

# Projet de résolution pour le Congrès de Talence 2025

## Préambule

Ce texte a pour objectif de définir les orientations principales que le SGEN CFDT Aquitaine se fixe pour les années à venir.

A une époque où les ministres ne durent pas plus d'une ou deux saisons, où les réformes se succèdent et se superposent sans souci de cohérence, où les conditions de travail se durcissent, le vrai dialogue social apparaît comme un espace précieux qui ouvre des possibles.

Sans se bercer d'illusions, il reste le travail militant pour faire du lien et porter le projet d'une société plus juste pour les jeunes générations, le SGEN CFDT Aquitaine croit en la démocratie émancipatrice pour les jeunes et les personnels.

Le syndicat puise sa force et sa légitimité à la fois de la confiance des adhérents, du dynamisme et de la créativité des militants, de l'expertise et la ténacité des élus, de la proximité avec l'URI et les UD, du soutien de la fédération et de l'attention de nos interlocuteurs institutionnels.

Loin d'être replié sur lui-même, il est au contraire à l'écoute de la société et de ses pulsations, cherchant sans cesse à identifier et analyser les pistes de progrès social.

Le Congrès de Talence 2025 fait le choix des axes de travail suivants pour les quatre prochaines années :

- 1- Faire vivre un syndicalisme proche et efficace
- 2- Agir pour défendre les conditions de travail et la santé au travail
- 3- Faire évoluer les métiers
4. Garantir le respect et le droit de tous les personnels et lutter contre la précarité
5. Agir pour la réussite de chaque élève/étudiant/jeune
6. Défendre une offre de formation professionnelle ambitieuse et de qualité

## 1-Faire vivre un syndicalisme proche et efficace

### 1.1 DEFENDRE L'EGALITE PROFESSIONNELLE SOUS TOUTES SES FORMES

La parité est une obligation légale et les organisations syndicales doivent respecter la représentation proportionnelle sur les listes électorales.

Le SGEN CFDT Aquitaine applique ce principe de parité tant dans ses instances internes (CS et CE) que dans les attributions des missions et des décharges.

Par ailleurs la charte VSST (signée en 2021) est dorénavant intégrée au règlement intérieur du syndicat.

Le SGEN CFDT Aquitaine s'engage à prendre en compte les obstacles à l'égalité professionnelle pour faire évoluer les mentalités et les pratiques sur les lieux de travail : par une meilleure conciliation des sphères professionnelles et privées, qui peut concerner jusqu'à 80 % des effectifs selon les lieux de travail, par la défense des droits liés à la famille, et ceux liés à la mobilité professionnelle.

### 1.2 DEFENDRE L'EGALITE PROFESSIONNELLE SOUS TOUTES SES FORMES

Le premier droit de l'adhérent est d'être informé de ses droits et devoirs, mais aussi des enjeux et perspectives des métiers de l'éducation. Ainsi, le syndicat veillera à renforcer la communication vers les adhérents avec l'aide des correspondants d'établissement et des responsables de section par une meilleure régularité des envois sur les listes de diffusion catégorielles et par le développement de l'offre d'information et de formation réservée aux agents. Il s'agit de permettre aux adhérents d'être en meilleure capacité d'agir sur leurs conditions de travail.

Dans cet objectif, le SGEN CFDT Aquitaine poursuivra la dynamique collective engagée pour maintenir une présence et une visibilité optimale sur les différents réseaux sociaux, en utilisant les moyens proposés par la fédération et en intensifiant ses initiatives propres.

### 1.3 PERMETTRE LA RENCONTRE ET FAVORISER LES ECHANGES

La communication digitale ne remplacera jamais la rencontre directe avec les adhérents et les personnels. Cependant l'étendue des territoires de l'académie de Bordeaux et des missions militantes ne suffisent pas à lutter contre l'isolement des collègues et en particulier des plus précaires. Le SGEN CFDT Aquitaine privilégie chaque temps d'échange de proximité, qu'il soit en face à face ou en visio, auprès des personnels isolés ou des jeunes collègues. Ces échanges peuvent prendre des formes variées et complémentaires comme les visites sur les lieux de travail, au syndicat, ou bien encore des groupes de pairs sur les réseaux sociaux. Ils sont pour les militants l'occasion d'écouter, conseiller, construire des revendications et aussi repérer des talents.

## **1.4 ACCUEILLIR, FIDELISER ET IMPLIQUER**

L'accueil des nouveaux entrants dans les métiers est une priorité, il s'agit de s'assurer que chaque adhérent puisse avoir un interlocuteur privilégié selon les situations et les besoins. OSCAR est un outil numérique précieux de partage d'information et de mise en relation avec les militants sur tout le territoire, ainsi le contact se fait rapidement et les liens créés aident à la fidélisation des adhérents et sympathisants.

Le SGEN CFDT Aquitaine a développé une communication via les réseaux sociaux qui établit un lien rapide et direct avec les adhérents et aborde des problématiques pratiques des collègues.

De plus, le travail engagé avec les correspondants d'établissement ou de secteur doit permettre à chacun de trouver sa place en tant qu'adhérent et ou militant au sein du syndicat.

## **1.5 PREPARER LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES**

L'enjeu des élections professionnelles nécessite la liste en place d'une commission Elections 2026 composée de membres du CS, de la CE, de militants et d'adhérents volontaires.

Le CS et la CE veillent à la diversité des échanges et assurent que chaque adhérent puisse se sentir représenté lors de l'élaboration des listes de candidats aux élections professionnelles.

La préparation des élections implique de nourrir le sentiment d'appartenance des adhérents au syndicat. Celui-ci s'efforce de leur assurer un espace d'échange de qualité où ils se sentent légitimes et de leur offrir des perspectives d'action, d'engagement et d'émancipation, fidèles aux valeurs de la CFDT.

# **2- Agir pour défendre les conditions et la santé au travail**

Le SGEN CFDT Aquitaine dénonce le durcissement voire la brutalisation des relations professionnelles dans leur ensemble, et la judiciarisation croissante du dialogue social qui alimentent la défiance et détériorent le climat de travail avec les risques psycho-sociaux afférents.

## **2.1 SANTE ET TRAVAIL**

Les métiers de l'éducation, de la formation et de la recherche publiques sont équipés de signaux, dispositifs de prévention, d'alerte et de prise en charge de la santé tels que la médecine du travail, les formations spécialisées, les fiches SST. Pourtant ce sont souvent des éléments qui manquent de réels moyens et pouvoirs. Les personnels, titulaires ou non, en subissent les conséquences : la santé des personnels doit être respectée, les situations de handicap doivent être mieux prises en compte par les employeurs.

Le SGEN CFDT Aquitaine se félicite de la prise en charge par l'Etat employeur de la moitié de la protection sociale complémentaire (PSC), sur l'impulsion de la CFDT : ce gain pour les personnels est un marqueur fort. Pour le syndicat, cette avancée doit maintenant pouvoir ouvrir la voie à l'obligation d'une visite médicale professionnelle régulière comme dans le secteur privé, dans un objectif de prévention.

## 2.2 CONDITIONS DE TRAVAIL

Face aux pressions hiérarchiques qui se multiplient, le SGEN CFDT Aquitaine souhaite la mise en place d'espaces de travail associant représentants des personnels, chefs de service, inspecteurs et services RH pour analyser ces dérives et formuler des propositions concrètes de régulation, de prévention et de sécurisation effective du travail quotidien.

Soucieux que tous les personnels soient traités de manière juste et transparente, le syndicat pèsera dans les concertations sur les autorisations de temps partiels liés à des situations familiales, sur la qualité et l'ergonomie de l'information professionnelle donnée aux collègues (AESH en particulier), sur l'harmonisation et la diffusion claire des grilles salariales des personnels comme les GRETA, ou les RBDE par exemple.

Le bâti et les enjeux environnementaux sont des sujets dont le syndicat doit s'emparer en lien avec les collectivités et les autres champs de la Fonction Publique concernés.

## 2.3 ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Pour le SGEN CFDT Aquitaine, les parcours professionnels sont plus diversifiés, et le passage d'une administration à une autre au sein de la Fonction Publique devrait être plus fluide au MEN. Cela implique en retour que l'ancienneté soit mieux reconnue en cas de transfert.

Les problèmes d'attractivité des métiers de l'éducation, de la formation et de la recherche ne doivent pas empêcher les personnels de recourir à une rupture conventionnelle, ce qui en creux- peut se comprendre comme un échec à les faire suffisamment évoluer. Le SGEN CFDT Aquitaine revendique que ce droit expérimenté soit pérennisé pour les agents de l'Education Nationale aussi.

# 3– Faire évoluer les métiers

## 3.1 FORMATION INITIALE ET CONTINUE

Le SGEN CFDT Aquitaine estime que la rémunération des futurs étudiants en master professorat est une avancée notable et une manière de valoriser des parcours et des choix de carrière.

Le déficit d'attractivité peut être abordé sous l'angle de la rémunération, mais il ne faut pas en oublier les perspectives offertes en termes de mobilité professionnelle, d'accès à une formation continue choisie et accessible sur des temps identifiés.

Les collègues ont souvent déjà plusieurs carrières avant leur entrée dans le professorat, et leurs attentes en termes de temps de travail, de temps de formation et de pertinence des formations obligatoires ou disponibles ne sont pas à sous-estimer.

En effet, l'offre et les perspectives de formation peuvent être considérées comme un élément majeur d'attractivité, non pas seulement pour entrer dans le métier mais surtout pour y rester.

### **3.2 OBLIGATIONS DE SERVICE ET TEMPS DE TRAVAIL**

Le SGEN CFDT Aquitaine estime que le temps de travail doit aussi inclure le temps de formation, les déplacements éventuels entre les lieux de travail et le droit syndical.

Le temps de travail doit pouvoir être aménagé avec plus de souplesse :

- le SGEN CFDT Aquitaine soutiendra les situations de demande de temps partiel sur autorisation pour que le choix de garde d'enfant des agents soit respecté ;
- le SGEN CFDT Aquitaine rappellera que les IMP peuvent être également accordées sous forme de décharge ;
- le SGEN CFDT Aquitaine proposera que par soucis d'effort environnemental, de risque d'inégalité lors des rendez-vous de carrière, de risque de fatigue induite et de risque de charge mentale accrue, les postes partagés le soient au maximum sur deux établissements ;
- le SGEN CFDT Aquitaine soutiendra les initiatives d'aménagement de fin de carrière, et le recours facilité à la retraite progressive ;
- le SGEN CFDT mettra en avant les problématiques de santé liées à l'âge en raison de l'allongement des carrières.

Enfin le droit à la déconnexion participe à délimiter le temps de travail et doit donc être pleinement utilisé pour préserver l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

## **4. Garantir le respect et le droit de tous les personnels et lutter contre la précarité**

Le Sgen-Cfdt Aquitaine l'affirme : la qualité du service public ne peut faire l'économie de la qualité de l'emploi. Ainsi, le lien entre moyens humains, formation, droits des personnels et qualité du service rendu doit être systématique. Cela passe aussi par ce dont tout agent doit pouvoir bénéficier : la stabilité de l'emploi, la reconnaissance des compétences, la possibilité de réelles perspectives de carrière et le respect. Défendre les droits individuels et collectifs et accompagner chaque agent vers des perspectives professionnelles plus durables et choisies sont parmi les priorités du SGEN CFDT Aquitaine.

### **4.1 PERSONNELS ADMINISTRATIFS**

Les missions confiées aux personnels administratifs se complexifient sans cesse. Nature et quantité de travail se voient également bouleversés par l'arrivée de nouveaux outils informatiques (Op@le...). Ainsi, la charge de travail explose et les réorganisations se

succèdent. Ce fonctionnement fragilise les services et augmente les risques psychosociaux (charge mentale, burn-out...) provoquant une plus grande vulnérabilité des agents et une augmentation des arrêts maladie associés à une perte de sens et de motivation. Le SGEN CFDT Aquitaine s'engage à amplifier l'écoute et l'accompagnement des personnels administratifs par des permanences régulières dans les services déconcentrés, un réseau de militants dédié et des infolettres ciblées. Il est nécessaire de porter une attention particulière aux agents en menant des actions de terrain (HIS, réunions, visios) et en mobilisant l'appui des militants nationaux afin de sécuriser chaque réorganisation par l'obtention d'améliorations concrètes et mesurables (remplacements, télétravail, accès à la formation). Le travail engagé jusqu'alors avec le rectorat sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) doit être poursuivi par l'accompagnement de la mise en œuvre opérationnelle des mesures proposées dans le cadre de la charte QVCT.

#### **4.2 PERSONNELS SANTE SOCIAUX**

Les assistants et conseillers de service social, les médecins, les infirmières et infirmiers scolaires ainsi que les psychologues de l'Éducation nationale sont essentiels au bien-être des élèves et des personnels et à la qualité du service public d'éducation. La filière sociale reste pourtant trop souvent invisible alors que les besoins des familles augmentent et que les situations se dégradent. L'exercice des missions de service public de ces agents du social est aujourd'hui entravé et mis en péril par la chute de l'attractivité de la médecine scolaire, le pilotage par l'urgence au détriment de la prévention et des moyens opérationnels qui ne couvrent pas les besoins (enveloppe insuffisante pour les remboursements des frais de déplacement, manque d'outils de communication professionnels, accès difficile au télétravail, nécessité d'un temps de supervision non reconnu ni planifié). Dans ces conditions, la pénibilité du travail se fait ressentir. Le SGEN CFDT Aquitaine réaffirme la place centrale de ces métiers. Les moyens humains et matériels doivent être à la hauteur des besoins pour garantir un exercice qui permet à la prévention de retrouver toute sa place. Le syndicat s'engage donc à suivre avec attention la mise en œuvre des mesures annoncées dans le cadre des assises de la santé scolaire 2025 afin de faire respecter, si cela s'avère nécessaire, l'adaptation des ressources aux conditions de travail des agents.

#### **4.3 PERSONNELS NON TITULAIRES**

La systématisation du recours aux contrats dans tous les corps et métiers (CROUS, personnels administratifs, BIATSS, enseignants...) fragilise le service public : carrières hachées, faible reconnaissance des acquis, insécurité professionnelle qui s'accroît. Le SGEN CFDT Aquitaine revendique une politique de résorption de la précarité fondée sur la titularisation, des passerelles professionnelles ou la CDI-isation lorsque la loi le permet, tout en réduisant le recours aux contrats. Cela suppose une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour programmer les recrutements, sécuriser les parcours et transformer les postes nécessaires.

Dès son intégration, chaque agent doit pouvoir bénéficier d'un kit d'information sur ses droits et son parcours, d'un entretien d'accueil et d'un tutorat, d'un accès garanti et rapide à la formation, ainsi que d'un accompagnement renforcé avant toute échéance de

renouvellement ou de CDI-isation. Le SGEN CFDT Aquitaine s'engage à mener des actions d'information et de soutien, et à assurer une vigilance constante en instances et à défendre les droits individuels et collectifs pour ouvrir à chacune et à chacun des perspectives professionnelles durables.

#### **4.4 LES PERSONNELS TITULAIRES**

Le Sgen-Cfdt Aquitaine a bien accueilli les revalorisations des débuts de carrière des enseignants. Cependant le suivi de carrière n'est pas entièrement satisfaisant et la disparition de la Classe Exceptionnelle au profit d'échelons supplémentaires à la Hors Classe et accessibles à tous en fin de carrière serait une piste d'amélioration non négligeable. De même, tout personnel proches de la retraite devrait pouvoir être promu à l'échelon supérieur plus systématiquement et pas seulement quelques mois ou semaines avant le départ en retraite afin d'en bénéficier réellement.

#### **4.5 LES EVOLUTIONS DANS L'EMPLOI : LA FONCTIONNARISATION, LES ENJEUX DE L'IA, LA PROTECTION SOCIALE ET L'ACCES AUX DROITS DU TRAVAIL**

##### **4.4.1 La fonctionnarisation**

Les AESH restent majoritairement en contrats précaires, souvent à temps incomplet subi, avec des rémunérations faibles et peu de perspectives de carrière. Cette situation alimente le turn-over, fragilise la continuité de l'accompagnement des élèves et ne reconnaît pas la réalité des missions exercées. Le SGEN CFDT Aquitaine revendique la fonctionnarisation des AESH dans un corps de catégorie B, avec un véritable statut, une reconnaissance salariale et l'accès à l'ensemble des garanties des fonctionnaires (carrière, formation, temps de travail, protection).

##### **4.4.2 L'intelligence artificielle et les outils numériques**

Des outils d'IA commencent à être introduits dans certains métiers de l'éducation mais ceux-ci restent sans cadre suffisamment clair, ni formation généralisée. Les risques pointés par les équipes portent sur la perte de compétences, les biais d'utilisation ou encore la protection des données. Le SGEN CFDT Aquitaine exige la transparence des outils utilisés, la protection des données, la formation de tous les agents à cette nouvelle technologie et une réflexion globale sur l'évolution des métiers (apports et risques) sans oublier la non-substitution aux cœurs de métier.

En outre, les évolutions technologiques ont un impact sur la qualité du service public et également la mobilité des jeunes (par exemple, certains outils utilisés ne permettent plus aux familles de payer les factures de manière mensualisée).

##### **4.4.3 La protection sociale**

Dans la fonction publique de l'État, il n'existait pas de participation employeur à la complémentaire santé : chaque agent devait financer sa mutuelle à titre individuel. Portée par la CFDT, la prise en charge employeur est désormais actée, avec une entrée en vigueur pleine en 2026. Le volant dédié à la prévoyance sera ensuite déployé dans les mois

suivants. Pour autant, l'information reste inégale et des points de vigilance demeurent : le respect du calendrier, le niveau réel de participation de l'employeur, le reste à charge et la qualité des garanties.

Le SGEN CFDT Aquitaine souhaite apporter une information claire et personnalisée sur les droits, les modalités de prise en charge et les procédures d'affiliation, via des HIS, des infolettres, des réunions dédiées (visios) et des permanences d'accompagnement individuel. Il s'engage à rester vigilant et à saisir les instances chaque fois que nécessaire afin d'éviter toute inégalité de couverture et de garantir une protection sociale solidaire réellement accessible à toutes et tous.

#### **4.4.4 L'accès aux droits : formation et reconversion**

Le Compte Professionnel de Formation (CPF) est un droit pour toute personne active, bien qu'à l'Education Nationale ce droit soit limité pour des raisons financières.

Or, tout personnel doit être en capacité de choisir quelle formation suivre et de faire intervenir le CPF pour son financement (entier ou partiel).

Par ailleurs, la reconversion professionnelle ne doit pas être conditionnée à des contingences financières, et l'expérimentation de la rupture conventionnelle jusqu'en 2025 devrait être poursuivie et stabilisée.

## **5. Agir pour la réussite de chaque élève/étudiant/jeune**

Le SGEN CFDT Aquitaine alerte sur une bascule progressive des élèves vers l'enseignement privé, accentuée par les inégalités territoriales, le manque de mixité sociale et le contournement de la carte scolaire. Le secteur public accueille une population plus fragile, souvent accompagnée par des personnels précaires ou insuffisamment formés, sans réponse institutionnelle à la hauteur. Le SGEN CFDT Aquitaine défend un principe simple : l'égalité d'accès au service public d'éducation, la qualité des apprentissages et la prévention des ruptures de scolarité.

### **5.1 ÉQUITE PUBLIC/PRIVE ET MIXITE SOCIALE**

Le SGEN CFDT Aquitaine revendique un rééquilibrage clair des moyens entre établissements publics et privés, la transparence des critères d'affectation et une politique active de mixité sociale en partenariat avec les collectivités. En effet, les réformes de carte scolaire et les dérogations aboutissent parfois à des aberrations coûteuses. Un maillage territorial de l'offre de formation cohérent et des investissements assumés sont indispensables pour garantir des conditions d'accueil équitables et atténuer la mise en concurrence de l'offre de formation public/ privé.

### **5.2 SOUTENIR LES ETABLISSEMENTS CONFRONTES AUX DIFFICULTES SCOLAIRES ET /OU SOCIO-ECONOMIQUES ET PREVENIR LA DESCOLARISATION**

La concentration d'élèves en difficulté dans le secteur public appelle une politique académique pérenne de soutien renforcé : baisse des effectifs par classe lorsque c'est

nécessaire, accompagnement des équipes, formation ciblée, et augmentation du nombre de postes en

RASED, SEGPA, ULIS, AESH, MLDS, UPE2A.

De plus, face à la déscolarisation croissante liée au mal-être, à l'échec et aux décrochages non traités, le SGEN CFDT Aquitaine souhaite le renforcement des solutions alternatives à la scolarisation, des dispositifs de veille locale associant établissements, collectivités, services sociaux, afin d'agir en prévention et non dans l'urgence.

### **5.3 SANTE DES JEUNES : UN PLAN D'URGENCE**

La dégradation de la santé mentale des élèves nécessite un plan d'urgence à l'école. Le SGEN CFDT Aquitaine revendique des recrutements massifs de personnels médico-sociaux (infirmiers, psychologues, assistants de service social) et un renforcement des partenariats avec les structures de soin, pour que chaque situation trouve une réponse rapide et coordonnée, sans laisser les équipes démunies face à la détresse et aux violences. Par ailleurs, comme l'ont rappelé les Assises de la santé 2025, la manque de personnels de santé pour l'éducation a conduit à l'abandon des examens de santé systématiques des jeunes élèves, laissant sans dépistage précoce des déficits sensoriels (vue, audition), des situations de maltraitance, des troubles du neuro-développement, ainsi que des difficultés de la parentalité.

Face au déficit de recrutement au sein du Ministère et au manque de médecins de ville, des solutions peuvent être envisagées : le recours institutionnalisé aux infirmiers pour certains gestes ou l'octroi d'un bon de consultation gratuite délivré aux familles pour une visite chez le médecin traitant ou pédiatre pris en charge par l'Etat ou les collectivités. Le SGEN CFDT Aquitaine souhaite qu'une réflexion soit engagée avec l'ensemble des acteurs (rectorat, DSDEN, ARS, PMI, MDPH, collectivités, médecine de ville) afin qu'une proposition opérationnelle soit présentée et mise en œuvre.

### **5.4 INCLUSION ET SCOLARISATION DES ELEVES EN SITUATION DE HANDICAP**

Le SGEN CFDT Aquitaine revendique des recrutements à la hauteur des besoins, l'ouverture de dispositifs ULIS supplémentaires et une formation obligatoire pour tous les personnels concernés. L'inclusion ne peut se faire sans moyens adaptés ni des effectifs plus réduits quand la situation l'impose. Les élèves ULIS doivent être comptabilisés à part entière dans les effectifs des classes. La professionnalisation et la pérennisation des emplois d'AESH, ainsi qu'un recrutement suffisant pour couvrir les notifications MDPH et les besoins identifiés par les futurs Pôles d'Appui à la Scolarité, sont indispensables.

Le repérage et l'accompagnement des élèves en situation de handicap et de leurs familles dès la maternelle, le renforcement des RASED et l'accès élargi aux formations spécialisées pour tous les personnels doivent devenir des priorités effectives pour une scolarisation de meilleure qualité.

### **5.5 LUTTER CONTRE LES INJUSTICES SOCIALES ET GARANTIR L'EMANCIPATION CULTURELLE**

Réduire les injustices sociales et favoriser la mixité suppose de maintenir et de développer les dispositifs de suivi et d'accompagnement des élèves en difficulté, de soutenir les

initiatives pédagogiques plaçant l'élève au centre et d'élargir les activités citoyennes, culturelles, artistiques, scientifiques et sportives en partenariat avec les associations. Le Pass Culture collectif lutte contre les inégalités d'accès à la culture. Le SGEN CFDT Aquitaine souhaite le maintien d'un dispositif national collectif, pluriannuel et équitable, permettant aux établissements d'organiser projets et sorties en autonomie, et la nécessité de maintenir des budgets internes aux établissements en complément du Pass Culture. Dans le même sens, l'utilisation des fonds sociaux dans les établissements pour permettre aux jeunes les plus défavorisés de participer pleinement aux activités culturelles devrait être facilitée afin d'atténuer les différences socio-économiques et d'ouvrir le champ des possibles.

## **5.6 TRANSITION ECOLOGIQUE ET ORGANISATION SCOLAIRE**

Impulsés par le Green Deal européen, pour lequel la CFDT est engagée, les enjeux environnementaux imposent d'ouvrir, au niveau national comme local, un chantier sur l'organisation scolaire : transports, bâti, sobriété énergétique et rythmes adaptés aux changements climatiques. Les personnels doivent être parties prenantes des décisions afin d'assurer des conditions d'apprentissage soutenables et équitables sur l'ensemble du territoire, et que les conditions de travail soient tolérables.

# **6- Défendre une offre de formation professionnelle ambitieuse et de qualité**

Le Sgen-Cfdt Aquitaine réaffirme un objectif éducatif et sociétal majeur : permettre à chaque jeune de bénéficier d'une formation qualifiante et compatible avec la formation tout au long de la vie.

## **6.1 AGIR CONTRE DES SORTIES DE FORMATION INITIALE SANS DIPLOME ENCORE TROP NOMBREUSES**

Les non-diplômés connaissent les plus mauvaises conditions d'insertion professionnelle, avec un chômage fort ou permanent en début de carrière.

Le SGEN CFDT Aquitaine ne se satisfait pas d'un âge limite, d'un niveau d'études ou d'un diplôme qui serait seul garant d'une insertion professionnelle optimale.

Il revendique également l'intensification de la politique de prévention du décrochage scolaire pour accompagner l'orientation des jeunes.

Il faut remettre l'humain au cœur du processus d'orientation, faire confiance aux équipes éducatives et à la concertation entre établissements, faire valoir le droit à l'erreur et faciliter les réorientations que ce soit dans l'enseignement secondaire ou l'enseignement supérieur.

## **6.2 DIVERSIFIER LES ORIENTATIONS ET FAVORISER LES POURSUITES OU REPRISES D'ETUDE**

Tous les jeunes doivent pouvoir faire le point sur leur situation d'orientation, trouver les informations et le soutien nécessaire en proximité de leur lieu d'études. Ainsi l'Etat, les collectivités et les établissements de l'Enseignement Supérieur doivent assurer aux CIO et services d'orientation les moyens humains et matériels suffisants. Les enseignants notamment les professeurs principaux doivent bénéficier du temps, des informations et de la formation dédiés à l'orientation.

Le SGEN CFDT Aquitaine réaffirme plus que jamais que l'apprentissage relève avant tout du service public, et soutient le principe de mixité des parcours pour les élèves et des services pour les personnels. En ce sens, les lycées professionnels publics doivent jouer un rôle moteur par le maintien d'une offre de niveau bac+2, et le GRETA CFA de l'académie doit être reconnu comme un acteur à part entière de la formation publique régionale.

Le SGEN CFDT Aquitaine rappelle que la formation professionnelle et par apprentissage fait partie intégrante de tous les cursus de formation de L'Education Nationale, de l'Enseignement Agricole Public et du Ministère de la Transition Écologique, elle doit trouver sa juste place au sein de l'offre de formation publique régionale.

### **6.3 AMELIORER L'OFFRE DE FORMATION, FAIRE EVOLUER LE RESEAU D'ETABLISSEMENTS.**

L'offre de formation professionnelle régionale publique doit être suffisamment attractive, diversifiée et pensée pour encourager et faciliter la mobilité des jeunes qui hésitent trop souvent à sortir de leur environnement familial pour des raisons pratiques de transports, d'hébergement ou plus largement de coûts de scolarité .

Le SGEN CFDT Aquitaine portera une attention particulière à l'impact de l'évolution démographique sur la construction de la carte des formations, afin de maintenir un maillage territorial cohérent et ambitieux pour les futures générations de travailleurs.