner d'une analyse préalable de certaines conséquences malheureuses de la mise en œuvre de cet accord en termes de qualité de couverture.

2.5.8.2. En cas d'arrêt de travail de plus de trois mois, l'agent·e public·que est aujourd'hui rémunéré·e à mi-traitement. Or ce risque de prévoyance ne devrait pas être à sa seule charge. Pour le Sgen-CFDT, l'employeur doit assumer sa part de solidarité quels que soient les accidents de la vie. Cette situation est particulièrement prégnante pour les agent·e·s qui ont de faibles revenus.

2.5.8.3. Le Sgen-CFDT ne se reconnaît pas dans les offres qui individualisent la couverture du risque, il privilégie au contraire une prise en charge par des organismes réellement solidaires que sont certaines mutuelles.

2.5.9. Les règles de reclassement sont aujourd'hui illisibles et surtout injustes.

2.5.9.1. Les entrant·e·s dans la carrière ne doivent pas être pénalisé·e·s en fonction de leur parcours antérieur et du type de concours qu'il·elle·s ont passé.

2.5.9.2. Les agent·e·s ne doivent à aucun moment de leur parcours être pénalisé·e·s par le changement de fonction publique. C'est souvent le cas de nombreux personnels, par exemple, les infirmier·e·s issu·e·s de la Fonction publique hospitalière poursuivant leur carrière dans la Fonction publique d'État.

2.5.9.3. Le Sgen-CFDT revendique une reprise d'ancienneté identique, quelles que soient les fonctions occupées antérieurement à l'entrée dans la carrière de fonctionnaire. Nous revendiquons une reprise d'au moins 3/4 des services antérieurs.

2.5.10. L'action sociale.

2.5.10.1. L'action sociale est un ensemble de prestations qui permettent d'améliorer les conditions de vie des agent·e·s de l'État et de leurs familles, dans les domaines du logement, de l'enfance, de la restauration, de la culture et des loisirs. Ces dispositifs sont souvent méconnus des agent·e·s et certains ne sont pas accessibles aux contractuel·le·s.

2.5.10.2. Le Sgen-CFDT revendique :

2.5.10.2.1. le même droit à l'action sociale que les titulaires pour tout·e·s les contractuel·le·s (AESH, AED...);

2.5.10.2.2. la concrétisation de l'engagement de donner le Pass'Éducation aux agent·e·s des services administratifs;

la concrétisation de l'engagement de donner le Pass'Éducation aux agent·e·s des services administratifs, et de l'étendre à l'ensemble des personnels de l'ESR.

2.5.10.2.3. une augmentation de la part de la masse salariale consacrée à l'action sociale;

2.5.10.2.4. une communication fréquente à l'attention de tou·te·s les agent·e·s.

2.6. Poursuivre le chantier de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations.

2.6.1. Un enjeu de formation et d'éducation populaire.

2.6.1.1. Pour le Sgen-CFDT, il est nécessaire de sensibiliser et former les agent-e-s aux discriminations tout au long de la carrière, qu'elles soient involontaires ou non, dont il-elle-s pourraient être victimes, témoins, ou auteur-trice-s involontaires.

2.6.1.2. Le Sgen-CFDT revendique que toute formation institutionnelle des personnels ait le souci de prendre en compte les problématiques de l'égalité fille-garçon, des violences sexistes et sexuelles sur le lieu de travail et de l'égalité professionnelle.

2.6.2. Un état des lieux pour agir sur l'égalité professionnelle.

2.6.2.1. Le Sgen-CFDT revendique une identification par l'employeur des biais dans l'organisation du travail qui produisent des inégalités. Le Sgen-CFDT s'engage à faire des propositions pour y remédier.

2.6.2.2. Le Sgen-CFDT pourra être amené à formuler des propositions comportant des « discriminations positives » visant à compenser des inégalités produites par des textes pourtant purement égalitaires.

2.6.3. Sans attendre, pour l'égalité professionnelle.

2.6.3.1. Le Sgen-CFDT s'engage pour une déclinaison de l'accord égalité professionnelle repris dans le titre V de la loi TFP dans chaque académie.

2.6.3.2. Lors de la sortie de nouveaux textes réglementaires ou statutaires, le Sgen-CFDT

s'assurera que ni leur écriture ni leurs effets ne produiront de discrimination indirecte envers les femmes.

2.6.3.3. Dans la filière enseignante, lorsque le congé maternité intervient au moment du rendez-vous de carrière, le Sgen-CFDT revendique la mise en place d'un dispositif de compensation.

2.6.3.4. Le Sgen-CFDT revendique l'inscription dans les lignes directrices de gestion des promotions de l'égalité professionnelle femme-homme. Cela doit se traduire par la promotion à la mixité proportionnelle au corps.

2.6.4. Lutte contre les discriminations LGBTI+.

2.6.4.1. Pour lutter contre les discriminations qui peuvent toucher des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes, et pour garantir qu'il-elle-s vivent sereinement sur leur lieu de travail, il convient notamment :

2.6.4.1.1. de leur garantir l'accès aux lieux qui leur conviennent (internat, blocs sanitaires...);

2.6.4.1.2. d'obtenir l'instauration d'un congé spécifique de droit pour les personnes en transition d'identité de genre;

2.6.4.1.3. de rendre effectif, dans toutes les structures, l'usage du prénom choisi.

2.6.5. Meilleure prise en compte du handicap.

2.6.5.1. Le Sgen-CFDT exige :

2.6.5.1.1. le respect de la loi de 2005, en particulier quant à l'embauche réservée aux travailleuses et travailleurs en situation de handicap visible ou non;

2.6.5.1.2. une meilleure prise en compte du handicap dans le recrutement, dans le reclassement ainsi que pour les aménagements de postes.

PARTIE III

Faire vivre un syndicalisme proche, utile et efficace

3.0.1. La force de notre syndicalisme, ce sont ses adhérent-e-s et ses militant-e-s. Le contact humain et la proximité doivent être privilégiés et permettre à chacun-e de s'inscrire dans une démarche émancipatrice et dans une dimension collective. Nous développer renforce notre légitimité. Le Sgen-CFDT doit être un lieu de connaissance, de formation, de mobilisation, de participation et d'action, d'entraide et de solidarité, pour les agent-e-s, nos adhérent-e-s, nos militant-e-s, nos responsables.

3.0.2. Nous adapter en continu aux évolutions sociales et sociétales est une nécessité pour nous mettre en situation d'accueillir celles et ceux qui se reconnaissent dans nos propositions de justice et de progrès social, comme celles du Pacte du pouvoir de vivre.

3.0.3. Face à l'augmentation des sollicitations, à l'apparition de nouvelles attentes, les structures doivent mieux dialoguer et coopérer ensemble. Au sein de la CFDT, première organisation syndicale, nous voulons que le Sgen-CFDT soit accessible à tou-te-s les agent-e-s, reconnu pour l'engagement de ses militant-e-s, sa capacité à impulser des actions collectives sur les lieux de travail et à obtenir des résultats, et pour la qualité des services aux adhérent-e-s.

3.1. Des adhérentes et adhérents plus nombreux-ses.

3.1.1. Un syndicalisme d'adhérent-e-s.

3.1.1.1. La mission du Sgen-CFDT est de rassembler les agent-e-s pour favoriser leur émancipation individuelle et collective, et contribuer à la construction d'un service public répondant aux exigences de justice et de progrès social pour toutes et tous, usager-e-s et acteur-trice-s.

3.1.1.2. Notre organisation syndicale tire sa force de la qualité de ses revendications, de ses résultats aux élections professionnelles et de son nombre d'adhérent-e-s. Elle doit donc se donner les moyens de faire connaître son projet, de progresser en nombre de voix et de faire adhérer un maximum d'agent-e-s.

3.1.1.3. Notre organisation doit permettre aux adhérent-e-s de trouver leur place dans l'organisation, de participer à la vie du collectif, à la construction de ses orientations et propositions.

3.1.1.4. Notre ambition est de permettre aux adhérent-e-s d'être acteur-trice-s du Sgen-CFDT. Chacun-e doit pouvoir s'inscrire dans une dimension collective sur son lieu de travail : c'est le premier pas de l'émancipation en pesant et en agissant sur le réel au plus près des réalités du travail.

3.1.2. Une plus grande place à nos adhérent-e-s.

3.1.2.1. Pour faire vivre notre syndicalisme d'adhérent-e-s et les fidéliser, nous devons réaffirmer ce que nous apportons en plus à nos adhérent-e-s par rapport aux agent-e-s qui ne sont pas adhérent-e-s.

3.1.2.2. Nous devons nous organiser collectivement pour pouvoir garantir des droits à tout adhérent-e qui règle sa cotisation :

3.1.2.2.1. être accueilli-e et intégré-e au Sgen-CFDT et à la CFDT, et avoir les repères permettant de comprendre notre organisation et ses valeurs ;

3.1.2.2.2. pouvoir solliciter facilement l'organisation, avoir une information privilégiée et avoir une réponse rapide et de qualité, assortie d'un suivi ;

3.1.2.2.3. avoir accès à une information adaptée ;

3.1.2.2.4. avoir les moyens et repères pour participer à la vie de l'organisation ;

3.1.2.2.5. bénéficier de la Caisse nationale d'action syndicale (CNAS).

3.1.2.3. Un-e adhérent-e doit bénéficier d'un contact régulier et personnalisé de son syndicat, de sa section et ne pas rester isolé-e : le-la rencontrer, discuter avec lui-elle, prendre en compte ses attentes et aspirations et lui faire des propositions pour rejoindre un collectif et vivre une expérience de syndicalisme avec d'autres.

3.1.2.4. Notre mission est de travailler à proposer des occasions de développement des capacités de chacun-e, à s'émanciper individuellement et collectivement : des espaces de vie syndicale et de débats pour s'informer, confronter ses idées, s'exprimer, écouter, se forger une opinion, partager une vie de groupe, s'organiser, se former et agir avec d'autres pour obtenir des avancées.

3.1.3. Renforcer les services aux adhérent-e-s et entre les adhérent-e-s.

3.1.3.1. Un syndicalisme de services assumé pour faire la preuve de notre utilité à l'adhérent-e. Faire du syndicalisme, ce sont d'abord des contacts humains, de la proximité, des réponses à des questions de parcours professionnels, d'accès à des droits, de regard posé sur des situations individuelles de nos adhérent-e-s.

3.1.3.2. Nous devons continuer à enrichir et faire vivre une offre Sgen-CFDT aux adhérent-e-s :

3.1.3.2.1. conseil et accompagnement individualisé des adhérent-e-s sur leur parcours professionnel ;

3.1.3.2.2. protection juridique et défense syndicale ;

3.1.3.2.3. accompagnement des personnels les plus précaires et les plus fragiles (contractuel-le-s à temps partiel imposé ou se retrouvant sans contrat, AESH...);

3.1.3.2.4. accueil et contacts avec les personnels néo-titulaires d'enseignement, d'éducation et d'orientation arrivant d'autres académies pour

un début de carrière, en particulier dans les académies d'Amiens, Créteil et Versailles.

3.1.3.3. Développer notre syndicalisme, c'est donner du sens à ce que nous proposons. Au-delà du service, il s'agit de créer des solidarités comme des parrainages, des projets avec les structures interprofessionnelles...

3.1.3.4. La fédération s'engage à accompagner les équipes pour tester des idées, innover et mutualiser les innovations de services aux adhérent-e-s.

3.1.3.5. Nous devons nous donner les moyens de transformer l'adhésion pour le service en une adhésion de conviction aux valeurs et au projet du Sgen-CFDT et de la CFDT. Cela passe par la proposition de participer à des temps de dimension collective.

3.1.3.6. Nous devons également donner régulièrement à nos adhérent-e-s des occasions de s'inscrire dans une dimension interprofessionnelle CFDT et un projet de société global.

3.1.3.7. C'est aussi permettre à chacun de se retrouver dans les solidarités et les dynamiques plus larges, exprimées dans les 66 propositions du Pacte du pouvoir de vivre et partager un objectif commun : ne plus dissocier les questions sociales, économiques et environnementales pour donner à chacun le pouvoir de vivre. Cette dynamique appelle aussi de nouvelles formes d'engagement, en lien avec la transition écologique et le développement durable.

3.1.4. Accueillir de nouveaux-elles adhérent-e-s.

3.1.4.1. Il est nécessaire d'être nombreux et nombreuses et d'horizons professionnels divers, pour dynamiser les sections syndicales, les collectifs sur les lieux de travail, les équipes syndicales et permettre à tout agent-e d'avoir accès au Sgen-CFDT et à la CFDT.

3.1.4.2. Pour réaliser de nouvelles adhésions, il faut d'abord systématiser la proposition d'adhésion à tou-te-s les agent-e-s qui demandent à bénéficier de nos services, à celles et ceux qui ont rencontré un-e militant-e, aux sympathisant-e-s, aux élu-e-s, colistières et colistiers sur des listes Sgen-CFDT.

3.1.4.3. Le travail de proximité doit être la première de nos priorités pour nous faire connaître comme représentant·e du Sgen-CFDT. Notre priorité est d'aller rencontrer les agent·e·s sur leurs lieux de travail, ou dans les lieux qu'il·elle·s fréquentent : permanences, rendez-vous personnalisés, diffusion d'enquête, tractage, visite d'établissement. Parmi ces moyens, les réunions ou heures d'information sont des lieux privilégiés pour parler travail, inviter à la réflexion et porter le débat dans les lieux de travail. C'est donner la possibilité à chacun·e de venir s'informer, de débattre sans contrainte, donner envie de faire, de s'organiser dans un collectif, de construire du collectif, d'agir et d'obtenir des avancées.

3.1.4.4. Pour que tout·e agent·e puisse avoir accès au Sgen-CFDT, et notamment pour tou·te·s celles et ceux que l'on ne peut pas rencontrer, nous portons nos efforts sur une communication qui donne accès à de l'information catégorielle et donne à voir clairement notre projet de transformation sociale, nos propositions et revendications. Notre présence sur le web et les réseaux sociaux doit donner envie de nous rejoindre, de nous connaître, et de participer aux initiatives et actions proposées (colloques, échanges de pratiques professionnelles, permanences mutations, rendez-vous de carrière...). Les sites internet des syndicats constituent une voie d'accès complémentaire vers l'adhésion, même si l'action de proximité reste essentielle.

3.1.5. Améliorer la qualité des données collectées.

3.1.5.1. Améliorer la qualité des données concernant nos adhérent·e·s et nos sympathisant·e·s représente un enjeu majeur pour fidéliser davantage les premier·e·s et faire adhérer les second·e·s. À cette fin, il nous faut nous doter d'outils numériques adaptés, sécurisés, partagés et coconstruits avec les syndicats. Ces nouveaux outils (et les usages associés) devront aussi permettre d'améliorer les conditions de travail militant, par exemple en réduisant les tâches répétitives ou en favorisant le travail à distance et collaboratif.

3.1.5.2. Être en mesure de connaître les interactions d'un·e adhérent·e ou d'un·e sympathisant·e avec le Sgen-CFDT, c'est être en capacité de mieux répondre à ses aspirations en

l'associant à des actions qui lui tiennent à cœur, comme de participer, voire d'animer des temps collectifs (HMIS, RIS, formations syndicales, ateliers professionnels...). C'est offrir aux équipes militantes des contacts plus pertinents facilitant la proposition d'adhésion et de services adaptés.

3.1.5.3. Repérer nos futur·e·s militant·e·s.

3.1.5.3.1. Enrichir les liens avec nos adhérent·e·s et en garder la mémoire peut permettre de repérer les personnes qui souhaitent participer davantage à la vie d'un collectif syndical, du collectif dans son lieu de travail à l'équipe du syndicat.

3.1.5.3.2. Prendre appui sur ce qu'on sait de l'adhérent·e facilite la proposition qu'on peut lui faire de participer et s'engager plus.

3.1.5.3.3. Cette préoccupation s'articule avec le principe du respect de la vie privée et de la réglementation générale européenne sur la protection des données personnelles.

3.2. Notre identité syndicale dans le contexte actuel.

3.2.1. Convaincre de notre utilité dans un environnement de défiance.

3.2.1.1. Notre syndicalisme général et confédéré est en mesure de porter une critique sociale, de dénoncer les situations d'injustice en s'appuyant sur la recherche et sur des analyses fines, pour faire des propositions concrètes de transformation bénéfiques aux agent·e·s. Pour changer l'image du syndicalisme, nous devons aller à leur rencontre et proposer à tou·te·s celles et ceux qui ont envie de nuances, et de reconnaître que le monde est complexe, de participer à la réflexion, de faire surgir des idées novatrices.

3.2.1.2. Cet objectif nous engage à multiplier les occasions de susciter le débat partout où cela est possible au plus proche des agent·e·s, dans les lieux de travail. C'est un enjeu majeur pour faire vivre la démocratie. Cette proximité, force de notre organisation, contribue à construire et enrichir nos revendications, dans une démarche de démocratie participative. Les expressions de toutes et tous sont utiles pour agir sur le réel et obtenir des résultats.

3.2.2. Rencontrer les agent-e-s et donner à chacun-e les moyens de débattre.

3.2.2.1. Le débat et l'éducation populaire sont l'une des marques de fabrique de la CFDT. Le débat est un lieu de partage, de connaissance mutuelle et de confrontation démocratique.

3.2.2.2. Notre crédibilité et notre différenciation résident dans la poursuite de démarches engagées dans des cadres collectifs comme les réunions d'informations syndicales Sgen-CFDT du type « Parlons travail », qui permettent d'être en phase avec les besoins et aspirations des agent-e-s. Nous devons en faire un marqueur de notre organisation.

3.2.2.3. Ces démarches nous invitent à interroger les agent-e-s, les écouter, leur donner des éléments pour analyser des situations collectives de travail, répondre à leurs questions et leur donner accès aux informations, accompagner leurs réflexions pour mieux débattre et prendre des positions éclairées. La fédération continuera à mettre à disposition des militant-e-s, sur l'espace militant, les démarches construites dans ce sens (questionnaires, réunions thématiques...).

3.2.3. Favoriser un dialogue social constructif.

3.2.3.1. Un syndicalisme de transformation sociale nous engage à dialoguer et à négocier à tous les niveaux du système éducatif, de formation et de recherche, et ce, quel-que soit l'interlocuteur-trice. Face à ces interlocuteur-trice-s locaux-ales ou nationaux-ales que nous ne choisissons pas, nous défendons toujours nos valeurs. Nous devons investir chaque espace de dialogue prévu par la législation, chaque instance, y compris sur nos lieux de travail, et être demandeur-se et exigeant-e pour en obtenir chaque fois que cela est nécessaire. Pour autant, malgré notre volonté cédétiste d'action via le dialogue social, nous devons être conscient-e-s de ses limites dans notre champ professionnel : surdité de nos interlocuteur-trice-s et marges de négociation extrêmement faibles, situation aggravée par la loi de transformation de la fonction publique. Ce constat doit aussi nous amener à ne pas surinvestir ces instances au détriment du contact avec nos adhérent-e-s et les personnels. Il doit également nous amener à nous interroger sur la façon d'en tirer profit pour les agent-e-s.

3.2.3.2. Accepter le dialogue et le rendre efficace nécessite, de part et d'autre, des compromis lorsque ceux-ci permettent d'acter des avancées mesurables pour les agent-e-s, sans transiger sur nos valeurs. Aboutir à des compromis, c'est permettre à des collègues de penser l'avenir et de continuer la négociation pour essayer d'obtenir mieux.

3.2.3.3. C'est au plus près des besoins des personnels que le dialogue est le plus pertinent pour obtenir des résultats concrets pour les collègues. Le Sgen-CFDT doit soutenir les agent-e-s pour qu'il-elle-s s'emparent des lieux de proximité qui leur permettent d'agir sur le travail.

3.2.3.4. La loi de transformation de la fonction publique a conduit à vider les CAP d'une large partie de leurs compétences, ce qui introduit de l'aléa, du doute et de la suspicion. Accompagner les personnels dans le suivi de leurs carrières est devenu beaucoup plus difficile. Le Sgen-CFDT agira à tous les niveaux pour le retour de pratiques garantissant la transparence et le respect des droits des personnels. Parallèlement, les équipes syndicales et la fédération doivent réfléchir aux nouveaux modes d'organisation et de syndicalisation autour du suivi de carrière.

3.2.3.5. La loi de transformation de la fonction publique ouvre la possibilité de négocier des accords locaux. Nous devons nous en emparer pour agir à tous les niveaux. C'est un puissant levier pour redonner aux agent-e-s le pouvoir d'agir sur leur travail. La loi introduit les formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail attachées aux comités sociaux d'administration pour remplacer les CHS-CT, véritables outils pour agir sur les conditions de travail. Le Sgen-CFDT doit obtenir des ministères les marges de manœuvre nécessaires à un dialogue social de proximité efficace.

3.2.3.6. Toute démarche de prévention au sein d'un établissement ou d'une unité de travail doit être collective et partagée pour qu'elle soit utile et qu'elle réponde aux besoins des agent-e-s. Ce qui signifie que les collectifs de travail doivent pouvoir élaborer sereinement et régulièrement des diagnostics qui concernent l'organisation du travail, les relations de travail, l'usage des espaces et l'équilibre des temps de travail.

3.2.3.7. Pour mener un dialogue social constructif, il faut aussi que les cadres de l'EN, de l'ESR, de l'enseignement français à l'étranger, de JS et de l'EAP y soient davantage formé-e-s. Ceci permettra de dépasser les écueils parfois rencontrés (autoritarisme, instances non réunies, décisions anticipées...).

3.2.4. Valoriser les résultats de notre action, et notamment de la négociation.

3.2.4.1. Dire ce qu'on a obtenu, c'est ce qui nous permet de peser et d'emporter l'adhésion auprès des agent-e-s qui attendent des changements pour la fonction publique. Des acquis, nous en avons obtenus et continuons à en obtenir (la prime de précarité pour les contrats inférieurs ou égaux à douze mois par exemple).

3.2.4.2. Il nous faut valoriser ce travail de négociation et les résultats obtenus auprès de nos militant-e-s pour qu'il-elle-s puissent les porter en allant au contact des agent-e-s. Dans les structures, il est indispensable de prendre le temps de la discussion, de l'explication, de l'écoute, du débat afin de construire ensemble, adhérent-e-s et militant-e-s, un syndicalisme émancipateur qui nous ressemble.

3.2.4.3. Il faut diffuser et rendre facilement accessibles toutes les informations et outils nécessaires à la compréhension des sujets d'actualité revendicative pour les adhérent-e-s et les agent-e-s. Nous devons porter nos efforts sur la lisibilité, la qualité, la clarté, la réactivité de notre communication pour que chacun-e puisse s'approprier les sujets et en discuter sur son lieu de travail avec ses collègues.

3.2.5. S'appuyer sur la CFDT et ses partenariats.

3.2.5.1. Le Pacte du pouvoir de vivre représente une occasion à saisir pour créer de nouvelles alliances autour de propositions partagées. La fédération des Sgen-CFDT travaillera avec les partenaires signataires volontaires autour de la déclinaison sectorielle des propositions du pacte, dans un esprit de confrontations positives et d'enrichissements réciproques mis au service du projet autour de valeurs communes. Elle s'attachera avec ses syndicats à s'inscrire dans l'organisation d'actions locales pour assurer la

déclinaison et la diffusion de ces propositions dans les instances de dialogue social.

3.2.5.2. Notre action syndicale et l'organisation de nos instances devront incarner pleinement l'égalité militante femme-homme. C'est un sujet que nous portons fortement, en lien avec la CFDT, et il se traduit par un engagement réel pour obtenir l'égalité professionnelle femme-homme. Cela nécessite de porter une attention particulière à la place que nous faisons aux femmes dans notre organisation. L'obligation de mixité proportionnelle des listes aux élections professionnelles a permis de vérifier qu'il est possible d'atteindre une mixité réelle.

3.2.6. Innover dans nos modes d'action.

3.2.6.1. Un Sgen-CFDT plus fort, c'est avant tout une organisation forte de ses équipes militantes et de ses adhérent-e-s. L'utilité de notre organisation s'apprécie par les avancées obtenues pour les agent-e-s et le partage et la promotion de nos valeurs.

3.2.6.2. Nous continuerons à imaginer de nouvelles formes d'actions, de nouveaux modes de mobilisation pour répondre aux aspirations de nos adhérent-e-s et créer une dynamique de syndicalisation. À titre d'exemple, la pratique de l'interpellation et de la rencontre de parlementaires pour exposer et faire avancer nos propositions devra être poursuivie si les résultats paraissent probants.

3.2.6.3. Nous continuerons à engager une réflexion sur d'autres pistes d'actions, complémentaires aux mobilisations traditionnelles et adaptées aux modalités d'engagement de nos adhérent-e-s, qui nous permettent de porter clairement et distinctement nos valeurs, comme les actions auprès de l'opinion publique et dans l'espace public.

3.2.6.4. Les actions juridiques régulières (tribunal administratif, Conseil d'État ou Cour de justice européenne) obligent l'employeur. En ce sens, la fédération des Sgen-CFDT, en lien avec les syndicats, doit continuer à développer sa capacité à mener des actions juridiques tant individuelles que collectives ou principielles comme elle l'a fait par exemple sur la question de la gratuité de l'accès à l'enseignement supérieur.

3.3. Une organisation plus efficace, forte de ses militant-e-s.

3.3.1. Renforcer l'émancipation des militant-e-s.

3.3.1.1. Nous devons donner à nos militant-e-s, les moyens de s'émanciper dans leurs pratiques syndicales, car il-elle-s sont les premier-e-s acteur-trice-s du Sgen-CFDT. Nous devons garantir aux militant-e-s le droit à être accompagné-e-s dans leurs pratiques syndicales et le droit d'être formé-e-s pour acquérir les compétences indispensables à leurs missions.

3.3.1.2. Pour qu'il-elle-s contribuent à l'émancipation des adhérent-e-s et des agent-e-s, il faut qu'il-elle-s puissent participer aux débats et à la construction des propositions, revendications et actions du Sgen-CFDT, en être fier-e-s et les faire vivre jusqu'aux collectifs de travail.

3.3.2. Garantir aux militant-e-s un droit à l'accompagnement.

3.3.2.1. La CFDT dans l'ensemble de ses composantes s'est engagée politiquement, lors du congrès de Rennes, dans la construction d'un dispositif, l'ARC (accompagnement-ressources-conseil) qui traduit cette priorité et consiste à garantir ce droit en le rendant effectif.

3.3.2.2. Cette priorité partagée par la fédération des Sgen-CFDT doit permettre de garantir à tout-e-s les militant-e-s le droit à :

3.3.2.2.1. un accès facilité à tous les moyens et expertises au sein de toute la CFDT ;

3.3.2.2.2. une écoute et un accompagnement dans leur action, leurs pratiques, réalisés par un-e membre du syndicat, ou lorsque ce n'est pas possible, par un-e militant-e formé-e d'une autre structure professionnelle ou interprofessionnelle en articulation avec le syndicat.

3.3.2.3. La fédération s'engage dans l'ARC pour rendre possibles progressivement le repérage et la formation d'accompagnant-e-s. Elle participe à l'écriture et la mise à disposition de ressources fonctions publiques pour les militant-e-s autour des mandats, de la vie de section ou de collectif syndical, de la négociation...

3.3.3. Garantir aux militant-e-s un droit à la formation.

3.3.3.1. La fédération doit proposer aux militant-e-s des formations d'expertise professionnelle et politique, qui leur permettent de porter les positions du Sgen-CFDT et de la CFDT sur les sujets d'actualité revendicative et de faire face aux discours et aux attaques d'où qu'ils viennent. La qualité du service apporté aux collègues est un élément de fierté militante. Cela nécessite de renforcer notre technicité, notre connaissance de l'actualité revendicative et nos positionnements fondés sur nos valeurs. Il faut développer nos compétences sur la prise de parole et le positionnement dans le groupe.

3.3.3.2. La formation syndicale doit faciliter nos pratiques de syndicalisme de proximité. Il faut former des secrétaires de section, des responsables syndicaux de collectifs pour dynamiser des sections ou des collectifs syndicaux dans les lieux de travail. Pour cela, elle doit permettre aux militant-e-s de s'approprier et bien connaître les sujets d'actualité revendicative pour s'engager, animer des réunions sur ces thèmes avec les adhérent-e-s et les agent-e-s.

3.3.3.3. Les évolutions réglementaires, notamment celles liées à la loi de transformation de la fonction publique, impliquent de mettre à disposition des outils et des formations pour les équipes militantes : pratique du dialogue social de proximité et négociation, mission et place des conseiller-e-s syndicales et syndicaux et des adhérent-e-s acteur-trice-s, accompagnement individuel et défense syndicale.

3.3.3.4. Nos formations doivent avoir comme fil rouge l'égalité femme-homme. Nous sommes tou-te-s porteur-se-s de biais, conscients ou inconscients, dont nous devons nous défaire. Elles doivent inciter chaque militant-e à porter syndicalement l'égalité professionnelle femme-homme ainsi que le sujet des violences sexistes et sexuelles au travail.

3.3.3.5. Il est également indispensable de penser les contenus et les modalités de formation au regard de notre engagement dans la transition écologique.

3.3.3.6. La fédération doit interroger les besoins des secrétaires de syndicats et de leurs instances, des conseiller·e·s fédéraux·ales et de la commission exécutive. En parallèle à la réflexion confédérale sur « l'École des cadres », nous devons définir le socle commun de compétences qui permettra de construire les formations indispensables aux militant·e·s en responsabilité. Cela suppose de documenter davantage les rôles (fiches, guides pratiques) pour faciliter l'exercice de leur fonction.

3.3.3.7. Notre fonctionnement doit tenir compte des nouvelles formes d'engagement et garantir le bien-être des militant·e·s. À ce titre, tout·e militant·e qui accueille et accompagne des militant·e·s, des adhérent·e·s, des agent·e·s doit être formé·e à l'écoute active.

3.3.4. Mieux coopérer.

3.3.4.1. Pour donner la priorité à notre capacité de répondre aux attentes des collectifs syndicaux, nous nous donnons la souplesse d'organisation en nous appuyant les un·e·s sur les autres pour mieux répartir les rôles et les efforts.

3.3.4.2. Rendre le fédéralisme opérationnel, c'est organiser la manière de mieux associer les adhérent·e·s, accompagner les militant·e·s, de servir l'intérêt général de notre organisation. Cela nécessite des relations régulières avec l'ensemble des structures de la CFDT, en respectant les réalités des territoires et en privilégiant la proximité.

3.3.4.3. Dans cette perspective, nos coopérations concrètes ont pour objectif de dégager les militant·e·s de toutes les tâches qui leur prennent du temps au détriment du syndicalisme de proximité, et cela tout en respectant leur qualité de vie, ce qui suppose entre autres le respect du droit à la déconnexion. Pour y parvenir, la fédération développe et met à disposition une offre à destination de ses syndicats pour aller à la rencontre des agent·e·s :

3.3.4.3.1. des outils, notamment numériques, qui facilitent la prise en charge des tâches techniques ou gestionnaires : gestion du site du syndicat, maquettage des dépliant d'accueil des stagiaires ;

3.3.4.3.2. des ressources et une expertise, sous des modalités diverses, adaptées et adaptables aux réalités locales et aux besoins propres à

chaque syndicat : mise à disposition de modules de formation sur la DHG, d'intervenant·e fédéral·e autour de l'établissement du 1^{er} degré.

3.3.4.4. Par ailleurs, la fédération accompagnera les syndicats vers la mutualisation de leurs productions et pratiques. Il s'agit là aussi d'économiser nos ressources, de limiter les redondances en collaborant davantage, et ainsi d'être plus réactifs aux sollicitations. La fédération s'attache à ce que soient mis en réseau et connus les formations syndicales, les colloques organisés localement et reproductibles ailleurs, les expériences syndicales et compétences locales utiles à d'autres syndicats... Chaque fois que cela est possible, elle favorise le rapprochement entre structures CFDT, en lien avec l'interprofessionnel pour partager des expériences, mutualiser et aller sur le terrain.

3.3.4.5 Dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche, la fédération impulse et soutient la coopération de ses différents syndicats intervenant sur un même site ou un même territoire. Au sein de la Confédération, elle porte cette même préoccupation avec l'ensemble des syndicats et structures intervenant dans le champ Enseignement supérieur, Recherche et innovation.

3.3.4.6. Notre organisation fédérale se structure progressivement et consacre des ressources militantes fédérales pour être en mesure de répondre aux demandes des syndicats, mais aussi de proposer et faire connaître une offre claire et adaptée, notamment par des dispositifs d'aide à l'organisation et à la structuration des équipes syndicales. Elle doit être en capacité :

3.3.4.6.1. de favoriser un dialogue régulier entre fédération et syndicats, entre syndicats et fédération ;

3.3.4.6.2. d'améliorer et structurer la connaissance de chaque structure, de ses ressources, ses dynamiques et ses difficultés ;

3.3.4.6.3. d'assurer un suivi et un accompagnement adapté à chaque structure.

3.3.4.7. Le conseil national doit enrichir la relation et la connaissance mutuelle entre la fédération et des syndicats et aider au fonctionnement général de la fédération et de ses syndicats.