



Profession ÉDUCATION

N° 295 | Mars-avril 2024 | 2,50 €



CONGRÈS DE LORIENT

13^e congrès fédéral
13-17 mai 2024

3 ÉDITO

Un congrès, c'est...

L'engagement du syndicat organisateur – cette année, le Sgen Bretagne –, un temps démocratique fort et un grand rassemblement militant.

4 ENTRETIENS

Catherine Nave-Bekhti, secrétaire générale du Sgen-CFDT

« Le manque d'argent pour faire fonctionner le système d'éducation et de formation est une préoccupation majeure pour nos collègues. Cela dégrade leurs conditions de travail. »

Marilyse Léon, secrétaire générale de la CFDT

« L'action syndicale est un continuum. »

9 UN CONGRÈS DANS L'HISTOIRE

Démocratie et projet

Avec le congrès du Sgen-CFDT qui se tiendra à partir du 13 mai à Lorient, une nouvelle page pourrait s'écrire pour affirmer l'identité de notre organisation...

15 CANDIDAT·E·S

Élection du conseil fédéral et de la commission exécutive

Les candidat·e·s.

16 DÉBATS

Les neuf débats au Congrès

Des délibérations pour plus d'actions.

18 RAPPORT D'ACTIVITÉ

Bilan...

des trois années écoulées.

36 PROJETS DE RÉOLUTION

Trois projets de résolution

Faire une place à chacune et à chacun pour les réussites de toutes et de tous. • Pouvoir agir sur son travail. • Pour un engagement syndical renoué.

70 GLOSSAIRE

Sigles et acronymes...

dans nos champs de syndicalisation.

71 PROGRAMME

Déroulé du congrès

Les rendez-vous du 13 au 17 mai.

DIRECTRICE DE LA PUBLICATION : Catherine Nave-Bekhti. **RÉDACTEUR·TRICE EN CHEF :** Alexis Torchet et Aline Noël. **SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, MAQUETTE :** Christophe Caulier. **ILLUSTRATEUR :** Édouard Steegmann. **RÉDACTION :** Laurent Gomez, Bruno Jaouen, Aline Noël, Odile Nave, Alexis Torchet. **IMPRESSION :** L'Artésienne – Liévin. **N° CPPAP :** 1025S07555. **ISSN :** 1143-2705. **Fédération des Syndicats généraux de l'Éducation nationale et de la Recherche publique** 47/49 avenue Simon Bolivar 75950 Paris cedex 19. Tél. : 01 56 41 51 00. Fax : 01 56 41 51 11. Mèl : fede@sgen.cfdt.fr – http://www.sgen.cfdt.fr. **LA PHOTO DE COUVERTURE AINSI QUE TOUTES LES PHOTOS DE LORIENT SONT DE LUC GRIMONPREZ. LOGO DE FRANCIS BLANCHEMANCHE**





Alexis TORCHET
Secrétaire national

ÉDITO

Un congrès, c'est...

Un congrès, c'est d'abord l'engagement du syndicat organisateur – cette année le sgen bretagne : dix militantes et militants préparent l'événement depuis un an et quarante bénévoles adhérent·e·s vont s'impliquer pour sa réussite du 13 au 17 mai.

Un congrès, c'est un temps démocratique important pour notre organisation : des débats préparatoires ont eu lieu au conseil fédéral pour préparer un rapport d'activité, quinze propositions de modifications statutaires et trois avant-projets de résolutions. Ils se sont poursuivis dans les syndicats avec 788 propositions d'amendements à ces avant-projets qui sont devenus les projets de résolutions que vous trouverez dans ces pages avec des amendements soumis au débat du congrès. Durant cette phase préparatoire, trente-six militantes et militants issu·e·s des syndicats se sont porté·e·s candidat·e·s pour siéger au conseil fédéral au côté des dix candidates et candidats présenté·e·s par le conseil fédéral sortant.

Ce congrès, enfin, c'est un rassemblement de militant·e·s d'autant plus important qu'il n'a pas eu lieu « en présentiel » depuis 2016 : 280 délégué·e·s des syndicats, dont 35 jeunes et 60 militant·e·s de la fédération vont se retrouver durant cinq jours pour débattre et échanger pour dessiner les quatre prochaines années de notre organisation, et même au-delà.

Rendez-vous donc à Lorient du 13 au 17 mai !

27 mars 2024

Catherine Nave-Bekhti

Secrétaire générale du Sgen-CFDT

« NOUS AVONS BESOIN DE RENFORCER NOTRE CAPACITÉ À LUTTER CONTRE LES IDÉES D'EXTRÊME DROITE ET AUSSI LE REPLI SUR LES INTÉRÊTS INDIVIDUELS »

Le dernier mandat écoulé (2021-2024) a vu une succession de crises (sanitaire, démocratique, sociale, écologique), parfois concomitantes. Qu'en tirer en matière de politiques syndicales, tant au niveau de la méthode que des moyens ?

➊ Au cours de ce mandat, nous avons été confronté-e-s à de nombreuses crises, dont plusieurs sont des crises lentes et longues : épidémie de Covid, défiance croissante envers les pouvoirs publics et montée de l'extrême droite, attentats perpétrés par des personnes se réclamant d'un islamisme terroriste, épisodes météorologiques extrêmes. Toutes ont des conséquences majeures pour le système public d'éducation, de formation et de recherche, et donc pour les agent-e-s qui y travaillent.

Pour aborder ces crises dans le cadre syndical, l'ensemble des structures qui composent la fédération ont mis à fond sur les échanges entre nous. Cette mise en réseau la plus fréquente possible nous a permis, à toutes et tous, syndicats et fédération, d'être au rendez-vous des attentes des agent-e-s. Nous étions en mesure de répondre aux questions des collègues et de structurer des revendications portées au niveau local et au niveau national, dans tous nos champs de syndicalisation.

Ces tout derniers mois, le système scolaire a été confronté à des menaces majeures pour la sécurité des agent-e-s. L'assassinat par un terroriste islamiste de Dominique Bernard a été le douloureux rappel du fait que l'École est particulièrement visée par le terrorisme islamiste, comme nous l'avait déjà démontré, hélas, l'assassinat de Samuel Paty. Ces dernières semaines, ce sont les piratages et les messages de menaces de mort et d'attentat qui fragilisent l'École.

C'est grâce au lien avec les équipes syndicales que la fédération peut être au plus proche des réalités et des besoins des personnels sans déformer les faits, ce qui est particulièrement important. Dans une période où se multiplient les comportements de divulgation et de diffusion massive de messages erronés, voire diffamants, nous sommes appelé-e-s à agir avec la plus grande responsabilité. C'est nécessaire quand on ne veut pas alimenter la haine au sein de notre pays, ni accentuer les fractures, quand on veut avec responsabilité et lucidité regarder en face les



© Sylvie Perron

menaces qui pèsent sur l'École, qu'elle viennent d'intégrismes religieux ou de l'extrême droite.

Quels bilans poser dans les différents champs de syndicalisation du Sgen, et quels chantiers seraient, selon toi, à poursuivre ou à initier en priorité ?

➤ Depuis en fait 2017, nous sommes confronté-e-s à des politiques éducatives qui sont aux antipodes de notre vision pour l'École. Ces politiques contribuent plutôt au renforcement des inégalités. Les renoncements à la mixité sociale et scolaire, et à des actions résolues pour dénouer les fils de la reproduction sociale sont parmi les illustrations de cette orientation politique délétère. Malgré toutes nos propositions, malgré l'énergie que nous mettons au dialogue avec les autorités ministérielles, force est de constater que, du côté de la politique éducative, nous n'obtenons pas gain de cause. Dans l'Enseignement supérieur et la Recherche, les financements n'ont pas suivi les ambitions qui étaient inscrites dans la loi dite Orientation et réussite des étudiant-e-s pour l'accompagnement des lycéen-ne-s puis des étudiant-e-s.

Le rattachement du périmètre Jeunesse et Sports, que nous étions les seuls à ne pas vouloir, n'a pas permis une articulation efficace des politiques éducatives et de jeunesse – c'était patent au moment des émeutes de l'été 2023, et dans le processus de la révision des contrats de ville.

Il faut donc redonner du sens aux politiques d'éducation, de formation et de recherche, et les financer à la hauteur des ambitions affichées. À défaut, les personnels sont confrontés à des injonctions qui peuvent sembler contradictoires, et ne disposent de toute façon pas des moyens pour réaliser les missions qui leur sont confiées. C'est nécessaire pour rendre le système éducatif plus inclusif, sans dégrader les conditions de travail des personnels.

Nous avons besoin aussi de renforcer notre capacité à nous, militantes et militants syndicaux-ales, à lutter contre les idées d'extrême droite et aussi contre le repli sur les intérêts individuels qui aboutissent à ce qu'une bonne partie de la population soutient, aujourd'hui, des politiques éducatives qui vont

continuer à fracturer notre société, à renforcer les inégalités et à attiser le ressentiment. Enfin, à ce jour, il n'y a toujours pas de réel dialogue social pour construire la transformation écologique du système d'éducation, de formation et de recherche... Il est plus que temps de s'y mettre vraiment !

« LES DÉPENSES
CONSENTIES PAR
L'ÉTAT JUSQU'À
PRÉSENT NE
SUFFISENT PAS :
LE PASSIF ÉTAIT
TRÈS LOURD
ET L'INFLATION
RÉCENTE A ROGNÉ
LE POUVOIR
D'ACHAT »

Le manque d'argent (qu'il s'agisse des rémunérations ou des budgets alloués) semble une préoccupation majeure aujourd'hui. Quelles sont les positions du Sgen-CFDT à ce sujet ?

➤ Depuis plusieurs années maintenant, le Sgen-CFDT a dénoncé l'insuffisance des investissements pour les jeunes dans notre pays. Cela s'est confirmé au fur et à mesure des années, et les coupes budgétaires annoncées en février 2024 renforcent cette situation. C'est donc sans surprise que le manque d'argent pour faire fonctionner le système d'éducation et de formation est une préoccupation majeure pour nos collègues. Cela dégrade leurs conditions de travail. Sur le volet des rémunérations, nous avons réussi à obtenir pour l'ensemble des agent-e-s que nous représentons des mesures améliorant leur rémunération. Mais les dépenses consenties par l'État jusqu'à présent ne suffisent pas : le passif était très lourd et l'inflation récente a rogné le pouvoir d'achat. Beaucoup de nos collègues ne perçoivent donc pas les revalorisations. C'est pourquoi nous continuons à revendiquer une démarche pluriannuelle en matière de revalorisation : une loi ou un accord majoritaire le permettraient. Pour nous, il faut conduire ces investissements dans les deux dimensions : soutien au système d'éducation et de formation, revalorisation des rémunérations des personnels. Le système est tellement fragile que sans ces investissements, on ne parviendra pas à recruter les personnels, les former

correctement pour qu'ils assurent le service public d'éducation, de formation et de recherche. Il en va de la préparation de notre avenir, tant sur le plan des idées que de la capacité des jeunes d'aujourd'hui à décider de leur vie demain.

« IL FAUT SORTIR D'UNE SITUATION OÙ NOUS SUBISSONS DES ÉVÈNEMENTS CLIMATIQUES EXTRÊMES DANS L'URGENCE ET SANS PERSPECTIVE D'AMÉLIORATION DE NOS CONDITIONS DE VIE, ET DE TRAVAIL. »

Autre point, le manque de temps est déploré dans bon nombre de nos métiers. Cette constante recouvre-t-elle toujours la même réalité ? Et quelles propositions sont avancées par le Sgen ?

• Le manque d'investissement dans le système public d'éducation, de formation et de recherche se traduit concrètement par le fait que les personnels ne sont pas en nombre suffisant pour assurer l'ensemble des missions qui leur sont confiées. Dans le même temps, ces missions se sont accrues : école inclusive depuis 2005, déploiement du service national universel (SNU) qui pèse lourdement sur les personnels de la Jeunesse et des Sports, augmentation importante du nombre d'étudiant-e-s ces dernières années. Tout cela aboutit à ce que dans tous les métiers que nous représentons, à chaque fois que je rencontre des militants et militantes, des adhérents et des adhérentes, le discours qui revient est le même : « nous manquons de temps pour bien faire notre travail. Au niveau plus global, nous observons dans les chiffres relatifs à la santé et à la sécurité au travail l'augmentation des risques psychosociaux et des cas d'épuisement professionnel ».

Pour le Sgen-CFDT, sortir de cette spirale négative suppose des investissements, je me répète. Il faut aussi une autre approche du travail et du collectif de travail. Nous revendiquons la mise en place d'espaces de dialogue pour redonner confiance aux agent-e-s et leur permettre d'agir sur leur travail. Nous demandons aussi aux différents ministères et aux différentes administrations déconcentrées de s'engager dans une logique de négociation sur la

qualité de vie et les conditions de travail. Ces deux démarches sont indispensables pour affirmer la confiance dans l'expertise des professionnels, la confiance dans le fait qu'ils et elles savent comment améliorer la qualité du service public. Il faut sortir de la définition d'injonctions tatillonnes qui vident le travail de son sens.

Pour conclure, en quelques mots, quels sont pour toi les grands enjeux (éducatifs, sociaux...) des prochaines années ?

• Au regard des échanges avec les militant-e-s et les adhérent-e-s, les grands enjeux éducatifs et sociaux des prochaines années sont notre capacité à rendre le système éducatif – et plus largement notre société – plus inclusive ; la capacité à améliorer la qualité du travail et les conditions de travail pour que les personnels retrouvent confiance et sérénité dans l'exercice de leurs missions.

Par ailleurs, un des grands enjeux devant nous tou-te-s, c'est l'ensemble des transformations que nous impose la transition écologique. Il faut que nous en soyons les acteurs et actrices. Il faut sortir d'une situation où nous subissons des événements climatiques extrêmes dans l'urgence et sans perspective d'amélioration de nos conditions de vie, et de travail. Enfin, en étant acteur et actrice de la formation des jeunes, évidemment que le grand défi dans notre pays, aujourd'hui, est de retrouver confiance dans l'ensemble des jeunesses et d'arriver à faire en sorte que les jeunes aient confiance dans leur avenir, accompagné-e-s par leurs formateurs et formatrices pour construire leur avenir et s'émanciper. • [Entretien réalisé par Aline Noël](#)



Marilyse Léon*

« LA CFDT EST UN POINT DE REPÈRE DANS UN ENVIRONNEMENT CHAOTIQUE, OÙ LES PRINCIPES RÉPUBLICAINS SONT BOUSCULÉS. »

* **Secrétaire générale de la CFDT**

Il y a deux ans se tenait le dernier congrès de la CFDT. Il y a un an, c'était la bataille contre la réforme « Borne » des retraites. Quel bilan fais-tu de ces deux ans, et que reste-t-il à défendre ?

⊕ L'erreur serait de prendre les dates les unes après les autres, de considérer qu'un chapitre se referme quand un autre s'ouvre. L'action syndicale est un continuum. Il y a deux ans, les militants CFDT étaient réunis en congrès à Lyon dans une période de complet bouleversement du travail. La pandémie était passée par là, modifiant les conditions et l'organisation du travail, le rapport au temps, à la mobilité, la relation aux autres... Ces transformations ne sont pas étrangères au succès de la mobilisation contre la réforme des retraites. Dans les défilés, les travailleurs parlaient autant de leur besoin de reconnaissance et de prise en compte de la réalité de leur travail que de trimestres cotisés.

Au cours de ces deux années, la centralité du travail a sauté aux yeux de beaucoup d'observateurs et le syndicalisme a retrouvé du crédit auprès de l'opinion publique. Nous avons pu signer des accords importants pour une mise en place concertée du télétravail, pour organiser les conditions d'une transition écologique juste dans les entreprises et dans les branches, pour le partage de la valeur... Beaucoup de chantiers restent ouverts. En interne par exemple. Les rendez-vous des syndicats ont permis d'identifier des pistes pour une CFDT plus efficace, plus visible et plus lisible. Nous devons nous organiser pour répondre à ces attentes. C'est une question qui concerne les militants et adhérents CFDT mais aussi l'ensemble de travailleurs qui ont besoin d'un syndicalisme qui évolue avec son époque. C'est la condition pour porter des revendications pertinentes sur la question du travail – face à des propositions du patronat qui, sous prétexte de simplification, veut surtout réduire les coûts et les droits des salariés –, sur le pouvoir d'achat qui reste la priorité de beaucoup de salariés et d'agents de la Fonction publique, sur la transition écologique juste, la démocratie... Sur ce dernier point, la CFDT va s'impliquer dans les élections

européennes en publiant un document pointant les incohérences entre les déclarations du RN et les votes de ses élus à Bruxelles. Nous allons également auditionner tous les candidats, sauf ceux de l'extrême droite, fin mai. Ce sera l'occasion de développer notre vision d'une Europe plus sociale, plus écologique et plus protectrice. Sans oublier d'insister sur les avancées de ces dernières années voire de ces derniers mois comme l'accord sur le devoir de vigilance. Beaucoup de réponses aux préoccupations du monde du travail passent par l'Europe.

Et plus précisément, quelles priorités va défendre la CFDT concernant nos métiers de l'éducation, de la formation et de la recherche publiques ?

⊕ Les professionnels de l'éducation n'ont pas été épargnés ces derniers mois avec des annonces tous azimuts. Entre le choc des savoirs, les coupes budgétaires et les débats stériles mais qui occupent beaucoup les esprits comme celui concernant le port de l'uniforme, on en oublie l'essentiel : comment combattre les inégalités scolaires et rendre l'École plus inclusive. Mais comment tenir ces objectifs quand les réserves de précaution qui devaient servir à financer les emplois nécessaires sont plus qu'absorbées par les annulations de crédits ? Idem pour l'Enseignement supérieur et la Recherche, un secteur pourtant clé pour affronter les enjeux de transformations numériques et écologiques.

On parle beaucoup de la « valeur travail ». Qu'en pense la CFDT ? Dans un même temps, les travailleur-se-s sont peu ou pas écouté-e-s (par les décideurs politiques ou économiques). Comment expliquer cela ? Faut-il réinventer le dialogue social ? Et comment ?

⊕ Je ne crois pas du tout que le travail soit une valeur. Qu'il ait de la valeur, ça oui. Le travail permet l'émancipation, l'indépendance, l'autonomie. Il est source de socialisation. Il peut aussi être facteur de souffrance. Une chose est sûre, il est central dans la

vie de tout le monde. Et malgré cela, il apparaît comme un impensé pour les décideurs politiques qui, quand ils évoquent le travail, parlent en fait d'emploi. Les travailleurs ont envie de s'exprimer sur leur travail, de s'impliquer dans les décisions qui les concernent, d'être davantage reconnus pour ce qu'ils apportent à l'entreprise mais aussi à la société. Depuis longtemps la CFDT revendique qu'on leur donne davantage de place aussi bien dans les instances de gouvernance que dans des lieux d'expression professionnelle qui n'existent que trop peu aujourd'hui. Ce dialogue professionnel, organisé de façon moins formelle que dans les instances représentatives, enrichit le dialogue social, ne le remplace pas. C'est également vrai dans les fonctions publiques. Sur les carrières, les conditions de travail, l'égalité professionnelle, la prise en compte de l'impératif écologique... Sur tous ces thèmes, les agents ont des idées à faire valoir. Laissons une place plus grande à la négociation collective!

La CFDT est l'organisation syndicale qui parle de « fatigue démocratique » que peuvent illustrer en partie l'abstention forte aux élections et la tentation d'essayer l'extrême droite. Pour autant, le syndicalisme bénéficie d'une bonne image. Aussi quel peut être le rôle de la CFDT dans le contexte social et sociétal actuel ?

🗳️ Depuis le Covid, et encore plus depuis la mobilisation contre la réforme des retraites, le syndicalisme a retrouvé des couleurs. Et ce regain de confiance ne se dément pas. Selon une enquête de février dernier pour Sciences Po, 40 % des Français déclarent faire confiance aux organisations syndicales. Du jamais-vu depuis son lancement, en 2009. La CFDT bénéficie particulièrement d'une bonne image. En 2023, nous avons enregistré près de 90 000 nouvelles adhésions. La CFDT est un point de repère dans un environnement chaotique, où les principes républicains sont bousculés. Le syndicalisme CFDT propose des perspectives aux travailleurs. Je ne connais pas meilleur remède contre la résignation que l'action. Nous devons continuer à faire de la pédagogie, à montrer que les idées d'extrême droite sont une impasse pour la société et notamment pour les travailleurs. Nous devons être intraitables sur nos valeurs. Mais notre force, c'est aussi de faire des propositions pour modifier la société en profondeur, pour qu'elle soit plus juste, plus durable. Le collectif Le Pacte du pouvoir de vivre nous donne plus de poids grâce à l'expertise de toutes les organisations caritatives, environnementales, les mutuelles, les associations de jeunesse qui le composent. • [Entretien réalisé par Aline Noël](#)



Congrès : démocratie et projet !

Par Bruno Jaouen

L'histoire d'une organisation syndicale s'écrit par ses actions dans le temps, ses valeurs, ses revendications, ses adhérent-e-s, ses militant-e-s, ses responsables et ses congrès.

Le 13 mai prochain s'ouvrira à Lorient le 38^e congrès du Sgen-CFDT depuis 1938¹, année du congrès fondateur de notre organisation.

Le Sgen-CFDT, c'est 87 années de réflexions, de revendications, de luttes, d'actions pour servir la défense des intérêts matériels et moraux² des travailleur-se-s de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche publique, de l'Enseignement agricole public et son enseignement supérieur, de Jeunesse et Sports, des personnels des bibliothèques de la Culture.

Le Sgen-CFDT, c'est l'ancrage dans une confédération de salarié-e-s, la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), dès 1937 puis la Confédération française démocratique du travail (CFDT) à partir de 1964³, c'est la volonté affirmée et assumée de relier fortement le monde de l'enseignement, de la formation et de la recherche publique au monde des ouvrier-e-s et des employé-e-s.

Appartenir à une confédération de près de 1000 syndicats professionnels, c'est confronter les avis, partager les positions communes qui traversent le monde du travail dans ses diversités, c'est réfléchir ensemble aux problématiques du travail, mais aussi aux questions sociales et sociétales qui intéressent tou-te-s les travailleur-se-s, quelles que soient leurs origines professionnelles.

Et pour débattre, échanger et décider collectivement, le choix démocratique de la CFDT et de toutes ses organisations a été celui d'organiser régulièrement des congrès d'adhérent-e-s ou de délégué-e-s des adhérent-e-s pour confronter les pensées et réflexions et décider, ensemble, pour agir, ensemble, dans l'intérêt des salarié-e-s et agent-e-s public-que-s.

Pour la fédération des Sgen-CFDT, il s'agira donc pour les près de 300 délégué-e-s des syndicats présent-e-s à Lorient du 13 au 17 mai 2024 de définir les orientations et revendications des quatre années à venir, après avoir débattu et voté sur le rapport d'activité du mandat écoulé. Le congrès est aussi le temps de désignation des responsables de la fédération – et donc les délégué-e-s éliront le conseil fédéral, organe directeur, pour un mandat de quatre ans

UN PEU D'HISTOIRE !

Pour illustrer notre propos sur le congrès, quelques moments importants de l'histoire de notre organisation à travers des congrès qui ont compté...

Le premier congrès du Sgen s'est tenu à Paris en avril 1938. Le syndicat a été

créé en novembre 1937 par des instituteur-trice-s, des enseignant-e-s du secondaire et de l'enseignement supérieur qui ont fait le choix d'initier une organisation laïque³.

La liste des vœux émis par le premier congrès a annoncé, au-delà des formulations, bien des thèmes sur lesquels l'action du Sgen a porté après la guerre et pendant de très nombreuses années : limitation des effectifs par classe, à 35 dans le secondaire, à 40 dans le primaire ; critique de l'avancement au choix et suppression de la classe exceptionnelle (à laquelle on n'accède qu'au choix) ; interdiction d'employer régulièrement des auxiliaires ; recrutement des élèves des écoles normales primaires après et avec le baccalauréat, et non à partir de 15 ans et hors de l'enseignement secondaire ; formation pédagogique des professeur-e-s ; suppression des compositions de mémoire.

La Seconde Guerre mondiale, l'Occupation et le régime de Vichy ont conduit à la suppression des syndicats et amené de nombreux-ses syndicalistes à entrer dans la clandestinité, ou à s'exiler – tel le fondateur du Sgen et son secrétaire général à partir de 1948, Paul Vignaux, qui part à New York.

UN CONGRÈS DANS L'HISTOIRE

Il a fallu attendre le congrès de Paris de 1947 et celui de 1948 pour que la vie démocratique reprenne. Ces deux rendez-vous ont été marqués par des débats sur l'enseignement privé. Les gouvernements successifs voulurent instaurer le subventionnement public de l'école privée, par petites touches. Fidèle à son engagement laïc, le Sgen a refusé à la fois ce pluralisme-là et un monopole de l'enseignement public. Le congrès du Sgen en 1947 entendait « faire de l'école publique, par son seul rayonnement, un centre d'attraction où puissent se rencontrer les enfants de toutes les origines et de toutes les familles spirituelles ». Celui de 1948 proposa

d'intégrer à l'enseignement public les écoles privées qui demandaient des fonds publics.

Autre moment important : lors du congrès de Metz en avril 1958, le Sgen s'engagea pour la décolonisation, ne ménageant pas ses efforts pour rallier à cette cause ses adhérent-e-s. Au risque de perdre des adhérent-e-s d'Algérie, le congrès de 1958, qui s'est tenu avant le 13 mai⁴, a demandé le rétablissement du dialogue entre le gouvernement et les responsables du Front de libération nationale (FLN). L'engagement actif du Sgen pour la défense des libertés et la décolonisation lui valut de voir son siège national plastiqué par l'OAS⁵ le 26 février 1962.

Le congrès de Marseille, en avril 1962, fut marqué par des débats importants sur le collège. À partir de 1960, le travail d'une commission socio-pédagogique nationale, animée par Jacques Natanson puis après 1963 par Antoine Prost, précisa les idées sur le cycle d'orientation et sur un collège de premier cycle diversifié et autonome de quatre ans – « l'orientation consistera à changer, non d'établissement, mais de classe » – affecté à un secteur géographique déterminé pour éviter les ségrégations sociales, et où les différents personnels, certifié-e-s et maître-sses de

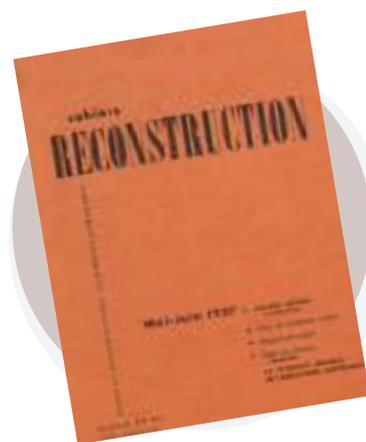
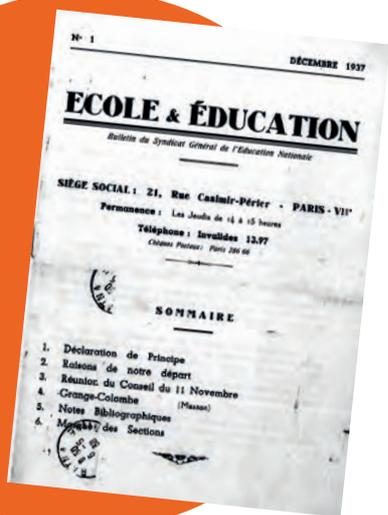
collège d'enseignement général, seront brassés. Elles ont été très largement adoptées par le congrès.

La formation des enseignant-e-s fut au cœur des débats des congrès de Caen (avril 1966) et de Mulhouse (avril 1968). Depuis 1955, le Sgen avait développé des idées sur la formation des instituteur-trice-s recruté-e-s après le baccalauréat, et sur la formation permanente des enseignant-e-s. Le congrès de Caen en 1966 avança l'idée d'instituts universitaires de pédagogie (IUP), où seraient formé-e-s ensemble instituteur-trice-s et professeur-e-s, préparant en quatre ans une même licence. Le congrès d'avril 1968 se prononça pour la formation permanente des enseignant-e-s.

Développer l'enseignement professionnel fut également une des revendications portées au congrès de Mulhouse. S'il a demandé la prolongation de la scolarité jusqu'à 18 ans, comme « une exigence humaine, sociale et économique », il a ajouté que « prolonger jusqu'à 18 ans, sans la modifier, la même scolarité

qui durerait hier jusqu'à 14 ans, serait une double catastrophe», économique et psychologique à l'égard des jeunes : « la révolte contre cette école est, de la part de ces adolescents, un signe de santé ». Il a insisté sur un développement prioritaire des collèges d'enseignement technique (aujourd'hui lycées professionnels).

La fin des années 1970 et le début des années 1980 avaient profondément modifié l'organisation interne du Sgen-CFDT. Syndicat national depuis sa création, la réflexion sur l'évolution vers l'organisation d'une fédération de syndicats avait pris forme au congrès de Grenoble, en mars 1977. La question de la fédéralisation était complexe. Il fallait maintenir le caractère général du syndicat alors que les différentes catégories de



1951
10 000
adhérent-e-s

1937 Fondation du Sgen affilié à la CFTC, tout en se revendiquant laïque.

1938 Premier congrès national du Sgen à Paris.

1940 Le régime de Vichy dissout les confédérations syndicales de travailleur-se-s et de patrons.

1945 Deuxième congrès, dit de la Libération. Dès 1945, le Sgen est partie prenante de la déconfessionnalisation de la CFTC.

1947 et 1948 Débats sur l'enseignement privé lors de ces deux congrès.

1954 Fin de la guerre d'Indochine. Début de la guerre d'Algérie.

1958 Engagement en faveur de la décolonisation au congrès de Metz.

1959 Réforme Berthoin sur la prolongation de la scolarité à 16 ans.

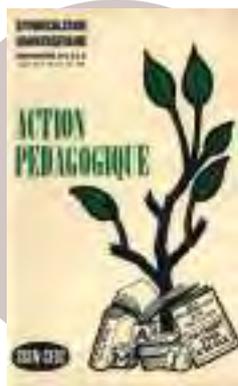
personnels étaient très inégalement présentes selon les lieux. Il fallait assurer la viabilité des nouveaux syndicats, avec un nombre suffisant d'adhérent·e·s pour dégager les ressources nécessaires en matière de militant·e·s et d'argent. Le conseil national ayant refusé de prendre l'académie comme base du découpage, les syndicats s'étaient majoritairement créés dans le cadre du département.

La création de la Fédération des Sgen-CFDT a été actée par le congrès extraordinaire de Forges-les-Eaux, en novembre 1982. Cette fédéralisation répondait à une volonté de la CFDT que les

syndicats qui lui étaient affiliés soient regroupés en fédération professionnelle, à charge pour eux d'en décider durant leurs congrès. Les 124 syndicats, départementaux et infra-départementaux, plus quelques syndicats nationaux, dont l'Étranger et la Recherche, et deux syndicats académiques, Basse-Normandie et Limousin, fondent la Fédération des Sgen-CFDT, après s'être constitués au préalable en syndicats autonomes et affiliés à la CFDT. Le congrès national se transforma désormais en congrès fédéral des syndicats. Le Sgen (Syndicat général de l'Éducation nationale) devint la Fédération des Syndicats généraux de l'Éducation nationale et de la Recherche publique (mais on dit toujours le Sgen, même au plan national, et on conserve le sigle).



1964
30 000
adhérent·e·s



1973
42 000
adhérent·e·s

1979
53 000
adhérent·e·s

1962 Importants débats sur le collège au congrès de Marseille.

1964 La CFTC devient la CFDT.

1966 Premiers débats sur la formation des enseignant·e·s au congrès de Caen.

1968 Revendication en faveur du développement de l'enseignement professionnel et la prolongation de la scolarité à 18 ans au congrès de Mulhouse. Le mouvement de mai 1968 ne surprend pas le Sgen, mais suscite des débats internes qui ont annoncé une relève de ses fondateur·trice·s.

1973 Congrès extraordinaire de Dijon. Les statuts sont révisés.

1975 Création du collège unique (loi Haby).

1978 Congrès de Grenoble. Le Sgen devient une fédération de syndicats locaux.

1981 Création des zones d'éducation prioritaire dont le Sgen a été l'instigateur.

1982 Congrès extraordinaires de Forges-les-Eaux. Création de la fédération des Sgen-CFDT. Début des lois sur la décentralisation.

CONGRÈS NATIONAUX

1938 : Premier congrès (les congrès sont annuels de 1945 à 1958, puis en principe bisannuels à compter de 1960)

1945 : Congrès de la Libération

1947 : Congrès à Paris

1948 : Congrès au siège de la CFTC marqué par le remplacement de Guy Raynaud de Lage par Paul Vignaux

Avril 1949 : Congrès parisien

Avril 1950 : Congrès parisien

Mars-avril 1953 : Congrès parisien

1955 : Congrès de Grenoble

Mars 1956 : Congrès de Poitiers

Avril 1957 : Congrès de Dijon

Avril 1958 : Congrès de Metz

Avril 1960 : Congrès de Besançon

Avril 1962 : Congrès de Marseille

Avril 1964 : Congrès de Lyon

Avril 1966 : Congrès de Caen

Avril 1968 : Congrès de Mulhouse

Mars 1970 : Congrès de Tours

Mars 1972 : Congrès de Reims

Mai 1973 : Congrès extraordinaire de Dijon

Mars 1974 : Congrès de Clermont-Ferrand

Mars 1977 : Congrès de Grenoble

Avril 1980 : Congrès d'Andernos

Novembre 1982 : Congrès extraordinaire de Forges-les-Eaux, décidant la transformation du

SGEN en une fédération de syndicats généraux ayant le plus souvent une base géographique, départementale ou académique.

APRÈS LA FÉDÉRALISATION, CONGRÈS FÉDÉRAUX

Congrès de La Rochelle : 24-28 mai 1983

Congrès d'Annecy : 26-30 mai 1986

Congrès de Marseille : 24-28 avril 1989

Congrès de Nancy : 18-22 mai 1992

Congrès extraordinaire de Créteil : 14-15 décembre 1994

Congrès de Caen : 12-16 juin 1995

Congrès de Brest : 11-15 mai 1998

Congrès de Libourne : 14-18 mai 2001

Congrès d'Illkirch : 10-14 mai 2004

Congrès de Mons-en-Barœul : 21-25 mai 2007

Congrès extraordinaire tenu à Paris : juillet 2010

Congrès de Décines : 21-24 mai 2012

Congrès d'Aix-les-Bains : 23-27 mai 2016

Congrès de Dijon : prévu du 25 au 29 mai 2020, il a été repoussé d'un an et s'est tenu en distanciel en raison de l'épidémie de Covid-19

Congrès de Lorient : du 13 au 17 mai 2024

UN CONGRÈS DANS L'HISTOIRE

La généralisation des syndicats académiques fut débattue et décidée lors du congrès de Libourne en mai 2001. En effet, les évolutions au sein de l'Éducation nationale – dont la déconcentration vers les rectorats – ainsi que le rôle croissant des régions, avec les lois de décentralisation de 1982-1983, étaient de plus en plus perceptibles dans la pratique syndicale des militant·e·s des syndicats départementaux.

Historique, le congrès d'Illkirch, en mai 2004 a vu les délégué·e·s des syndicats s'exprimer et voter pour la réaffirmation de l'appartenance

du Sgen à la CFDT. En effet, les positions de la CFDT lors de la réforme des retraites de 2003 avaient entraîné le départ de nombreux·ses adhérent·e·s et militant·e·s. Le congrès d'Illkirch vota à une très large majorité et sans ambiguïté l'appartenance du Sgen à la CFDT.

Ces quelques dates soulignent l'importance de nos congrès, lieux de décision démocratique, tant sur les revendications que les positionnements ou le fonctionnement interne de notre organisation. Plus que jamais aux différents niveaux des structures (syndicat – fédération – union régionale interprofessionnelle – confédération), l'engagement dans la préparation des différents temps de congrès est primordial. Signe de la vitalité démocratique de notre organisation, les débats avant et pendant les congrès sont fondamentaux. À chaque adhérent·e, militant·e,

responsable de s'y engager pour assurer la pérennité de notre organisation et sa capacité à porter au mieux les revendications qui amélioreront les conditions de travail des collègues.

fondateur·trice·s ont créé un syndicat laïc et se sont affiliés à une confédération chrétienne pour ne pas rejoindre la CGT. En 1937, seules la CGT et la CFTC sont des confédérations de salarié·e·s.

⁴ Putsch d'Alger. Dans le contexte de la guerre d'Algérie et d'une lutte pour le pouvoir, ce coup d'État militaire devait empêcher la constitution du gouvernement Pierre Pflimlin et imposer un changement de politique allant dans le sens du maintien de l'Algérie française au sein de la République. La crise qu'il provoqua se solda par le retour au pouvoir du général de Gaulle. Indirectement, cet évènement signa la fin de la IV^e République et l'avènement de la V^e.

¹ 23 congrès nationaux ordinaires et extraordinaires, de 1938 à 1982 (Le Sgen est alors un syndicat national avec des sections académiques) et 13 congrès fédéraux ordinaires et extraordinaires de 1983 à 2021 (le Sgen devient en 1982 une fédération de syndicats départementaux et/ou académiques). Création du Sgen en novembre 1937.

² Définition du syndicalisme selon le Code du travail (art. L.2131-1) : « Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts. »

³ En rejetant les références à la doctrine sociale de l'église, la CFTC devient la CFDT en 1964. Le Sgen aura joué un rôle majeur dans cette évolution dite de la « déconfessionnalisation ». En 1937, nos

⁵ L'Organisation de l'armée secrète – organisation terroriste clandestine française proche de l'extrême droite – fut créée le 11 février 1961 pour défendre la présence française en Algérie par tous les moyens, y compris le terrorisme à grande échelle.

La presse nationale du Sgen depuis sa création en 1937 jusqu'en 2005 est accessible sur le site des archives CFDT : <https://archives.memoires.cfdt.fr/>



© Anne-Marie Martin



1983



1992



2003

1983 Premier congrès fédéral Sgen-CFDT à la Rochelle. Nouveau statut des fonctions publiques (Loi Le Pors).

1984 Loi sur l'enseignement agricole.

1985 Loi sur l'enseignement technologique et professionnel. Création du bac pro.

1989 Lois d'orientation sur l'éducation.

1990 Création des IUFM. Relance de l'éducation prioritaire.

1994 Manifestation laïque contre l'abrogation de la loi Falloux.

1999 Création des réseaux d'éducation prioritaires (Rep). Loi d'orientation agricole sur l'enseignement.

2001 Décision d'aller vers les syndicats académiques au congrès de Libourne.

2004 Loi encadrant le port de signes religieux à l'école publique. Réaffirmation de l'appartenance du Sgen à la CFDT au congrès d'Illkirch.

Un congrès, comment cela fonctionne-t-il ?

À chaque niveau de la CFDT (syndicat, fédération, confédération), un même fonctionnement collectif et démocratique.

LES INSTANCES DU SYNDICAT

Le congrès du syndicat réunit l'ensemble des adhérent-e-s regroupé-e-s en sections. Le congrès est souverain. Il apprécie l'activité menée pendant le mandat écoulé, et fixe les orientations pour le mandat à venir. Il élit la nouvelle équipe en charge de mener la politique du syndicat fixée par les orientations, on l'appelle conseil syndical. À l'issue du congrès, le conseil syndical élit en son sein la commission exécutive (dont le-la secrétaire général-e et le-la trésorier-e).

Le conseil syndical se réunit plusieurs fois par an afin de mener à bien les orientations fixées par le congrès, en les adaptant en fonction des évolutions et de l'actualité en cours. La commission exécutive est chargée de mettre en œuvre les orientations de congrès et les décisions prises en conseil syndical. Elle rend compte de son activité au conseil syndical.

LES LIEUX DE DÉBATS

Le moment de débat le plus important, c'est le congrès. Entre deux congrès, le premier lieu de débat, c'est le conseil syndical. Le conseil syndical peut créer des commissions, provoquer des rencontres de tout ou partie des adhérent-e-s, des assemblées générales.

La section syndicale ou section d'établissement est le lieu de débat de proximité, au plus près du lieu et du collectif de travail. Dans le cadre de la politique menée par le syndicat, elle s'occupe de toutes les questions concernant le collectif de travail. C'est aussi le lieu qui permet de débattre des orientations du syndicat. Dans notre champ professionnel, de nombreux-ses adhérent-e-s sont isolé-e-s (n'ont pas de section sur leur lieu de travail). Le syndicat se préoccupe d'organiser leur représentation et leur expression, soit par zone géographique, soit par catégorie professionnelle.

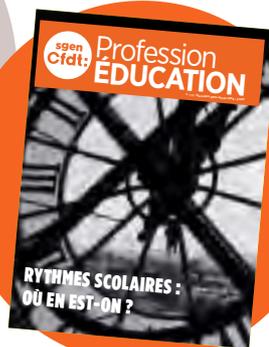


2008



sgen Cfdt

2012



2008 Accords de Bercy.

2009 Bac pro 3 ans.

2013 Refondation de l'école (loi Peillon). Création de la Charte de la laïcité à laquelle le Sgen-CFDT a pris une part active. Loi relative à l'ESR (Floraso).

2015 Accord du protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR).

2016 Création de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (Isae).

2020 Loi de programmation de la recherche.

2021 Accord-cadre relatif au télétravail.

2023 Doublement Isae Isae.

Un passé porteur d'avenir

Par Alexis Torchet

La question du nom de notre fédération sera un des sujets de débat de notre congrès, l'aboutissement de deux ans de débats à tous les niveaux de l'organisation. Il s'agit de répondre au mandat fixé par le congrès des syndicats de 2021 : faire évoluer notre dénomination fédérale pour mettre en avant l'identité CFDT.

Le SGEN naît en 1937. C'est un nom associé à la déconcessionnalisation et à la création de la CFDT en 1964 – un nom qui, à ce titre, fait partie du patrimoine confédéral. Le SGEN a d'abord été un syndicat national. Le sigle a été conservé en 1983 à la création de la fédération des Sgen-CFDT.

La réflexion que nous avons menée sur notre identité a été très riche. Elle a permis de réaffirmer ce qui fonde notre syndicalisme. Des débats ont animé le conseil fédéral et les syndicats. Des débats intérieurs ont également eu lieu pour un certain nombre de militantes et de militants. Le travail conduit collectivement a renforcé une conviction : le passé de notre organisation est porteur d'avenir, mais cet avenir se construira avec des adhérentes et adhérents, militantes et militants, qui ont d'abord et avant tout adhéré à la CFDT et à ses valeurs.

Le conseil fédéral a donc choisi de proposer aux votes des délégué-e-s la modification de l'article 2 des statuts et le remplacement de l'appellation de fédération CFDT des syndicats généraux de l'Éducation nationale et de la Recherche publique par celle de CFDT Éducation Formation Recherche publiques. Cette proposition entend incarner la volonté de porter plus que jamais un syndicalisme CFDT dans l'ensemble de nos champs, un syndicalisme de proximité – au plus près des réalités du travail. L'esprit du « g » de « général » n'est pas abandonné puisque tous les syndicats

CFDT sont généraux : ils syndiquent toutes les catégories de travailleur-se-s et refusent par définition le corporatisme. Les mots « Éducation Formation Recherche publiques » recouvrent à la fois nos champs professionnels, les objectifs qui les portent et la conviction de l'impératif démocratique de services publics forts. Cette démarche reste fidèle à l'esprit du choix du nom pris en 1937 : la référence à l'Éducation nationale marquait alors une sympathie au projet de démocratisation de l'École et de l'Université incarné par Jean Zay, alors ministre de l'Éducation nationale et des Beaux-Arts¹.

Ce congrès n'est pas celui de la rupture donc, mais celui d'une continuité tournée vers l'avenir. Continuité entre un texte de 1938 contre le cloisonnement scolaire des jeunes « les unes pour les autres sans qu'il y ait nulle part de lieux de rassemblement et de rencontre² » et les propositions du projet de résolution « Faire une place à chacune et à chacun pour les réussites de toutes et de tous ». Continuité encore entre le choix d'un syndicalisme libre et démocratique de 1937 et les positions contre l'extrême droite affirmée dans le projet de résolution « Pour un engagement social renoué ». Continuité, enfin, entre la « volonté de poursuivre une action professionnelle et pédagogique » des premier-e-s militant-e-s et ce que porte l'avant-projet de résolution « Pouvoir agir sur son travail ».

¹ Ce grand ministère englobait également la Culture, la Recherche (CNRS) et l'Université.

² Singer (Madeleine), *Histoire du SGEN 1937-1970*, Presses universitaires de Lille, 1987, p. 41.



Les candidat-e-s au conseil fédéral et à la commission exécutive

Les candidat-e-s au conseil fédéral

Gilles GRABER, syndicat de Provence-Alpes
Hélène JACQUET, syndicat de Provence-Alpes
Sylvia MARIE, syndicat de Picardie
Christophe MAILLARD, syndicat de Franche-Comté
Sabrina MORETTO RABOUTET, syndicat d'Aquitaine
Anaïs ROPITEAU, syndicat d'Auvergne
Marlène LARDEUX, syndicat de Créteil
Catherine VAURE, syndicat de Bourgogne
Thomas VERGNOLLE, syndicat de Grenoble
Annick HOUEIX, syndicat du Nord-Pas-de-Calais
Rémi LOPPINET, syndicat du Nord-Pas-de-Calais
Eric GOUGEAUD, syndicat du Limousin
Janette BARRIER, syndicat de Lyon
Ghislaine CHERBLANC, syndicat de Lyon
Nathalie LE MOYEC, syndicat du Languedoc-Roussillon
Hélène WEISSE, syndicat de Lorraine
Gwenaél LE GUEVEL, syndicat du Pays de Loire
Anne-Gaëlle JEULAND, syndicat du Pays de Loire
Antoine BESNIER, syndicat de Normandie
Raphaëlle FOLIO, syndicat de Normandie
Eric VIGUIER, syndicat d'Orléans-Tours
Helena NEIRA, syndicat de Paris
Thierry FRATTI, syndicat de Paris
Catherine OBERSON, syndicat de Poitou-Charantes
Agnès EVRARD, syndicat de Champagne-Ardenne
Yves JACQUOT, syndicat de Champagne-Ardenne
Luc GRIMONPREZ, syndicat de Bretagne
Chloé MULLER, syndicat d'Alsace
Gwenola TUPIN, syndicat d'Alsace
Paule DUPRAZ LAGARDE, syndicat de Midi-Pyrénées
Antonio GONCALVES, syndicat de Versailles
Claire BONHOMME, syndicat de Versailles
Xavier AUGER, Sgen-CFDT Étranger
Laetitia GRIMALDI, Sgen Recherche EPST
Isabelle COHEN, Sgen Recherche EPST
Patrick LASSERRE, administration centrale

NOTE

CANDIDATURE COLLECTIVE POUR FORMER LA COMMISSION EXÉCUTIVE FÉDÉRALE LORS DU CONGRÈS DE LORIENT - 13-17 MAI 2024

Rapporteure : Catherine Nave-Bekhti

Les 10 candidat-e-s pour constituer une commission exécutive lors du congrès fédéral de Lorient en 2024 proposent une candidature collective que le conseil fédéral issu du congrès de Dijon est invité à présenter au titre du collège du conseil fédéral sortant.

Cette candidature est collective parce que nous voulons, ensemble et solidairement, assumer la responsabilité d'incarner la fédération, et de porter les orientations adoptées en congrès, ajustées le cas échéant par les débats du conseil fédéral. La solidarité entre nous est essentielle pour réussir dans cet engagement car c'est ce qui nous permet de faire face aux aléas de la vie des un-e-s et des autres, à la surcharge parfois forte des agendas et du rythme qu'impose l'exécutif.

Les 10 candidat-e-s veulent poursuivre la structuration du travail fédéral au service des syndicats et en mobilisant les syndicats pour une action syndicale cohérente, solidaire et par là même plus efficace pour nos mandant-e-s et pour les agent-e-s que nous représentons et voulons convaincre de rejoindre la CFDT.

La circulation d'informations, analyses pour construire les interventions fédérales, la mutualisation entre syndicats et les outils et publications fédérales sont une manifestation de notre capacité et efficacité collectives. Nous voulons aussi continuer à faire évoluer le fonctionnement des instances de la fédération afin qu'elles permettent aux structures qui la composent de mieux jouer leur rôle au service d'un syndicalisme de proximité, et avec l'objectif de rendre plus vivace encore notre démocratie interne.

Nous sommes résolu-e-s à prendre et donner toute notre part dans la vie confédérale, dans le fonctionnement de la CFDT Fonctions publiques et dans les relations entre fédérations et avec les unions régionales interprofessionnelles (URI) autant que de besoin.

Ce projet politique fort, au cœur de notre volonté de nous engager ensemble et solidairement, ne nous fait pas oublier qu'une commission exécutive par son rôle de direction et d'impulsion a une fonction d'encadrement d'équipes militantes et de salarié-e-s, fonction à laquelle nous devons apporter de l'attention pour améliorer les conditions de la vie militante et salariée. C'est donc aussi un projet managérial qui nous anime. Et nous assumons le recours à cette expression. Cela se traduit par le fait que notre candidature collective comprend la décision de continuer à nous former ensemble au management pour améliorer notre capacité collective et individuelle à animer, impulser, coordonner le travail des équipes fédérales. C'est aussi dans cet esprit que nous nous formerons pour mieux structurer le plan de travail fédéral, et le travail avec le conseil fédéral sur son élaboration. Nous nous appuierons prioritairement sur le dispositif confédéral de formation des responsables CFDT car ces formations doivent être adaptées à notre contexte militant et intégrer les valeurs CFDT.

C'est dans cet esprit que nous soumettons à la validation du conseil fédéral la candidature collective suivante : Catherine NAVE-BEKHTI, secrétaire générale • David ROMAND, trésorier • Jean-Marc MARX, trésorier adjoint • Lætitia ARESU • Christophe BONNET • Caroline BRISEDOUX • Florence DUBONNET • Laurent GOMEZ • Sylvie PERRON • Alexis TORCHET

Au congrès : des délibérations pour plus d'actions

Par Laurent Gomez

Pour la première fois depuis 2004 et le congrès d'Illkirch-Graffenstaden, ce n'est pas un projet de résolution qui va être soumis aux débats et à l'approbation du congrès fédéral de Lorient, mais trois. Ce travail est le résultat d'un long processus de réflexion et d'échange qui a abouti à la définition de lignes directrices pour la construction des orientations de la fédération.

D'abord, le conseil fédéral (CF) a considéré qu'il n'était pas nécessaire que les orientations reprennent l'ensemble des revendications que porte notre organisation, en particulier si elles étaient déjà inscrites dans la résolution de Dijon. Ensuite, il a souhaité que soient proposés des textes courts, qui s'appuient sur le quotidien des agent-e-s et des militant-e-s, et qui répondent aux problématiques qu'elles et ils rencontrent. Enfin, des textes, qui permettent aux adhérent-e-s d'entrer plus facilement dans les projets d'orientation. Le résultat, ce sont donc trois projets de résolution qui traitent de trois sujets : comment agir au quotidien sur son travail ? Comment faire une place à chacune et à chacun dans l'École de manière à ce que chacune et chacun s'y épanouissent ? Comment renouveler et renforcer les formes d'engagements militants ? Ces orientations proposées par le conseil fédéral ont été soumises à l'examen des syndicats entre décembre 2023 et janvier 2024.

25 SYNDICATS ET 788 AMENDEMENTS...

Vingt-cinq syndicats ont déposé 788 amendements qui ont été examinés par une commission des résolutions composée à parité de représentant-e-s des syndicats et de membres du conseil fédéral au début du mois de février. Ce nombre important d'amendements constitue un record et laisse à penser que les syndicats se sont emparés pleinement des projets.

La commission des résolutions a remis le compte-rendu de ses travaux au conseil fédéral des 27, 28 et 29 mars 2024, dans lequel a été proposé un traitement pour chaque amendement : soit intégré, soit rejeté, soit proposé aux débats du congrès.

... 9 DÉBATS AU CONGRÈS DE LORIENT

Après un retour au CF, **ce sont 9 amendements qui vont être soumis à la délibération du congrès** pour permettre de préciser et d'affirmer les positions et les revendications fédérales pour les quatre prochaines années. Chacun de ces amendements a fait l'objet d'un avis (favorable, réservé ou défavorable) du CF.

POUR LE PROJET DE RÉOLUTION « POUVOIR AGIR SUR SON TRAVAIL », DEUX AMENDEMENTS ONT ÉTÉ RETENUS ET PORTÉS AUX DÉBATS DU CONGRÈS.

L'amendement du Sgen-CFDT Alsace (article 1.1.2)

aborde la question du droit à la mobilité. Il propose de simplifier la proposition de départ consistant à revendiquer un droit de retour à son territoire d'origine par l'octroi de bonifications spécifiques. L'amendement, sans contredire le texte, élargit la notion de territoire d'origine au territoire de son choix et propose de ne pas entrer dans le détail des bonifications. Le conseil fédéral est d'accord avec cette proposition et souhaite porter aux débats du congrès la question de la mobilité des enseignant-e-s et personnels assimilés dans un contexte marqué par un fort manque d'attractivité qui pèse lourdement sur le droit à la mobilité.

L'amendement du Sgen-CFDT de Franche-Comté (article 1.4.2.2)

porte sur le temps de travail des enseignant-e-s. Il propose de supprimer la référence aux 1 607 heures qui constitue le droit commun des agent-e-s de la Fonction publique pour les enseignant-e-s et souhaite, comme seule borne pour

définir leur temps de travail, la référence à des obligations réglementaires de service et un nombre de semaines par an. Le conseil fédéral n'est pas d'accord, considérant qu'un débat sur la définition du temps de travail global des enseignant-e-s est indispensable alors que leur charge de travail est de plus en plus lourde et que l'absence de référence aux 1 607 heures permet à l'employeur d'ajouter aisément des tâches supplémentaires.

POUR LE PROJET DE RÉSOLUTION « POUR UN ENGAGEMENT SYNDICAL RÉNOVÉ », LE CONSEIL FÉDÉRAL A CHOISI DE PORTER DEUX AMENDEMENTS AUX DÉBATS DU CONGRÈS.

L'amendement du Sgen-CFDT Provence-Alpes (introduction) propose, dans le cadre du renforcement des implantations militantes, de supprimer la priorité portée au développement considérant qu'on ne peut pas multiplier les priorités et que le développement est maintenant ancré dans les pratiques. Le conseil fédéral n'est pas d'accord avec cette proposition et estime que ce n'est pas parce qu'on se développe qu'on doit arrêter de faire du développement. Le Sgen-CFDT porte et doit continuer de porter un syndicalisme d'adhérentes et d'adhérents.

L'amendement du Sgen-CFDT Provence-Alpes (article 4.1) prend place dans la partie du projet de résolution « faire face à l'extrême droite ». Le Sgen-CFDT Provence Alpes souhaite compléter et préciser la rédaction initiale. Il s'agit, d'une part de préciser la manière dont la fédération pourra accompagner les syndicats pour faire face à l'extrême droite et de compléter dans quelles circonstances les militantes et les militants auront à s'adresser à des élues et des élus d'extrême droite. Le conseil fédéral est favorable à l'intégration de cet amendement.

POUR LE PROJET DE RÉSOLUTION « FAIRE UNE PLACE À CHACUNE ET À CHACUN POUR LES RÉUSSITES DE TOUTES ET DE TOUS », CINQ AMENDEMENTS ONT ÉTÉ PORTÉS AUX DÉBATS.

L'amendement du Sgen-CFDT Alsace (article 1.1) propose d'ajouter à la fin du paragraphe « S'adapter aux besoins des élèves, et des étudiantes et étudiants », une phrase qui demande à ce que les Rased soient revivifiés. Le conseil fédéral a souhaité porter cet amendement aux débats du congrès avec un

avis réservé car le sujet permet de débattre de la manière dont nous concevons l'inclusion. Pour le conseil fédéral, celle-ci doit se faire dans la classe avec le soutien ou l'accompagnement de professionnel-le-s et non en extrayant des élèves de la classe. Il reviendra donc au Sgen-CFDT Alsace d'expliquer comment il conçoit la redynamisation des Rased.

Dans son paragraphe « Adapter les rythmes aux élèves et étudiant-e-s » (1.1.1.), le projet de résolution avance l'idée que chaque élève doit « être évalué-e sur la base de sa progression individuelle [...], sans référence unique et permanente à une norme supposée universelle et à un référentiel de niveau ».

Le Sgen-CFDT de Picardie n'est pas d'accord et pense qu'il convient de conserver des objectifs communs qui permettent de pouvoir situer les élèves par rapport à l'acquisition finale de ceux-ci. Il demande donc la suppression de la dernière phrase. Le conseil fédéral a décidé de porter cet amendement aux débats du congrès avec un avis défavorable.

Le Sgen-CFDT Orléans-Tours, dans un amendement portant sur ce même article 1.1.1, souhaite préciser les conditions dans lesquelles la fédération doit continuer à porter la revendication d'une réforme globale des rythmes scolaires. Pour le syndicat, cette réforme doit se faire de manière soutenable et en réduisant la charge de travail des élèves. Le conseil fédéral a souhaité que cette proposition soit portée à l'examen du congrès avec un avis favorable.

Le Sgen-CFDT de Poitou-Charente a déposé une série d'amendements qui reviennent à supprimer la partie du projet de résolution consacrée à la médecine scolaire (article 1.1.3.1), sans proposer de modifications ou de revendications alternatives. Le conseil fédéral a souhaité porter cette série d'amendements aux débats avec un avis défavorable.

Dans le paragraphe consacré à la menace terroriste et extrémiste (article 2.2.4.), **le Sgen-CFDT de l'académie de Versailles** revendique dans son amendement que « L'État, à travers ses dotations, et les collectivités territoriales doivent prendre leurs responsabilités quant à la sécurisation des locaux et des accès ». C'est un sujet qui est malheureusement d'actualité et que le conseil fédéral a souhaité mettre aux débats du congrès avec un avis favorable.



Rapport d'activité 2021 2024

Vous trouverez dans ces pages les grands axes du rapport d'activité 2021-2024. Le détail des analyses, des actions menées et revendications portées par la fédération des Sgen-CFDT sont accessibles dans la version intégrale en ligne à partir du QR Code ci-contre ou via le lien <https://vu.fr/upXIP>



Une recension des productions (articles, reportages, dossiers, tribunes, courriers à nos ministres de tutelle, communiqués de presse, conférences de presse...) qui suit le plan du rapport d'activité, est accessible via le QR code ci-contre ou via le lien <https://urlz.fr/q70I>

INTRODUCTION

Le confinement au printemps 2020 nous avait contraint-e-s à reporter d'un an le congrès fédéral. Un congrès extraordinaire à Paris avait ensuite décidé de réduire à trois ans le mandat de Dijon (2021-2024) pour ne pas avoir la même année notre congrès fédéral et les élections professionnelles, ou le congrès confédéral.

Devant le congrès de Lorient, le conseil fédéral va donc rendre compte de l'activité réalisée au cours de ce mandat de trois ans.

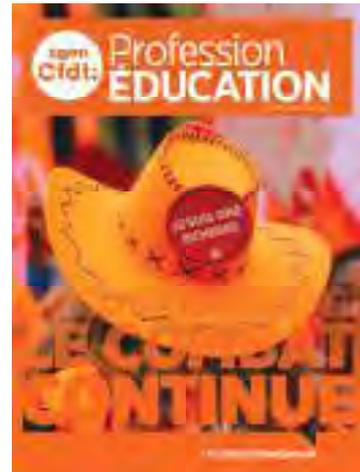
Ce mandat, hélas comme les précédents, a été marqué par le terrorisme islamiste. Après l'assassinat de Samuel Paty en octobre 2020, Dominique Bernard a été tué le 13 octobre 2023 alors qu'il tentait d'empêcher un ancien élève, radicalisé, d'entrer dans le lycée Gambetta d'Arras où d'autres personnels de l'État et de la région ont ensuite été blessés. L'École est directement visée pour ce qu'elle fait : éduquer, émanciper. Cette attaque a ravivé une blessure qui ne se referme pas. Ces attaques marquent profondément nos milieux professionnels.

De mai 2021 à mai 2024, la fédération et ses syndicats ont agi dans un contexte de crise quasi permanent – crises successives ou empilées qui aboutissent à devoir agir en situation de crises lentes : crise du Covid, crise démocratique, crise sociale, et crise écologique. Cet état de fait s'accompagne de moments pendant lesquels la crise devient aiguë, comme cristallisée. Nous y reviendrons, cela amène les acteur-trice-s, nous compris, à réagir à la crise aiguë, et donc souvent aux symptômes de la crise lente sous-jacente. Comment parvenir à analyser collectivement ces crises pour penser les réponses plus structurantes, voire les transformations à construire et accompagner ? C'est un défi majeur pour notre société. C'est aussi un défi majeur pour notre syndicalisme si nous voulons agir et ne pas subir, si nous voulons porter des cahiers revendicatifs adaptés aux transformations en cours, proposer des utopies mobilisatrices conformes à nos valeurs, permettant de défendre efficacement les intérêts matériels et moraux de celles et ceux que nous rassemblons et représentons. Bref, comment agir et pas uniquement réagir ? Comment nous adapter au contexte, sans perdre de vue notre boussole ? Ce sont des réflexions qui ont animé ce mandat et qu'il nous faut continuer à creuser ensemble.

Dans ce contexte, tout au long du mandat, la fédération a utilisé et articulé tout le répertoire d'actions syndicales, seule ou avec d'autres organisations syndicales représentant les personnels, voire avec des organisations étudiantes et lycéennes, et avec des associations souvent membres du Pacte du pouvoir de vivre.

Syndicalisme de proximité ; élaboration et portage de cahiers revendicatifs, que ce soit auprès des personnels, dans les médias, auprès du gouvernement et des parlementaires (hors extrême droite) ; enquêtes par questionnaires ou recueil de témoignages d'agent-e-s sur leur travail ; organisation de manifestations sur la voie publique ; appels à la grève... toujours en recherchant à améliorer la coordination entre la fédération et les syndicats sur les actions en préparation.

Nous avons aussi, au cours du mandat, intensifié encore le travail avec les autres structures CFDT et en particulier avec la FEP-CFDT : travail revendicatif et actions conduites avec la FEP-CFDT, tribunes avec la confédération et plusieurs fédérations, travail continu avec la CFDT Fonction publique pour articuler nos interventions auprès de nos ministères de tutelle et auprès du ministère de la Fonction publique toutes les fois où c'était utile. La mobilisation contre la réforme des retraites au cours du premier semestre 2023 a prolongé, renforcé et dynamisé ces liens forts entre organisations CFDT, et plus directement entre militant-e-s et adhérent-e-s CFDT. Cela renforce l'ensemble de la CFDT, cela renforce notre cohésion interne. Cohésion qui est particulièrement utile pour porter efficacement et nous donner les chances de concrétiser les convictions qui sont les nôtres.



« Déconfinement, le combat continue »
#ConstruisonsDemain
Profession Éducation, n° 275 – Mars-avril-
mai 2020

« De mai 2021 à mai 2024, la fédération et ses syndicats ont agi dans un contexte de crise quasi permanent [...] Comment agir et pas uniquement réagir ? Comment nous adapter au contexte, sans perdre de vue notre boussole ? Ce sont des réflexions qui ont animé ce mandat et qu'il nous faut continuer à creuser ensemble. »

« Dans ce contexte, tout au long du mandat, la fédération a utilisé et articulé tout le répertoire d'actions syndicales. »



© Philippe Antoine

Il y a donc des réussites, des dynamiques à prolonger, et il y a aussi eu des difficultés, des échecs, des moments de tension... C'est tout cela qu'il nous faut analyser ensemble pour que le congrès de Lorient soit un jalon de plus dans notre histoire commune et nous permette de construire la suite sur des bases solides, réalistes, lucides.

Merci à tou-te-s les adhérentes et adhérents, à tou-te-s les militantes et militants qui, par leur engagement, nous permettent de penser, d'agir, de nous développer.

Bonne lecture, bons débats!

I. RETOUR SUR LES ORIENTATIONS ADOPTÉES AU CONGRÈS DE DIJON EN 2021

I.1. Notre projet pour le service public : éduquer, former tout au long de la vie et développer de nouvelles connaissances dans un monde en transition

I.1.1. Les orientations ont été portées en continu au niveau fédéral, mais dans un contexte de vents contraires dominants

La fédération a porté nos propositions pour le service public d'éducation, de formation et de recherche tout au long du mandat, que ce soit en produisant des argumentaires, en intervenant auprès des ministères de tutelle ou des médias, ou auprès des parlementaires.

Pour autant, des militant-e-s se sont interrogé-e-s sur notre capacité à porter ces orientations.

Cette interrogation est sans doute liée au fait que nous avons été confronté-e-s à des vents contraires : **l'exécutif a souvent pris des décisions orthogonales à nos orientations, ou refusé d'ouvrir au dialogue social des thématiques et propositions présentées aux ministres.** Et par conséquent, nos propositions, même si elles ont été portées, n'ont pas abouti.

Compte tenu de l'implication fédérale constante sur tous ces enjeux, et des productions fédérales nombreuses, cette perception doit nous engager à renforcer la capacité de la fédération et des syndicats à faire connaître au plus grand nombre d'adhérent-e-s et d'agent-e-s notre revendicatif et nos actions pour les faire avancer.

a) Logique curriculaire, compétences pour vivre et éducation au développement durable

Au cours des trois dernières années, voire depuis 2017, les politiques éducatives impulsées par le gouvernement ont plutôt tourné le dos à une logique curriculaire dans l'enseignement scolaire. La question de la **formation aux compétences pour vivre** et celle de **l'éducation au développement durable** étant abordées de manière disjointe au niveau ministériel, aboutissant de fait à une politique éducative qui nous semble incohérente (cours d'empathie pour les élèves d'un côté, instauration de groupes de niveau de l'autre avec un risque de stigmatisation des élèves et potentiellement des élèves entre eux, etc.). L'empilement des mesures, la logique de déploiement de dispositifs qui sont des annonces politiques faites sans toujours le souci des conditions de leur réalisation pour tous les personnels, et de toute évaluation caractérisent les politiques éducatives conduites. Cela contribue à la **perte de sens pour les personnels et pour les élèves**, et indirectement à la résistance passive des agent-e-s.

La fédération a saisi toutes les occasions de porter nos propositions : **défense des cycles d'enseignement, rappel de l'importance du socle commun de**

« [...] des militant-e-s se sont interrogé-e-s sur notre capacité à porter ces orientations. [...] cette perception doit nous engager à renforcer la capacité de la fédération et des syndicats à faire connaître au plus grand nombre d'adhérent-e-s et d'agent-e-s notre revendicatif et nos actions pour les faire avancer. »

connaissances, de compétences et de culture, argumentation pour changer de mode d'élaboration des programmes d'enseignement et sortir d'une logique de juxtaposition encyclopédique des programmes disciplinaires... [...]

b) Transformation climatique et fonctionnement du système éducatif

Au cours des dernières années, les différents ministères se sont focalisés sur l'adaptation aux crises : crise liée à l'augmentation des coûts de l'énergie en lien avec la guerre en Ukraine, événements météorologiques extrêmes. Mais à notre sens, nous sommes encore loin d'une réflexion systémique nécessaire pour éviter la maladaptation, et pour engager résolument l'ensemble du système éducatif dans la transition écologique.

Nous sommes donc intervenus de manière répétée auprès des différents ministères pour que ces enjeux soient mieux pris en compte de manière structurante et structurée, et sans inventer un nouvel enseignement spécifique. [...]

« nous sommes encore loin d'une réflexion systémique nécessaire pour éviter la maladaptation, et pour engager résolument l'ensemble du système éducatif dans la transition écologique. »

c) Accompagner des parcours individuels dans un cadre collectif

Au cours des trois dernières années, la question de l'accompagnement à l'orientation a peu progressé sur le fond. Tout se passe comme si, au ministère de l'Éducation nationale, la réflexion se limitait à vérifier que les 54 heures d'information à l'orientation étaient réalisées. À de nombreuses reprises, nous avons souligné qu'il fallait penser l'accompagnement des élèves par les psy-EN Edo*, avec les enseignant-e-s, les CPE, et structurer dans l'organisation pédagogique des établissements le temps de cet accompagnement. Cela n'a hélas pas débouché alors que c'est un sujet majeur en matière de démocratisation des études et des différents parcours de formation. [...]

Dans l'enseignement supérieur, les mesures prévues dans la loi Orientation et réussite des étudiants (ORE) n'ont pas pu être mises en œuvre, compte tenu de l'incapacité des universités à déployer des moyens humains dans le contexte de détérioration continue du taux d'encadrement des étudiant-e-s. [...]

« un sujet majeur en matière de démocratisation des études et des différents parcours de formation »

d) Éduquer pour une société démocratique

La fédération est intervenue à de nombreuses reprises pour que se développe une éducation à la démocratie qui passe aussi par la possibilité pour les élèves de faire l'expérience de pratiques démocratiques. Pour autant, des décisions contraires ont été prises par le ministère de l'Éducation nationale. Ainsi, après une proposition du Sgen-CFDT d'inciter les établissements à assurer la mise en œuvre d'un ou plusieurs projets d'élèves et à identifier une enveloppe budgétaire pour cela, le ministère de l'Éducation nationale a tout simplement renoncé à mentionner les projets des élèves dans la circulaire de rentrée. Pourtant, se soucier de leur concrétisation serait un levier pour sortir d'une démocratie collégienne et lycéenne décevante et qui *in fine* dissuade une partie des élèves de s'engager puisque c'est en vain. [...]

I.1.2. Le travail avec des associations, d'autres fédérations CFDT et la confédération

Conformément aux orientations adoptées en congrès, nous avons prolongé et cherché à enrichir le travail avec la confédération et d'autres fédérations CFDT. Le travail avec la FEP-CFDT a continué de se structurer avec la préparation conjointe des CSE, la participation conjointe à des auditions parlementaires, par exemple sur le financement et l'organisation de l'enseignement supérieur privé, une contribution unique pour l'audition parlementaire sur le financement de l'enseignement scolaire privé, dans le droit fil de nos prises de positions communes sur les enjeux de mixité sociale dans le public et le privé. Le partage d'informations sur les intersyndicales et les appels éventuels à la grève est fluide. Lorsque c'est possible, nous organisons des délégations communes pour les échanges bilatéraux avec le ministère de l'Éducation nationale.

* Voir le glossaire en fin de magazine.



© Dominique Bruneau

Le Sgen-CFDT, membre du mouvement Ambition École. Présence de Catherine Nave-Bekhti, le 30 juin 2021 à l'Hôtel de ville de Nantes, pour la signature du Manifeste « Pour un renouveau du service public d'éducation »

Ces travaux au sein de la CFDT se sont concrétisés à l'externe à travers des communiqués et tribunes.

Par ailleurs, la fédération travaille aussi de manière régulière avec des associations, dont plusieurs sont membres du **Pacte du pouvoir de vivre**. Ainsi, le travail avec **ATD Quart Monde** dans le cadre de l'expérimentation Choisir l'inclusion pour éviter la ségrégation (Cipés) se poursuit.

Sur les enjeux d'accès à l'éducation pour les enfants dont les familles vivent à la rue, ou en très grande précarité en matière d'hébergement, et pour les mineurs étrangers qu'ils soient accompagnés ou non, nous avons des liens avec la **fondation Abbé Pierre** via le Pacte du pouvoir de vivre.

La fédération essaie, à la mesure de ses moyens militants, de participer aux travaux de la **Coalition Éducation**, du **Réseau français des villes éducatrices (RFVE)** et au **Mouvement Ambition éducation** qui s'est structuré ces dernières années. Nous avons un partenariat avec **Managéduc**. Nous peinons à assurer une régularité dans la participation au fonctionnement du **collectif Économie sociale partenaire de l'École de la République (Ésépér)** et il nous faut rechercher avec les syndicats des correspondant-e-s locaux-ales intéressé-e-s par l'économie sociale et solidaire.

La fédération a été représentée dans la plupart des réunions du **réseau pour une transition écologique juste (TEJ)**. Nous participons à la construction de la stratégie TEJ avec les autres structures fédératives ou territoriales ou unions en proposant systématiquement des contributions. Ces participations nourrissent aussi la réflexion de la fédération. [...]

1.1.3. Le travail sur les enjeux de mixité sociale et scolaire

Les orientations fédérales relatives à la mixité sociale ont été portées constamment et actualisées après la publication des **indices de position sociale (IPS)** et les **études scientifiques** qui ont suivi (voir les ressources via le QR code).

Sur cette question, une fois de plus l'exécutif a manqué de volonté politique, empêchant le ministre de l'ENJ Pap Ndiaye d'aller aussi loin qu'il le voulait, en particulier sur l'enseignement privé (<https://urlz.fr/q68K>), avant de cesser totalement d'aborder la question de la mixité sociale à l'École malgré nos relances systématiques.

Nous avons aussi insisté sur l'importance de la mixité scolaire et du développement de pratiques coopératives dans les classes. La décision du ministre Gabriel Attal d'installer des groupes de niveau au collège, qui pourraient bien devenir des classes de niveau, vont à l'encontre de nos orientations. Nous l'avons dénoncé en argumentant tout au long de l'année 2023-2024. Sur ces enjeux majeurs, il va nous falloir persévérer.

Conscient-e-s pour autant que les inégalités se creusent sur le territoire, nous avons continué de **soutenir l'éducation prioritaire**. « Donnez plus à ceux qui ont le moins », reste malheureusement encore une priorité pour que les inégalités ne s'accroissent pas davantage. [...]

Le Sgen-CFDT continue de demander la **révision de la carte de l'éducation prioritaire** qui n'est plus adaptée à la réalité de certains territoires. Carte qui ne tient pas compte par ailleurs des éventuels écarts de typologies de public accueillis entre écoles et collèges, notamment dans le cas de **politiques territoriales** encourageant à la mixité au collège.

La fédération est intervenue à plusieurs reprises en comité technique ministériel puis en comité social d'administration ministériel de l'Éducation nationale afin que la question d'une **politique d'éducation prioritaire au niveau lycée** soit pensée : prorogation des mesures indemnitaires transitoires pour les personnels de lycées qui avaient eu un classement éducation prioritaire dans l'attente de la révision de la carte, priorisation de moyens d'enseignement pour les lycées professionnels et les lycées généraux et technologiques scolarisant le plus d'élèves boursier-e-s, d'élèves issu-e-s de milieux défavorisés.

« Sur ces enjeux majeurs, il va nous falloir persévérer. »



I.1.4. L'action revendicative aux différents étages du système d'éducation, de formation et de recherche publics

a) École primaire

Les mesures du choc des savoirs enfonce le clou d'une vision mécaniste des apprentissages qui se faisait jour entre 2017 et 2022. Depuis l'été 2023, cette dynamique s'accélère et s'amplifie avec la volonté de déployer des évaluations nationales massées chaque année scolaire, et la tentation de revenir à la logique du redoublement, et de l'externalisation du traitement de la difficulté scolaire. Autant de mesures qui vont à l'encontre de notre vision de l'éducation, et qui contribuent à la perte de sens du travail, et donc à la **dégradation des conditions de travail des professeur-e-s des écoles**.

Malgré des interventions nombreuses, pour ne pas dire systématiques, sur les difficultés liées aux conditions actuelles de l'inclusion, nous peinons à faire entendre et surtout reconnaître les enjeux de l'inclusion dans le 1^{er} degré, et pourtant l'ampleur du nombre de fiches RSST déposées par des personnels du 1^{er} degré (enseignant-e-s et AESH) liée aux conditions de l'inclusion devrait en faire un sujet prioritaire pour le ministère de l'Éducation nationale. Tout se passe comme si, côté gouvernemental, l'augmentation du nombre d'accompagnant-e-s des élèves en situation de handicap (AESH) et le développement des unités d'enseignement en maternelle ou en élémentaire autisme (UEMA et UEEA) suffisaient à apporter une réponse.

La fédération a porté en continu notre vision de l'école maternelle et de l'école élémentaire auprès des services du ministère, dans le cadre d'auditions parlementaires. Mais c'est bien dans le champ des politiques éducatives que les vents contraires sont les plus forts.

Le rôle du syndicalisme, c'est aussi de faire collectif et de ne pas en rester uniquement aux commentaires des politiques conduites quand nous sommes en désaccord. Des travaux se sont structurés, articulant un groupe de travail du conseil fédéral et le réseau 1^{er} degré, pour prioriser des axes revendicatifs mais aussi proposer de faire collectif. La fédération y a contribué en répondant aux sollicitations des équipes syndicales (cf. infra), et en proposant des visio sur le travail dans le 1^{er} degré. [...]

b) Collège

Le collège, qui avait été, au début du mandat, épargné par les réformes de politique éducative en est devenu le point focal. **Qualifié d'« homme malade » du système éducatif, il subit depuis deux ans des discours et des dispositifs qui vont à contresens de nos résolutions.** Nous avons été amenés à refuser, souvent en intersyndicale, la suppression de l'heure de technologie en 6^e et les mesures rétrogrades du choc des savoirs. [...]

c) Lycées

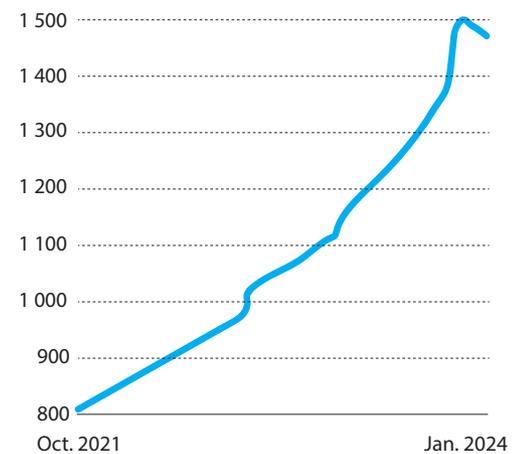
Le **dossier bac-LGT** a occupé tout le mandat et a été plus ou moins clos au terme de celui-ci, même si nous le dénonçons. À l'inverse, le **dossier lycée pro** a démarré en deuxième partie de mandat et se trouve loin d'être clos. **Cette différence de temporalité doit être soulignée, et peut permettre un retour d'expérience** : pour le LGT, on a cherché à améliorer l'existant pour agir sur le travail concrètement, tout en continuant à tenir le fil d'un lycée modulaire. Faut-il continuer à agir ainsi? [...]**

d) Enseignement supérieur et recherche

Le manque de financement de la **loi ORE** sur le volet accompagnement des étudiant-e-s aboutit au fait qu'elle ne donne pas sa pleine mesure en matière de réussite étudiante. Ces constats ont été portés dans les échanges avec le ministère, mais aussi lors d'auditions parlementaires. Depuis 2022, le ministère de l'Enseignement supérieur a entamé un travail de **révision du système de bourses sur**

« Les mesures du choc des savoirs enfonce le clou d'une vision mécaniste des apprentissages qui se faisait jour entre 2017 et 2022. Depuis l'été 2023, cette dynamique s'accélère et s'amplifie »

Évolution de l'adhésion des AESH



** Retrouvez les ressources via le QR code, et le détail des analyses, actions et revendications concernant les lycées professionnel, général, technologique et agricole dans la version intégrale en ligne du rapport d'activité 2021-2024.

« Les agent-e-s du réseau des œuvres universitaires ont toujours à cœur de s'impliquer dans leur travail pour participer au mieux-être des étudiant-e-s. [...] Seulement, les budgets de fonctionnement et la masse salariale ne suivent pas l'augmentation significative de la charge de travail qu'entraînent toutes ces mesures. »

« nous ne partageons pas le satisfécit du président de la République quant à la hausse du budget dans son discours du 7 décembre 2023. »

critères sociaux avec des financements importants pour la première étape que nous avons saluée.

Les Crous. Les agent-e-s du réseau des œuvres universitaires ont toujours à cœur de s'impliquer dans leur travail pour participer au mieux-être des étudiant-e-s. Par ailleurs, depuis un certain nombre d'années, le réseau des œuvres favorise l'ouverture de nouvelles structures de restauration et d'hébergement, notamment dans des territoires moins denses en matière de population.

Seulement, les budgets de fonctionnement et la masse salariale ne suivent pas l'augmentation significative de la charge de travail qu'entraînent toutes ces mesures. [...]

Les conditions de travail se dégradent toujours un peu plus au fil du temps avec des conséquences en matière d'arrêts de travail, de non-remplacement et de charge de travail qui doit se répartir sur les autres agent-e-s et en moins de temps. [...]

La recherche. Si nous partageons le constat d'un sous-financement chronique de la recherche en France et d'une complexité administrative qui épuise les collègues, nous ne partageons pas le satisfécit du président de la République quant à la hausse du budget dans son discours du 7 décembre 2023. Les hausses prévues par la LPR ont déjà été absorbées par l'inflation de ces dernières années. Quant à la complexité administrative, elle provient aussi d'un empilement de réformes menées trop rapidement, sans véritable concertation. Les réorganisations des campus, avec le déploiement des établissements publics expérimentaux, ont accéléré l'aggravation de cette complexité.

Nous sommes surtout très inquiets quant au calendrier annoncé pour ces réformes – 18 mois largement amputés par le remaniement et le coup d'arrêt lié aux coupes budgétaires annoncées en février 2024 –, qui ne tient pas compte de l'épuisement de nos collègues, causé par cet empilement de réformes depuis 20 ans. L'Enseignement supérieur et la Recherche ont aussi besoin de stabilité et de sérénité pour faire leur travail dans de bonnes conditions.

Au-delà de ce danger d'épuisement, qui concerne aussi les services du ministère, nous sommes perplexes quant au contenu même des réformes annoncées. Il ne suffit pas de dire qu'on veut mettre de la science dans le pilotage des appels d'offre, il faut aussi nous expliquer comment. [...]

e) Jeunesse et Sports

Le Sgen-CFDT était la seule organisation syndicale du champ Jeunesse et Sports à ne pas demander le rattachement de ces compétences et des agent-e-s à l'Éducation nationale. Le gouvernement en a pourtant pris la décision.

Nous considérons en effet important le lien entre les politiques éducatives conduites par le ministère de l'Éducation nationale et les politiques sportives et de jeunesse, mais aussi entre ces dernières et la politique de la ville, les politiques de cohésion sociale. Par ailleurs, les politiques sportives et de jeunesse ne peuvent se limiter à la question des enfants et des jeunes d'âge scolaire. C'est la raison pour laquelle nous avons toujours défendu la notion d'interministérialité de projet.

Depuis le rattachement à l'Éducation nationale, nous constatons des difficultés importantes pour les agent-e-s et les politiques publiques. D'une part, les agent-e-s des services déconcentrés sont soumis à de multiples donneurs d'ordre sans toujours une coordination suffisante. Leur charge de travail s'est accrue avec le développement du SNU. La charge est telle qu'elle réduit la capacité à participer à la conception de projets éducatifs dans les territoires avec les acteur-trice-s. [...]

De la même manière, ce fonctionnement typique d'un syndicalisme général nous permet aussi des interventions sur les conditions de travail dans les services déconcentrés, en particulier sur le déficit d'organisation du fonctionnement des services DRAJES et SDJES au cœur de l'été. Nous avons aussi organisé des temps de visio pour les militant-e-s des services déconcentrés pour accompagner un travail militant et de représentation des agent-e-s de tous les services déconcentrés de manière cohérente et intégrée. Cela a pu alimenter des

interventions tant au niveau ministériel qu'au niveau déconcentrés et dans les CSA spéciaux. [...]

Dans le même temps, l'importance prise par le sport de haute performance dans le cadre de la préparation des Jeux olympiques et paralympiques, l'effacement du ministère par rapport à l'Agence nationale du sports laissent les établissements des sports sans tutelle efficace et effective. Le Sgen-CFDT, première organisation représentative dans les Creps, les établissements nationaux, et l'Insep, suit de près les enjeux de ces établissements de leurs agents. [...]

f) Formation continue d'adulte

La disparition du Bureau ministériel et d'une politique visible a marqué le travail de ce mandat. Les situations locales et académiques se sont dégradées faute d'ambitions spécifiques et de logique affirmée. [...] *Retrouvez l'intégralité des analyses, actions et revendications dans la version intégrale en ligne du rapport d'activité 2019-2021.*

g) Service national universel (SNU)

Depuis 2017, à chaque rencontre avec le secrétariat d'État à la Jeunesse et à l'Engagement, c'est un nouveau scénario pour la montée en charge ou la généralisation du SNU qui nous est présenté.

Nos analyses sur le sujet sont connues et se confirment à chaque nouveau projet. Reste maintenant à suivre le démarrage des classes engagées dans plusieurs lycées, et à poursuivre le travail de conviction sur l'intérêt d'utiliser à d'autres fins le budget consenti pour développer le SNU. [...]

I.2. Notre projet pour les personnels : un travail émancipateur

Tout au long du mandat, nous avons cherché à porter nos revendications, cohérentes pour les personnels, et adaptées aux réalités professionnelles des différents métiers. Articuler visions générales et réalités catégorielles est parfois difficile. Difficile, parce que nous rassemblons des agent-e-s qui exercent dans des contextes de travail, des cadres d'emplois et avec des rémunérations très variés. Difficile aussi parce que ce n'est pas la logique qui domine dans nos milieux professionnels : la plupart des autres organisations syndicales ont une base catégorielle, les discussions ouvertes par les ministères sont souvent aussi disjointes selon les catégories et selon les périmètres ministériels.

« Articuler visions générales et réalités catégorielles est parfois difficile. »

Dans nos publications pour rendre compte de nos revendications et de la manière de les porter dans les discussions avec les ministères, nous avons donc articulé des expressions générales et d'autres très catégorielles afin que les adhérent-e-s, les personnels concerné-e-s s'y retrouvent, quelle que soit leur entrée première.

I.2.1. Des revendications satisfaites

Au cours des trois dernières années, nous avons pu obtenir la concrétisation au moins partielle de plusieurs de nos revendications. Le plus souvent, ces avancées ont été le fruit d'un **portage revendicatif articulant étroitement la confédération, la CFDT Fonction publique et notre fédération comme les autres fédérations CFDT rassemblant des agent-e-s public-que-s**. Cela a aussi été possible parce qu'une ouverture a été faite par le gouvernement, ouverture à laquelle l'action syndicale sous toutes ses formes n'est pas totalement étrangère. Certaines de ces revendications étaient anciennes — ne pas obtenir tout de suite ce que nous souhaitons ne doit donc pas nous amener à renoncer, mais bien à persévérer, renforcer nos arguments, et parfois aussi le rapport de force et la manière de l'incarner.

« Cette négociation a permis de parler travail, de porter une revendication qui nous identifie [...] d'intégrer les enjeux d'égalité professionnelle. »

« À l'heure où nous écrivons ce rapport d'activité, les accords au MASA, comme au MENJ, MESR, MSJOP sont majoritaires depuis plusieurs mois, et pour autant toujours pas signés. [...] C'est le contrecoup du remaniement gouvernemental. »

« Ce dossier a bien avancé au cours du mandat de Dijon, en particulier pour les enseignant-e-s, et c'est clairement parce que le Sgen-CFDT a porté cette proposition sans relâche auprès des ministres successifs, à Matignon et à l'Élysée »

a) Télétravail

Cette négociation a permis de parler travail, de porter une revendication qui nous identifie (reconnaissance du télétravail qu'implique le travail enseignant — mais nous avons été seuls sur cette dimension), d'intégrer les enjeux d'égalité professionnelle. La fédération a été proactive vis-à-vis des ministères. [...]

Des débats ont eu lieu régulièrement en conseil fédéral, permettant de préparer et suivre la négociation : octobre 2021 (note spécifique), décembre 2021 (note d'action revendicative), février 2022 (note d'AR), juin 2022 (note d'AR), octobre 2022 (note d'action revendicative).

Nous avons aussi fait des **publications régulières** articulant un angle général et un angle catégoriel sur le site fédéral.

Des visio ont été organisées pour les militant-e-s, les adhérent-e-s, les agent-e-s afin de suivre les étapes de la négociation, puis de s'approprier le contenu de l'accord pour pouvoir agir sur le réel, et nourrir la réflexion des équipes fédérales en vue des réunions du comité de suivi de l'accord.

b) Protection sociale complémentaire

Pendant les négociations ayant mené à l'accord majoritaire sur la protection sociale en santé à la fonction publique, puis avant et pendant les négociations dans nos ministères pour des accords sur le même sujet, des **débats et points de suivi réguliers ont eu lieu en conseil fédéral, jusqu'à la décision d'engager la signature de la fédération**. [...]

Des réunions ou des visio avec des militant-e-s ont été organisées pour informer sur les enjeux des accords de protection sociale complémentaire en santé et en prévoyance.

À l'heure où nous écrivons ce rapport d'activité, les accords au MASA, comme au MENJ, MESR, MSJOP sont majoritaires depuis plusieurs mois, et pour autant toujours pas signés. Nous ne manquons pas d'interpeler les ministères afin que la signature ait lieu. C'est le contrecoup du remaniement gouvernemental. Désormais d'ultimes vérifications juridiques par les différents ministères amènent le gouvernement à devoir modifier quelques clauses des accords. L'équipe de négociation suit cette situation de très près, d'autant qu'elle risque d'entraîner un second report de l'entrée en vigueur de l'accord au bénéfice des agent-e-s. Nous revendiquons le doublement de la participation forfaitaire de l'employeur public afin que le manque à gagner pour les agent-e-s ne dure pas plus longtemps.

c) Reclassements

[...] Nous avons fortement porté la revendication d'améliorer le reclassement pour mieux reconnaître l'ancienneté dans la carrière antérieure, quel que soit le métier antérieur, quel que soit le corps de recrutement. [...] Ce dossier a bien avancé au cours du mandat de Dijon, en particulier pour les enseignant-e-s, et c'est clairement parce que le Sgen-CFDT a porté cette proposition sans relâche auprès des ministres successifs, à Matignon et à l'Élysée. [...]

Des premières réunions de concertations jusqu'au vote en CSA ministériel, la fédération a porté la revendication de mesures rétroactives pour éviter le sentiment d'injustice éprouvé par celles et ceux qui ont été titularisé-e-s avant l'entrée en vigueur des nouvelles règles. Cette revendication n'a hélas pas abouti.

Nos revendications sur les reclassements s'inscrivent dans nos orientations sur l'accompagnement des mobilités professionnelles des agent-e-s et la nécessité d'y adapter le cadre statutaire ou de gestion afin que les agent-e-s disposent de plus de choix. De ce point de vue, dans l'enseignement agricole public nous avons aussi obtenu des avancées. [...]

d) Aménagement des fins de carrière

L'enjeu de l'aménagement des fins de carrière est un sujet lui aussi ancien, que nous avons porté dans les discussions sur les retraites depuis l'automne 2019 (cf.

motion du conseil fédéral en novembre 2019 : <https://urlz.fr/q6cB>), en articulation au revendicatif CFDT dans le cadre de la préparation d'une réforme des retraites en 2022 et du conflit sur la réforme des retraites en 2023.

Des avancées ont été obtenues certainement grâce à cette articulation efficace de la confédération, de la CFDT Fonction publique et de la fédération :

- **départ à la retraite possible à l'âge anniversaire pour les professeur-e-s des écoles ;**
- **droit à la retraite progressive deux ans avant l'âge d'ouverture des droits.**

Pour autant, beaucoup reste à faire : budgets insuffisants pour un accès facile des agent-e-s à leurs droits, autres aménagements de carrière nécessaires. Nous continuons donc d'intervenir régulièrement pour obtenir un temps partiel de droit en fin de carrière (et pas seulement deux ans avant l'ouverture des droits à pension), la possibilité pour les enseignant-e-s de refuser toute heure supplémentaire en fin de carrière, le développement d'organisations du travail adaptées aux différents métiers permettant d'alléger la charge et la fatigue professionnelle en fin de carrière. Nous demandons aux différents ministères que ces questions fassent l'objet de négociations.

1.2.2. Les rémunérations des agent-e-s : avancées et limites selon les périmètres ministériels et les métiers

Retrouvez le bilan détaillé des analyses, actions et revendications dans la version intégrale en ligne du rapport d'activité 2021-2024.

1.2.3. Temps de travail et charge de travail : une intensification dont les employeurs publics peinent à prendre la mesure

a) Ce que le pacte et les heures supplémentaires (HS) font au travail des enseignant-e-s de l'enseignement scolaire

Depuis plusieurs années, nous dénonçons les conséquences du développement des heures supplémentaires pour les enseignant-e-s de l'enseignement scolaire. La transformation des heures postes en heures supplémentaires quand l'exécutif supprime des postes, l'instauration d'une deuxième heure supplémentaire non refusable contre l'avis des organisations syndicales... l'augmentation du temps de travail sert à pallier le manque d'enseignant-e-s. Mais cela revient à tirer sur la corde et nous constatons que de plus en plus de collègues sollicitent des temps partiels pour éviter l'obligation de réaliser ces heures supplémentaires. La pénurie de personnel amène l'administration à refuser de plus en plus les temps partiels sur autorisation. Sur ce dernier point, les enseignant-e-s du 2nd degré subissent maintenant les mêmes contraintes que les professeur-e-s des écoles et, partout, les contraintes qui étaient par le passé l'apanage des départements et académies les moins attractifs. [...]

Par ailleurs, l'analyse des bilans sociaux et des rapports de situation comparée montre à quel point les heures supplémentaires contribuent aux inégalités de rémunération entre hommes et femmes. Développer les heures supplémentaires et globalement le travailler plus pour gagner plus, c'est aller à l'encontre des politiques d'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Nous avons étendu ces analyses à la logique du **pacte enseignant**. Le refus du ministère d'envisager que les parts fonctionnelles de l'Isae et de l'Isae qui constituent le « pacte enseignant » puissent reconnaître du travail déjà fait, puissent donner lieu à décharge d'enseignement laissent peu de doutes sur le fait que le pacte aura les mêmes travers que les heures supplémentaires. [...]

Enfin, à la rentrée 2023, le pacte s'est plus encore resserré sur la question des remplacements de courte durée dans le second degré. Le ministre de l'Éducation



Manif 19 mars 2024, la Fonction publique marche pour les rémunérations

© Aline Noël

« L'augmentation du temps de travail sert à pallier le manque d'enseignant-e-s. Mais cela revient à tirer sur la corde »

« Les heures supplémentaires contribuent aux inégalités de rémunération entre hommes et femmes. »

« Au moment d'écrire le rapport d'activité, le ministère n'a toujours pas présenté de bilan du pacte. »

« Le syndicalisme, c'est aussi la persévérance. »

nationale d'alors (Gabriel Attal) a pris des dispositions pour limiter les absences de courtes durées, donnant pour objectif que 100 % de la formation continue ait lieu hors temps d'enseignement à partir de la rentrée 2024. La fédération a fermement dénoncé ces dispositions de même que celles qui invitent à tenir les réunions de concertation sur les temps de pause méridienne ou le soir en visio.

Au moment d'écrire le rapport d'activité, le ministère n'a toujours pas présenté de bilan du pacte. Le Sgen-CFDT demande sans relâche que ce bilan ne se limite pas à la question de la consommation ou non des enveloppes budgétaires. Nous demandons un bilan de l'impact en termes de conditions de travail, de santé au travail, et d'inégalité professionnelle femmes-hommes et d'inégalité entre le 1^{er} et le 2nd degré.

Notre opposition au pacte s'est déclinée aussi dans un cadre intersyndical et nous avons constamment dénoncé les risques du dispositif en termes de collectif de travail et de sens du travail.

b) Les 108 heures et les missions liées à la mission d'enseignement : un forfait non régulé vecteur de l'intensification du travail

Dans les discussions avec le ministère de l'Éducation nationale, nous avons porté l'analyse que les 108 heures étaient un forfait non régulé qui ne pouvait en rien freiner l'intensification du travail des professeur-e-s des écoles ; mais **nous n'avons pas réussi à structurer un revendicatif suffisamment précis sur les 108 heures**. Le conseil fédéral n'a donc pas réussi à réaliser pleinement le mandat que le congrès lui avait donné. Par ailleurs, **nous n'avons pas réussi à conduire le ministère vers des mesures de désintensification du travail des professeur-e-s des écoles**. Nous ne renonçons pas pour autant à agir dans cette direction. Le syndicalisme, c'est aussi la persévérance.

Sans doute nous faudra-t-il à l'avenir en faire encore plus pour que décideurs et décideuses comprennent les réalités du travail. De ce point de vue, **le développement des pratiques syndicales de proximité, la capacité en tant que syndicalistes à parler et à raconter le travail mériteraient d'être encore renforcés dans toute notre organisation et d'être articulés directement à l'élaboration du cahier revendicatif, intégrés à son portage**. Par ailleurs, il faut peut-être prendre une autre entrée en réflexion que les 108 heures, et plutôt parler du temps de travail global pour définir l'organisation la plus efficace pour améliorer les conditions de travail des personnels et sortir d'une logique du forfait non régulé qui s'ajoute à l'obligation réglementaire de service. Les missions liées à la mission d'enseignement doivent être régulées pour protéger les agent-e-s. [...]

Pour les directeurs et directrices d'école, nous avons obtenu au cours des dernières années des améliorations via l'augmentation et l'élargissement des décharges de direction. La loi Rilhac devait aussi permettre une amélioration des conditions d'exercice de cette responsabilité avec plus de décisions possiblement prises à l'échelle de l'école, et une légitimité reconnue par les partenaires. Mais il reste encore du chemin à parcourir pour que l'esprit de la loi se concrétise dans les pratiques professionnelles, aussi bien au sein de l'Éducation nationale que dans les communes.

c) Ce que la pénurie de personnel fait au travail dans tous les métiers de nos champs de syndicalisation

Dans tous nos champs de syndicalisation, les conditions de travail se dégradent. Le manque de personnel, à la fois du fait des difficultés de recrutement, des départs de plus en plus nombreux avant la retraite, et de l'inadéquation entre les missions et les moyens, aboutit à une intensification du travail et à une perte de sens. [...]

1.2.4. Égalité professionnelle et lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le travail (VSST) : structuration du dialogue social, passer à la mise en œuvre au plus près des agent-e-s

Les ministères de nos champs de syndicalisation ont tous reçu la labellisation Égalité diversité de l'Afnor.

Au ministère de l'Agriculture, une feuille de route égalité-diversité a été élaborée et fait l'objet d'un suivi régulier et nous avons obtenu l'extension du périmètre de la cellule d'alerte contre les discriminations et VSST à l'enseignement supérieur agricole et vétérinaire (*voir les ressources du QR code*).

La DGRH désormais commune à l'Éducation nationale, à la Jeunesse, aux Sports, et à l'Enseignement supérieur et la recherche s'est dotée d'un plan national d'action pour l'égalité femmes-hommes commun à ce vaste périmètre pour 2021-2023 (*voir les ressources du QR code*).

Les discussions ont démarré pour son renouvellement avec des groupes de travail communs, mais aussi des groupes de travail distincts afin de mieux adapter les actions aux différents contextes statutaires et de travail. [...]

Nous cherchons à convaincre les acteurs du dialogue social de l'intérêt d'aboutir à un accord sur ce sujet majeur.

En 2023, un arrêté relatif à la prévention, au signalement et au traitement des situations de VSST a été pris par les ministères EN, J, S, ESR qui nous est apparu insatisfaisant : défaut de prise en compte des signalements de violences conjugales contrairement à la préconisation interministérielle, manques de précision dans la procédure de traitement des VSST... Nous l'avons dénoncé dans les différents CSAM et en formation spécialisée, et dans un cadre intersyndical. Nous avons obtenu un engagement de révision de l'arrêté, qu'il nous faut faire valoir malgré les remaniements.

I.2.5. Personnels en situation de handicap : investir davantage cet enjeu

La fédération a davantage structuré le travail sur les **enjeux revendicatifs** pour les personnels en situation de handicap. Cela a permis, d'une part, de **structurer les interventions** auprès des ministères et dans les instances de dialogue social, mais aussi de produire des **ressources syndicales** pour accompagner les personnels (*voir les ressources du QR code*).

I.2.6. Transformation écologique et travail : imposer le dialogue social aux employeurs

Le dérèglement climatique demeure une perspective lointaine pour nos interlocuteurs au niveau ministériel. Entre les stratégies nationales biodiversité ou bas carbone, les plans d'adaptation au changement climatique... et la réalité sur nos lieux de travail, il y a un fossé difficile à combler.

Si la répétition des épisodes climatiques marquants a conduit à une progression de la réflexion au sein du ministère de l'Éducation nationale sur le bâti, en particulier en termes de chaleur et d'inondations, la mise en œuvre est très lente, avec des collectivités territoriales plus ou moins engagées mais souvent limitées par des financements qui doivent être mis en œuvre selon une planification peu claire (avec des budgets non sécurisés).

Par ailleurs, le ministère de l'Éducation nationale reste silencieux sur les enjeux d'adaptation au changement climatique et à l'exigence de contribution à la transformation écologique pour des bâtiments et lieux de travail sur lesquels il a la main : aucun dialogue social n'est structuré sur les enjeux pour les bâtiments administratifs.

Nous portons aussi l'idée que la transition écologique n'est pas limitée à l'adaptation bâtementaire et qu'il faut passer à une lecture et une logique d'actions plus systémique en intégrant toutes les dimensions du travail et les conditions de déplacement domicile travail et de déplacements professionnels.

Sur le bâti scolaire, la fédération participe à des groupes de travail multiples, qu'il s'agisse du dialogue social qui a mené à la définition du référentiel ministériel, ou bien d'auditions parlementaires, du travail dans les F3SCT qui ont pris la suite des CHSCT. Nous portons systématiquement un positionnement qui conduit à refuser de séparer la question de l'adaptation et de l'atténuation des problématiques plus



© Aline Noël

« Le dérèglement climatique demeure une perspective lointaine pour nos interlocuteurs au niveau ministériel. »



« Engagé-e-s dans la transition écologique juste »
Profession Éducation, n° 291 – Mai-juin-juillet 2023

« Il y a donc beaucoup à faire pour imposer un agenda social écologique plus pertinent et permettant de passer à l'action. »

« Les travaux du conseil fédéral ont confirmé le refus pour le Sgen-CFDT d'un décrochage entre premier et second degrés, non seulement sur les modalités du concours, mais aussi sur les modalités de formation. [...] »



© Philippe Antoine

Dijon, assemblée générale, février 2022

traditionnelles autour des enjeux de santé, sécurité, inclusion et bien sûr adaptation aux missions (pédagogiques en particulier). [...]

Dans les universités et les ONR, la crise énergétique a sans doute contribué à accélérer les investissements de rénovation bâtementaire en lien avec la transition écologique. Cependant, de nombreux établissements avaient intégré ces enjeux dans leur réflexion dans le cadre de la dévolution patrimoniale depuis plusieurs années. **Au niveau ministériel, dans l'ESR comme à l'EN le dialogue social reste souvent focalisé sur les enseignements et l'éducation au développement durable et à l'écologie. In fine, dans tous nos champs de syndicalisation, nous faisons le constat d'un dialogue social peu structuré et une réflexion parcellaire sur les enjeux liés à la transition écologique.** Il y a donc beaucoup à faire pour imposer un agenda social écologique plus pertinent et permettant de passer à l'action.

I.2.7. La formation initiale des enseignant-e-s et les voies de recrutement : on ne recrutera pas les enseignant-e-s du futur avec les recettes du passé

La réforme de la formation initiale des enseignant-e-s et CPE plaçant le concours en fin de master 2 a été consciencieusement ratée, jusqu'aux derniers textes relatifs aux conditions de stage qui ont été de puissantes incitations à ne pas passer par un master MEEF, ou à ne pas faire de stage en responsabilité pendant le master. Aussi, cette réforme du premier quinquennat a commencé à faire l'objet de critiques à peine le second quinquennat débuté, et ce, sans en passer par la nécessaire prise de recul et l'élaboration d'un bilan partagé. [...]

Depuis la rentrée 2023, c'est de nouveau l'agitation, avec la présentation de plusieurs scénarii. Les travaux du conseil fédéral ont confirmé le refus pour le Sgen-CFDT d'un décrochage entre premier et second degrés, non seulement sur les modalités du concours, mais aussi sur les modalités de formation. [...]

I.3. Faire vivre un syndicalisme proche, utile et efficace

La période qui vient de s'écouler a connu des **moments inédits** pour notre pays et, par conséquent, pour la vie de nos syndicats.

Dans les premiers mois de cette mandature, la France a été paralysée par l'épidémie de Covid et puis par les mesures de confinement.

Les pratiques de développement ont dû être retravaillées. La **progression en nombre d'adhérent-e-s**, même si elle n'a pas été aussi importante que lors du mandat précédent a quand même été positive.

Cependant, tous les syndicats et tous les champs de syndicalisation n'ont pas connu le même sort. On constate de **grandes disparités**. [...]

I.3.1. Mettre les structures fédératives au service de l'accompagnement des équipes militantes pour un syndicalisme de proximité

La fédération s'est employée durant les trois ans du mandat à mettre en œuvre les orientations définies par la **partie 3.3 de la résolution de Dijon : « Une organisation plus efficace, forte de ces militant-e-s »**. Le **pôle structures** initié en 2019 a poursuivi son déploiement en profitant notamment du temps fort de l'AG de Dijon (février 2022). Il s'est véritablement installé durant le mandat pour organiser l'offre fédérale à destination des syndicats, la rendre plus lisible, coordonner et structurer la connaissance des syndicats, et participer à l'élaboration du suivi personnalisé de chaque syndicat par la fédération.

La fédération a œuvré à renforcer son travail en direction des syndicats au travers de ces interventions à la demande des équipes. **L'outil de demandes d'intervention en ligne (DIL)** a été créé durant le mandat pour mieux répondre aux besoins des équipes. DIL recense 56 interventions de militant-e-s de la fédération à la demande

des syndicats depuis juin 2022, soit environ une par semaine en moyenne. Parmi elles, 22 ont été consacrées à des démarches « Parlons travail ».

OSCAR a pu, au cours de la période, atteindre l'un de ses objectifs, celui d'être **l'outil au service du contact pendant la période électorale**. Les campagnes d'appel ont pu ainsi être entièrement menées et malgré quelques lenteurs, la robustesse de l'application a été au rendez-vous. Cette période particulière a permis une meilleure prise en main et appropriation d'OSCAR par la quasi-totalité des équipes syndicales, mais aussi dans toutes les dimensions générales de notre organisation (ESR, EAP...). Tout cela a été renforcé par plusieurs **formations** centrées sur les fonctionnements de collectifs avec l'outil.

Au-delà des temps de formation formels, un accompagnement ponctuel des militants est donné par la fédération. Les formations sont désormais conduites en liant les dimensions techniques de l'outil avec celles de la conduite du développement des syndicats.

D'autre part, les anciens outils spécifiques d'accompagnement des agents pour les opérations de carrière des enseignant-e-s et personnels de direction ont été remplacés par le **portail SgenPlus intégré à OSCAR**.

Enfin la fédération a conduit des opérations de **stabilisation de l'application**, et de **fiabilisation des données**. Elle poursuit un travail avec la confédération pour une meilleure intégration des données entre les outils confédéraux et OSCAR. [...]

Le suivi des syndicats par les secrétaires nationaux-ales s'est enrichi d'une réflexion menée tout au long du mandat (CN de mars 2021, AG de Dijon en février 2022) pour préciser les attendus de ce suivi. La pleine implication de la fédération dans le **dispositif ARC**, en lien avec l'équipe confédérale (formation de 18 secrétaires fédéraux-ales en janvier 2024), incite à poursuivre ce travail pour identifier ce qui relève du temps long (suivi) et de temps délimités (accompagnements). [...]

1.3.2. Articuler développement et démocratie interne

Tout au long du mandat, nous avons cherché à améliorer les interactions avec les militant-e-s des équipes syndicales, voire directement avec les adhérent-e-s, en utilisant les réseaux professionnels, des listes de diffusion, des visio et webinaires.

L'objectif de cette démarche est de mieux articuler l'actualité revendicative et son portage fédéral avec une démocratie interne vivace et avec notre dynamique de développement. La circulation en notre sein des réalités professionnelles et de leur analyse militante est ce qui nous permet de renforcer notre efficacité revendicative à tous les niveaux de l'organisation.

In fine, cette démarche est aussi un moyen **d'enrichir la légitimité de notre parole syndicale**. Non seulement nous avons acquis la légitimité de porter la parole des agent-e-s par les résultats aux élections professionnelle, mais aussi parce que nous sommes capables de bien représenter les réalités professionnelles des personnels, de parler travail aussi bien dans nos interventions médiatiques que dans les concertations et négociations avec les décideurs politiques et l'administration. **Cultiver en permanence cette démarche, c'est chercher à articuler les deux sens de la représentativité syndicale définies par Pierre Rosanvallon.** [...] *(Des exemples concrets de cette politique de développement sont détaillés dans la version intégrale en ligne.)*

1.3.3. Une présence médiatique au service de la visibilité de nos positions et d'une incarnation partagée de notre organisation

[...] Au cours de ce mandat, nous avons [...] développé un contact direct avec les journalistes et les parlementaires (hors élu-e-s d'extrême droite) à travers l'« INFOPRESSE ». [...]

De 2021 à 2024, environ 120 médias ont parlé du Sgen-CFDT, cité directement des propos de militantes et militants Sgen-CFDT. Cela représente plus de 1000 articles, jusqu'à mars 2024, sur une période d'environ 3 ans et 10 mois. [...]

« La circulation en notre sein des réalités professionnelles et de leur analyse militante est ce qui nous permet de renforcer notre efficacité revendicative à tous les niveaux de l'organisation. »



Catherine Nave-Bekhti sur la Réforme des retraites, France Info TV, 18 avril 2023

« La perte de nombreuses compétences pour les CAP a continué à modifier le travail militant des élu-e-s CAP, et à modifier aussi plus largement nos pratiques syndicales. »

I.3.4. Adapter nos pratiques syndicales au nouveau contexte créé par la loi de transformation de la Fonction publique

La mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique a donné progressivement sa pleine mesure en cours de mandat avec l'installation des CSA et leurs formations spécialisées.

La perte de nombreuses compétences pour les CAP a continué à modifier le travail militant des élu-e-s CAP, et à modifier aussi plus largement nos pratiques syndicales. De plus en plus, l'accent est mis sur le conseil en amont des démarches que les collègues doivent faire en matière de mobilité et de carrière en particulier. Les équipes syndicales et fédérales doivent s'adapter à cette donne : maintenir la capacité à faire de l'information et de l'accompagnement collectif et faire face aux effets d'un accompagnement plus souvent individuel des personnels rencontrant des difficultés particulières. [...] Notre capacité à informer les agent-e-s continue d'être un levier de syndicalisation. L'accompagnement plus individuel de collègues rencontrant des difficultés particulières s'avère plus compliqué que par le passé car les liens avec les services ne sont plus aussi fluides. Cet accompagnement mobilise un temps militant important, et confronte davantage les militant-e-s à des situations délicates et à une charge mentale forte. **L'accompagnement et le soutien aux accompagnant-e-s est un enjeu majeur pour toute notre organisation afin de ne pas éroder l'engagement.** [...]

L'installation des CSA et leur formation spécialisée, avec une présence systématique d'élu-e-s et mandaté-e-s Sgen-CFDT dans les FSSSCT des CSA où nous siégeons [...] tout cela modifie là aussi le travail syndical en lien avec les instances de dialogue social. **Le choix, fort, du conseil fédéral de démarrer très vite la formation des élu-e-s et mandaté-e-s, dès janvier 2023, et de structurer leur mise en réseau, est une force pour toutes et tous.** Installer tôt dans le mandat l'interconnaissance directe permet un bon fonctionnement des listes de discussion qui nourrit les interventions aussi bien localement que nationalement. [...]

La mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique, c'est aussi la possibilité de négocier des accords majoritaires locaux. Il nous faut nous saisir de cette possibilité partout où c'est possible, partager ce qui démarre dans certaines académies ou établissements et structurer l'accompagnement des équipes de négociation.

I.3.5. Une formation fédérale dynamique

L'ensemble des formations fédérales proposées pendant ces trois années a eu pour objectif de servir les pratiques syndicales. On distingue plusieurs périodes. Celle d'une **démarche de formation autour de l'accompagnement des agent-e-s** et plus largement des collectifs de travail avec une année d'Agir-Bâtir-Communiquer-Développer (ABCD) de l'accompagnement et la formation « écoute active », celle de la **formation des élu-e-s post-élection** et celle permettant de s'emparer désormais du **dispositif de négociation d'accords collectifs et de possibilités d'agir pour les transformations écologiques juste**. La nécessité de formation au juridique trouvera elle aussi des propositions en 2024.

D'autre part, les **formations des exécutifs** se poursuivent avec des sessions de formation pour les responsables de syndicats, et d'autres à destination des exécutifs. La dynamique de formation d'animateurs de formation s'est poursuivie. Elle vise à rendre les syndicats plus en autonomie pour la proposition de formation aux adhérent-e-s. Une dynamique que l'on constate aussi via **l'augmentation des déclarations de formations locale** que le secrétariat fédéral de la formation doit prendre en charge.

La commission fédérale formation (CFF) est le principal acteur de la formation, en ingénierie, et conception comme en animation de la formation. D'autres secteurs de la fédération s'engagent aussi dans la proposition de formations spécifiques : **le développement et la communication, soutenus par le pôle Simon.**

La formation fédérale a accompagné l'ensemble de la démarche visant à mettre les structures fédératives au service de l'accompagnement des équipes militantes pour un syndicalisme de proximité. [...]

« La formation fédérale a accompagné l'ensemble de la démarche visant à mettre les structures fédératives au service de l'accompagnement des équipes militantes pour un syndicalisme de proximité. »

II. ANALYSE DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Pour l'enseignement scolaire, les résultats des élections au CSAMEN et à plusieurs CSA académiques n'ont pas été au rendez-vous, générant une déception d'autant plus forte que nous avons connu une augmentation de notre nombre d'adhérent-e-s depuis le précédent scrutin et que la campagne et sa conduite ont été appréciées par les militant-e-s.

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, mais aussi à la jeunesse et aux sports, la mauvaise organisation du vote électronique est à l'origine d'une partie de l'écart significatif entre les résultats aux CSA d'établissement et aux CSAM. [...] *(Retrouvez le détail de l'analyse des résultats aux élections dans la version intégrale en ligne.)*

Ces résultats fragilisent notre représentativité au niveau ministériel et les moyens syndicaux dont nous disposons.

L'analyse des résultats des élections par le conseil fédéral a débouché sur la constitution d'un groupe de travail sur l'évolution des pratiques syndicales. En effet, l'analyse des élections nous a amené-e-s à insister sur une réussite liée à la proximité et sur l'intérêt des actions mises en œuvre dans le cadre d'un fédéralisme opérationnel, même s'il faut observer qu'il y a eu moins de sollicitations qu'en 2018 pour des déplacements fédéraux en région. Nous avons considéré qu'il fallait interroger le terme « proximité » pour éviter d'une part d'en faire un mantra et d'autre part de lui donner un caractère « fourretout » source de malentendus. **C'est le lien entre proximité, émancipation des collectifs et action revendicative qu'il faut préciser.** Les débats du CN ont fait émerger le sujet récurrent du ressenti d'un décalage entre l'action revendicative et les attentes de nos collègues, voire de nos adhérent-e-s, dans un contexte de surcharge informationnelle. **Il faut analyser la manière dont l'actualité revendicative est construite et appropriée dans et entre les différentes instances et structures du Sgen-CFDT** : congrès, conseil fédéral, conseil national, AG fédérale (celle de 2022 ayant été une réussite et appréciée par les participant-e-s), conseils syndicaux, secrétariat fédéral et ses secteurs, comités et réseaux, collectifs de militant-e-s de syndicats, AG ou sections d'adhérent-e-s.

En avril 2023, les pistes de travail du groupe ont été validées par le conseil fédéral. Puis le conseil fédéral de juin 2023 a validé les décisions. [...] *(Retrouvez le détail en ligne.)*

« L'analyse des résultats des élections par le conseil fédéral a débouché sur la constitution d'un groupe de travail sur l'évolution des pratiques syndicales. »

III. POURSUIVRE VERS UN FÉDÉRALISME PLUS OPÉRATIONNEL, MÊME À L'ÉPREUVE DES CRISES

[...] La fédération a structuré le débat interne en urgence pour refaire un point de situation partagé. Et cela nous a amené à participer à une journée de grève importante dans l'éducation le 13 janvier 2023. Le conseil fédéral a pris le temps, dans sa réunion de février 2023, d'analyser cette séquence pour en tirer des enseignements collectifs [...] *(Retrouvez l'analyse en ligne.)*

IV. ANALYSE DE LA MOBILISATION CONTRE LA RÉFORME DES RETRAITES EN 2023

Les membres du conseil national et du conseil fédéral réunis conjointement le 8 novembre 2023 ont partagé les éléments d'analyse de la mobilisation contre la réforme des retraites.

À l'échelle fédérale, nous avons pu observer une syndicalisation de janvier à octobre beaucoup plus dynamique en 2023 qu'en 2022, même si nous avons moins bénéficié de l'effet « mobilisation retraites » que l'ensemble de la CFDT. Des adhérent-e-s en plus, souvent des nouveaux et nouvelles qu'il nous faut accueillir à la CFDT, au Sgen-CFDT, et intégrer à notre démocratie interne.

Le conseil national et le conseil fédéral ont constaté des effets « internes » et positifs de la mobilisation contre la réforme des retraites : renforcement des liens au sein des Sgen, et de la sociabilité par le syndicalisme [...], renforcement des liens entre les syndicats Sgen, les syndicats CFDT des autres champs professionnels et les militant-e-s et responsables des structures interprofessionnelles (URI, UD, UL ou UTI). [...]

CONCLUSION

Le rapport d'activité rend compte de l'activité fédérale, décidée et conduite par le conseil fédéral et le secrétariat fédéral à partir des orientations adoptées par les syndicats en congrès. **Chaque congrès n'efface pas les orientations précédentes mais peut décider d'en réviser certaines, d'en prioriser d'autres.** Entre deux congrès le conseil fédéral peut être amené à affiner, à réajuster la manière de faire face à l'actualité revendicative. Ce faisant, il se réfère aux orientations, et à des boussoles intangibles que sont les valeurs de la CFDT, le préambule des statuts de notre fédération, et ce qui est la raison d'être du syndicalisme : la défense des intérêts matériels et moraux des agents que nous rassemblons, que nous représentons.

Les militantes et militants du conseil fédéral, du secrétariat fédéral et de la commission exécutive ont fait au mieux tout au long du mandat pour tenir cette **feuille de route** quelle que soit l'actualité pour ne pas nous laisser absorber par l'exigence parfois stérile de l'immédiateté. Nous avons eu la ténacité de porter sans relâche des revendications. Toutes n'ont pas abouti, tant s'en faut, mais nous ne renonçons pas.

Nous avons toutes et tous continué à :

- **assurer la capacité de la fédération à porter les revendications auprès des décideurs nationaux et à participer efficacement au dialogue social,**
- **informer les militantes et militants du mieux possible de l'activité fédérale et de l'actualité revendicative,**
- **communiquer auprès des agents pour valoriser notre action,**
- **accompagner les équipes syndicales par la formation, le soutien aux actions de proximité, la mutualisation des ressources, le partage de la réflexion pour que notre démocratie interne soit dynamique.**

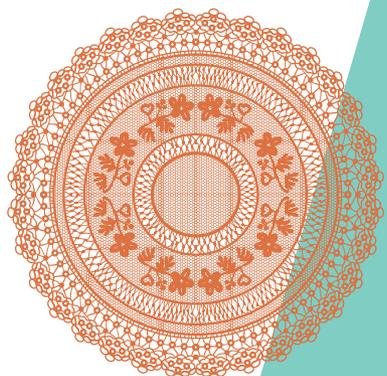
Le travail pour préparer ce rapport d'activité a débuté bien avant la rédaction des trois avant-projets de résolution. Le conseil fédéral avait, par ailleurs, la volonté avec ce rapport d'activité de rendre compte de notre action sans taire les moments de tension, peut-être les erreurs et les échecs, et sans minorer non plus les réussites qui doivent être une source de fierté militante.

Cela doit permettre aux équipes syndicales de préparer les interventions et votes en congrès sur l'activité du mandat afin, nous l'espérons, de valider l'action conduite et ainsi mieux nous projeter dans ce que nous aurons à réaliser dans les quatre années qui viennent.



© Luc Grimprez

Le palais des congrès de Lorient, qui accueillera les congressistes Sgen-CFDT du 13 au 17 mai 2024



Accompagner : de l'attente d'un service vers une syndicalisation durable

De nouveaux venus sans connaissance de l'environnement syndical approchent le Sgen-CFDT de l'étranger à l'occasion des webinaires Partir. S'ouvre un espace de développement syndical fait de demandes individuelles, d'attentes de service. Rapidement, le dialogue s'établit, par téléphone, par courriel. Nous appuyant sur ces demandes, singulières et riches de questions diverses, nous proposons un accompagnement professionnel pour construire le projet de mobilité, pour préparer par exemple une candidature de l'écrit jusqu'à l'oral, c'est-à-dire du CV jusqu'à l'entretien. L'accompagnement se met en place sur un projet à court terme ou sur deux ans.

C'est l'aller-retour fréquent des échanges de proximité qui tisse le lien. Ces échanges de proximité permettent à la fois l'expérience du collectif et une certaine convivialité, propice à la réflexion sur les pratiques à partir de questions naïves qu'on ose poser dans cet environnement informel.

Comment transformer ce nouveau lien syndical en lien syndical durable ?
Comment faire évoluer ce lien vers une adhésion de conviction, une adhésion active du devenir d'un collectif ?

Dans ce contexte particulier, un travail militant se met en place pour construire une syndicalisation durable. Le lien pourra s'entretenir ensuite au fil de différents rendez-vous possibles : contacts individuels ou en petit groupe sur la vie de l'établissement à l'étranger, le bien-être au travail mais aussi sur des questions de carrière : PPCR, mobilité... Le lien syndical doit passer aussi par le partage des valeurs CFDT évoquées lors des formations, des visios.

En tout cas, un constat s'impose, celui de la patience : tout se fait de façon progressive, pour que la confiance s'installe, que les échanges soient fluides. Les adhérent-es ont démontré ces derniers temps la force de cette proximité, et leur appartenance, leur efficacité, lors des dernières élections professionnelles à l'étranger par exemple.

Dans l'accompagnement professionnel, nous voyons une possibilité militante pour une syndicalisation durable.

Sgen-CFDT Étranger



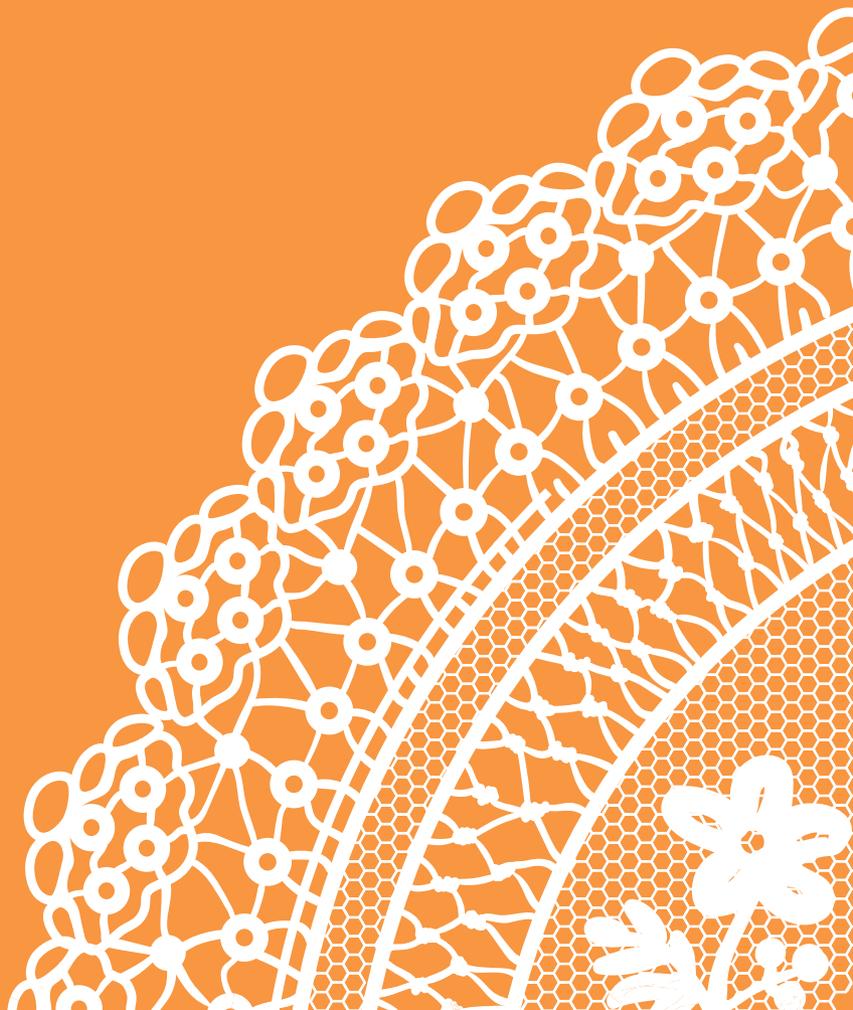
POUR CE PREMIER CONGRÈS EN PROXIMITÉ DEPUIS HUIT ANS, LA RÉDACTION DE *PROFESSION ÉDUCATION* A CHOISI DE RENOUER AVEC UNE TRADITION ANCIENNE, CELLE DE SOLLICITER UN ADHÉRENT ARTISTE POUR QU'IL CONTRIBUE AU NUMÉRO SPÉCIAL CONGRÈS.

PROFESSEUR EN LYCÉE PROFESSIONNEL, ADHÉRENT ET MILITANT SYNDICAL AU SGEN-CFDT DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES, ÉDOUARD STEEGMANN EST PAR AILLEURS ILLUSTRATEUR DE MÉTIER. CONVAINCU PAR LES VALEURS HUMANISTES, SES ILLUSTRATIONS ÉVOQUENT LA SOLIDARITÉ, L'ENTRAIDE, LE PROGRÈS SOCIAL, ET DÉNONCENT LES INÉGALITÉS. SES CARICATURES TRADUISENT LES TRAVERS DE NOTRE SOCIÉTÉ PAR L'ABSURDE ET LES SUJETS D'ACTUALITÉ.

[HTTPS://WWW.EDSTEEGMANN.COM](https://www.edsteegmann.com)

LES TROIS DESSINS QUI VOUS SONT PROPOSÉS SONT AUTANT DE PAS DE CÔTÉ QUI ONT VOCATION À PARTICIPER À LA RÉFLEXION COLLECTIVE.

Projets de résolution



COOOO... HÉ-SION!



Stegmann

Faire une place à chacune et à chacun pour les réussites de toutes et de tous

[Dans l'ensemble de la résolution, nous parlons de l'école au sens du système d'éducation et de formation, de la maternelle à l'université et tout au long de la vie.

De même, l'expression « élèves et étudiant-e-s » désigne l'ensemble des apprenant-e-s du système d'éducation et de formation, sauf quand le développement d'un paragraphe porte spécifiquement sur l'un ou l'autre des pans du système.]

L'accès de toutes et tous à l'École et les réussites de chacune et chacun sont des marqueurs identitaires forts de notre organisation comme l'est aussi l'action en faveur d'une plus grande mixité sociale. Chaque congrès est l'occasion de le rappeler à travers les textes d'orientation. Le chemin pour parvenir à la réalisation de cette ambition est encore long.

Depuis la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap, l'arrivée d'un grand nombre d'enfants puis d'étudiant-e-s en situation de handicap a eu un impact significatif sur le système d'éducation et de formation.

La scolarisation d'élèves en situation de handicap est une chance et un défi pour l'École parce qu'elle l'interroge profondément et doit lui permettre de se rendre accessible à toutes et tous. Elle n'est pas sans poser de réelles difficultés, voire de la souffrance, et le risque existe d'une remise en question du principe même de l'école inclusive.

Des mesures fortes sont nécessaires pour que les personnels, les élèves et les étudiant-e-s vivent mieux ces transformations. C'est un enjeu majeur alors que nombre de signalements au registre Santé et sécurité au travail d'une part, et nombre de saisines des médiateurs et médiatrices par les usager-e-s et les agent-e-s d'autre part, concernent les modalités de scolarisation des enfants et des jeunes en situation de handicap.

Pour une école pleinement inclusive, il est indispensable de répondre aux problèmes immédiats et engager les transformations et les moyens nécessaires avec une vision à long terme pour permettre pleinement l'épanouissement et la réussite de tou-te-s les élèves et tou-te-s les étudiant-e-s.

L'inclusion est trop souvent réduite à l'inclusion des seul-e-s élèves en situation de handicap.

Pour une école pleinement inclusive, il faut pourtant élargir le champ de réflexion et ouvrir les possibilités d'expérimentation et d'innovation.

Comment l'école doit-elle se transformer pour que chaque enfant, chaque jeune et chaque adulte apprenant-e, quelles que soient ses particularités, soit accueilli-e et soit en mesure de suivre une scolarité, des études supérieures, et de prendre place avec les autres dans la sphère sociale ? Quels moyens donner à l'École pour lui permettre de se rendre accessible à tou-te-s, enfants, jeunes ou encore adultes qui y travaillent ?

Comment prendre en compte chacun et chacune, quel-le-s que soient son milieu social, son handicap, son origine culturelle, sa situation de famille, son orientation sexuelle et son identité de genre ?

Les défis sont nombreux et interrogent inévitablement la société tout entière que nous voulons construire sur la place que l'école peut et doit y prendre. L'école à elle seule ne peut tout résoudre.

Elle doit s'ouvrir davantage pour être en mesure de s'adapter aux réalités locales, aux apports d'autres actrices et acteurs et être promotrice de santé pour les élèves comme pour les personnels, le tout en fixant le bien-être de celles-ci et de ceux-ci comme un objectif favorisant les apprentissages et des conditions de travail optimales.

Elle doit s'adapter à la transformation écologique en cours et l'inspirer.

Dans un monde où tout va très vite, il est essentiel que nous retrouvions la faculté de prendre le temps. Pour construire l'école des réussites pour toutes et tous, il faut donner aux actrices et acteurs de l'école les espaces et le temps nécessaires pour concevoir et se former à des pédagogies.

1. Prendre soin de tou-te-s les élèves et étudiant-e-s

L'école inclusive est une ambition qui va bien au-delà de la seule scolarisation des élèves en situation de handicap. Passer de l'école inclusive à l'école pour toutes et pour tous est un enjeu républicain majeur.

Toutes les dimensions de l'école inclusive doivent être prises en compte, pour rendre l'école et les apprentissages plus accessibles à tou-te-s les élèves présentant un besoin éducatif particulier : grande difficulté scolaire sans lien avec un handicap reconnu, grande difficulté sociale, enfant allophone, enfant à haut potentiel intellectuel...

Pour nous, transformer ainsi l'École bénéficiera à toutes et tous.

1.1. S'adapter aux besoins des élèves, et des étudiantes et étudiants

Le système d'éducation et de formation doit pouvoir accueillir tou-te-s les élèves et étudiant-e-s en s'adaptant à leurs besoins et en adaptant ses finalités. Cet accueil doit s'articuler avec les démarches de soin et d'éducation quand elles sont indispensables.

Il faut reconnaître et mieux traiter toutes les différences et difficultés en partant des besoins de l'élève et de l'étudiant-e : besoins thérapeutiques (soins le cas échéant), besoins éducatifs, besoins sociaux, besoins pédagogiques. Les retours des enseignant-e-s et des professionnel-le-s expérimenté-e-s auprès des élèves au quotidien, doivent être mieux pris en considération.

Pour que l'inclusion puisse profiter à l'élève et l'étudiant-e, toutes les dimensions doivent être prises en charge, y compris en ayant recours à des tiers extérieurs pour certaines prestations si nécessaire. Il en va du bien-être des élèves et étudiant-e-s en tant qu'individus et aussi en tant que groupes, ainsi que des personnels.

Le rapprochement des professionnel-le-s du secteur médico-social de celles et ceux de la filière Santé-social et de l'enseignement spécialisé de l'Éducation nationale est une nécessité pour apporter des réponses à tout type de difficulté.

En effet, les enseignantes et les enseignants ont besoin du soutien et de l'expertise d'autres professionnel-le-s pour pouvoir gérer l'hétérogénéité croissante de nos classes, l'augmentation du nombre d'élèves à besoins particuliers. *Il est nécessaire que cette aide ne se limite pas à un accompagnement théorique comme c'est souvent le cas actuellement.*

Débat : Amendement Alsace

Après la dernière phrase ci-dessus, ajouter la phrase « À ce sujet, la revitalisation des Rased est indispensable. »

Avis du conseil fédéral : réservé

Les personnels ont besoin de temps et d'espace de dialogue professionnel entre eux et/ou avec des partenaires extérieurs. Ils et elles doivent bénéficier de groupes d'analyse de pratiques et/ou d'un dispositif de supervision.

Une meilleure articulation et des passerelles pour jeunes et adultes entre formation initiale, apprentissage et formation tout au long de la vie au sein de notre système éducatif pourrait permettre de favoriser l'accès à la qualification pour toutes et tous. Une meilleure coordination et une mutualisation des pratiques entre les professionnel-le-s de ces trois voies de formation pourraient permettre de trouver des solutions enrichissantes pour toutes et tous. La fédération promouvra le droit au retour à la formation initiale.

1.1.1. Adapter les rythmes aux élèves et étudiant-e-s

Les personnels doivent disposer du temps et de la capacité à concevoir une pédagogie accessible pour permettre des modalités et des rythmes d'accès aux apprentissages variables. Sans cela, le travail que suppose une école inclusive est empêché et les agent-e-s sont confronté-e-s à des objectifs contradictoires.

Il en est de même pour l'évaluation, chaque élève doit être évalué-e sur la base de sa progression individuelle et doit bénéficier d'un parcours adapté à ses aspirations, ses besoins et ses aptitudes, *sans référence unique et permanente à une norme supposée universelle et à un référentiel de niveau.*

Débat : Amendement Picardie

Supprimer la partie de la dernière phrase « sans référence unique et permanente à une norme supposée universelle et à un référentiel de niveau. »

Avis du conseil fédéral : défavorable

De la même façon, la mise en place de parcours personnalisés à l'université suppose des parcours « souples », sur des temps variables, pour tenir compte des différences de profils (situation familiale ou professionnelle, profils plus ou moins proches des attendus du parcours choisi). Elle implique également des possibilités de choix pour correspondre au projet de l'étudiant-e, au lieu de chemins linéaires et homogènes.

La fédération continue à revendiquer une réforme globale des rythmes scolaires fondée sur des alliances éducatives entre État, collectivités territoriales, associations, représentant-e-s des personnels et représentant-e-s des usager-e-s, en veillant à la soutenabilité pour les personnels. *Cette réforme doit prendre en compte la répartition des heures de classe sur la journée, la semaine et l'année, tout en intégrant la question de l'accueil périscolaire.*

Débat : Amendement Orléans-Tours

Modifier la deuxième partie du § ci-dessus qui deviendrait : « *Cette réforme doit être soutenable pour les personnels et permettre une baisse de la charge de travail scolaire, pour le bien-être des élèves. Cette réforme doit prendre en compte la répartition des heures de classe sur la journée, la semaine et l'année, tout en intégrant les questions de l'accueil périscolaire et du travail à la maison.* »

Avis du conseil fédéral : favorable

Les syndicats et leur fédération seront également force de proposition dans l'aménagement des rythmes et des calendriers scolaires au regard des conditions climatiques locales, ponctuelles ou installées.

1.1.2. Adapter la pédagogie à tout-te-s les élèves et étudiant-e-s

Dans des classes, ou groupes d'élèves et d'étudiant-e-s, de plus en plus hétérogènes, il faut trouver les moyens et les conditions de faire émerger les potentiels de chaque élève et chaque étudiant-e dans un cadre collectif. La vision de l'élève au centre du système éducatif est à repenser car elle reste très restrictive et renforce une vision individualiste de l'école.

Les adaptations pédagogiques pensées pour un-e élève ou un-e étudiant-e parmi les plus éloigné-e-s de la norme scolaire doivent pouvoir être généralisées et profiter aux réussites de l'ensemble des élèves et étudiant-e-s.

Aller vers une conception universelle de l'apprentissage et inscrire la dimension inclusive de l'École dans tous les modules de formation initiale et de formation continue sont impératifs.

Les syndicats et leur fédération réaffirment le besoin impérieux d'une formation initiale et continue intégrant les apports de la recherche. Cela doit permettre aux personnels d'acquérir, de consolider et renouveler des compétences professionnelles étendues pour répondre aux difficultés des apprentissages, à la diversité cognitive, prenant en compte le développement de l'enfant et ses émotions.

Les formations locales d'équipes, éventuellement interprofessionnelles, sont indispensables car la pédagogie, qui est l'affaire de toutes et tous, doit s'élaborer à partir du contexte local et dans un travail collectif.

Les programmes doivent être adaptés à tout-te-s les élèves, pas seulement aux élites. Cela suppose de réduire la quantité de notions exigibles pour s'attacher à la qualité des apprentissages¹. Une nouvelle approche de la conception des programmes compatible avec une logique curriculaire et une logique de cycle est indispensable.

Les pédagogies coopératives et la diversité des approches doivent être davantage mobilisées car elles permettent de faire émerger le potentiel de chaque élève dans un cadre collectif et de développer des compétences psycho-sociales cruciales pour le bien-être individuel et collectif.

Créer des situations collectives d'apprentissage, ce n'est pas rejeter l'assimilation des savoirs et savoir-faire par les individus, c'est affirmer qu'on n'apprend pas tout-e seul-e. Que ce soit à l'école ou à l'université, « faire » ensemble permet d'une part d'ancrer les savoirs, et d'autre part de développer des compétences psycho-émotionnelles et sociales pour apprendre à faire société

Adapter la pédagogie nécessite de réduire et de plafonner les effectifs, notamment en fonction de l'indice de position sociale (IPS) et du nombre d'élèves à besoins particuliers. Par ailleurs, une réflexion doit être engagée sur le nombre d'adultes par classe afin de permettre les apprentissages et l'accompagnement de tout-te-s les élèves.

D'autre part, le calcul des dotations doit s'établir en comptabilisant tout-te-s les élèves accueilli-e-s même pour quelques heures (unité localisée pour l'inclusion scolaire-Ulis, unité pédagogique pour élèves allophones arrivants-UPE2A, etc.).

La fédération revendique la prise en compte des caractéristiques sociales, économiques et géographiques du territoire pour prévoir et pérenniser au-delà de l'année scolaire des moyens adaptés dans les écoles, collèges et lycées.

Particulièrement dans ceux situés à proximité de lieux d'hébergement d'urgence et de structures de l'Aide sociale à l'enfance, des moyens supplémentaires en personnels de tous métiers doivent être donnés.

En cas de fermeture temporaire de lieux d'hébergement d'urgence, même si celle-ci occasionne une diminution du nombre d'élèves, le maintien des décharges de direction est nécessaire. Il doit en être de même pour les directrices et directeurs d'écoles accueillant régulièrement, mais pas systématiquement, des enfants de gens du voyage.

Il faut en effet éviter des effets de rupture dans la capacité à accompagner de manière adaptée la scolarité des enfants et à construire des alliances éducatives avec les parents et les autres partenaires pertinents.

De la même manière, dans les territoires où il est certain que chaque année des élèves allophones nouvellement arrivé-e-s devront être scolarisé-e-s au fil de l'année scolaire, les UPE2A doivent être maintenues dès la rentrée même si elles ne sont pas pleines au 1^{er} septembre.

¹ Le curriculum est un document global qui donne un programme mais aussi des objectifs très clairs en termes d'acquisitions et de compétences et des indications sur la manière de les évaluer.

1.1.3. Prendre en compte la santé des élèves et des étudiant-e-s

La santé, dans ses dimensions physique, psychique, sociale et environnementale, est un élément essentiel des réussites de tou-te-s les élèves, étudiants et étudiantes.

Dès la petite enfance, en lien avec la Protection maternelle et infantile (PMI), un système de santé scolaire et universitaire de qualité doit être offert aux élèves et à leur famille sur l'ensemble du territoire afin de permettre une véritable politique de détection et prévention des problèmes de santé. C'est un vecteur de santé publique et non une charge.

1.1.3.1. La santé scolaire

La fédération réaffirme son attachement au système de santé scolaire. Cependant, dans l'immense majorité des territoires, ce système est en grande difficulté.

La pénurie de médecins scolaires, le manque de personnels infirmiers, sociaux, et de psychologues sont des réalités. Il est plus que jamais nécessaire de renforcer l'attractivité de ces métiers notamment en termes de rémunération, mais aussi de conditions de travail.

Les tâches dévolues aux personnels de santé ne doivent pas être déléguées à d'autres personnels. Il est indispensable que le pilotage des politiques et la priorisation des actions de santé soient effectués au plus près des réalités. Cela permettra de répondre au mieux à toutes les missions au service de la santé des élèves, dans toutes ses dimensions, de tenir compte des expertises de chacun et chacune des professionnel-le-s qui y contribuent et de veiller à ce que le travail soit soutenable pour ces personnels.

Pour cela, il est nécessaire de mettre en place des pôles médico-psycho-sociaux départementaux dirigés par des personnels formés aux questions de santé – personnel infirmier, médecin, psychologue ou assistant-e sociale – et à la coordination.

Débat : Amendement Poitou-Charente

Supprimer les § 1.1.3.1.4 à 1.1.3.1.10 – Le syndicat de Bretagne le propose également à compter du 1.1.3.1.5

Avis du conseil fédéral : défavorable

Ce pilotage doit permettre de :

- constituer un maillage et une animation territoriale efficaces avec les centres médico-scolaires (CMS);
- avec le Service de l'école inclusive et les dispositifs de pilotage associés;
- repérer des lieux de ralliement des familles, cherchant une première réponse;
- construire et mener des projets de promotion de la santé dans chaque école et établissement, dans le respect du parcours de santé et de citoyenneté des élèves et de l'environnement;
- rendre les élèves et la communauté éducative actrices et acteurs de ces projets afin de développer au mieux les compétences psychosociales;
- suivre les questions de ressources humaines. Dans les métiers de santé où le concours est suivi d'une formation initiale, le recrutement de contractuel-le-s doit aller de pair avec une formation;
- faire respecter l'obligation faite à l'employeur de former ses agent-e-s aux premiers secours.

Doter l'ensemble des personnels et en particulier les médecins d'un lieu de consultation compatible avec l'exercice de leur métier, avec l'exercice pluridisciplinaire et avec la concertation des actrices et acteurs de la santé scolaire est une nécessité.

Les centres médico-scolaires (CMS) sont des espaces territoriaux essentiels sur lesquels le pôle départemental s'appuie pour développer et mettre en place les actions prioritaires et recueillir les besoins relevés par l'ensemble des équipes pluridisciplinaires. Le CMS est un point de ralliement. Il est nécessaire d'y définir un moment d'échange régulier, inscrit dans l'emploi du temps des professionnel-le-s permettant la concertation entre les différent-e-s actrices et acteurs médico-psycho-sociaux-ales; chaque actrice ou acteur gardant son lieu d'exercice habituel.

Les CMS doivent être dotés d'un assistant ou d'une assistante médicale en capacité de ventiler les demandes et de renvoyer vers les actrices et acteurs concerné-e-s.

À court terme, là où les CMS sont déficients, le conventionnement avec les établissements de santé de proximité permettrait d'orienter les élèves et les familles pour les diagnostics et les soins qui ne peuvent être faits en milieu scolaire.

Le service médico-psycho-social doit demeurer déconcentré et non décentralisé et garantir l'appartenance des professionnel-le-s le constituant à l'Éducation nationale.

1.1.3.2. La santé des étudiantes et étudiants

Dans l'enseignement supérieur, la transformation des services universitaires ou interuniversitaires de médecine préventive et de promotion de la santé en services de santé étudiante (SSE) va dans le sens d'une prise en compte plus globale de la santé physique et mentale des étudiant-e-s. Cependant, tant le financement que la dotation en personnel des SSE restent insuffisants.

Les conditions d'emploi de ces personnels, tant en termes de temps de travail que de rémunération : cela ne peut que nuire à l'attractivité de ces services auprès des personnels concernés.

Pourtant, la crise du Covid-19 a montré l'importance vitale d'un suivi médical et psychologique de la population étudiante. Il est donc indispensable qu'une démarche volontariste soit poursuivie pour permettre un déploiement efficace de ces services pour qu'ils puissent atteindre l'ensemble de la population concernée.

Le suivi social des étudiant-e-s est quant à lui du ressort des centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (Crous), avec des moyens très insuffisants malgré le déblocage bienvenu de quelques postes d'assistante ou assistant social-e supplémentaires. Là aussi, l'effort doit être accentué afin de permettre à ces agent-e-s de jouer pleinement leur rôle.

1.2. Adapter les cadres de vie aux besoins des élèves et des étudiant-e-s

Encore trop souvent, les locaux d'enseignement, d'éducation et de formation ne sont pas adaptés aux besoins des élèves et étudiant-e-s, ce qui nuit à leurs conditions d'études et aux conditions de travail des personnels.

Alors que l'État et les collectivités engagent des moyens budgétaires importants pour la rénovation bâtiminaire, il convient de ne pas se limiter aux enjeux climatiques et de sobriété énergétique, et favoriser les mobilités douces.

Il faut intégrer les enjeux pédagogiques de l'architecture et de l'organisation de lieux d'enseignement, d'éducation et de formation et enfin créer les espaces nécessaires à une meilleure inclusion ; c'est un élément essentiel du bien-être des élèves et des personnels.

1.2.1. Adapter les cadres de vie aux élèves les plus éloigné-e-s de la norme scolaire

Ainsi, et prioritairement à l'école maternelle compte-tenu de l'âge des enfants, il convient de créer dans les écoles et les établissements scolaires des salles d'accueil pour les élèves les plus éloigné-e-s de la norme scolaire.

Ces lieux, doivent être aménagés (luminosité, bruit) et équipés (sécurité, matériel spécifique) pour pouvoir accueillir temporairement les élèves qui, compte-tenu de leurs besoins spécifiques, ne supportent plus de rester en classe, ou lorsque l'enseignant-e organise une activité incompatible avec les comportements et les besoins de l'élève.

Cet accueil est temporaire parce qu'il s'inscrit dans le principe de l'inclusion et il peut bénéficier à tou-te-s les élèves. Cela suppose aussi la présence de personnel spécialisé : éducateur-trice, et d'un-e accompagnant-e d'élèves en situation de handicap spécialement formé-e.

Un projet d'accueil doit être défini intégrant des interventions et prises en charge extérieures par des professionnel-le-s associé-es en partenariat (Centre d'action médico-sociale précoce, PMI, institut médico-éducatif, psychomotricité, orthophonie...).

Pour que ces aménagements conduisent à améliorer les conditions de l'inclusion pour les élèves et les personnels, il faut aussi :

- une formation obligatoire, assurée en début d'année, pour les personnels accueillant et prenant en charge des élèves en situation de handicap souffrant de troubles divers (enseignant-e-s, AESH, agent-e territorial-e spécialisé-e des écoles maternelles, service civique, AED, CPE);
- des unités d'enseignement maternelle autisme (UEMA) ouvertes dans davantage de circonscriptions;
- des personnels spécialisés affectés dans les écoles ou établissements pour leur assurer un accompagnement et une formation continue.

1.2.2. Adapter le cadre de vie aux enjeux climatiques et écologiques

Les syndicats et leur fédération soutiennent l'ensemble des projets locaux visant à favoriser la prise en compte des enjeux climatiques et écologiques pour conduire la transformation écologique qui est indispensable : rénovation du bâti scolaire, des locaux universitaires et des établissements des sports, ainsi que des services déconcentrés, installation de panneaux solaires, bornes de chargement électriques, abris vélo sécurisés, système plus sobres en matière de consommation d'eau, pour les établissements et leurs structures d'hébergements (internat, chambres universitaires...).

Pour ce faire, la fédération et les syndicats ont intérêt à s'appuyer sur les ressources interprofessionnelles et à solliciter nos adhérentes et adhérents, ou les adhérentes et adhérents de la CFDT dans d'autres champs fédéraux, qui conduisent des recherches, ou ont des expertises professionnelles sur ces questions afin de nous aider à ajuster nos propositions et nos revendications. Travailler avec les unions régionales interprofessionnelles de la CFDT et avec la confédération, c'est aussi se donner les moyens du bon niveau d'échanges avec les collectivités locales en charge du bâti scolaire et des établissements des sports.

1.2.3. Renforcer la place de la parole des élèves

La parole de l'élève, son ressenti et son opinion sur le cadre scolaire dans son ensemble doivent être pris en compte dès le plus jeune âge.

Les élèves sont également force de proposition pour l'amélioration des conditions de vie dans l'établissement, notamment par le biais de la démocratie collégienne et lycéenne.

Cependant, nous constatons que les instances existantes sont souvent décevantes. Il convient de desserrer le temps scolaire pour faire vivre les valeurs de la République et le pouvoir d'agir des élèves en élaborant des projets et en disposant de l'accompagnement et des moyens de mise en œuvre.

Il faut sortir de fonctionnements qui aboutissent à consulter les élèves, à leur demander d'élaborer des projets et de se soucier trop peu des réalisations qui en découlent.

De même, il faut encourager l'instauration de conseils d'élèves dans les écoles.

1.3. La question du handicap

Sur le plan du handicap, la Conférence nationale pour le handicap (CNH) a proposé un ensemble de mesures dont les responsables politiques se sont emparé-e-s et qui vont marquer les années qui s'ouvrent.

Si une bonne partie de ce qui est proposé rejoint des propositions faites par les syndicats et leur fédération, nous devons veiller à ce que les modalités précises de mise en œuvre ne les dénaturent pas, et permettent d'améliorer les conditions de réalisation de l'école inclusive tant pour les personnels que pour les élèves et étudiant-e-s.

Nous devons poursuivre notre travail d'analyse et de proposition pour prendre toute notre part dans ces changements sur le temps long.

Néanmoins, aujourd'hui, au quotidien, les difficultés s'accroissent pour les agents et agentes et trouvent peu de réponses. Nous devons aussi être en mesure de revendiquer des réponses immédiates.

La complexité des situations vécues par les élèves a un impact sur les conditions de travail des personnels. L'absence de réponses adaptées conduit à la scolarisation d'élèves dans le système éducatif sans l'accompagnement nécessaire matériel et humain, pour les élèves comme pour les adultes. L'État n'assurant pas ses ambitions, cela conduit à des situations qui ne répondent pas aux besoins de l'élève et qui vont jusqu'à mettre en péril le bien-être et la sécurité des élèves et des personnels.

1.3.1. Des mesures d'urgence

À court et moyen terme, il faut soulager les élèves et les collègues en difficulté voire en souffrance.

Cela suppose en premier lieu que l'Éducation nationale s'organise pour répondre aux besoins des équipes pédagogiques, et pour gérer efficacement les situations de crise.

Trop d'alertes, de signalements dans les registres SST liées aux conditions de mise en œuvre de l'école inclusive restent sans réponse et laissent les personnels dans le désarroi.

La fédération propose que des équipes d'appui soient constituées ou consolidées pour intervenir sans délai pour soutenir et aider les équipes pédagogiques à surmonter les difficultés rencontrées.

Tous les moyens doivent donc être mobilisés pour répondre aux difficultés : mobilisation de l'équipe éducative, protection et soutien de la part de la hiérarchie, écoute active, emplois du temps réorganisés, analyse des situations éducatives, formation spécialisée d'urgence, moyens budgétaires à la hauteur et disponibles rapidement pour un matériel adapté à l'élève en inclusion.

Nous demandons l'octroi de plus d'adultes dans les écoles et établissements pour permettre des accompagnements adaptés des élèves et de leurs familles. C'est tout particulièrement indispensable dans les écoles maternelles et élémentaires.

C'est en effet à ces niveaux du système éducatif que l'accompagnement des familles, parfois dans la découverte de la situation de handicap de l'enfant, est le plus délicat. En découle une forte charge de travail, à laquelle s'ajoute une charge mentale et émotionnelle qui perdure au-delà du temps professionnel. C'est aussi à ces niveaux d'enseignement qu'il y a le moins d'adultes, quasi toutes et tous en charge de classe.

Quand il a du temps d'enseignement, le directeur ou la directrice devrait pouvoir choisir de ne pas être en charge de classe pour être enseignante surnuméraire sur ce temps. Cela lui donnerait de la souplesse pour l'exercice de la direction d'école et lui permettrait d'intervenir en appui de choix pédagogiques de l'équipe (co-intervention, travaux de groupes, conduite de projets...).

1.3.2. Les missions des AESH

Il est important que l'ensemble de la communauté éducative connaisse les missions des AESH. Le périmètre des missions des personnels AESH, intrinsèquement lié à l'inclusion, est appelé à évoluer. Le projet en cours de la création d'un statut d'accompagnant-e à la réussite éducative (ARE) a été initié sans aucune concertation ni véritable réflexion globale en lien avec l'école inclusive.

Pour tout ce qui touche aux évolutions des statuts des AESH quant au périmètre des missions, la fédération porte les points d'attention suivants :

- la redéfinition des contours du métier doit se faire en cohérence avec ceux de l'ensemble des professionnel-le-s intervenant pour les élèves et étudiant-e-s en situation de handicap ;
- elle doit s'allier aux réflexions sur le temps de travail ;
- il faut mettre fin à la précarité du statut d'AESH ;
- l'agent-e doit pouvoir réellement choisir sa quotité de travail ;
- une réelle formation initiale doit être proposée, de même que des formations continues d'adaptation aux handicaps accompagnés ;
- si plusieurs statuts cohabitent, tout-e agent-e doit pouvoir réellement choisir celui qui lui convient et avoir des passerelles simplifiées entre les statuts ;
- le niveau de qualification des agent-e-s doit être reconnu.

1.3.3. Des projets et des moyens sur le temps long

La mise en place de l'école inclusive tracée par la Conférence nationale du handicap s'inscrit dans le temps long.

Pour la fédération, elle ne peut être réussie que dans le cadre de l'école pour toutes et tous que nous avons définie dans toute la première partie de cette résolution.

Les investissements financiers doivent être à la hauteur du nombre d'élèves concerné-e-s, du nombre de professionnel-le-s nécessaires et des aménagements du bâti à envisager.

Il est urgent d'anticiper les besoins en ressources humaines et en compétences (gestion prévisionnelle des emplois et compétences) afin de former et recruter les enseignants et enseignantes spécialisé-e-s et les professionnel-le-s du médico-social indispensables pour le bon fonctionnement de tous les dispositifs inclusifs.

Les équipes pédagogiques doivent pouvoir bénéficier de formations initiales et continues sur l'inclusion et la différenciation mais aussi de l'appui de professionnel-le-s du monde médico-social, pas seulement dans le cadre de réunions institutionnelles de coordination des dispositifs (équipe de suivi de scolarisation, centre médico-psycho-pédagogique), mais aussi dans un cadre plus informel permettant des échanges sur les situations vécues.

1.3.4. Dans l'enseignement supérieur, une prise en compte réelle mais à améliorer

La démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur pour les étudiant-e-s en situation de handicap est une réalité dont nous pouvons nous réjouir.

Pour être amplifiée, elle doit faire l'objet d'un investissement réel et déterminé de l'État pour rendre l'ensemble des bâtiments d'étude et de recherche accessibles. Il doit également fournir aux établissements une dotation récurrente suffisante pour maintenir les équipements en état de fonctionner.

L'insertion socioprofessionnelle de ces étudiant-e-s nécessite un effort particulier sur l'accès aux logements domotisés adaptés au handicap.

Les moyens humains doivent également être à la hauteur des ambitions affichées d'un enseignement supérieur inclusif. Un effort de formation et de sensibilisation de l'ensemble des personnels dans le cadre d'un plan pluriannuel doit être engagé afin de garantir une meilleure connaissance des différents types de handicap pour mieux accueillir, mieux former et mieux accompagner.

Les services administratifs en charge de ces publics doivent être pourvus en personnels qualifiés, en nombre suffisant.

Plus généralement, il est nécessaire que l'ensemble des personnels qui participent à l'accueil et à l'accompagnement des étudiant-e-s aient le temps et les moyens d'exercer cette mission dans de bonnes conditions pour tous les publics. Ce n'est qu'à cette condition qu'ils pourront prendre en compte les besoins particuliers des étudiant-e-s en situation de handicap. Les étudiant-e-s doivent être informé-e-s dès l'inscription voire en amont de celle-ci des actions de l'université en matière de handicap pour une mise en œuvre dès la rentrée.

1.3.5. Dans la formation tout au long de la vie

La systématisation de l'accès à la formation professionnelle pour les demandeurs et demandeuses d'emploi en situation de handicap est une réalité dont nous pouvons nous réjouir.

Pour être améliorée, elle doit faire l'objet d'un accompagnement des structures pour rendre l'ensemble des bâtiments de formation accessibles grâce aux aides des structures spécialisées de financement et de mise en œuvre.

Du temps et des moyens doivent être donnés aux référent-e-s handicap pour maintenir les équipements en état de fonctionner et assurer un réel accompagnement. L'insertion socioprofessionnelle de ces personnes nécessite un effort et un accompagnement particulier vers l'emploi durable.

Les moyens humains doivent donc être pérennisés et être à la hauteur des ambitions affichées sur l'inclusion des personnes en situation de handicap. Un effort de formation de l'ensemble des personnels dans le cadre d'un plan pluriannuel doit être engagé afin de garantir une meilleure connaissance des différents types de handicap pour mieux accueillir, mieux former et mieux accompagner.

2. Prendre soin de tous les personnels

Construire un système d'éducation et de formation pour la réussite de toutes et tous suppose de développer une culture partagée de l'attention à l'autre, aux besoins de chacune et chacun dans un cadre collectif.

Il serait incohérent de le faire à destination des élèves et étudiant-e-s sans améliorer la capacité à le faire aussi au bénéfice de tous les personnels. À défaut, l'absence de congruence alimente la défiance des agent-e-s par rapport à leur employeur, et mine les fondements de la rénovation pour une institution résolument inclusive.

2.1. Accueillir tous les personnels

2.1.1. Développer les accès aux métiers de l'enseignement pour diversifier les profils d'étudiant-e-s qui s'y forment

Le développement des accès aux métiers de l'éducation et de l'enseignement pour les étudiant-e-s de classes populaires est un objectif à poursuivre. Il est illusoire de laisser croire qu'il pourrait être atteint en ré-utilisant des recettes du passé.

Pour notre fédération, c'est toute une batterie de mesures qu'il faut déployer : révision des critères d'attribution des bourses et des logements, dispositifs de validation des compétences professionnelles des assistantes ou assistants d'éducation contractuel-le-s enseignant-e-s se destinant à l'enseignement, accompagnement différencié de l'ensemble de ces agent-e-s dès leur arrivée dans le métier, facilitation des secondes carrières des personnes ayant une expérience professionnelle en mettant en œuvre une formation spécifique dédiée à la pédagogie.

Nous suggérons d'entamer une réflexion visant à instaurer des quotas de bourses pour les lauréats et lauréates des concours enseignants.

2.1.2. Recruter davantage de personnels porteurs de handicap

Le handicap ne doit plus être un obstacle pour accéder à l'emploi ni pour occuper un poste de travail. Il faut aussi lever les freins à la déclaration des personnels en valorisant les parcours de réussite, et en organisant des événements plusieurs fois par an autour de la visibilité des handicapés.

Les employeurs publics des périmètres Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche, Jeunesse et Sports, Enseignement agricole public doivent se conformer à la loi et être plus actifs pour pourvoir les postes réservés, proposer des postes aménagés et adaptés à toutes les candidates et tous les candidats en situation de handicap, reconnaître et renforcer le statut d'accompagnant-e des personnels en situation de handicap et en recruter autant que nécessaire.

Les personnels en charge du suivi des agent-e-s en situation de handicap doivent avoir de réels moyens d'action, c'est-à-dire du temps et de la légitimité pour prendre des mesures en faveur de la politique d'accompagnement des personnels en situation de handicap.

Les syndicats et leur fédération revendiquent la mise en place de modules de formation continue à destination de tous les personnels de nos différents ministères de tutelle (EN, ESRI, JS, Agriculture) qui auraient trait aux problématiques du handicap, afin de faire reculer de façon plus volontariste le validisme par ignorance. Il appelle les ministères à accompagner les établissements pour construire des initiatives en ce sens.

2.1.3. Le maintien dans l'emploi

La prévention permet d'anticiper le maintien dans l'emploi des agents ou agentes victimes d'absences longues.

Dans ce cadre, des ressources RH doivent être dédiées spécifiquement à l'accompagnement au retour à l'emploi de ces agent-e-s. Il faut mieux anticiper le retour à l'emploi que ce soit en termes de quotité de travail, d'aménagement de poste et de mise en place d'une formation immédiate, adaptée, si nécessaire dès le retour.

Le collectif de travail doit aussi être sensibilisé aux adaptations nécessaires pour leur collègue.

D'autre part, trop d'agent-e-s restent longtemps en attente de la réunion des conseils médicaux pour prononcer un avis concernant les demandes de congé de grave maladie, congé longue maladie (CLM), congé longue durée (CLD). Notre fédération exige que l'employeur respecte les dispositions réglementaires de convocation des conseils médicaux.

2.1.4. Mieux prendre en compte les personnes trans et non binaires

Les syndicats et leur fédération revendiquent un réel accueil et une prise en considération des personnes trans et non binaires à la hauteur d'une véritable politique inclusive de service public. Leurs problèmes administratifs et médicaux doivent être pris en compte de manière spécifique.

2.2. La santé et la sécurité des personnels

2.2.1. La médecine du travail

L'employeur public a l'obligation de mettre en place une médecine du travail et des visites médicales régulières pour le suivi de la santé des agent-e-s. Dans un contexte de pénurie de médecins du travail, nos employeurs se dédouanent de leur obligation.

Pour notre fédération, il faut trouver d'autres voies pour répondre au suivi de la santé des personnels. Contractualiser avec des cabinets externes de médecine du travail ou des médecins généralistes doit être rendu possible avec l'exigence que tous les frais qui y sont liés soient à la charge de l'employeur et sur le temps de travail.

2.2.2. Santé des agentes

La santé des femmes ne doit pas rester un angle mort de la politique de santé au travail. Nous revendiquons la prise en compte des spécificités féminines (règles douloureuses, endométriose, maternité, cancer du sein...).

La fédération sera force de proposition auprès du ministère et soutiendra les revendications de la CFDT sur la création de droits supplémentaires au bénéfice des agentes.

Dans l'attente de sa suppression totale, nous demandons que le jour de carence ne soit pas appliqué pour les congés pour des pathologies qui affectent spécifiquement les agentes.

Plus particulièrement, l'endométriose touche 10 % des femmes. Dans nos champs professionnels, les femmes représentent 50 à 90 % des personnels ; ce sont près de 100 000 agentes qui sont donc concernées. Nous demandons une réelle prise en compte de leur situation au travail.

2.2.3. La prévention des risques psycho-sociaux (RPS)

Le nombre de personnes qui contactent les syndicats pour des difficultés, voire de la souffrance dans le travail est grandissant.

2.2.3.1. Pour une prévention réelle

Dans les académies ou les établissements de l'ESR, la prévention des RPS reste le parent pauvre de la prévention, même si un affichage est observé dans les documents des instances. Les diagnostics RPS sont absents, les plans de prévention existent mais ils restent théoriques et

hors-sol. Cela montre qu'il y a conformation au prescrit – l'existence des plans de prévention – mais pas d'intérêt porté au réel des situations de travail. L'établissement de diagnostics permettrait d'avoir des plans de préventions plus pertinents.

La fédération revendique une information et une formation aux dispositifs existants pour tous les agents et toutes les agentes dès la formation initiale ou la prise de poste et tout au long de la carrière. Il s'agit notamment de l'utilisation des registres SST et de la réalisation collective des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (Duerp). La fédération demande la généralisation de la dématérialisation des registres SST.

La fédération demande une simplification de la demande de protection fonctionnelle. Chaque agent-e doit être régulièrement informé-e sur les situations relevant de ce dispositif et de la procédure.

La fédération demande la mise en place d'un groupe de travail annuel issu du Comité social d'administration portant un avis sur toutes les transformations des organisations du travail et chargé de la rédaction d'un rapport devant être transmis au CSA.

La fédération revendique une formation des cadres de l'Éducation nationale et des autres ministères de notre champ de syndicalisation à la prévention et au traitement des RPS, en particulier sur les modalités de réponse aux agent-e-s en souffrance.

2.2.3.2. La place des F3SCT et des CSA

La loi de transformation de la Fonction publique a permis d'augmenter le nombre de représentant-e-s des personnels dans les formations spécialisées en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) et des CSA.

Ces formations spécialisées ne sont cependant pas toutes à la hauteur et leur fonctionnement ne permet pas toujours de résoudre les difficultés.

Les F3SCT doivent être en mesure d'être entendues et l'employeur doit assumer toutes les responsabilités qui sont les siennes en matière de santé, de sécurité et de prévention des risques psycho-sociaux pour les agent-e-s.

Il revient à l'employeur d'allouer aux représentant-e-s des personnels une décharge horaire qui leur permette d'assumer effectivement les charges de leur mandat, en tenant compte du nombre d'agent-e-s du périmètre.

Les syndicats et leur fédération s'engagent dans les différentes instances pour le rappeler à l'employeur et proposer des fonctionnements d'instance qui le permettent. L'accès effectif aux fiches des registres SST complétées par les agent-e-s est très variable d'un territoire à l'autre et doit devenir la règle appliquée partout. Le recours systématique au Duerp par rapport au traitement des questions de santé et de sécurité des personnels reste un axe à explorer.

La fédération poursuit tout au long du mandat de ses élu-e-s et mandaté-e-s ses efforts de formation et de mutualisation pour leur permettre de jouer pleinement leur rôle.

La fédération continuera et intensifiera la mise en réseau des élu-e-s et mandaté-e-s des CSA et F3SCT afin de pouvoir déployer de manière coordonnée une stratégie d'intervention au sein de ces instances. Il s'agit qu'elles jouent plus et mieux leurs rôles dans la réponse aux agent-e-s, et dans la prévention des risques.

2.2.4. Face à la menace terroriste et extrémiste

L'assassinat de plusieurs collègues nous amène à demander un renforcement du rôle des CSA, des F3SCT et des services médico-sociaux de l'employeur en proposant :

- des formations annuelles aux risques « intrusions et attentats » pour tous et toutes ;
- une information régulière sur les menaces circulant sur les réseaux sociaux ;
- un renforcement du travail avec les forces de sécurité intérieure (Direction générale de la sécurité intérieure) et en particulier avec les groupes d'évaluation départementaux (GED) et les cellules de lutte contre l'islamisme et le repli communautaire ;
- une formation en premiers secours mentaux pour tous et toutes dans le cadre de la prévention.
- ...

Débat : Amendement Versailles

Ajout d'un point à la liste : « - L'État à travers ses dotations et les collectivités territoriales doivent prendre leurs responsabilités quant à la sécurisation des locaux et des accès. »

Avis du conseil fédéral : favorable

3. Une école ouverte sur la société

Notre fédération a, tout au long de son histoire, porté la nécessité et l'évidence d'une école ouverte sur son environnement et sur la société. Cette boussole doit se traduire dans le mandat à venir par le renforcement des alliances avec les partenaires associatifs et les collectivités, et une action déterminée pour la mixité sociale et pour la coéducation.

3.1. Coopérer avec les partenaires associatifs

Le monde associatif et le système éducatif collaborent déjà. Il s'agit de renforcer ce partenariat, ces alliances éducatives. Il doit être facilité en simplifiant les procédures administratives et en le prenant en compte dans le temps de travail.

Dans le cadre artistique, culturel et sportif le monde scolaire fait appel aux associations pour participer aux activités. Cela renforce l'ancrage de l'établissement ou de l'école dans un environnement local. On est au cœur du projet éducatif de territoire.

Cela va à l'encontre de l'école « sanctuaire ».

Une des expertises professionnelles fortes des personnels Jeunesse et Sports des services déconcentrés (délégations régionales académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sports, et services départementaux à la jeunesse, à l'engagement et aux sports) est précisément la capacité à faire travailler ensemble des partenaires éducatifs sur un territoire.

Pour la fédération, ils et elles disposent de l'expertise et de la légitimité pour permettre aux acteurs et actrices des projets éducatifs de territoire (des associations, collectivités locales, services déconcentrés de l'État) de se connaître et de travailler ensemble dans le cadre des politiques éducatives, des politiques de jeunesse et des politiques de la ville.

La volonté politique de généraliser à tout prix un service national universel (SNU), et l'empilement de dispositifs destinés à la jeunesse empêche les personnels Jeunesse et Sports des services déconcentrés de jouer ce rôle pourtant majeur pour la cohésion sociale et pour la lutte contre les inégalités socio-scolaires.

La fédération réaffirme son opposition au SNU. Pour redonner du souffle à des politiques de jeunesse cohérentes permettant l'articulation entre éducation formelle et non formelle, il faut de nouveau permettre aux personnels Jeunesse et Sports de jouer leur rôle de coordination des politiques publiques à visée éducative à l'échelle territoriale.

3.2. Coopérer avec la représentation des collectivités

Les collectivités territoriales jouent un rôle dans les politiques éducatives. C'est pourquoi la fédération continuera le travail mené depuis plusieurs mandats notamment avec le Réseau français des villes éducatrices (RFVE) et l'Association nationale des directeurs et cadres de l'éducation des villes et des collectivités territoriales (Andev) pour défendre, développer et garantir des projets éducatifs locaux, quelles que soient leurs formes et leurs dénominations.

3.3. Collaborer avec les parents

La participation des parents dans la vie des établissements et des écoles est à encourager pour construire une relation de confiance, importante pour la réussite scolaire de leurs enfants. C'est tout sauf une évidence.

La mise en œuvre de la coéducation passe par la participation aux instances comme aux moments plus informels. La prise en compte de l'analyse des parents, ainsi que leurs propositions pour améliorer le quotidien de l'établissement doit être effective, encouragée et valorisée lorsqu'elle est compatible avec les valeurs de la République et ne remet pas en cause la liberté pédagogique et la professionnalité des enseignant-e-s.

L'enquête locale de climat scolaire est un outil dont on doit promouvoir l'usage régulier.

Les syndicats et leur fédération encouragent la mise en place de dispositifs d'accompagnement et d'aide à la parentalité sur l'ensemble du territoire national. Une partie de ces dispositifs peut être mise en place dans les établissements scolaires sous réserve de moyens supplémentaires et du volontariat des personnels.

3.4. Les liens avec les entreprises

Dans la voie professionnelle et dans l'enseignement supérieur, une partie de la formation des élèves, étudiant-e-s, et apprenant-e-s repose sur une pédagogie de l'alternance. Cela implique des stages, périodes de formation en milieu professionnel, ou cela passe par de l'apprentissage.

Pour que ces différentes modalités de formations en situation de travail se passent mieux, la fédération considère qu'une négociation interprofessionnelle pourrait amener à obtenir une meilleure implication des employeurs publics comme privés qui accueillent des élèves, étudiant-e-s et apprenant-e-s.

Non-discrimination, prévention des violences sexistes et sexuelles, prévention en matière de santé et sécurité au travail, lien avec les établissements de formation pour une meilleure articulation des différentes composantes de cette pédagogie de l'alternance, mais aussi meilleure reconnaissance des salarié-e-s et agent-e-s qui encadrent les élèves et les étudiant-e-s pendant la période de formation en situation de travail... les axes possibles d'une telle négociation sont nombreux et pourraient bénéficier à tous les acteurs et toutes les actrices.

Dans les établissements de formation, la fédération revendique que les équipes disposent des moyens humains et des structures pour mieux accompagner les élèves, étudiant-e-s et apprenant-e-s dans la recherche d'un employeur pour leur formation en situation de travail, et pour dynamiser le lien avec les employeurs afin que les enjeux de formation soient mieux partagés.

Une articulation entre les acteurs et actrices du système intervenant dans le lien avec les entreprises (bureaux des entreprises, directeurs et directrices délégué-e-s à la formation professionnelle et technologique, équipes enseignantes, contribution à la formation professionnelle, ingénieur-e-s pour l'école, etc.) doit être mise en place ou améliorée et réellement pilotée.

Pour autant, l'école doit rester attentive à ne pas être le relai des entreprises et s'interdire les partenariats dont le but est la promotion commerciale.

Nous devons par ailleurs construire une stratégie avec d'autres structures CFDT pour faire connaître le syndicalisme aux jeunes qui se forment ainsi et les aider en cas de difficultés.

3.5. Agir contre la ségrégation sociale

L'éducation prioritaire est une politique éducative territoriale qui reste essentielle : la fédération agira pour obtenir sa relance pédagogique et une révision de sa carte, y compris en incluant les « écoles orphelines » et des lycées.

Pour autant, cette politique ne suffit pas à elle seule pour réduire les inégalités. La fédération revendique une action coordonnée en faveur de la mixité sociale et scolaire. Cette action doit inclure une réflexion sur les territoires ruraux dont l'enclavement culturel et social peut porter préjudice aux parcours scolaires.

Les politiques de sectorisation alternatives et innovantes sont aujourd'hui nombreuses : sectorisation en « peau de léopard », *busing* (organisation du transport scolaire visant à promouvoir la mixité sociale ou ethnique au sein des établissements scolaires publics en envoyant les enfants dans une école différente de celle de leur quartier), secteurs multi-collèges... Avec les politiques d'affectation (procédures de choix régulés) ce sont des leviers de mixité sociale. Leur réussite est conditionnée à l'adhésion des actrices et acteurs et à celle des usagers et usagères : les syndicats et leur fédération plaideront pour qu'il-elle-s soient systématiquement associé-e-s à la définition de ces politiques, c'est un impératif démocratique.

Les syndicats et leur fédération, en lien avec la Fédération de la formation et de l'enseignement privés CFDT (FEP-CFDT), la Confédération et localement les URI exigeront également que les moyens attribués aux écoles et aux EPLE soient corrélés aux indices de position sociale (IPS) de chaque établissement.

Les syndicats et leur fédération, toujours en lien avec la FEP, la Confédération et localement les URI, porteront également la nécessité de différencier les moyens accordés aux établissements publics comme privés, selon qu'ils respectent ou non la mixité sociale au sein d'une même zone géographique.

Il faut également rendre attractifs pour les personnels les établissements aux indices de position sociale faibles par rapport à la moyenne constatée des établissements publics et privés du bassin dans lesquels ils se trouvent. Cet objectif doit être poursuivi en utilisant une gamme de moyens (augmentation du taux d'encadrement, rénovation du bâti prioritaire, indemnitaire...).

Les syndicats et leur fédération revendiqueront de mieux tenir compte dans les dotations de fonctionnement pour charge de service public des universités de leurs spécificités sociales. Les universités accueillant de plus fortes proportions d'étudiant-e-s boursier-e-s et avec un haut niveau de bourse, les universités qui font réussir des étudiant-e-s dont les parcours scolaires rendaient plus difficiles cette réussite, et les universités accueillant de plus fortes proportions d'étudiant-e-s qui sont pionnières ou pionniers dans leur famille en termes d'accès à l'enseignement supérieur doivent bénéficier de financements renforcés (au titre de la subvention pour charge de service public) et de taux d'encadrement supérieur (par une dotation supplémentaire en emplois enseignants et Biats soclés).

Cela doit permettre d'y renforcer significativement l'encadrement des étudiant-e-s par l'ensemble des catégories de personnels afin de favoriser la réussite de toutes et tous, et de développer un meilleur accompagnement des parcours de formation.

De la même manière, le financement des Crous doit être amélioré et adapté aux nouvelles charges de service public, notamment dans le contexte de précarité étudiante grandissante. C'est nécessaire pour renforcer la capacité des Crous à soutenir la réussite étudiante de toutes et tous, sans en passer par l'épuisement des agent-e-s.

Un audit des établissements d'enseignement supérieur privé doit être mis en place afin de contrôler l'origine de leur financement et la qualité des formations.

Les syndicats et leur fédération agiront pour mettre en œuvre un accompagnement à l'orientation non genrée dans le secondaire et dans le supérieur.

Les syndicats et leur fédération seront force de proposition pour encourager et diffuser les pédagogies coopératives afin de favoriser les véritables rencontres entre élèves ou étudiant-e-s de milieux sociaux différents.

POUR LA VISIO
DE DEMAIN !



JE L'AI REÇU
PAR MAIL AUSSI...

Steegmans...

Pouvoir agir sur son travail

[Dans l'ensemble de la résolution, nous parlons de l'école au sens du système d'éducation et de formation, de la maternelle à l'université et tout au long de la vie.

De même, l'expression « élèves et étudiant-e-s » désigne l'ensemble des apprenant-e-s du système d'éducation et de formation, sauf quand le développement d'un paragraphe porte spécifiquement sur l'un ou l'autre des pans du système.]

Résolument, nous mettons le travail au cœur de nos rencontres avec les personnels, de notre action syndicale avec et pour les personnels, et de la construction de nos revendications.

La crise du Covid-19, puis le mouvement sur les retraites sont venus réinterroger, de manière différente, la place du travail dans la vie des individus et sa dimension sociale.

Dans un monde en constante mutation, traversé par des crises multiples, quel sens donner à ce que nous faisons au travail ? Quelle place occupe-t-il dans nos vies ? Comment faire reconnaître sa valeur ?

Autant de questions qui transparaissent aussi dans les échanges que nous avons avec les personnels que nous rencontrons.

Dans beaucoup de nos métiers, des décisions prises d'en haut ont des répercussions sur le quotidien des agent-e-s donnant l'impression que nous n'avons que peu de prise sur le travail. Or, il y a des possibles pour donner aux agentes et aux agents le pouvoir d'agir sur leur travail. Résolument, nous mettons le travail au cœur de nos rencontres avec les personnels, de notre action syndicale avec et pour les personnels, et de la construction de nos revendications.

La crise du Covid-19, puis le mouvement sur les retraites sont venus réinterroger, de manière différente, la place du travail dans la vie des individus et sa dimension sociale.

Dans un monde en constante mutation, traversé par des crises multiples, quel sens donner à ce que nous faisons au travail ? Quelle place occupe-t-il dans nos vies ? Comment faire reconnaître sa valeur ?

Autant de questions qui transparaissent aussi dans les échanges que nous avons avec les personnels que nous rencontrons.

Dans beaucoup de nos métiers, des décisions prises d'en haut ont des répercussions sur le quotidien des agent-e-s donnant l'impression que nous n'avons que peu de prise sur le travail. Or, il y a des possibles pour donner aux agentes et aux agents le pouvoir d'agir sur leur travail, là où il s'exerce.

Nos métiers se transforment, nous voulons en être actrices et acteurs pour y retrouver sens individuellement et collectivement, pour qu'ils soient pleinement en harmonie avec les missions de service public que nous servons : c'est la condition pour que le travail soit source d'émancipation.

Nous constatons aussi ces dernières années une forte intensification du travail, marquée notamment par la multiplication des sollicitations et un besoin d'instantanéité favorisé par le développement des outils numériques. Face à ces exigences accrues, il est parfois urgent de ralentir. Les personnels ont plus que jamais besoin de bénéficier du temps, de la formation et de la sérénité nécessaires pour mener à bien leurs missions et s'adapter aux changements.

Le travail et les conditions de travail doivent être repensés au prisme de la transformation écologique.

L'organisation du travail, la reconnaissance du travail doivent intégrer encore plus l'exigence de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le syndicalisme, au-delà de la défense des travailleurs et travailleuses, est un vecteur majeur du progrès social.

1. Pouvoir s'épanouir dans son travail

S'épanouir dans son travail c'est trouver sa place, être bien et se réaliser dans tout ce qui constitue le travail. Quand nous évoquons le « travail », nous en abordons toutes les dimensions : le temps qu'il nous occupe, les activités qu'on effectue, les espaces dans lesquels on les

exerce, les collectifs de travail auxquels on appartient, les conséquences qu'il a sur nos vies et les émotions que cela suscite.

Chaque agent, chaque agente doit pouvoir être acteur ou actrice de sa vie au travail, tout au long de sa carrière. Les syndicats comme la fédération agissent pour que les cadres réglementaires qui le permettent soient créés, améliorés, respectés.

1.1. Pouvoir évoluer

Tout personnel doit pouvoir évoluer dans sa vie professionnelle par des mobilités fonctionnelles ou géographiques, comme tout au long de la carrière en construisant le parcours professionnel qui lui convient le mieux en fonction des temps de la vie.

1.1.1. Parcours professionnels

Le rapport au travail change et aujourd'hui des personnes n'effectuent pas volontairement ou de façon contrainte, toute leur carrière dans un même métier, changent de fonction publique voire articulent des périodes dans le public et dans le privé. L'employeur public doit accompagner les parcours professionnels.

1.1.1.1. Sécuriser les contractuel-le-s

Encore trop de personnels contractuels se voient proposer des CDD de courte durée. Le recours au CDI, qui s'est renforcé avec la loi de transformation de la Fonction publique (LTFP), n'est pas toujours favorisé.

En attendant la création d'un corps de fonctionnaires de catégorie B, la fédération revendique le recours, dès l'embauche, au CDI pour les personnels AESH puisque celles-ci et ceux-ci occupent des emplois pour lesquels il n'existe pas de corps de fonctionnaire correspondant. La fédération revendique le recours au CDI dès que celui-ci est possible.

Depuis de nombreuses années, la fédération porte une revendication forte de titularisation des contractuel-le-s, sans concours, afin de leur permettre d'avoir un véritable parcours de carrière susceptible d'évoluer.

La fédération revendique que tout agent, toute agente, puisse avoir un droit d'option pour la titularisation sans concours ou la cédésation au bout de 6 ans de contrat. Le choix reviendrait à l'agent-e après proposition obligatoire de son administration à l'issue des six années.

L'ensemble des contrats sera pris en compte quels que soient les postes occupés au sein de nos ministères.

1.1.1.2. Un meilleur reclassement

Le Sgen-CFDT a obtenu un classement amélioré à l'entrée dans un corps enseignant, reconnaissant ainsi mieux les parcours antérieurs. Notre fédération revendique que des prises en compte des carrières existent de la même manière pour tous les autres corps.

1.1.2. Avoir accès à la mobilité et à la stabilité

Notre fédération est attachée à l'existence d'un service public d'éducation, de formation et de recherche de qualité sur tous les territoires, ce qui peut amener un agent ou une agente à être affecté-e loin de son territoire d'origine.

Les personnels doivent pouvoir effectuer une mobilité régulière selon des règles connues et communiquées en toute transparence. Le droit à la mobilité doit donc être renforcé pour toutes les agentes et tous les agents. Pour certains métiers et notamment les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses, pour les personnels qui exercent dans des établissements publics disposant d'une autonomie (universités, établissements des sports par exemple), et lorsqu'il n'y a pas de mouvement à date, le bénéfice des priorités légales de mutation reste théorique. La fédération continuera de porter des revendications pour améliorer leur accès à une mobilité géographique choisie.

Chaque agent, chaque agente, doit avoir la garantie de pouvoir, s'il ou elle le souhaite, revenir exercer dans *son territoire* après un temps donné. *Cela pourrait prendre la forme de fortes bonifications ou de priorités sur le premier vœu lorsqu'il a été formulé au moins huit fois, à l'instar de ce qui se fait pour le Centre des intérêts matériels et moraux (CIMM).*

Débat : Amendement Alsace

Remplacer : « son territoire » par « le territoire de son choix », et supprimer : « Cela pourrait prendre la forme... (CIMM) »

Avis du conseil fédéral : favorable

La fédération, comme ses syndicats, portent des revendications fortes, lors des débats sur les lignes directrices de gestion (LDG) entre autres, sur les critères de départage et la bonification des priorités légales notamment en ce qui concerne les aidantes et aidants, et parent-e-s isolé-e-s. Elle relie explicitement ses revendications aux questions d'égalité professionnelle. Concernant les mutations, les règles de gestion du 1^{er} degré doivent être alignées sur les règles, plus favorables à la mobilité, du 2nd degré.

Tous les personnels contractuels doivent pouvoir bénéficier de procédures de mobilité. Celles-ci doivent permettre de prendre en compte les souhaits des agentes et agents et être clairement publiées auprès des personnels.

Lorsqu'un-e agent-e contractuel-le souhaite changer d'académie, la gestion de la portabilité du contrat doit être améliorée.

Les syndicats et leur fédération revendiquent la possibilité pour les agentes et agents de bénéficier de disponibilité ou de détachement d'un

an maximum sans perte d'affectation. Cela peut permettre de préparer une mobilité professionnelle sortante sans prendre immédiatement trop de risques. Ainsi, la démission ou mobilité vers un autre employeur public doit pouvoir être accessible dès le retour d'un congé de formation professionnelle.

1.2. Pouvoir télétravailler

Les accords ministériels relatifs au télétravail dans l'ensemble de nos champs professionnels constituent une étape importante. Ils déterminent un cadre amélioré pour l'exercice du télétravail.

Beaucoup reste à faire pour qu'ils soient pleinement effectifs dans l'ensemble des lieux de travail. Les chartes, circulaires ou accords locaux doivent être discutés, améliorés et suivis, dans le cadre d'un dialogue social structuré avec les organisations syndicales représentatives. La prime télétravail doit être augmentée pour absorber tous les coûts du télétravail : équipement, électricité, chauffage, etc.

La fédération se tient en appui des syndicats pour soutenir les discussions et négociations locales. Elle poursuit la production de moyens et d'outils d'information des personnels sur leur droit au télétravail.

Le télétravail est une entrée pour parler de l'organisation du travail. Il est une entrée pour des échanges avec les personnels sur cette dimension centrale de la vie au travail.

Un enjeu fort de l'accord est la mise en place de tiers lieux pour permettre à certain-e-s de rompre l'isolement ou pour avoir des espaces mieux aménagés. Les tiers lieux permettent aussi une réflexion sur l'aménagement des territoires. Pour cela, un travail avec d'autres syndicats, avec les unions territoriales de la CFDT peut être conduit.

Pour nous, le télétravail n'est pas le télé-enseignement. La fédération poursuit son ambition de faire reconnaître le travail hors les murs des enseignantes et enseignants, comme étant du télétravail, leur ouvrant ainsi des droits supplémentaires.

1.3. Pouvoir se former

La formation tout au long de la vie est un enjeu majeur, pourtant ce droit a toujours du mal à s'appliquer pleinement. La remise en cause récente du temps consacré à la formation pris sur le face-à-face élève pour les enseignantes et enseignants en est une nouvelle démonstration, ainsi que le non remplacement des personnels non enseignants.

La fédération revendique de prendre pleinement en compte la formation continue, comme partie intégrante du temps de travail. Les dispositifs de formation continue ne doivent pas nuire à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ni dégrader la qualité de vie au travail.

Les formations professionnelles, comme celles relatives à la transformation numérique (bouleversant le travail), ou celles liées à l'adaptation à l'emploi, sont nécessaires et relèvent d'une obligation faite à l'agent-e et donc à l'employeur.

Nous réaffirmons la nécessité de permettre à chacun et chacune de pouvoir accéder à des formations qu'il ou elle a lui-même choisies. Ces formations doivent répondre aux besoins exprimés par les personnels. Leur qualité doit permettre une réelle évolution des pratiques et un mieux-être au travail.

Face aux difficultés du travail dans les collectifs, se former pour être en mesure d'avoir une culture partagée de l'analyse des difficultés et des moyens de les résoudre est un axe nécessaire.

Au-delà, la formation des personnels en charge d'encadrement doit en priorité leur permettre d'être mieux en mesure d'organiser le travail, d'accompagner les agentes et les agents, de prendre en compte les enjeux de l'égalité professionnelle, de conduire les évaluations...

Concernant le compte personnel de formation (CPF), nous demandons un réel accès de toutes et tous à ce dispositif. Les syndicats et leur fédération revendiquent que le CPF puisse être mobilisé par les agentes et agents au-delà des seules nécessités liées à leur poste, dans le cadre d'une perspective de reconversion ou tout simplement d'élargissement de l'horizon professionnel. Pour ce faire, les budgets alloués par l'employeur public doivent permettre aux agentes et aux agents un réel exercice de leur droit au CPF.

1.4. Pouvoir choisir ses temps de travail

1.4.1. Tout au long de la vie

Toute agente, tout agent doit pouvoir concilier sa vie au travail avec sa vie personnelle. Selon les temps de la vie, la place qu'y prend le travail peut être différente.

1.4.1.1. Le compte épargne temps universel

La CFDT s'engage pour porter la mise en place d'un compte épargne temps universel (CETU) dans la société. Des négociations interprofessionnelles vont s'ouvrir sur ce sujet et doivent traiter du cadre général du CETU sur tous ses aspects (création et mise en œuvre), mais aussi permettre de créer l'assise pour sa transposition dans les Fonctions publiques en articulation avec les droits au CET actuel.

Notre fédération prendra sa part dans les discussions et réflexions pour faire aboutir le droit au CETU pour toutes et tous.

Permettre sa mise en place, c'est d'abord permettre un réel accès au compte épargne temps pour toutes et tous. Nous revendiquons ce droit pour les personnels qui en sont actuellement exclus.

1.4.1.2 L'aménagement des fins de carrière.

D'autre part, la question de l'aménagement des fins de carrière est un sujet que notre fédération souhaite voir avancer rapidement. La déclinaison du droit à la retraite progressive à deux ans de l'âge d'ouverture des droits et le départ à âge anniversaire des professeur-e-s des écoles sont deux mesures favorables aux agentes et agents que nous avons réussies à obtenir. Nous revendiquons les moyens administratifs et budgétaires de leur pleine effectivité. Cela ne diminue en rien notre opposition au recul de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans.

Nous revendiquons le temps partiel de droit pour rendre effectif le droit à la retraite progressive.

Nous demandons aussi des discussions pour la mise en place d'un dispositif plus large d'accompagnement des fins de carrière, et ceci avant 62 ans.

1.4.2 Le temps de travail

Dans tous les champs professionnels que rassemble la fédération, nous constatons que le temps de travail effectué dépasse largement le temps de travail réglementaire et ne permet plus de prendre en charge l'ensemble des activités qui incombent aux agent-e-s.

Les activités liées aux missions se sont multipliées. C'est le cas par exemple pour les enseignantes et enseignants, la part de l'accompagnement des élèves s'étant grandement accentuée.

Les organisations du travail sont aussi en cause : ordre et contre-ordre, mauvaise planification des tâches... Temps de travail et organisation du travail doivent pouvoir être abordés de manière conjointe.

Le nombre de personnes sur lesquelles sont réparties les tâches est souvent insuffisant. Par exemple, les portefeuilles de gestion des agentes et agents des services Ressources humaines sont très importants.

Dans tous nos champs de syndicalisation, l'inadéquation entre les moyens alloués et les missions à exercer s'aggrave et, avec elle, la dégradation des conditions de travail.

On ne peut pas parler du temps de travail sans parler des rémunérations et des conditions de la juste rémunération du travail.

Une période de baisse démographique a commencé et s'amplifie. Pour notre fédération, les marges de manœuvre en matière de financement et d'emplois que cette baisse génère doivent, en partie, être un levier pour desserrer ces étau.

1.4.2.1 Pour toutes et tous, disposer du temps pour bien travailler et être bien au travail

Pour l'ensemble des personnels, nous demandons l'application des cadres liés au temps de travail, en particulier sur des points qui peinent à être respectés :

- le respect du droit à une interruption de 11 h entre deux jours de travail ;
- la durée quotidienne du travail, qui ne peut excéder dix heures ;
- l'amplitude maximale de la journée de travail, qui est fixée à douze heures ;
- les temps de pause.

D'autre part, la réglementation indique qu'une « période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration le cas échéant ». Or si des astreintes sont définies réglementairement pour des personnels exerçant en services déconcentrés ou dans l'Enseignement supérieur et la Recherche, elles ne le sont pas pour d'autres emplois. Aussi, nous demandons la révision du cadre des astreintes et des montants de leur indemnisation qui, actuellement, restent indigents.

Nous demandons également que le dialogue en matière d'organisation du travail puisse se mettre en place, sur la question des cycles de travail, leur clarification pour toutes et tous et sur la question de l'anticipation des charges de travail selon ces cycles.

Nous revendiquons des discussions sur l'articulation des temps de vie personnelle et de vie professionnelle qui aboutissent à la rédaction d'une charte des temps. Cette dimension fait partie du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; c'est également un champ de la qualité de vie et des conditions de travail.

Dans chacun de nos métiers, selon les lieux de travail nous voulons ouvrir des discussions, voire des accords négociés, sur le temps de travail et les organisations du travail. Discuter du temps de travail, c'est aussi aborder la question de ce qu'est le travail des agent-e-s aujourd'hui, en prenant en compte toutes ses évolutions et toutes les missions supplémentaires qui sont venues s'ajouter. C'est aussi parler de la rémunération des heures supplémentaires, de leur récupération, de leur limitation, voire de leur capitalisation.

Dans l'enseignement supérieur notamment, mais plus largement pour l'ensemble des Biatss, un rapport de la Cour des comptes interroge la circulaire n° 2002-007 du 21 janvier 2002 concernant l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels latoss et d'encadrement. Nous devons y être attentif-ve-s et accompagner nos représentantes et représentants, qui auront à discuter les remises en cause locales qui risquent de survenir.

1.4.2.2 Pour un temps de travail des enseignantes et enseignants des 1^{er} et 2nd degrés plus protecteur de leur qualité de vie et de leurs conditions de travail

La définition statutaire actuelle du temps de travail des enseignantes et enseignants des 1^{er} et 2nd degrés ne leur garantit pas un temps de travail global compatible avec nos objectifs de qualité de vie et conditions de travail.

Les missions des enseignantes et enseignants sont composées du temps d'enseignement, auquel s'ajoute un forfait relatif aux missions liées à celui-ci réalisées par toutes et tous.

La fédération affirme, qu'à l'échelle annuelle, l'addition de ces deux blocs constitue un travail à temps plein *qui ne doit pas excéder 1 607 heures* et que la formation continue en fait partie.

Débat : Amendement Franche-Comté

Supprimer : « *qui ne doit pas excéder 1607 heures* »

Avis du conseil fédéral : défavorable

Les missions hors temps de face-à-face pédagogique s'alourdissent au fil des ans et leur organisation dégrade les conditions de travail, notamment par des réunions de concertation sur la pause méridienne ou en fin d'après-midi et début de soirée après le service d'enseignement, la généralisation des temps de formation continue hors temps d'enseignement.

Ces missions ne sont pas organisées sur une base hebdomadaire, et le temps de travail des enseignantes et des enseignants est de fait déjà partiellement annualisé, sans application des régulations classiques du temps de travail qui doivent aller avec.

À ces deux blocs qui font un temps plein, peuvent s'ajouter des missions particulières sur la base du volontariat. Les politiques éducatives récentes ont abouti à leur multiplication, au risque d'une intensification excessive de la charge des personnels et d'une baisse de la qualité du service rendu aux élèves et aux familles.

Au total, pour la fédération, l'État employeur refuse de prendre la mesure du temps global réellement travaillé, et de s'emparer des enjeux de son organisation dans un cadre collectif de manière à permettre à chacun et chacune de vivre un temps de travail soutenable.

Pour améliorer les conditions de travail des enseignantes et enseignants, nous revendiquons :

- la diminution du nombre d'heures d'enseignement. Des moyens doivent être mobilisés en ce sens. Dans le 1^{er} degré, cela implique qu'il y ait dans les écoles plus d'enseignant-e-s que de classes et que le temps d'enseignement soit déconnecté de celui de la classe;
- l'extension dans le 1^{er} et le 2nd degré du système de pondération en décharge du service d'enseignement afin de reconnaître le temps consacré à l'accompagnement et au suivi des élèves (au titre du nombre total d'élèves suivi-e-s, au titre des groupes d'élèves que l'enseignant-e a en responsabilité, au titre de l'inclusion, en fonction de l'indice de position sociale de l'école ou établissement);
- la possibilité effective pour chacun et chacune d'effectuer les missions particulières sur la base du volontariat et en décharge de service d'enseignement;
- la réduction drastique du recours aux heures supplémentaires pour faire fonctionner le système éducatif (fin des heures supplémentaires annualisées non refusables, plafonnement du nombre d'heures supplémentaires, augmentation très significative du coût des heures supplémentaires pour l'État employeur);
- le respect du droit à la déconnexion;
- l'instauration d'un délai de prévenance pour les changements de planning de travail;
- la limitation stricte du recours aux services partagés à un déficit effectif d'heures de cours dans la discipline concernée.

La satisfaction de ces revendications est de nature à ramener le temps de travail global réel des enseignantes et enseignants dans le cadre des 1 607 heures alors qu'elles-ils n'ont pas bénéficié de réduction du temps de travail et ont connu une augmentation et intensification du travail au cours des dernières décennies.

1.4.2.3 Pour les enseignantes et enseignants de l'enseignement scolaire affecté-e-s dans l'enseignement supérieur (ESAS)

Dans l'enseignement supérieur, le décret définissant les obligations de service des enseignantes et enseignants de l'enseignement scolaire affecté-e-s dans l'enseignement supérieur devra être réécrit.

Cette définition des obligations de service doit être identique quel que soit le corps enseignant auquel appartiennent ces agentes et ces agents.

Il doit prévoir une prise en compte de l'ensemble des missions effectivement exercées, et non le seul face-à-face avec les étudiant-e-s.

De même que pour les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs, cette prise en compte devra s'effectuer au moyen d'un référentiel d'équivalence horaire dont les grandes lignes devront être définies nationalement, mais qui pourra être adapté dans chaque établissement.

Ce référentiel doit prévoir la possibilité pour les enseignantes et enseignants qui le souhaitent de participer à des travaux de recherche.

1.4.2.4 Pour les AESH, un temps de travail choisi qui permette de vivre dignement de son travail

Chaque agente, chaque agent, doit pouvoir vivre dignement de son travail. Or, les accompagnant-e-s des élèves en situation de handicap (AESH) dans leur très grande majorité, sont soumis-e-s au temps incomplet imposé. Cette situation ne permet pas d'avoir un niveau de salaire suffisant pour vivre correctement.

Notre fédération revendique un temps plein pour tous les personnels AESH. Le statut de ces personnels doit être basé sur ce principe. Et le choix doit être laissé à celles et ceux qui le souhaitent de pouvoir exercer à temps partiel.

Mais, décliner le métier d'AESH à temps complet nécessite à la fois de redéfinir le contour actuel des activités exercées et du temps que cela représente, et d'aller vers des missions enrichies ou repensées.

Ainsi, notre fédération revendique que les personnels AESH puissent bénéficier d'un temps annuel conséquent consacré à la formation. En effet, la diversité des handicaps nécessite une formation initiale et continue très importante. Une partie de ces formations doit se faire conjointement avec celles d'autres professionnel-le-s intervenant auprès des élèves et étudiant-e-s accompagné-e-s.

D'autre part, le temps consacré aux réunions, aux échanges avec les autres professionnel-le-s sur un lieu de travail doit être accru, reconnu et clairement défini comme étant du temps de travail.

Pour cela, nous demandons une réévaluation de la part des heures connexes. Le calcul actuel du volume d'heures connexes est basé sur le nombre d'heures hebdomadaires en présence de l'élève multiplié par cinq. Nous demandons à ce que ce rapport soit augmenté.

Notre fédération demande que soient pris en compte dans le calcul du temps de travail, éventuellement par un système de pondération, des critères tels que le nombre d'enfants accompagné-e-s selon le type de notification, et le nombre d'établissements sur lesquels l'AESH intervient.

Le temps de déplacement entre deux établissements doit être comptabilisé, comme le prévoient les textes, sur le temps de travail effectif et non sur les heures connexes.

Nous exigeons que les AESH qui partagent des missions sous la responsabilité de plusieurs employeurs de la Fonction publique (activités extrascolaires par exemple) n'aient qu'un seul contrat et que le temps de travail soit précisé dans ce contrat en indiquant la part liée à chacune des missions.

En tout état de cause, il faut respecter les amplitudes journalières et les temps de pause réglementaire.

Au cours de la période qui s'ouvre, nous aurons à enrichir et préciser nos revendications au regard des évolutions des missions qui peuvent survenir, entre autres au travers du statut envisagé d'accompagnant-e-s à la réussite éducative.

1.4.3. Le droit à la déconnexion

La déconnexion après la journée de travail, ou lors de pauses ou autres impératifs de travail, doit être généralisée et unanimement utilisée. L'objectif est de prévenir les risques psycho-sociaux (RPS) liés à une attention constante et à une vigilance automatique et inconsciente sur les outils numériques.

Pour ce faire, on se doit, dans l'organisation même du travail, d'instaurer des modalités de fonctionnements, tant sur le plan psychologique que technique, en procédant notamment :

- à la mise en place de chartes d'usage des matériels (usages numériques) ;
- à la possibilité de blocages des outils de communication professionnelle par l'employeur (envois différés dans la messagerie numérique, messages de déconnexion sur le téléphone, coupure des réseaux...) à adapter selon les services et à définir dans le cadre du dialogue social ;
- à l'attention pour soi-même sur les volumes de mails (nécessité d'envoyer sur un sujet, « probabilité » de lecture...);
- à la sensibilisation et la formation des managers, souvent dans la pression de l'imminence ou de la non-anticipation d'une tâche et qui deviendrait par conséquent une « urgence »...
- à créer des espaces physiques de déconnexion sur les lieux de travail : sieste, détente, salle de repos, voire d'activités physiques...

1.5. Exiger une rémunération juste

La fédération continue de porter la nécessité d'établir un plan pluriannuel d'évolution des rémunérations visant à atteindre des niveaux de salaires reconnaissant la valeur de nos métiers, et équivalents à ceux de catégories identiques dans les ministères les mieux servis.

La fédération continue de s'impliquer au sein et avec l'Union des fédérations des Fonctions publiques et assimilés (UFFA CFDT) sur les chantiers salariaux : mesures annuelles, rénovation des grilles salariales.

La revalorisation annuelle du point d'indice est une nécessité pour atténuer la dépréciation des salaires liée à l'inflation. Des mesures supplémentaires doivent être systématisées pour compenser le fait qu'en agissant uniquement sur la valeur du point, ce sont les plus hautes rémunérations qui en bénéficient le plus.

1.5.1. Indemnitaire

Le traitement reste la base de la rémunération et nos faveurs vont aux mesures qui s'appuient sur les indices, que ce soit par la revalorisation indiciaire ou surtout par l'amélioration des grilles. Force est cependant de constater que l'employeur public accorde plus facilement des revalorisations portées par l'indemnitaire que par l'indiciaire. Nous observons, de plus, que la stagnation de l'indemnitaire a été le moteur du décrochage des rémunérations des agentes et des agents de nos champs de syndicalisation par rapport à celle des fonctionnaires d'un niveau équivalent dans le reste de la Fonction publique. La fédération revendique que l'ensemble des corps atteigne un socle indemnitaire au niveau de la moyenne de ceux servis dans la Fonction publique d'État pour chacune des catégories d'emploi.

Les attributions indemnitaires doivent être basées sur des critères transparents et objectifs. Nous demandons systématiquement que soient favorisées les primes « socles ». Concernant les compléments indemnitaires qui valorisent l'engagement professionnel, nous souhaitons qu'ils puissent donner davantage de valeur à l'engagement des collectifs de travail qu'aux individus qui les composent.

1.5.2. Indemniser réellement tous les moyens de déplacements et favoriser les mobilités douces

Des agent-e-s ont arrêté de déclarer leurs frais de déplacement du fait de la complexité des outils à utiliser pour cela. Les budgets prévus pour les déplacements s'avèrent régulièrement insuffisants en fin d'année.

L'employeur doit mettre en place les outils nécessaires et simples d'utilisation pour garantir aux personnels un remboursement rapide et effectif des frais comme les textes réglementaires le prévoient et sans limite budgétaire imposée.

Des négociations nationales et locales pourront être engagées pour adapter les règles de remboursement aux particularités des territoires ruraux et/ou de montagne. Les syndicats et leur fédération doivent s'emparer de ces sujets, qui concernent fortement les agentes et agents concerné-e-s.

Nous revendiquons la revalorisation des indemnités de déplacement (indemnité de sujétions spéciales de remplacement, indemnité kilométrique...).

Nous revendiquons que les déplacements à pied soient valorisés comme une mobilité douce au même titre que les déplacements en vélo.

1.5.3. Revaloriser l'indemnité de résidence

L'indemnité de résidence doit être révisée dans sa cartographie, insuffisamment étendue, dans son mode de calcul, injuste et dans son montant, actuellement décroché et inadéquat pour répondre aux coûts de la vie...

Dans l'attente d'une réelle révision et revalorisation de l'indemnité de résidence de la Fonction publique, et en complément de celle-ci, nous revendiquons la mise en place d'une indemnité de résidence spécifique à l'Éducation nationale et l'Enseignement supérieur et la Recherche. Cette indemnité spécifique doit être versée de façon forfaitaire et non indexée sur le salaire, en recherchant des modalités d'attribution plus équitables.

1.5.4. Faire reconnaître les fonctions

Les fonctions, responsabilités, missions particulières doivent être reconnues financièrement au moment où elles sont exercées. Les responsabilités syndicales ne doivent pas faire subir de pertes de revenus au moment où elles sont exercées. Ces fonctions et mandats doivent aussi être pris en compte dans tout ce qui touche à l'évaluation de la valeur professionnelle des agentes et des agents dans les opérations de promotion.

1.5.5. Un même travail, une même rémunération

La fédération poursuit son engagement pour que les rémunérations des agent-e-s contractuel-le-s soient à la hauteur de celle des titulaires à expérience égale et travail égal.

Cela passe notamment par la négociation de cadres de gestion. Nous demandons un bilan du cadre actuel et son actualisation pour les contractuel-le-s enseignant-e-s. Pour les contractuel-le-s non-enseignant-e-s et les assistant-e-s d'éducation, le cadre de gestion doit aboutir. Pour les personnels des groupements d'établissements publics locaux d'enseignement (Greta), nous demandons également de nouvelles discussions pour un cadre national des rémunérations.

Dans le système actuel, certains agents et certaines agentes contractuel-le-s malades voient leur traitement maintenu et perçoivent en plus les indemnités journalières, que l'administration récupère ensuite sous forme de trop perçus. La fédération revendique la mise en place de la subrogation, qui permet à l'employeur de recevoir les indemnités journalières, pour toutes les agentes et tous les agents.

Dans de nombreux métiers, la tension du marché du travail influe sur la rémunération proposée aux personnels contractuels. On peut alors en arriver à ce que des contractuel-le-s soient mieux rémunéré-e-s que des titulaires, à expérience égale. Nous devons réfléchir à des propositions permettant de garantir aussi une rémunération réajustée pour les titulaires. La publicité de référentiels et grilles de rémunération des contractuel-le-s, harmonisés entre lieux d'exercice, doit permettre cette nécessaire transparence et également de réduire les écarts de grille entre ancien-ne-s et nouveaux-elles contractuel-le-s.

2. Pouvoir s'épanouir dans un collectif de travail

2.1. Promouvoir le travail collectif

Il convient d'évoluer vers une pratique moins individuelle, voire solitaire, du travail au sein des écoles, des établissements et des services. Pour sortir de cette logique dans nos différents métiers, le collectif de travail doit être posé comme un préalable aux réflexions et aux décisions mises en œuvre.

Le projet d'école ou d'établissement doit être le fruit d'une réflexion commune basée sur la concertation des divers-e-s acteurs et actrices.

En matière de pédagogie, les moments pluridisciplinaires ou les dispositifs favorisant la prise en charge collective des élèves ou étudiant-e-s doivent être favorisés et pensés collectivement. Au-delà des bénéfices pédagogiques, cela participe à donner du sens au travail et peut être source d'épanouissement.

2.2. Promouvoir l'évaluation collective

Dans un cadre plus collectif du travail, l'évaluation collective fera sens, d'autant plus que ses critères auront pu être appropriés lors de temps spécifiques et pensés en lien avec les instances internes de l'école ou de l'établissement, dans un souci collectif d'amélioration et sans incidence sur les moyens alloués.

2.3 Pouvoir agir sur l'organisation de son travail

Dans l'ensemble de nos métiers, nous constatons une intensification du travail qui met à mal les personnels et les collectifs de travail. Le pilotage par les procédures, les injonctions contradictoires, l'arrivée de nouveaux outils numériques, des réformes conduites au pas de charge ou modifiées chaque année comme cela l'a été avec le baccalauréat bousculent les organisations du travail et font exploser le temps de travail. Cela intensifie aussi le sentiment d'insatisfaction des agent-e-s car l'écart entre ce que l'on attend de son travail et ce que l'on réalise s'agrandit. Par exemple, dans l'Enseignement supérieur et la Recherche, la prégnance des financements sur appels à projet et appels à manifestation d'intérêt amène les agent-e-s à consacrer beaucoup de temps à un travail de recherche de financement sans que les équipes de recherche disposent de moyens humains adaptés à cette activité. Cela diminue le temps qu'ils/elles peuvent consacrer à leur mission de formation et de recherche. La fédération revendiquera une dotation en personnels de soutien à la recherche à la hauteur des besoins pour permettre d'alléger les enseignantes- chercheuses et enseignants-chercheurs de tâches administratives chronophages.

Les organisations du travail doivent permettre aux agentes et aux agents de prendre toute leur place.

Il est grand temps de mettre fin à un système pyramidal qui ne fonctionne plus et de laisser toute sa place à la confiance et à l'autonomie des équipes de travail.

Cela permettra aux cadres intermédiaires de retrouver toute leur place pour accompagner sereinement les équipes de travail. La fédération sera particulièrement attentive à ces personnels pris en étau entre des injonctions et le pilotage des équipes.

2.3.1 Prendre le temps et accompagner les changements

La fédération et les syndicats doivent être en mesure d'appréhender les changements et de revendiquer pour que :

- les instances de dialogue jouent pleinement leur rôle;
- les agent-e-s concerné-e-s par les changements soient associé-e-s aux réflexions. Nul-le-s autre-s que ceux et celles qui font le travail ne sont mieux placé-e-s pour appréhender toutes les dimensions du changement et faire des propositions;
- du temps et des moyens supplémentaires soient dégagés en plus car le changement, c'est du travail;
- les formations nécessaires soient anticipées;
- une planification de la mise en œuvre soit proposée;
- les risques soient évalués;
- les expérimentations soient menées à leur terme puis évaluées avant d'être généralisées.

Lorsque les changements touchent des personnels d'un ministère, la fédération s'appuie conjointement sur ses élu-e-s et mandaté-e-s des CSA et des F3SCT et les accompagne; elle se fait le relai auprès du ministère des revendications à porter.

Concernant les fusions d'établissements et les transformations en établissements publics expérimentaux dans l'Enseignement supérieur, la fédération restera vigilante sur la nécessaire consultation des personnels et de ses représentant-e-s pour éviter les situations de malêtre au travail et de perte de sens du travail. Elle rappellera également au ministère les enjeux de coopération entre établissements que ces dispositifs mettent à mal sous prétexte des classements internationaux.

2.3.2 Le déploiement de nouveaux outils numériques

De nouveaux logiciels sont proposés aux agentes et agents, avec une volonté initiale d'améliorer le travail. Mais leur conception se fait souvent sans une réelle approche du métier et surtout sans que les agent-e-s eux-mêmes et elles-mêmes ne soient associé-e-s au projet. Nous revendiquons une meilleure anticipation de ces changements et la mise en place d'un dialogue social avant le lancement de tout projet mais aussi la formation et l'accompagnement des agent-e-s sur ces outils.

On assiste, notamment ces dernières années, à un empilement de mutations des systèmes numériques de gestion administrative ou autres (RenoirRH, Op@le, Notilus, LIEN, Apogée, Ose, Siham...) avec un déploiement d'outils qui ne sont pas aboutis.

Ces changements ne doivent pas désorganiser le travail habituel et pénaliser tous les personnels en faisant l'impasse sur certaines tâches.

Notre organisation revendique fortement que ces changements dans les outils soient accompagnés :

- de renforts suffisants des équipes pour faire face au déploiement de nouvelles missions;
- de formation, notamment pour les personnels administratifs et ITRF;
- du temps nécessaire à l'adaptation aux changements dans le travail qu'implique le nouvel outil.

Il est nécessaire de rétribuer à proportion de travail supplémentaire les équipes concernées.

Les organisations syndicales doivent pouvoir être consultées sur les décisions de lancement, de généralisation ou le desserrement des calendriers, pour que la mise en place du nouvel outil soit soutenable.

2.3.3 Pédagogie et organisation du travail

Pour les enseignantes et enseignants, pouvoir agir sur son travail et améliorer les conditions dans lesquelles il se fait, c'est aussi agir sur sa pédagogie. C'est pouvoir trouver des espaces professionnels et des temps pour échanger sur les pratiques, c'est pouvoir bénéficier de temps de concertation, sans augmenter ni le temps ni la charge de travail.

Sur le plan syndical, la réflexion sur la pédagogie doit aussi être abordée comme un outil, un levier qui peut permettre d'améliorer les conditions de travail.

Nous demandons que cesse l'infantilisation de la part de la hiérarchie, qui consiste à dicter aux agentes et aux agents le contenu de leur enseignement.

Nous demandons qu'un vrai temps de concertation et de mise en place des réformes soit instauré pour permettre une réflexion pédagogique.

2.4. Instituer des espaces de dialogue professionnel

Les personnels ont besoin d'organisations du travail qui intègrent des espaces, du temps et des budgets pour permettre le dialogue professionnel.

Par exemple, dans les écoles et les EPLE, les temps informels pallient trop de manques. Des temps d'échanges entre pairs, ou élargis à d'autres membres de la communauté éducative si besoin, doivent être institués et intégrés au temps de travail, tous corps confondus.

Pour que ces espaces soient pleinement investis et constructifs, une formation professionnelle à l'échange de pratique, à l'écoute, au travail coopératif ou à tout autre besoin exprimé, doit être proposée, de préférence dans le cadre du collectif de travail.

Les éléments émanant du travail réalisé dans ces espaces pourront être des appuis aux demandes formulées dans les instances des établissements, qui devront reconnaître la valeur du travail réalisé par les équipes ainsi constituées, et le prendre en compte.

2.5. Bénéficier d'un cadre de travail adapté

Des bâtiments ainsi que des extérieurs accessibles à toutes et tous, prenant en compte la santé et la sécurité en matière d'exposition au bruit et de qualité de l'air notamment, et répondant aux enjeux climatiques et écologiques restent l'un de nos objectifs pour le bien-être des personnels.

2.5.1 Des lieux d'exercice adaptés

Les salles des personnels dans les écoles et les établissements doivent être de taille suffisante, et équipées pour permettre le travail dans toutes ses formes, le repos et la convivialité.

Dans les écoles et les établissements, il faut tenir compte de la réalité des surfaces disponibles (salles de cours et circulations) pour limiter les effectifs accueillis et offrir à chacune et chacun l'espace nécessaire à son bien-être et aux apprentissages.

Les personnels doivent être consultés pour pouvoir agir sur l'organisation de ces espaces.

Cela nécessite des aménagements et du mobilier adaptés et conformes aux préconisations institutionnelles.

Ces lieux d'exercice doivent pouvoir bénéficier de sanitaires accessibles, et à proximité, en quantité et en qualité suffisantes.

Les locaux doivent bénéficier d'une aération qui intègre des standards exigeants en ventilation, renouvellement de l'air, concentration de CO₂ et de radon.

2.5.2. Des bâtiments qui répondent aux enjeux climatiques et écologiques

La rénovation thermique des bâtiments est un enjeu capital des années à venir tant pour les économies d'énergie que pour l'amélioration des conditions de travail des agentes et agents et des conditions de vie des agentes et agents, des usagères et usagers, avec des différences territoriales marquées selon le climat auquel les différents territoires sont soumis, dans l'hexagone comme dans les Outre-mer.

Le rôle des collectivités territoriales est déterminant dans la lutte contre le réchauffement climatique. Pour la fédération, s'adresser aux collectivités dans les espaces de dialogue existants est une nécessité. Cela pourra se faire avec l'appui des structures territoriales CFDT.

L'État est lui aussi chargé de bâtiments. C'est le cas notamment pour les rectorats, dont un bon nombre nécessite des travaux d'ampleur. Nous demandons un plan de rénovation ambitieux et des mesures transitoires à la hauteur lorsque des reconstructions sont nécessaires.

Les rénovations et les constructions nouvelles doivent intégrer la notion de sobriété pour que, structurellement, les usages des lieux de travail s'articulent avec une diminution de la consommation des ressources non renouvelables.

Les syndicats et leur fédération proposeront l'ouverture de négociations sur ces questions aux différentes échelles auxquelles un comité social d'administration (CSA) permet de les structurer. Ils noueront autant que de besoin les alliances syndicales possibles et nécessaires à l'ouverture de ces négociations.

En lien avec la confédération CFDT et l'UFFA, la fédération revendiquera l'application de SEUIL de températures minimales et maximales pour permettre l'exercice du travail afin de ne pas être exposé-e-s à des conditions portant atteinte à l'intégrité physique des personnels et des usagers.

3. Le rôle et la place du syndicalisme

Mettre le travail au cœur de nos rencontres avec les personnels est dans la logique de l'action CFDT. Cela fait d'autant plus sens que les écarts sont très grands entre :

- le devoir de l'État d'assurer la continuité et l'efficacité du service public et les insuffisances constatées sur le terrain;
- des injonctions politiques descendantes souvent déconnectées de la réalité et le souhait pour les travailleuses et travailleurs d'avoir plus de pouvoir d'agir sur leur travail.

3.1. Parlons travail avec les agentes et les agents

« Parlons travail », c'est être à l'écoute des agentes et des agents, pour connaître la réalité de leur travail, ses richesses, les difficultés et les attentes.

C'est l'élaboration d'une relation de proximité grâce aux heures ou réunions d'information syndicale, aux *enquêtes flash* CFDT, aux visios, aux consultations en amont des réunions de groupes de travail (GT) ou d'instances et aux formations.

3.2 Pour changer le travail

Nous voulons que les agentes et les agents, dans leurs lieux de travail puissent agir collectivement sur leur travail, son organisation, ses conditions.

C'est au cœur des réalités de travail que nous pouvons construire des revendications. La démarche de la recherche des causes est une étape essentielle pour cela.

Pour « parler travail », notre syndicalisme doit aussi proposer un plan de formation syndicale autour des enjeux liés au travail : lutte contre les risques psycho-sociaux et les violences sexuelles et sexistes au travail, s'approprier le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp), penser le travail autrement...

Cela nécessite de construire des articulations entre les adhérentes et adhérents présent-e-s sur un lieu de travail, organisé-e-s, et la structure du syndicat pour débattre des revendications et porter ce qui doit l'être au niveau des établissements, des départements, de l'académie, de la région académique.

Nous voulons que les règles du droit syndical soient respectées par l'administration.

La fédération permet des échanges et la mutualisation d'expérience entre adhérentes et adhérents, militantes et militants, et élu-e-s des différents syndicats autour de sujets spécifiques au travers de listes de discussions, de groupes de travail ou encore de temps de visio.

La fédération se nourrit des réalités de travail partagées avec les personnels pour exercer ses missions de représentation et de revendications nationales. Elle intervient autant que de besoin pour soutenir les actions locales.

3.3. Faire connaître la réalité du travail aux politiques, aux médias, sur les réseaux sociaux

L'État nous demande d'assumer des missions d'éducation, de formation ou de recherche dans des conditions contraintes en termes de moyens humains et financiers. Ces conditions sont source de difficultés voire de souffrance dans trop de lieux de travail, alors que le travail doit pouvoir être un outil d'émancipation.

Nous devons informer et alerter les décideurs et décideuses politiques des problématiques de nos métiers, de leur importance sociale et sociétale, et ceci à tous les niveaux de décision (communal, intercommunal, départemental, régional, national).

Nous devons aussi transmettre ces informations aux médias et les diffuser sur les réseaux sociaux.

Cela nécessite de mettre en place une stratégie de communication mais également de formation de nos responsables syndicaux afin de mutualiser et diffuser les pratiques.

3.4. Valoriser et faire connaître toutes les richesses du travail réalisé

Dans une société où la communication est immédiate, où un sujet remplace un autre dans la journée, la question d'un syndicalisme qui parle du travail et de ses enjeux doit nous amener à mettre en place une communication qui réponde aussi bien à cette réponse immédiate comme à la nécessité d'avoir une analyse de notre environnement de travail en y prenant la distance nécessaire.

Cette dernière approche doit s'appuyer sur le réseau des intellectuel-le-s, chercheuses et chercheurs qui militent pour la CFDT.

Aller à la rencontre des personnels pour parler travail est aussi l'occasion de produire des supports, écrits ou vidéos, qui présentent et mettent en valeur le travail des agentes et des agents.

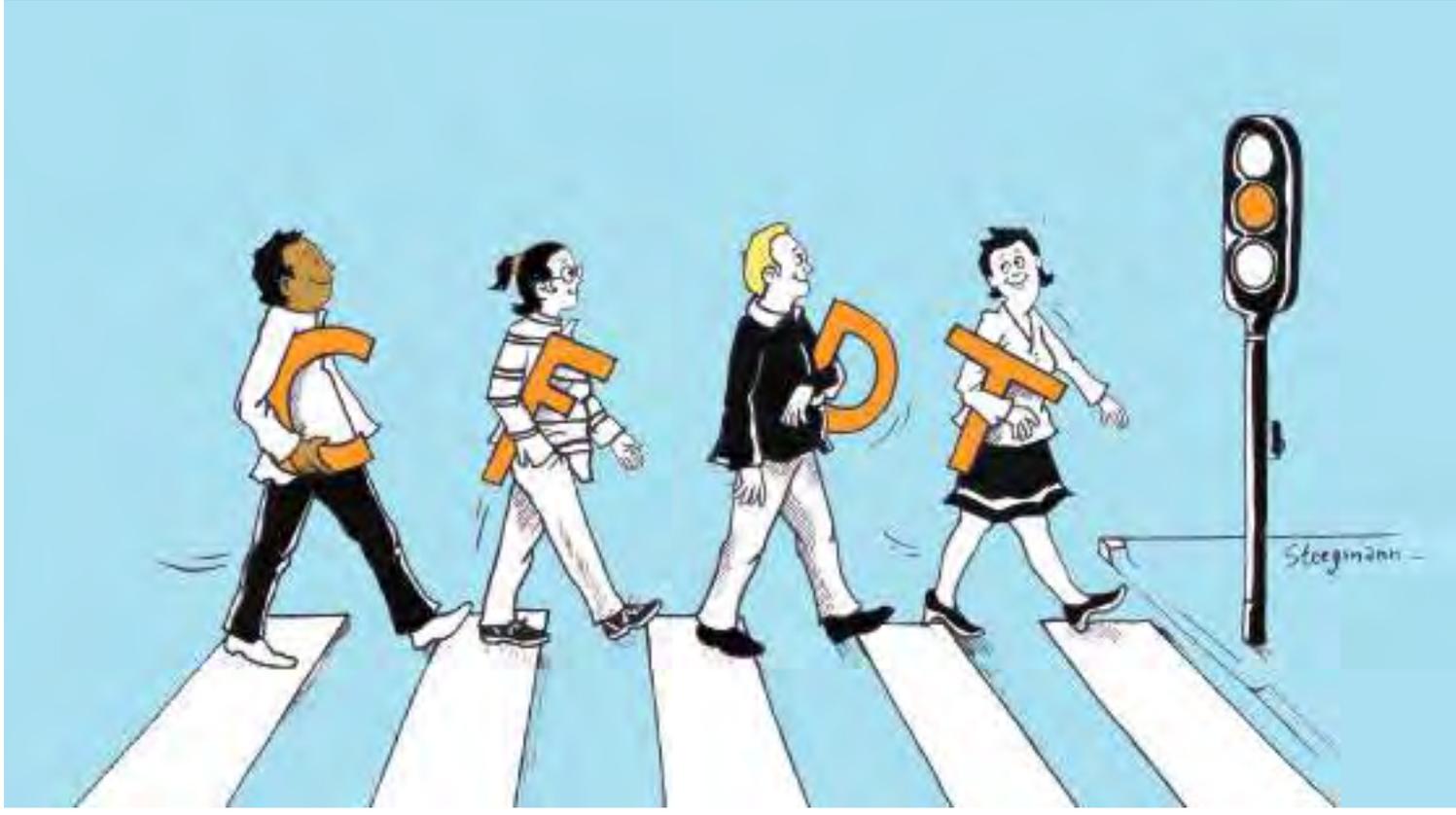
Faire connaître le travail réel, ses conditions, le travail caché, l'engagement au-delà de ce qui est prescrit est un impératif.

3.5. Négocier des accords collectifs

Depuis 2019, l'une des possibilités d'agir sur le travail est l'ouverture de négociations d'accords collectifs. La négociation participe à donner au syndicalisme une légitimité comme outil de la transformation sociale. La fédération et les syndicats doivent s'en emparer et la mettre au cœur de leur stratégie de dialogue avec les personnels et de construction du rapport de force.

Dans certains secteurs, nous sommes en capacité d'être moteurs dans la prise de décision, dans d'autres nous devons agir pour fédérer d'autres organisations syndicales autour d'un projet partagé.

Former les militantes et les militants à la négociation (modalités, périmètre), rallier les adhérentes, les adhérents, les personnels, nos interlocuteurs et interlocutrices à cette démarche est un enjeu majeur.



Pour un engagement syndical rénové

[Dans l'ensemble de la résolution, nous parlons de l'école au sens du système d'éducation et de formation, de la maternelle à l'université et tout au long de la vie.

De même, l'expression « élèves et étudiant-e-s » désigne l'ensemble des apprenant-e-s du système d'éducation et de formation, sauf quand le développement d'un paragraphe porte spécifiquement sur l'un ou l'autre des pans du système.]

À tous les niveaux de notre organisation, chacune et chacun est appelé-e à s'engager avec d'autres et pour d'autres, à porter les valeurs de la CFDT. L'engagement est source d'émancipation. Nous voulons permettre au plus grand nombre de le vivre.

Nous souhaitons poursuivre la réflexion et les transformations de nos moyens d'action pour permettre à nos organisations d'être toujours plus en proximité avec les personnels sur les lieux de travail. C'est dans cette proximité que nous voulons permettre à chacune et chacun de pouvoir s'interroger sur le travail, comprendre ce qui se joue et identifier les niveaux où elle ou il peut agir.

Nous constatons depuis plusieurs années des difficultés au renouveau militant. Il nous faut adapter nos pratiques militantes, les confronter aux aspirations nouvelles en matière d'engagement : sur un projet précis, plus ponctuel, en fonction des temps de la vie et des disponibilités.

Il nous faut donner envie de militer. Il nous faut nous organiser pour permettre à chacun et chacune de mieux concilier vie personnelle, vie militante et vie professionnelle. Il nous faut, enfin, continuer à lutter contre toutes les formes d'empêchement du travail militant.

Cela est essentiel pour prolonger et amplifier notre ambition de faciliter l'engagement et la prise de responsabilité des femmes, une ambition déjà affirmée lors des congrès d'Aix-les-Bains et de Dijon.

C'est aussi une condition pour que, dans les syndicats et à la fédération, les femmes prennent toute leur place, et que nous puissions incarner, dans notre syndicalisme, ce que nous appelons de nos vœux dans le cadre professionnel en matière d'égalité femmes-hommes.

Cela demande aussi à notre organisation de mieux accompagner les parcours militants, notamment par la formation, de les valoriser et de les faire reconnaître auprès des employeurs, d'aider celles et ceux qui s'engagent plus longuement à trouver des voies de sortie.

De même, nous devons favoriser un accès plus inclusif à l'engagement syndical, notamment envers les personnes avec une reconnaissance de la qualité de travailleur-se handicapé-e (RQTH).

Les résultats des élections professionnelles de décembre 2022 ont été globalement une déception pour le Sgen-CFDT.

Les résultats, en particulier à l'Éducation nationale où la situation est préoccupante (avec un recul de notre représentativité), ont été en deçà de nos attentes et cela malgré une dynamique de développement certaine qui nous permettait d'être optimistes.

L'analyse des résultats montre néanmoins des tendances fortes qui doivent nous guider dans le prochain mandat. Ainsi, nous constatons que, là où nous avons de bonnes implantations militantes, là où nous sommes présents et présentes dans les services, les établissements et les espaces de travail, nous obtenons de meilleurs résultats.

Cela implique que *tout en conservant une politique de développement ambitieuse*, nous renforçons nos implantations militantes.

Dans le cadre de la préparation des élections professionnelles de 2026, nous devons engager une transformation profonde de nos pratiques syndicales.

Celles-ci passent par le renforcement de notre présence auprès des collègues, ce qui nécessitera d'améliorer notre tissu militant.

Cela passe aussi par un approfondissement de la notion de fédéralisme opérationnel afin de faciliter le travail entre les différentes structures de l'organisation.

Débat : Amendement Provence-Alpes

Suppression dans la phrase « Cela implique que *tout en conservant une politique de développement ambitieuse*, nous renforçons nos implantations militantes. .»

Avis du conseil fédéral : défavorable

1. Transformer le travail militant

1.1. Aller davantage à la rencontre des agentes et des agents, et des collectifs de travail

Nous voulons offrir à toutes les agentes et tous les agents la possibilité de rencontrer notre organisation et découvrir ses propositions. Notre politique de communication vise à nous adresser au plus grand nombre, donner à voir ce que nous portons et nous faire connaître. Pour autant, c'est dans le contact direct avec les personnels que notre syndicalisme s'ancre et se construit. Cette proximité nourrit les militantes et les militants qui la vivent. Elle enrichit les débats et la construction de revendications à tous les niveaux de notre organisation. Cette proximité avec les agentes et les agents, nous la vivons au quotidien en accompagnant individuellement celles et ceux qui sont en attente de réponse individuelle, de soutien dans les rapports avec l'administration, dans leur vie au travail ou leur parcours professionnel. Ils et elles découvrent ainsi une organisation proche et solidaire, en mesure d'être utile. Nous voulons aujourd'hui renforcer notre proximité en allant plus fortement à la rencontre des personnels directement sur leurs lieux de travail. OSCAR est un outil central pour dynamiser une relation de proximité, pour le suivi et l'organisation de tous ces rendez-vous avec les personnels.

1.1.1. Rencontrer des collectifs de travail

Les périodes de confinement liées à la crise sanitaire du Covid-19 ont modifié nos pratiques de rencontre des agentes et des agents. Si les réunions en visioconférence (parfois mutualisées au niveau fédéral) ont dans certains cas leur intérêt, elles ne peuvent pas remplacer notre présence sur les lieux de travail. Celle-ci peut prendre la forme de visites et de permanences sur les lieux de travail pour y laisser de la documentation et discuter individuellement avec les collègues disponibles. Nous nous devons aussi de rencontrer collectivement les agentes et les agents en organisant des réunions structurées sur le temps de travail – heure mensuelle d'information syndicale (HMIS) ou réunion d'information syndicale (RIS) – afin de recueillir leur parole et donner tout son sens au pouvoir d'agir. Ces présences sur le terrain doivent être ciblées en privilégiant les endroits où il y a des adhérentes et des adhérents, ou des objectifs visés par le syndicat.

1.1.2. Accompagner les adhérentes et adhérents

Les adhérentes et adhérents sont la CFDT sur leur lieu de travail. Il convient de se mettre au préalable d'accord avec elles et eux sur notre venue et en profiter pour prendre du temps particulièrement avec elles et eux : qu'elles et ils puissent exprimer leurs attentes en termes d'accompagnement (concernant soit leur situation personnelle, soit leur collectif de travail) et que nous puissions leur faire des propositions.

1.1.3. « Rentrer » dans les écoles

Parmi les lieux de travail, les écoles par leurs particularités rendent difficile l'effectivité des pratiques syndicales de proximité car :

- les écoles ne disposent pas de personnel d'accueil, ce sont donc généralement les directrices, directeurs, enseignantes, enseignants, qui doivent accueillir les personnes extérieures pendant leur temps de travail ;
- le droit syndical ne permet pas d'organiser des RIS (réunions d'information syndicale) pour rencontrer collectivement tou-te-s les collègues d'une même école, sur le temps de travail « face élèves » ;
- il y a un nombre important de petites écoles dans lesquelles on ne peut donc pas rencontrer beaucoup d'agent-e-s en même temps ;
- il n'y a souvent qu'une seule pièce où les enseignantes et enseignants se rencontrent : celle où ils et elles mangent... Venir au moment du repas pour discuter « à la volée » (pas dans le cadre d'une réunion organisée) peut donc déranger celles et ceux qui ne souhaitent pas participer à cet échange.

Face à ce constat, la fédération favorisera et accompagnera les échanges de pratiques entre les syndicats pour mutualiser les modalités d'action permettant de dépasser ces difficultés.

Nous revendiquons un accès réel au droit à l'information syndicale en :

- facilitant la participation des agentes et des agents sur le temps scolaire ;
- autorisant la déduction sans restriction de 12 h sur les 108 h pour participation à des RIS hors temps scolaire ;
- harmonisant les pratiques au sein de l'Éducation nationale par le fractionnement des blocs RIS de 3 heures en 3 fois une heure, sur le modèle des HMIS.

1.2. Renforcer notre tissu militant

1.2.1. Renforcer le lien avec les adhérentes et les adhérents

Notre politique de développement a porté ses fruits quant au nombre d'adhérentes et d'adhérents, il nous faut continuer à entretenir le lien avec elles et eux, en particulier pour obtenir de meilleurs résultats aux élections professionnelles.

Pour entretenir ce lien, il nous faut :

- prendre contact avec celles et ceux dont on n'a pas de nouvelles depuis plusieurs mois ;
- leur proposer de participer à des temps forts du syndicat (colloques, journées de réflexion, formations...);
- proposer de les rencontrer sur leur lieu de travail, en particulier pour y animer des HMIS ou RIS ;
- leur proposer de rejoindre un collectif d'adhérentes et d'adhérents (professionnel ou interprofessionnel) — section de lieu de travail ou d'un espace géographique proche et/ou collectif reposant sur une identité métier ou catégorielle ;
- leur proposer de faire partie d'une liste d'échanges ;
- leur proposer de s'impliquer syndicalement au niveau et sur la durée qui leur convient.

La fédération continuera de proposer des ressources pour faciliter l'action des syndicats et pourra prendre le relais si nécessaire et avec leur accord.

Cette démarche suppose de la planification et de la coordination pour éviter l'empilement, et l'accumulation qui peuvent à la fois être contre-productifs, et épuisants pour les militantes et militants.

1.2.2. Rendre l'adhérente et l'adhérent actrice et acteur

L'activité syndicale ne peut pas reposer sur les seules militantes et les seuls militants.

Il est donc important de renforcer le lien avec les adhérentes et adhérents pour les rendre davantage actrices et acteurs.

Elles et ils attendent parfois qu'on leur confie une mission, un rôle, une place à occuper.

Celle-ci peut prendre différentes formes, mais chacune a son importance et peut se concrétiser par un mandatement. Ce peut-être :

- diffuser des documents syndicaux (tracts, affiches...);
- être le relais entre ses collègues et le syndicat ;
- accompagner ses collègues ;
- être candidate ou candidat aux instances de dialogue social de son établissement ;
- animer des HMIS ou RIS, animer la vie du collectif d'adhérentes et d'adhérents qui sont sur le même lieu de travail ;
- participer à des collectifs militants.

Les militantes et militants doivent aussi être à l'écoute des propositions et souhaits des adhérentes et adhérents.

Qu'on les appelle « adhérentes et adhérents plus » ou « correspondantes et correspondants », notre organisation se doit de les soutenir.

Partout où le nombre d'adhérentes et adhérents le permet, il faut accompagner la structuration de sections, et accompagner les secrétaires de sections.

Notre organisation doit faciliter l'action de ces adhérentes et adhérents qui ont un rôle particulier vis-à-vis de leur collectif de travail ou d'un collectif d'adhérentes et adhérents :

- être en lien avec elles et eux pour valoriser ce qu'elles et ils font, être à leur écoute et déceler ce qui peut leur être proposé en plus ;
- les outiller et leur proposer de se former pour qu'elles et ils puissent répondre aux questions réglementaires d'une part, argumenter sur les positions de notre organisation syndicale d'autre part ;
- faire avec elles et eux pour favoriser leur montée progressive en compétence.

1.2.3. Accompagner la mise en place de réseaux militants dans les territoires

Notre organisation se doit aussi de permettre aux adhérentes et adhérents impliqué-e-s ou souhaitant s'impliquer, de se rencontrer que cela soit en présentiel et/ou en distanciel.

Elles et ils doivent pouvoir échanger leurs expériences, leurs idées, se motiver, se rendre compte qu'il est possible d'agir localement et de construire du revendicatif.

Toutes les actions, même les plus petites, doivent être valorisées et sont source d'émancipation.

La fédération continuera d'encourager la création, le renforcement et le développement de réseaux militants, en proposant de la formation, de la documentation, des outils et un accompagnement des syndicats et des « têtes » de réseau et s'appuiera par ailleurs sur le réseau ARC (Accompagnement, Ressources, Conseils). L'action de réseau et les contacts faits par les militants doivent permettre aux nombreux-ses adhérent-e-s isolé-e-s de se référer à un réel collectif syndical.

Une des particularités de notre syndicalisme est la part importante d'adhérentes et d'adhérents isolé-e-s ne pouvant se référer à un réel collectif syndical de proximité.

Afin que ces adhérentes et adhérents puissent participer à une démarche collective, les syndicats et leur fédération favoriseront le développement de liens avec les partenaires du Pacte du pouvoir de vivre, afin que ces adhérentes et adhérents puissent participer à une démarche collective, qui fait sens dans notre organisation.

1.3. Parler du quotidien des agentes et des agents, de leur travail

Dans les RIS, HMIS ou collectifs d'adhérentes et d'adhérents la démarche « Parlons travail » de la CFDT mérite d'être répandue ; on commence par exprimer ce à quoi on tient dans notre travail puis on continue par ce qu'on souhaite changer ou améliorer dans notre travail.

Complétée par une recherche des causes, pour laquelle nous devons outiller nos adhérentes et adhérents, cette démarche a en particulier pour vocation de repérer les leviers d'action sur son lieu de travail.

Toute action, qu'elle réussisse ou non, a des effets bénéfiques pour ses protagonistes : fierté collective, confiance en soi, cohésion du groupe...

Cependant les leviers d'action ne se situent pas tous au niveau du lieu de travail.

Il nous faut permettre aux adhérentes et adhérents de le repérer et faire remonter au syndicat ce qui relève de son action ou de celle de la fédération voire de la confédération.

C'est un moyen de faire vivre la démocratie interne et de bâtir notre revendicatif.

Ce qui ressortira de ces « Parlons travail » entre agentes et agents doit être connu par les hommes et femmes politiques, en particulier par les parlementaires.

Un des moyens d'action pour les syndicats, éventuellement dans une démarche interprofessionnelle, est de demander à les rencontrer en associant des adhérentes et des adhérents volontaires.

2. Assurer le renforcement militant

Les militantes et les militants sont une richesse. Ce sont elles et eux qui font vivre au quotidien notre organisation.

Parce qu'elles et ils sont essentiel-le-s pour porter nos idées et nos valeurs, le renouvellement militant, et la poursuite de la féminisation des responsables doivent être les priorités du mandat qui s'ouvre.

Cela passe notamment par le développement de techniques de repérage. Cela passe aussi par une attention portée aux nouvelles formes d'engagement qui se développent dans la société.

Nous devons enfin nous montrer accueillant-e-s, ouvert-e-s, afin que les jeunes militantes et militants trouvent leur place à chaque niveau de notre organisation.

D'autre part, la fédération fera la déclinaison dans ses champs de syndicalisation de la démarche confédérale Jeunes.

Une fois identifié-e-s et accueilli-e-s, les militantes et les militants doivent être accompagné-e-s et formé-e-s dans leur engagement et dans leur parcours, afin que l'équilibre entre leurs compétences, leurs aspirations et les besoins de l'organisation soient profitables à toutes et tous.

Comme pour les agentes et agents que nous représentons, les militantes et les militants doivent pouvoir s'épanouir à travers leur engagement.

2.1. S'ouvrir aux nouvelles aspirations d'engagement

Depuis quelques années, les organisations traditionnelles, les syndicats, les partis politiques, les associations sont concurrencé-es par de nouveaux collectifs, plus souples, dont le fonctionnement et le recrutement apparaissent simplifiés, qui semblent répondre davantage aux aspirations d'engagement de la société.

Pendant ce mandat, notre organisation devra intégrer, dans le respect de son identité, de ses valeurs et de ses statuts, ces nouvelles modalités d'engagement qui peuvent être ponctuelles ou sur des thématiques précises.

De la même façon, nous aurons à renforcer le cadre collectif de l'engagement. Le syndicalisme est d'abord un engagement dans un collectif soudé et tourné vers le même objectif.

2.1.1 Structurer les nouvelles formes d'engagement

L'augmentation du nombre de nos adhérentes et de nos adhérents a pour conséquence une augmentation des attentes et des besoins qui pèsent sur les militants et les militantes, que cela soit dans les syndicats ou à la fédération.

Pour autant, les moyens syndicaux dont nous disposons n'augmentent pas. Pour éviter une crise de croissance, nous devons rendre plus attractives et soutenables encore nos formes de militantisme.

C'est pourquoi la fédération mènera une réflexion sur la manière d'accueillir des militants et militantes qui souhaitent s'engager sur une courte durée ou sur une thématique précise. Ces militants et militantes devront être accompagné-e-s dans leurs missions.

La fédération accompagnera également les syndicats qui souhaitent s'engager dans l'intégration de ces nouvelles formes d'engagement, en particulier dans l'articulation avec les formes actuelles du militantisme qui restent pertinentes.

2.1.2 Militer dans des collectifs

Les nouvelles formes de militantisme reposent parfois, au départ, sur des aspirations individuelles. Or la raison d'être du syndicalisme se trouve dans le collectif.

Il conviendra donc de faire correspondre ces appétences avec les besoins, les structures et les organisations des syndicats et de la fédération.

Au-delà d'un engagement militant, le syndicalisme est aussi un vecteur de socialisation qui permet de développer un esprit de camaraderie.

Pour faciliter cette démarche, la fédération engagera une réflexion sur la création d'un cadre favorisant l'émergence de collectifs militants articulés autour de projets.

2.2. Être attentif collectivement au bien-être des militantes et des militants

La vie militante est une vie d'engagement. Pour les militants et militantes déchargé-e-s, la vie militante ne se calque pas complètement sur la vie au travail. Elle nous emporte dans un engagement qui peut ne pas laisser place au bien-être du militant ou de la militante.

Aussi nous souhaitons collectivement veiller à nos qualités de vie militante en :

- veillant au droit à la déconnexion et au respect des temps de repos de chacune et chacun ;
- prenant soin de l'équilibre nécessaire entre vie personnelle, vie professionnelle et vie syndicale ;
- prenant le temps d'échanger sur notre engagement, le sens qu'il a pour nous ;
- échangeant sur nos pratiques pour les analyser ;
- permettant aux collectifs de se fixer des priorités ;
- entretenant la convivialité ;
- portant collectivement des dossiers difficiles ;
- formant à détecter les signes annonciateurs de l'épuisement militant.

Dans nos champs de syndicalisation, donner du corps et du sens à un dialogue social reste difficile et fonction de nos interlocuteurs et interlocutrices.

Les réunions d'instance et les groupes de travail sont nombreux-ses et permettent parfois d'obtenir des résultats mais ce n'est pas uniquement au nombre de convocations que se mesure la qualité du dialogue social.

Surtout, le manque d'horizon, de vision à long terme de la politique éducative et de recherche du gouvernement affecte fortement la structuration et l'organisation des échanges et pèse sur le sens de l'action perçu par les militantes et les militants.

Nous aurons au cours du mandat à maintenir l'équilibre entre volonté de faire vivre le dialogue social et conserver du sens à l'activité militante.

De plus en plus, nous constatons que nos employeurs organisent le dialogue social de manière désordonnée, dans des temps trop contraints. Nous interviendrons pour mieux formaliser le déroulement du dialogue social avec nos interlocuteurs et interlocutrices.

2.3. Renforcer la formation des militantes et des militants

Le renouvellement de notre organisation et les temps de l'engagement qui se diversifient nous invitent à adapter et renforcer la formation à tous les niveaux de notre organisation. Aussi nous souhaitons développer des parcours de formation plus modulaires tout au long du parcours militant, de l'adhésion à la prise de responsabilité.

Pour cela, nous nous appuyons à la fois sur la production de formation fédérale et sur la mutualisation de modules de formations développés dans les syndicats comme dans d'autres fédérations, des URI ou par la confédération.

La fédération s'engage à consolider la formation de ses militants et militantes, et de ses cadres. Il s'agit notamment de :

- renforcer la formation sur l'histoire du mouvement ouvrier, celle de la CFDT et celle du Sgen-CFDT ;
- renforcer la formation politique et celle aux enjeux sociétaux ;
- renforcer la formation organisationnelle et managériale ;
- renforcer la formation au statutaire et au juridique.

2.4. Accompagner les parcours militants

2.4.1 Se donner les moyens du renouvellement générationnel

Les moins de 35 ans représentent 12 % du total de nos adhérentes et adhérents. L'effort de développement en direction des jeunes agentes et agents de nos champs doit être poursuivi. Il faut aussi promouvoir le renouvellement militant.

Pour ce faire, dans la perspective des orientations confédérales, la fédération impulsera la construction d'un parcours d'engagement autour d'une génération de jeunes militants et militantes.

Cette dynamique prend corps dans le cadre de la préparation du congrès et pourra se poursuivre dans le cadre d'événements tels que « Effervescences » en 2025, ainsi que dans une offre de formation adaptée. La fédération soutiendra également la prise en charge de ces préoccupations dans les syndicats.

Un bilan de cette démarche sera fait à mi-mandat pour envisager les modalités de travail sur la dynamique Jeunes du congrès 2028.

2.4.2. Faire reconnaître les compétences acquises

Notre fédération devra élaborer un référentiel interne de compétences à partir d'une liste de tâches, missions, fonctions exercées au cours de l'activité syndicale. Ces compétences identifiées concerneront tous les niveaux d'engagement.

Cet outil sera construit en lien avec des référents et référentes des ministères de nos champs de syndicalisation mais aussi du ministère du Travail, ce qui permettra d'en revendiquer la reconnaissance par l'employeur, et la prise en compte dans un parcours de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Mis en avant, ce référentiel facilitera l'appel à l'engagement car il valorisera le travail militant dans et hors du syndicat.

Une réflexion sur la reconnaissance de nos formations fédérales par une labellisation qualité sera engagée.

2.4.3. L'accompagnement des parcours par notre organisation

Nous devons créer une cellule fédérale d'accompagnement des parcours militants qui s'appuiera aussi sur les ressources interprofessionnelles de la CFDT.

Cette cellule pourra être sollicitée par les syndicats, par les militants fédéraux et militantes fédérales et fera en sorte de :

- proposer des entretiens tout au long du parcours syndical, avec une attention particulière sur la fin de ce parcours en vue d'accompagner au mieux la sortie du militantisme et un repositionnement professionnel au besoin ;
- provisionner, à l'échelle fédérale, des moyens de repositionnement à destination des syndicats pour permettre, à la fois, d'anticiper les tuilages nécessaires et d'absorber les variations au sein des parcours.

2.4.4. Ce que l'on demande à l'employeur

Nous revendiquons que l'employeur prenne en compte l'engagement syndical comme un élément de valorisation des carrières des agentes et des agents et non un frein.

Lorsqu'un militant ou une militante quitte ou a quitté une décharge supérieure ou égale à 50 % ou d'une militance au long cours, il faut demander à l'employeur de :

- permettre l'utilisation du compte personnel de formation (CPF), notamment pour le financement des bilans de compétences ;
- faire plusieurs propositions de repositionnement qui tiennent compte des compétences et de l'expérience acquise quand cela est possible ;
- valider systématiquement les acquis de l'expérience syndicale, notamment pour que cela soit pris en compte dans le cadre des listes d'aptitude. Il faudra veiller à ce que le droit à promotion aux agent-e-s déchargé-e-s soit dans les mêmes proportions que les agent-e-s non déchargé-e-s, quelle que soit la quotité.

3. Renforcer et approfondir le fédéralisme opérationnel

3.1. Coordination et mutualisation : poursuivre le travail engagé

L'action juridique contentieuse est une des dimensions de notre action syndicale : elle implique que soient connues et mobilisées toutes les ressources des réseaux CFDT.

La fédération renforcera durant le mandat son pôle juridique et prendra appui sur les résultats des rendez-vous des syndicats organisés par la Confédération pour structurer et coordonner l'activité juridique.

Le réseau de nos élu-e-s et mandaté-e-s en CAP, CSA, F3SCT est un atout pour le syndicalisme de proximité que nous voulons. La fédération poursuivra durant le mandat le travail de structuration de ce réseau, notamment autour du travail revendicatif sur les lignes directrices de gestion (LDG).

Nombreux sont les lieux de travail où des adhérentes et adhérents CFDT de syndicats ou de fédérations différentes se côtoient, et la volonté de développer une action CFDT au-delà des limites des structures existantes est une préoccupation ancienne. Les syndicats et leur fédération poursuivront cet objectif durant le mandat, notamment en direction des unités mixtes de recherche (UMR) qui rassemblent des adhérentes et adhérents de plusieurs syndicats de la fédération.

3.2. Mieux accompagner les syndicats

L'accompagnement et le soutien aux équipes syndicales pour leur permettre de mener à bien leurs missions est au cœur de la résolution confédérale de Lyon et de notre résolution de Dijon.

C'est également une préoccupation qui a émergé de nos échanges post-élections qui s'est traduite par le lancement du chantier de contrats d'accompagnement avec chaque syndicat fondé sur un état des lieux construit à partir d'éléments de diagnostic partagés.

Ce chantier qui s'inscrit pleinement dans la politique confédérale de l'accompagnement, ressources, conseil (ARC) se poursuivra tout au long du mandat. Ces contrats d'accompagnement doivent permettre, dans la perspective des élections professionnelles de 2026, de formaliser les besoins de chaque syndicat, les objectifs qu'il se fixe et l'accompagnement mis en œuvre par la fédération pour lui permettre de les atteindre.

4. Un syndicalisme engagé pour la société

4.1. Faire face à l'extrême droite

La singularité du combat de la CFDT contre l'extrême droite est qu'il dépasse le seul terrain du débat d'idées : c'est un engagement fondamental contre un mouvement politique qui porte l'inégalité de droits entre les humains et les discriminations qui s'ensuivent comme principe d'un projet politique.

Nous réaffirmons avec force que l'extrême droite est un danger démocratique.

Notre engagement collectif en tant que fédération doit être à la mesure de l'un des principaux défis démocratiques à venir : tout mettre en œuvre pour s'opposer à l'accession au pouvoir de l'extrême droite.

Cette mobilisation prendra trois formes :

- la fédération appliquera strictement la position confédérale consistant à ne pas s'adresser aux élus et élues d'extrême droite ni à répondre à leurs sollicitations. Elle soutiendra les syndicats pour qu'ils puissent tenir cette position face aux élus et élues au niveau local ;
- les syndicats et leur fédération s'impliqueront fortement dans la bataille culturelle que mène la CFDT contre les idées d'extrême droite, d'une part en s'impliquant dans le travail interprofessionnel à ce sujet, d'autre part en produisant des outils spécifiques à nos champs (formations, argumentaires) ;
- l'action syndicale de proximité est aussi un rempart contre la tentation du vote d'extrême droite. D'une part par les réponses concrètes qu'elle apporte aux problèmes quotidiens rencontrés sur le lieu de travail. D'autre part par l'espace de sociabilité et de dialogue qu'elle permet de construire.

Débat : Amendement Provence-Alpes

Remplacer le premier ■ par :

- la fédération appliquera strictement la position confédérale consistant à ne pas s'adresser volontairement aux élus et élues d'extrême droite ni à répondre à leurs sollicitations. Elle soutiendra et outillera les syndicats pour qu'ils puissent tenir cette position face aux représentant-e-s des personnels qui sont amené-e-s à travailler avec des élus et élues au niveau local d'extrême droite, notamment dans les instances de dialogue social ;

Avis du conseil fédéral : favorable

4.2. Participer à la transformation écologique juste

Pour les syndicats et leur fédération, la transformation écologique est un défi majeur et prioritaire qui touche déjà le quotidien de toutes et tous.

Cet enjeu doit être pris en considération dans tous les sujets que nous portons, pour défendre un nouveau modèle de société viable. Le modèle actuel, fondé sur une consommation effrénée de matières premières non renouvelables, par nos sociétés développées, et sur le creusement des inégalités sociales, fait peser un risque majeur sur l'humanité, le vivant et notre démocratie.

Pour continuer à sensibiliser nos militantes, nos militants, nos adhérentes, nos adhérents ainsi que les agentes et agents, nous soutiendrons les actions de formation à l'action locale via, entre autres, la formation mise en œuvre en 2024 « Agir pour une transition écologique juste dans mon administration ».

Agir pour une transition écologique juste doit aussi s'appuyer sur la possibilité de négocier des accords collectifs avec l'employeur. La fédération accompagnera les syndicats afin qu'ils s'y engagent et définissent un plan d'action locale dans leur plan de travail.

Nous devons continuer à interroger et ajuster nos pratiques pour une « fédération exemplaire ».

ABCD de l'accompagnement (formation Sgen-CFDT) : « Agir – Bâtir – Communiquer – Développer ! »

AESH : Accompagnant.e.s des élèves en situation de handicap

AR : Action revendicative

Biatss : Personnels des bibliothèques, ingénieur.e.s, administratifs, techniques, sociaux et de santé

CAP : Comité administratif paritaire

CF : Conseil fédéral

CFF : Commission fédérale formation

CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CN CFDT : Conseil national de la CFDT

CPE : Conseiller.e principal.e d'éducation

Creps : Centre régional d'éducation physique et sportive

Crous : Centre régional des œuvres universitaires et scolaires

CSA(M) : Comité social d'administration (ministériel)

CSE : Conseil supérieur de l'Éducation

EPLE : Établissement public local d'enseignement

Espé : Écoles supérieures du professorat et de l'éducation

Isae : Indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves

Isoe : Indemnité de suivi et d'orientation des élèves

ITA : Ingénieurs, personnels techniques et administratifs

ITRF : Ingénieur.e, technicien.ne de recherche et de formation

LP : Lycée professionnel

MEEF : Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation

MESR : Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

MSJOP : Ministère des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques

OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques

ORE : Loi Orientation et réussite des étudiants

ONR : Organisme national de recherche

PE : Professeur.e des écoles

Psy-EN Eda : Psychologue de l'Éducation nationale, spécialité éducation, développement et apprentissages

Psy-EN Edo : Psychologue de l'Éducation nationale, spécialité éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle

Rep : Réseau d'éducation prioritaire

Rifseep : Régime indemnitaire lié aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel

RSST : Registre Santé et sécurité au travail

SDJES : Service départemental à la jeunesse, à l'engagement et aux sports

SNU : Service national universel

UD CFDT : Union départementale CFDT

Uffa : Union des fédérations CFDT des fonctions publiques et assimilés

UL CFDT : Union locale CFDT

URI CFDT : Union régionale interprofessionnelle CFDT

UTI : Union territoriale interprofessionnelle CFDT

Lundi 13 | 05

- 10 h 30 • 12 h** Réunion du conseil fédéral
Accueil des congressistes
- 12 h • 14 h** Buffet
- 14 h • 14 h 30** Ouverture du congrès
- 14 h 30 • 15 h 30** Présentation du rapport d'activité
et du rapport financier
- 15 h 30 • 16 h** Pause
- 16 h • 18 h** Interventions des syndicats
sur le rapport d'activité

Mardi 14 | 05

- 8 h 45 • 10 h 30** Interventions des syndicats
sur le rapport d'activité (13)
- 10 h 30 • 11 h** Pause
- 11 h • 11 h 30** Intervention des syndicats
Syndicats ultramarins
Intervention UFR
- 11 h 30 • 11 h 45** Rapport de la commission
des mandats
- 11 h 45 • 12 h 15** Motion d'actualité
- 12 h 15 • 14 h** Repas
- 14 h • 16 h** Débat et vote
sur le changement de nom
- 16 h • 16 h 30** Pause
- 16 h 30 • 18 h** Intervention de Marylise Leon
- 18 h • 18 h 30** Ateliers ou stands militants

Mercredi 15 | 05

- 8 h 45 • 10 h 15** Évolutions statutaires
- 10 h 15 • 10 h 45** Pause
- 10 h 45 • 11 h 15** Présentation des projets
de résolution
- 11 h 15 • 12 h 15** Débats sur les amendements
aux projets de résolution
- 12 h 15 • 14 h** Repas
- 14 h • 14 h 30** Interventions des invité-e-s
- 14 h 30 • 15 h 45** Table(s) ronde(s)
ou temps délégués jeunes
- À partir de 15 h 45** Temps libéré

Jeudi 16 | 05

- 8 h 45 • 9 h 45** Réponse sur le rapport d'activité
et vote
- 9 h 45 • 10 h 15** Pause
- 10 h 15 • 12 h 15** Débats sur les amendements
aux projets de résolution
- 12 h 15 • 14 h** Repas
- 14 h • 15 h 30** Table(s) ronde(s)
ou temps délégués jeunes
- 15 h 30 • 16 h** Pause
- 16 h • 17 h 30** Débats sur les amendements
aux projets de résolution
- 17 h 30 • 18 h** Ateliers ou stands militants

Vendredi 17 | 05

- 8 h 45 • 9 h 30** Interventions et vote des résolutions
- 9 h 30 • 10 h** Motion d'actualité
- 10 h • 10 h 45** Élection du conseil fédéral
- 10 h 45 • 11 h 30** Réunion du conseil fédéral
- 11 h 30 • 12 h** Clôture du congrès
- À partir de 12 h** Buffet



**sgen
Cfdt:**

**Du 13 au 17 mai 2024,
restons connecté-e-s...**

Le site Événements du congrès
<https://evenements.sgen-cfdt.fr/>

ET TOUJOURS :



<https://www.sgen-cfdt.fr>

Le site de la fédération Sgen-CFDT



<https://www.facebook.com/syndicatsgencfdt>

La page facebook Sgen-CFDT



<https://twitter.com/sgencfdt>

Le compte twitter Sgen-CFDT



https://www.instagram.com/syndicatsgen_cfdt

L'instagram Sgen-CFDT



<https://tinyurl.com/rr4pshny>

La chaine youtube Sgen-CFDT

