

**PROJET
DE
RÉSOLUTIONS**

**CONGRÈS
DE
LA REUNION**

06 JUIN 2025

Table des matières

Préambule (non amendable)	4
A. Notre projet pour les personnels	5
2. Améliorer le climat de travail.....	6
2.1 Relation avec les usagers.....	6
2.2 Relation au sein des équipes.....	6
2.3 Relation avec la hiérarchie	7
3. Organiser le travail	7
3.1 Le travail collectif.....	7
3.2 Le télétravail	8
4. Généraliser une culture de la Santé, Sécurité au Travail (SST).....	8
4.1 La médecine du travail	8
4.2 Santé des agentes.....	9
4.3 La prévention des risques psycho-sociaux (RPS).....	9
4.4 La place des F3SCT et des CSA.....	10
5. Face à la menace terroriste et extrémiste	10
6. Articuler temps professionnel et temps personnel	11
6.1. Reconnaissance et effectivité du droit à la déconnexion.....	11
6.2. Le temps de travail de chacun·e, un enjeu individuel et collectif.....	12
7. Les catégories de Personnels	12
7.1 Personnels BIATSS, agent·e-s des Crous, d'encadrement, psy-EN, RASED et CPE, diversité des situations	13
7.2 Pour les personnels enseignants et formateurs	13
7.3 Personnels AESH, accompagnant·e-s des élèves en situation de handicap :	14
7.4 Personnels Assistants d'éducation.....	15
7.5 Le compte épargne temps universel.....	15
7.6 Temps de travail et fin de carrière	16
8. Choisir sa mobilité	16
8.1 Attractivité	16
8.2 Mobilités géographiques.....	16
8.3 Mobilités professionnelles, le droit à être accompagné·e	17
8.4. Évoluer dans sa carrière	18
8.5 Gestion des ressources humaines de proximité.....	18
9. Se former/ monter en compétences.....	18
9.1 La formation tout au long de la vie (FTLV)	18
9.2 La formation continue	19
9.3 Les conditions nécessaires à l'obligation de formation.....	19
9.4. Le Compte personnel de Formation	20

10. Lutter pour l'égalité professionnelle et l'inclusion,	20
10.1 un enjeu de formation et d'éducation populaire	20
10.2 Lutte contre les discriminations LGBTQIA+	21
10.3 Meilleure prise en compte du handicap	21
B. Notre projet de syndicalisme : l'action du SGEN-CFDT Réunion.....	22
1. La force de notre syndicalisme.....	22
2. Un syndicalisme d'adhérent·e·s	22
3. Une plus grande place à nos adhérent·e·s.....	23
4. Renforcer les services aux adhérent·e·s et entre les adhérent·e·s	23
5. Accueillir de nouveaux·elles adhérent·e·s.....	24
6. Améliorer la qualité des données collectées.....	24
7. Convaincre de notre utilité dans un environnement de défiance	25
8. Rencontrer les agent·e·s et donner à chacun les moyens de débattre.....	25
9. Favoriser un dialogue social constructif	25
10. Valoriser les résultats de notre action, et notamment de la négociation	26
11. Egalité et mixité réelle.....	26
12. Innover dans nos modes d'action revendicative	26
13. Une organisation plus efficace forte de ses militant·e·s - Renforcer l'émancipation des militant·e·s.....	27
14. Garantir aux militant·e·s un droit à la formation	27
15. Mieux coopérer	28
C. Notre projet pour l'éducation et la formation.....	29
1. Éduquer et former pour émanciper	29
1.1 Notre territoire comme source de réussite et d'émancipation	29
1.2 Donner à tous la même possibilité de construire son parcours personnel de formation.....	30
1.3 Construire des parcours individuels dans un cadre collectif.....	31
1.4 Une école qui inclue dans toutes ses dimensions	31
2. Développer nos connaissances	32
2.1 La recherche.....	32
2.2 Développer de nouvelles connaissances par la formation tout au long de la vie	32
3 Éduquer et former pour un monde en transition écologique juste.....	32
3.1 Changer d'approche	32
3.2 Se donner les moyens de faire face à l'urgence climatique et l'urgence écologique.....	32
4. Éduquer et former dans une société numérique	33
5. Éduquer et former pour une société démocratique.....	34
CONCLUSION.....	35

Préambule (non amendable)

La Sgen-CFDT Réunion a poursuivi un développement remarquable sur cette mandature. D'un syndicat de l'Education Nationale hors des instances de dialogue social-officiel (CEN, CSA, CAPD, CAPA, CCPA, SRIAS, CALCR, CA de l'université...), elle est devenue une organisation incontournable dans l'écosystème des défenseurs des droits des agent.es de notre académie. Les crises politiques qui nous ont affectées et continuent de nous imposer une instabilité ministérielle n'a en rien freiné notre progression.

Nos instances décisionnelles ont fait le pari d'un syndicalisme plus offensif et ce dans la droite ligne de nos résolutions de 2017. Ce choix a été conforté par la position de leader de la CFDT Réunion et ce malgré les tensions internes pendant cette mandature. Nos équipes militantes ont accompli un travail de terrain extraordinaire.

Nos résolutions axées sur l'école, les personnels et notre action syndicale ont donné le cadre des combats que nous devons mener. Arrive aujourd'hui le temps du bilan et de la réactualisation. Nous pouvons être fiers du chemin parcouru. Cependant, il nous reste encore tant à faire au regard des enjeux pour notre système éducatif réunionnais.

Il nous est apparu clairement que les actions revendicatives pour l'amélioration des conditions de travail, de la qualité de vie professionnelle, l'accompagnement et la défense tant individuelle que collective ont fait sens aux yeux d'un grand nombre de personnels. De plus, la formation syndicale pour prévenir les situations de difficultés professionnelles et aider les agents à mieux appréhender leur cadre institutionnel de travail a permis à de nombreux agents d'améliorer leur qualité de vie au travail.

Nos priorités territoriales qui rejoignent celles de la fédération des SGEN-CFDT adoptées à Lorient en 2024 s'articuleront autour de trois points :

- 1- Projet pour les personnels : revendications et actions pour l'amélioration des conditions de travail**
- 2- Projet de syndicalisme : faire vivre un syndicalisme, proche, utile et efficace**
- 3- Projet pour notre système éducatif réunionnais : de l'école à l'université, un système éducatif adaptatif qui donne les moyens pour que chacun trouve sa voie de réussite.**

Ce projet de résolutions se veut adapté à notre contexte et à nos enjeux locaux. Notre action syndicale ne se déploiera pas sans nos valeurs, d'Autonomie, d'Indépendance, de Démocratie, d'Émancipation et de Solidarités (AIDES).

Nous n'opérons pas un changement de paradigme mais nous réaffirmons à nouveau le centrage de notre action syndicale sur les collègues dans un système éducatif pour lequel nous portons un projet d'évolution.

A. Notre projet pour les personnels

Des agent.e.s infantilisé.e.s, dont l'expertise et le professionnalisme ne sont pas pleinement reconnus, des agent.e.s qui seraient empêché.e.s d'agir ne peuvent favoriser sereinement l'émancipation de celles et ceux qu'ils et elles accompagnent dans leurs apprentissages, dans leur parcours scolaire et universitaire.

Les conditions d'emploi et de travail, la possibilité de s'exprimer et d'agir, l'attention portée au contenu du travail : la qualité de vie au travail (QVT) recoupe tout cela. Elle intègre également des sujets sociétaux et environnementaux comme l'égalité professionnelle, la lutte contre les discriminations ou la transformation digitale.

Notre projet pour les personnels est de mettre l'humain au cœur des métiers de l'éducation et de permettre à chacune et à chacun de conquérir le pouvoir d'agir pour améliorer leur qualité de vie au travail et leurs conditions d'exercice.

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.

1. Améliorer l'environnement de travail

Nous connaissons des conditions matérielles d'exercice du travail inégales sur le territoire. Trop souvent, les équipements technologiques, pédagogiques et mobiliers sont obsolètes, inadaptés voire inexistantes.

Les espaces de travail sont en général insuffisants sur les lieux d'exercice pour réunir et favoriser des collectifs de travail entre les différents usagers de l'école.

Les bâtis scolaires sont pour la plupart dégradés et ne sont plus aux normes d'hygiène et de sécurité. Les conditions d'accueil et de travail des élèves et des agents sont inégales sur le territoire.

L'employeur public doit permettre à tous les personnels d'avoir les espaces, les outils et les moyens nécessaires pour « être bien au travail ». L'aménagement des espaces de travail doit se faire en concertation avec les agent.e.s.

La Sgen-CFDT Réunion revendique entre autres :

- des espaces de travail qui s'adaptent aux évolutions des métiers
- des espaces de repos, de détente au travail et de repas mis à disposition de tout.e.s les agent.e.s
- une évolution de l'appellation de ces espaces communs aux personnels pour favoriser l'inclusion et faire collectif
- la possibilité pour chaque agent.e de disposer d'un espace pour travailler sans être en contact avec le public. Un espace hors la classe et hors la salle des personnels doit être mis à disposition
- un investissement fort de l'État, comme des collectivités, qui se traduit dans des lignes budgétaires ambitieuses (fonctionnement et investissement)
- une généralisation de l'accès à une connexion internet fonctionnelle pour les classes
- la poursuite de l'équipement en matériel informatique pour l'ensemble du territoire
- un investissement fort de l'État, comme des collectivités dans les bâtis scolaires : des projets de réhabilitation, de rénovation voire de constructions en lien avec l'urgence climatique et environnementale
- une mobilisation de toutes les ressources existantes pour l'aménagement des postes de travail pour les personnels en situation de handicap.

La Sgen-CFDT Réunion et la CFDT Réunion porteront ces revendications au sein des instances institutionnelles telles le Conseil de l'Éducation Nationale (CEN) et le Conseil économique, social et environnemental régional (CESER). L'État et les collectivités seront également interpellés sur ce dossier de manière bilatérale.

La Sgen-CFDT Réunion accompagnera les équipes de militants souhaitant porter un projet collectif pour faire évoluer leur environnement professionnel sur leur lieu de travail.

2. Améliorer le climat de travail

Souvent jugées superficielles ou de surface, les relations de travail et au travail sont en fait primordiales.

2.1 Relation avec les usagers

Tout·e agent·e peut être mis·e en difficulté dans sa relation directe avec le public. C'est par exemple le cas de certains personnels pour la mise en œuvre de l'inclusion, l'application des valeurs de la République ou dans les relations quotidiennes avec les familles.

Tout agent·e doit être protégé·e et accompagné·e par son administration pour faire face à ses difficultés. La formation des personnels en est une des clés tout comme une dotation cohérente par rapport aux besoins.

La mise en place effective d'une école inclusive nécessite que les personnels puissent travailler en équipes pluri-professionnelles, et soient accompagnés par des professionnels qualifiés, avec une approche psychologique notamment. Ainsi les équipes seront en capacité de répondre pleinement à ces publics et de bien le vivre.

La Sgen-CFDT Réunion revendique pour les agents·e·s :

- la prise en compte dans la formation pour tous les personnels de la dimension du rapport au public dans sa diversité
- la mise en place de temps d'analyse de pratique et de groupes de paroles reconnus comme du temps de travail effectif
- une gestion des ressources humaines de proximité lorsque les agents·e·s sont confrontés·e·s à des difficultés
- un réel accompagnement de l'administration dans les cas d'agression des personnels (démarches administratives, judiciaires et médecine du travail)

2.2 Relation au sein des équipes

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

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

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

La Sgen-CFDT Réunion revendique :

- une formation à la construction collective et au travail en partenariat, dès l'entrée dans le métier et ce tout au long de la carrière pour tous les personnels
- une formation spécifique à la gestion d'équipe pour les personnels assumant une mission d'encadrement.

2.3 Relation avec la hiérarchie

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

Tous les personnels sont des professionnel·le·s à même de concevoir les réponses à apporter au public, à déterminer les priorités dans le travail. Cela suppose que de l'autonomie soit accordée aux individus comme aux équipes de travail. Cela participe aussi à l'émancipation.

La Sgen-CFDT Réunion réaffirme que les personnels de l'Éducation nationale ne sont pas de simples exécutant·e·s d'injonctions descendantes.

La Sgen-CFDT Réunion revendique :

- que la priorité dans le travail soit donnée à ce qui sert le plus directement les apprenant·e·s ou les personnels au service desquels ils sont,
- que du temps soit donné aux équipes pour construire les réponses singulières aux publics, à leur environnement et aux territoires
- que l'investissement des personnels dans les instances soit reconnu dans le temps de travail et davantage valorisé dans leur carrière
- des agents respectés et reconnus
- une gestion de RH de proximité.

Par ailleurs, l'employeur public doit être vigilant aux situations pouvant engendrer des Risques Psychosociaux (RPS) en termes de sous-effectifs, de difficultés dans les relations interpersonnelles, de harcèlement ou autre situation qui imposent de trouver très rapidement des solutions.

3. Organiser le travail

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

3.1 Le travail collectif

Pour La Sgen-CFDT Réunion, celles et ceux qui connaissent le mieux le travail, ce sont celles et ceux qui le réalisent. Les organisations du travail que nous souhaitons contribuer à mettre en place sont celles qui donnent à chaque personnel une place centrale. Ces organisations doivent permettre de reconnaître les compétences individuelles de chaque agent.e et sa contribution au collectif de travail.

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

Sur la qualité de vie au travail, La Sgen-CFDT Réunion s'engage à agir pour l'amélioration de la qualité de vie au travail qui est un facteur d'une meilleure collaboration des personnes.

Les « espaces de dialogues » ou « espaces de discussions » tels qu'ils sont décrits dans l'Accord national

interprofessionnel (ANI) sur la Qualité de vie au travail (QVT) sont des outils utiles pour mobiliser les personnels afin d'identifier les difficultés et proposer des solutions. C'est en particulier le cas en amont d'une restructuration, d'une réforme ou comme solution ponctuelle à un problème ou conflit dans une équipe de travail. La Sgen-CFDT Réunion agira pour que ces dispositifs se mettent en oeuvre sur du temps dédié.

3.2 Le télétravail

Le télétravail est une forme de « travail à distance » (TAD) formalisé par un accord entre l'agent et son administration. Cet accord fixe les jours et les horaires télétravaillés dans la semaine, les moyens mis à disposition, la formation, l'accompagnement de l'agent. Le télétravail n'est possible que sur certaines tâches repérées dans la fiche de poste. Ce mode d'exercice du travail se met en place dans les services de l'académie de la Réunion comme à l'Université. Là où il est en place, et malgré des réticences persistantes, il est très largement plébiscité par les agent·e·s pour peu que le cadre soit protecteur et que les agent.e.s puissent réellement « travailler chez eux·elles comme au bureau » en toute sécurité. Les télétravailleurs et télétravailleuses témoignent qu'ils·elles peuvent ainsi mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle, être moins fatigué·e·s, mieux se concentrer. Les agent.e.s passent moins de temps sur les routes encombrées par les embouteillages.

L'articulation des jours télétravaillés avec l'organisation des réunions et du travail commun doit être établie avec l'équipe de travail, tout en respectant la notion de volontariat.

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

La Sgen-CFDT Réunion revendique :

- une organisation du temps travail (télétravail, équilibre vie pro/ vie privée en concertation avec les équipes, la mobilité géographique)
- l'accès au télétravail pour toutes et tous, dès lors que les missions de l'agent·e peuvent être effectuées à distance ; exemples : pour les agent.e.s administratif·ve·s en EPLE, les réunions de concertation des équipes pédagogiques, des équipes éducatives
- une reconnaissance financière individuelle des agents en télétravail
- que la mise en place du télétravail s'accompagne des enveloppes budgétaires nécessaires et des accompagnements en formation nécessaire quand l'agent le souhaite.

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.

4. Généraliser une culture de la Santé, Sécurité au Travail (SST)

L'employeur doit assurer à tout agent·e la garantie de sa santé physique et mentale et de sa sécurité au travail. Une attention accrue doit être portée aux agent·e·s exposé·e·s à des risques particuliers liés à leur métier, comme par exemple dans les laboratoires.

4.1 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.

4.2 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 100000 agentes qui sont donc concernées. Nous demandons une réelle prise en compte de leur situation au travail.

4.3 La prévention des risques psycho-sociaux (RPS)

Afin de faire émerger partout une culture de la santé au travail et de la qualité de vie au travail, priorité doit être donnée à une politique de prévention pour chaque unité et chaque établissement (école, service, EPLE,

EPSCP, EPST...). Pour cela, il est urgent de faire vivre le cadre réglementaire dans tous les établissements.

Le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) en est la principale composante au sens du Code du travail. Une prévention nécessite l'inventaire des risques liés aux situations de travail. Cette démarche de prévention doit être l'occasion de générer un volet dédié à la prévention des risques psychosociaux.

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

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

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

faire l'objet d'un dialogue social structuré.

Nous constatons que les agent.e.s ne connaissent pas ou peu l'existence du DUERP et ont du mal à se l'approprier. La Sgen-CFDT Réunion soutiendra les militant.e.s et les équipes qui s'engagent pour permettre aux agent.e.s de s'impliquer dans cette démarche d'appropriation et de prévention des risques. Ce document est d'autant plus utile qu'il est établi de manière concertée sur des temps de service dédiés. Nos délégué.e.s et correspondant.e.s d'établissements sont une ressource et des relais sur lesquels nous nous appuierons.

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

4.4 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 agents.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.

5. 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.

L'État à travers ses dotations et les collectivités territoriales doivent prendre leurs responsabilités quant à la sécurisation des locaux et des accès.

6. Articuler temps professionnel et temps personnel

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

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

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

De manière générale, La Sgen-CFDT Réunion revendique le droit à une plus grande souplesse entre ces différents temps, avec des transitions moins brutales et réversibles. C'est une condition nécessaire pour permettre à chacun·e d'avoir le pouvoir de vivre et d'agir.

La précarité de l'emploi est un obstacle à l'épanouissement dans la vie personnelle comme professionnelle. La Sgen-CFDT Réunion revendique la possibilité d'accéder à un contrat à durée indéterminée pour tous les types d'emploi occupés par des contractuels, notamment pour les assistants d'éducation.

L'articulation temps de travail et temps personnel est un enjeu individuel et collectif.

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

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

La vie professionnelle de chaque agent·e est appelée à connaître des densités différentes tout au long de la vie. En fonction des périodes de la vie, des étapes d'un parcours professionnel, les travailleurs et travailleuses aspirent à pouvoir moduler leur activité professionnelle et disposer de temps personnel.

6.1. Reconnaissance et effectivité du droit à la déconnexion

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

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

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

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

La Sgen-CFDT Réunion revendique la négociation d'accords locaux pour réguler la communication électronique, ou à défaut, l'application d'une charte élaborée par l'employeur (ou ses représentants) après avis du comité technique compétent. Celle-ci doit permettre, en particulier, de cadrer les échanges entre l'agent·e et ses supérieur·e·s hiérarchiques.

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

6.2. Le temps de travail de chacun·e, un enjeu individuel et collectif

La Sgen-CFDT Réunion fait le constat et déplore que le temps de travail des agent·e·s soit trop souvent aujourd'hui une importante variable d'ajustement pour s'adapter aux cycles d'activité ou pallier les pénuries de poste (recrutement ou remplacement). Fréquemment, le temps professionnel déborde sur le temps personnel.

La Sgen-CFDT Réunion attend de l'État employeur qu'il mette en place des garde-fous à cette source d'épuisement professionnel, au lieu de l'entretenir. Cela peut se traduire pour les agent·e·s à la fois par un développement de temps de travail non compensé et une intensification des activités. Cela participe également à une dégradation du service offert aux publics. Cela contribue au ressenti qu'ont nombre d'agent·e·s de mal faire leur travail.

La Sgen-CFDT Réunion revendique :

- une meilleure reconnaissance du travail réellement effectué,
- une organisation du temps de travail individuel qui s'inscrit dans un collectif de travail en permettant d'atteindre les objectifs de service public,
- de réguler et négocier une répartition du temps de travail sur des cycles de plusieurs semaines voire sur l'année en veillant à une amplitude journalière légale et respectueuse de la santé des agent·e·s.

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.

7. Les catégories de Personnels

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

La rémunération des astreintes et des permanences pour certaines catégories d'agent·e·s est effective depuis 2018 dans les services centraux du MENJ et du MESRI, et dans les services déconcentrés du MEN. La Sgen-

CFDT Réunion revendique que cette possibilité soit étendue aux agent·e·s de l'ESR et des EPLE, et que les montants associés soient revalorisés.

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

7.1 Personnels BIATSS, agent·e·s des Crous, d'encadrement, psy-EN, RASED et CPE, diversité des situations

Si tous les agents voient leur temps de travail défini par les 1607 heures annualisées, force est de constater qu'une très grande diversité dans la mise en oeuvre existe dans les services déconcentrés, dans les établissements scolaires comme dans ceux de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

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

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

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

La Sgen-CFDT Réunion agira pour le développement et la réussite des Accompagnements personnalisés et défendra, dans le 1er degré, la complémentarité et la diversité des actions des personnels spécialisés des RASED et des enseignants des classes en fonction des réalités variées du terrain. Cela devra passer par un nombre suffisant de personnels spécialisés dans les RASED, ainsi que d'une augmentation des postes de psychologues scolaires titulaires.

7.2 Pour les personnels enseignants et formateurs

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

C'est pourquoi le congrès mandate le conseil syndical de la Sgen-CFDT Réunion pour qu'il étudie l'évolution du temps de service des enseignants pour, à la fois :

- mieux reconnaître le travail « réel » avec la prise en compte de toutes les tâches effectuées
- donner le droit à un·e agent·e et à un collectif de travail d'organiser le temps sur un cycle de plusieurs semaines voire sur une année
- ouvrir le droit à une structure d'enseignement d'aménager le temps scolaire pour l'adapter aux contraintes et réalités territoriales tant climatiques que structurelles.

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

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

Pour les personnels enseignants du 1er et du 2nd degré d'une part, comme pour les enseignant·e·s-chercheur·e·s

de l'ESR d'autre part, La Sgen-CFDT Réunion réaffirme l'objectif d'un corps unique et non « uniforme », gage de cohérence et de prise en compte de spécificités professionnelles.

C'est pourquoi La Sgen-CFDT Réunion revendique en particulier :

- dans le 1er degré, une baisse du temps de face à face pédagogique hebdomadaire et une redéfinition des 108h.
- dans le 2nd degré, la redéfinition des trois blocs (mission d'enseignement, missions liées directement au service d'enseignement, missions complémentaires) et leur prise en compte globale (modulation de service).

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

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

Ce serait aussi aller à l'encontre de l'esprit de la loi Orientation réussite étudiante. La mise en place de dispositifs d'accompagnement pour les étudiant·e·s en difficulté et des parcours pédagogiques individualisés nécessite un accompagnement renforcé des étudiant·e·s par les enseignant·e·s. Pour cela, ils.elles doivent disposer de temps. Cela implique aussi une présence effective des enseignants sur notre territoire.

7.3 Personnels AESH, accompagnant·e·s des élèves en situation de handicap :

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.

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.

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.

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.

7.4 Personnels Assistants d'éducation

Les assistant.e.s d'éducation souvent considéré.e.s comme des pions, sont essentiel.le.s au bon fonctionnement de la vie scolaire. Ces contrats précaires habituellement destinés aux étudiants ont atteint leur limite. Dans un système qui évolue, il est nécessaire de faire évoluer leurs missions pour à la fois sécuriser l'agent, renforcer les équipes des établissements par l'arrêt du renouvellement abusif de ces personnels à chaque début d'année et de lutter contre la précarité.

La Sgen-CFDT Réunion revendique :

- La généralisation d'un AED référent par bassin, pour faciliter la formation et l'adaptation, assurant ainsi une meilleure coordination et un soutien renforcé dans les établissements. Cette mesure contribuerait grandement à renforcer notre rôle et à améliorer notre efficacité au sein de la communauté éducative.
- La création d'une grille nationale de rémunération est également primordiale, afin de garantir l'égalité et la transparence entre tous les AED. Cela permettrait de mettre fin aux disparités actuelles et de valoriser équitablement notre travail.
- Un cadre de gestion solide pour les AED, prenant en compte la mobilité et la portabilité des CDI. Notre organisation demande que les parcours professionnels soient sécurisés et que, malgré des critères de sélection renforcés, les AED en CDI puissent évoluer au sein du système éducatif.
- Que les CDI soient accordés sur la base d'un minimum de 70%, afin de lutter contre la précarité sociale qui touche trop souvent les AED.
- Un vademecum à jour, pour assurer une application uniforme des directives.
- Une formation continue pour permettre aux AED de développer leurs compétences et d'envisager des évolutions professionnelles concrètes.
- Des CDD de 2 à 3 ans, pour garantir plus de stabilité et réduire la précarité qui touche de nombreux collègues.
- Une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), permettant d'obtenir des qualifications reconnues, telles qu'une licence en sciences de l'éducation ou un diplôme de moniteur-éducateur, pour valoriser leurs compétences sur le terrain.

7.5 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.

7.6 Temps de travail et fin de carrière

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

Dans le cadre de la réforme sur la retraite, La Sgen-CFDT Réunion revendique le droit aux agent·e·s de choisir de partir avant l'âge légal. Tout·e agent·e doit pouvoir bénéficier du droit à la retraite progressive pour aménager sa fin de carrière. Pour les enseignants du 1er degré, La Sgen-CFDT Réunion soutiendra les demandes légitimes des personnels de partir à la retraite à la date anniversaire. La Sgen-CFDT Réunion défendra le maintien du pouvoir d'achat des retraité.e.s et des futur.e.s retraité.e.s.

8. Choisir sa mobilité

La mobilité s'entend de deux manières : géographique ou professionnelle. Elle constitue un des droits fondamentaux des personnels titulaires comme contractuels. 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.

Celles-ci et ceux-ci doivent pouvoir l'exercer sans être pénalisé.e.s dans leur parcours professionnel. Aujourd'hui, les règles désavantageuses de reclassement constituent un frein à la mobilité professionnelle.

8.1 Attractivité

Dès l'entrée dans la carrière, la question de la mobilité se pose. Aujourd'hui, les débuts de carrière s'accompagnent souvent d'une mobilité subie.

L'absence d'accompagnement dans ce cadre et la faiblesse des rémunérations en début de carrière jouent fortement sur le manque d'attractivité de certains métiers et certains territoires.

Au-delà de la rémunération qui peut contribuer à l'attractivité, le congrès mandate le conseil syndical pour veiller à l'équité de traitement dans les modes de recrutement, d'accompagnement et d'affectation qui permettraient une meilleure répartition des personnels et des compétences.

8.2 Mobilités géographiques

La Sgen-CFDT Réunion revendique que les CAP soient de nouveau compétentes pour la mobilité. Les priorités définies par la loi pour l'obtention d'un poste dans le cadre de la mutation doivent être respectées.

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

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

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

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

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

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

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

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

- la création d'un mouvement spécifique de mutation pour les enseignant·e·s chercheur.e.s dans le cadre d'un calendrier distinct de la campagne synchronisée de recrutement et la fixation d'un contingent d'emplois, par établissement, à pourvoir exclusivement par cette voie (au moins 10% du nombre total des postes publiés au cours de l'année) ;
- l'examen de ces demandes de mutation uniquement par le Conseil académique en formation restreinte (ou l'organe en tenant lieu).

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

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

8.3 Mobilités professionnelles, le droit à être accompagné·e

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

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

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

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

Certains postes requièrent des compétences spécifiques. Ceux-ci devront être cartographiés, définis en termes de compétences et soumis à consultation des comités sociaux d'administration (CSA). La procédure de recrutement devra être transparente.

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

8.4. Évoluer dans sa carrière

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

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

8.5 Gestion des ressources humaines de proximité

La réforme de la fonction publique comme l'évolution des attentes des agent.e.s impose la mise en place d'une nouvelle GRH, prenant en compte la diversité des besoins des territoires, comme celle des expériences, parcours et aspirations des personnels. La création des conseiller.e.s RH de proximité peut être, de ce point de vue, un progrès. Ces dernier.e.s ne pourront cependant remplir leurs missions que s'ils·elles en ont les moyens, en compétences, en temps, et matériels. Ils·elles ne trouveront leur place dans l'organisation, entre les supérieur.e.s direct.e.s des agent.e.s et les corps d'inspection qu'à la condition que l'institution considère leur travail comme légitime et utile, et que leurs recommandations soient suivies d'effets.

9. Se former/ monter en compétences,

9.1 La formation tout au long de la vie (FTLV)

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.

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

Cette approche de FTLV implique de repenser le schéma de carrière actuel et le rôle des concours. Force est de constater que ce schéma enferme aujourd'hui le·la fonctionnaire, en particulier les personnels enseignants et d'éducation, dans un corps difficilement compatible avec l'idée même d'évolution professionnelle et de mobilité de carrière.

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

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

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

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

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

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

9.2 La formation continue

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

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.

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

La formation est une responsabilité de l'employeur. Il n'est plus acceptable qu'un·e agent·e de nos ministères puisse continuer de travailler de nombreuses années sans jamais participer à des actions de formation continue adaptées.

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.

C'est pourtant une responsabilité de l'employeur :

- de recueillir les besoins auprès des agent·e·s,
- de permettre à un·e agent·e de continuer à exercer ses fonctions de manière efficace et professionnelle,
- d'appliquer le principe d'adaptabilité de service public.

9.3 Les conditions nécessaires à l'obligation de formation

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

La Sgen-CFDT Réunion revendique des conditions précises de mise en oeuvre qui sont de la responsabilité de l'employeur :

- des contenus adaptés et pertinents,
- une formation de formateur·trice et de tuteur·trice de qualité, et reconnue avec les conditions matérielles et humaines pour permettre aux formateurs de poursuivre leurs missions mais en les recentrant sur les objectifs de formation,

- une formation à l'accueil de nouveaux et nouvelles agent·e·s
- des personnels de remplacement en nombre suffisant pour que la satisfaction des besoins de formation ne se fasse pas au détriment du fonctionnement des établissements,
- des conditions d'accessibilité acceptables (distance...),
- une reconnaissance (en temps ou en indemnités). La formation ne doit pas représenter une charge de travail supplémentaire pour les agent·e·s,
- des dispositifs incitatifs (aides garde d'enfants...),
- la prise en charge effective des frais de déplacements et de repas.

9.4. Le Compte personnel de Formation

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

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

- un pilotage cohérent au niveau de chaque ministère,
- des règles de gouvernance locale précises, avec la participation des représentant·e·s des personnels,
- un financement pérenne et non fongible avec d'autres budgets.

10. Lutter pour l'égalité professionnelle et l'inclusion,

10.1 Un enjeu de formation et d'éducation populaire

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

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

La Sgen-CFDT Réunion revendique une identification par l'employeur des biais dans l'organisation du travail qui produisent des inégalités.

La Sgen-CFDT Réunion s'engage à faire des propositions pour y remédier. La Sgen-CFDT Réunion s'inscrira pleinement dans cette démarche.

Sans attendre, pour l'égalité professionnelle, La Sgen-CFDT Réunion s'engage pour une déclinaison de l'accord égalité professionnelle repris dans le titre V de la loi TFP dans l'académie.

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

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

10.2 Lutte contre les discriminations LGBTQIA+

Pour lutter contre les discriminations qui peuvent toucher des personnes lesbiennes, gays, bi-sexuelles, transgenres, queers, intersexes et asexuelles, et pour garantir qu'ils·elles vivent sereinement sur leur lieu de travail, il convient notamment :

- de leur garantir l'accès aux lieux qui leur conviennent (internat, blocs sanitaires...);
- d'obtenir l'instauration d'un congé spécifique de droit pour les personnes en transition d'identité de genre ;
- de rendre effectif, dans toutes les structures, l'usage du prénom choisi.

10.3 Meilleure prise en compte du 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 handicaps.

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 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.

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

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 enseignant·e·s spécialisé·e·s et les professionnel·le·s du médico-social indispensables pour le bon fonctionnement de tous les dispositifs inclusifs.

Les équipes pédagogiques et éducatives 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,

La Sgen-CFDT Réunion exige :

- le respect de la loi de 2005 en particulier quant à l'embauche réservée aux travailleuses et travailleurs en situation de handicap visible ou non ;
- une meilleure prise en compte du handicap dans le recrutement, dans le reclassement ainsi que pour les aménagements de postes.

B. Notre projet de syndicalisme : l'action du Sgen-CFDT Réunion

La Sgen-CFDT Réunion fonde son projet sur la construction d'un réseau au sein duquel les délégué.e.s et correspondant.e.s des écoles et des établissements ont la première place.

Outre leur mission de suivi des dossiers, des interventions au rectorat et sur le terrain, des visites d'établissements, des relations avec la presse, les réseaux sociaux et les décideurs politiques, des réunions intersyndicales et de la participation aux instances de l'Interprofessionnelle CFDT, les militant.e.s déchargés assurent le lien avec l'ensemble des délégué.es et correspondant.e.s de leur secteur d'activité. L'objectif est de faire vivre un syndicalisme proche, utile et efficace.

1. La force de notre syndicalisme

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

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

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

2. Un syndicalisme d'adhérent.e.s

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

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

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

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

Notre syndicat continue à grandir et notre prochain conseil syndical devra réfléchir à l'organisation de nos futurs congrès d'adhérents afin de conserver une représentativité pondérée/équilibrée/juste de nos différents

secteurs et champs professionnels.

3. Une plus grande place à nos adhérent·e·s

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

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

- être accueilli·e et intégré·e à la Sgen-CFDT Réunion et à la CFDT Réunion
- avoir les repères permettant de comprendre notre organisation et ses valeurs
- pouvoir solliciter facilement l'organisation, avoir une information privilégiée et avoir une réponse rapide et de qualité, assortie d'un suivi
- avoir accès à une information adaptée
- avoir les moyens et repères pour participer à la vie de l'organisation
- être informé.e, formé.e, conseillé.e et accompagné tout au long de son adhésion
- prendre contact avec chaque adhérent.e dont on n'a pas de nouvelles depuis plusieurs trimestres

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

Notre mission est de travailler à proposer des occasions de développement des capacités de chacun·e, à s'émanciper individuellement et collectivement.

4. Renforcer les services aux adhérent·e·s et entre les adhérent·e·s

Un syndicalisme de services assumé pour faire la preuve de notre utilité à l'adhérent·e. Faire du syndicalisme, c'est avant tout du contact humain, de la proximité, des réponses à des questions de parcours professionnels, d'accès à des droits, de regard posé sur des situations individuelles de nos adhérent·e·s.

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

- conseil et accompagnement individualisé des adhérent·e·s sur leur parcours professionnel
- protection juridique et défense syndicale
- accompagnement des personnels les plus précaires et les plus fragiles (contractuel.le.s à temps partiel imposé ou se retrouvant sans contrat, AESH, AED...)
- accueil et contacts avec les personnels néo-titulaires d'enseignement, d'éducation et d'orientation ou des titulaires arrivant d'autres académies.

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

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

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

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

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

5. Accueillir de nouveaux·elles adhérent·e·s

Il est nécessaire d'être nombreux et nombreuses et d'horizons professionnels divers pour dynamiser les collectifs sur les lieux de travail, les équipes syndicales et permettre à tout agent·e d'avoir accès à l'EFRP Réunion et à la CFDT Réunion.

Pour réaliser de nouvelles adhésions, il faut d'abord systématiser la proposition d'adhésion à tous les agent·e·s qui demandent à bénéficier de nos services, à celles et ceux qui ont rencontré un·e militant·e, aux sympathisant·e·s, aux élu·e·s non-adhérent.es colistières et colistiers sur des listes Sgen-CFDT Réunion. Le travail de proximité doit être la première de nos priorités pour nous faire connaître comme représentant.e de la Sgen-CFDT Réunion. Notre priorité est d'aller rencontrer les agent·e·s sur leurs lieux de travail, ou dans les lieux qu'ils.elles fréquentent : permanences, rendez-vous personnalisés, diffusion d'enquête, newsletters, tractages, visite d'établissement. Parmi ces moyens, les réunions ou heures d'information (RIS Réunion d'Information Syndicale dans le 1^{er} degré et HMIS Heure Mensuelle d'Information Syndicale dans le 2nd Degré) sont des moments privilégiés pour parler travail, s'informer, inviter à la réflexion et à l'action accompagnée par le syndicat.

Pour que tout agent·e puisse avoir accès à la Sgen-CFDT Réunion, nous portons nos efforts sur une communication qui donne accès à de l'information catégorielle nos propositions et revendications. Notre présence sur le web et les réseaux sociaux doit donner envie de nous rejoindre, de nous connaître, et de participer aux initiatives et actions proposées (colloques, échanges de pratiques professionnelles, formations, permanences mutations, rendez-vous carrière ...). Notre site internet constitue une voie d'accès complémentaire vers l'information et l'adhésion.

6. Améliorer la qualité des données collectées

Améliorer la qualité des données concernant nos adhérent·e·s et nos sympathisant·e·s représente un enjeu majeur pour fidéliser davantage les premier·e·s et faire adhérer les second·e·s. A cette fin, il nous faut nous doter d'outils numériques adaptés, sécurisés, partagés et co-construits avec notre fédération. Ces outils régulièrement mis à jour et les usages associés devront aussi permettre d'améliorer les conditions de travail militant, en favorisant le travail à distance et collaboratif en adéquation avec nos objectifs de réduction d'empreinte carbone.

Enrichir les liens avec nos adhérent·e·s et en garder le suivi dans notre base de données peut permettre de leur fournir des informations pertinentes et non redondantes. Cela permettra aussi de repérer les personnes qui souhaitent participer davantage à la vie d'un collectif syndical : du collectif dans son lieu de travail à l'équipe du syndicat. C'est permettre à notre syndicat de repérer nos futur·e·s militant·e·s.

Ce travail de suivi doit s'articuler avec le principe du respect de la vie privée et de la réglementation générale européenne sur la protection des données personnelles (RGPD).

7. Convaincre de notre utilité dans un environnement de défiance

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

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

8. Rencontrer les agent·e·s et donner à chacun les moyens de débattre

Le débat et l'éducation populaire sont au cœur de la CFDT, favorisant échange, connaissance et démocratie. Notre crédibilité repose sur des démarches collectives, comme les réunions d'information, alignées sur les besoins des agents.

Écouter, informer et accompagner les agents dans leurs réflexions permet un débat éclairé et des positions justes. La Sgen-CFDT Réunion poursuivra ces actions via questionnaires et réunions thématiques.

9. Favoriser un dialogue social constructif

Un syndicalisme de transformation sociale nous engage à dialoguer et à négocier à tous les niveaux du système éducatif, de formation et de recherche, et ce, quel que soit l'interlocuteur·trice. Face à ces interlocuteur·trice·s locaux ou nationaux que nous ne choisissons pas, nous défendons toujours nos valeurs. Nous devons investir chaque espace de dialogue prévu par la législation, chaque instance, y compris sur nos lieux de travail, et être demandeur, demandeuse et exigeant.e pour en obtenir chaque fois que cela est nécessaire des résultats.

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

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

La loi de transformation de la Fonction publique a conduit à vider les CAP d'une large partie de leurs compétences ce qui introduit du doute et de la suspicion.

Accompagner les personnels dans le suivi de leur carrière est devenu beaucoup plus difficile. La Sgen-CFDT Réunion agira à tous les niveaux pour le retour de pratiques garantissant la transparence et le respect des droits des personnels. Parallèlement les équipes syndicales et la fédération continuent à améliorer les nouveaux modes d'organisation et de syndicalisation autour du suivi de carrière.

La loi de transformation de la Fonction Publique ouvre la possibilité de négocier des accords locaux. Nous devons nous en emparer pour agir à tous les niveaux. C'est un puissant levier pour redonner aux agent·e·s le pouvoir d'agir sur leur travail. La loi introduit les formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail rattachées aux comités sociaux d'administration pour remplacer les CHS-CT, véritables outils pour agir sur les conditions de travail. La Sgen-CFDT Réunion continuera à négocier avec l'académie des marges de manœuvre nécessaires à un dialogue social de proximité efficace.

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

Pour mener un dialogue social constructif, il faut aussi que les cadres de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et la Recherche et de la Délégation Régionale Académique à la Jeunesse à l'Engagement et au Sport y soient davantage formés. Ceci permettra de dépasser les écueils parfois rencontrés (autoritarisme, instances non réunies, décisions anticipées...).

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

Dire ce qu'on a obtenu, c'est ce qui nous permet de peser et d'emporter l'adhésion auprès des agent·e·s qui attendent des changements pour la fonction publique. Des acquis, nous en avons obtenus et continuons à en obtenir : l'accompagnement et la défense du droit à la cédésation des AED, la participation sociale complémentaire de 15€ puis 30€ et à terme de 50%, la meilleure prise en charge des collègues en CLM en métropole qui nécessite une négociation au niveau des DROM pour éviter des effets dramatiques chez nos collègues en situation déjà fragile.

Il nous faut valoriser les résultats obtenus après notre travail de négociation auprès de nos militant·e·s pour qu'il·elles puissent les porter en allant au contact des agent·e·s.

Il faut diffuser et rendre facilement accessibles toutes les informations et outils nécessaires à la compréhension des sujets d'actualité revendicative pour les adhérent·e·s et les agent·e·s.

11. Egalité et mixité réelle

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

12. Innover dans nos modes d'action revendicative

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

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

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

Nous continuerons à mobiliser nos correspondants d'établissements et nos militants afin d'établir un rapport de force parfois nécessaire afin de rétablir nos adhérents dans leurs droits face à des dérives autoritaires ou des erreurs voire des errements administratifs.

L'appel à la grève n'est pas un moyen d'action privilégié en soi. La Sgen-CFDT Réunion appellera à la grève ou rejoindra le mot d'ordre d'appel à la grève lorsque nous estimerons qu'elle est de nature à peser significativement sur le cours d'un processus de négociations.

Les actions juridiques régulières (Tribunal administratif, Conseil d'état ou Cour de justice européenne) obligent l'employeur. En ce sens, la Sgen-CFDT Réunion, en lien avec la CFDT Réunion, doit continuer à développer sa capacité à mener des actions juridiques tant individuelles que collectives ou principielles avec le soutien financier de la CFDT REUNION et l'expertise du secteur juridique de la fédération.

13. Une organisation plus efficace forte de ses militant·e·s : Renforcer l'émancipation des militant·e·s

Nous devons donner à nos militant·e·s, les moyens de s'émanciper dans leurs pratiques syndicales, car elles et ils sont les premier·e·s acteur·trice·s de la Sgen-CFDT Réunion.

Garantir aux militant·e·s un droit à l'accompagnement est essentiel. Pour cela, nous organiserons des temps réguliers de formations syndicales. La Sgen-CFDT Réunion mettra à disposition des militants un accès à l'information via les outils numériques dont il dispose (mail CFDT, cloud, site web, Facebook, accès à OSCAR...).

14. Garantir aux militant·e·s un droit à la formation

La Sgen-CFDT Réunion doit proposer aux militants des formations pour renforcer leur expertise professionnelle et politique. Cela leur permettra de porter les positions du syndicat, de répondre aux débats et d'affirmer leur engagement avec fierté.

La formation syndicale doit favoriser un syndicalisme de proximité en formant les responsables de secteurs et de collectifs. Elle doit aussi couvrir les évolutions réglementaires, notamment la transformation de la Fonction publique, et fournir des outils pratiques pour la négociation, l'accompagnement et la défense syndicale. L'égalité femme-homme doit être un principe clé de ces formations, sensibilisant aux biais inconscients et aux violences sexistes au travail. Enfin, elles doivent s'adapter aux nouvelles formes d'engagement et garantir le bien-être des militants en intégrant l'écoute active. Il est également indispensable de penser les contenus et les modalités de formation au regard de notre engagement dans la transition écologique.

15. Mieux coopérer

Rendre notre syndicalisme opérationnel, c'est organiser la manière de mieux associer les adhérent·e·s, accompagner les militant·e·s et de servir l'intérêt général de notre organisation. Cela nécessite des relations régulières avec l'ensemble des structures de la CFDT Réunion.

Dans cette perspective, nos coopérations concrètes ont pour objectif de dégager les militant·e·s de toutes les tâches qui leur prennent du temps au détriment du syndicalisme de proximité et cela tout en respectant leur qualité de vie, ce qui suppose entre autres le respect du droit à la déconnexion.

C. Notre projet pour l'éducation et la formation

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

1. Éduquer et former pour émanciper

La mission primordiale du service public d'éducation et de formation est de donner aux apprenant.e.s les clés de leur émancipation afin qu'ils·elles soient acteur.trice.s d'une transition positive, dans le respect des valeurs de la République et de la laïcité.

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

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

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

1.1 Notre territoire comme source de réussite et d'émancipation

Qu'il soit en secteur rural ou urbain, l'enfant, le.la jeune adulte doit pouvoir trouver sa place et construire un avenir où le territoire sera source pour lui.elle d'émancipation. Pour cela, il s'agit de développer des systèmes et projets cohérents prenant en compte les besoins spécifiques de notre territoire et de notre jeunesse, en s'appuyant sur tout·e·s les acteur.trice.s et toutes les composantes du service publique et de la société : Il faut généraliser les projets éducatifs de territoire, expérimenter des établissements éducatifs de territoire favorisant la prise en charge de l'enfant pour tous les temps de sa vie tout en construisant un parcours éducatif cohérent respectueux des rythmes d'apprentissage.

Dans l'enseignement supérieur, la politique de site doit coordonner les efforts de l'ensemble des acteur.trice.s publics.ques de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sur notre territoire, quels que soient leur statut et leur tutelle, pour permettre une amélioration du service au public sans dégrader les conditions de travail des agent.e.s.

S'il ne doit pas remplacer la qualité de l'offre de formations de l'enseignement supérieur à La Réunion, le développement de campus connectés est un moyen de « décentraliser » un grand nombre de formations, pour notre territoire éloigné de l'hexagone. Cette politique permet aux étudiant·e·s un véritable choix tout en

diminuant les problématiques de mobilité, sur et hors du territoire. Mais, pour être efficace, elle nécessite de les accompagner, d'une part pour les aider à organiser leur travail, d'autre part pour assurer une véritable socialisation. En effet, il faut s'assurer que ces étudiant.e.s soient réellement en mesure de bénéficier d'une offre de vie étudiante, au même titre que les étudiants des campus. L'État et le territoire se doivent de soutenir cette politique, y compris par des moyens humains sur site et d'assurer l'évaluation et l'amélioration des mécanismes mis en place.

1.2 Donner à tous la même possibilité de construire son parcours personnel de formation

Au regard du nombre d'établissements en éducation prioritaire et de jeunes sans emploi, l'allocation de moyens pour permettre l'émancipation des jeunes est déterminante mais ne peut, à elle seule, tenir lieu de politique publique. Des programmes, s'adressant aux familles puis aux jeunes et visant l'élévation des aspirations des jeunes issus des milieux les plus défavorisés, doivent compléter cette allocation des moyens. L'orientation, conçue comme un long processus de choix personnel, doit être une question partagée à l'intérieur de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, entre les différents acteur.trice.s, spécialisé.e.s ou non, et à l'extérieur avec les partenaires locaux. Ceci nécessite le maintien d'un service public d'État de proximité, pour un conseil en orientation accessible à tous les publics.

Émanciper les élèves et les étudiant.e.s dans la formulation de leurs choix et la construction de leur parcours implique de les accompagner lors de temps scolaire et de moyens dédiés à l'accompagnement dans la construction des projets. La modularisation, dès le lycée et dans le premier cycle des cursus de l'enseignement supérieur doit permettre la reconnaissance de la singularité des parcours avec des césures ou évolutions possibles. C'est aussi le sens du continuum bac-3/bac+3 : construire des compléments de parcours pour que chaque élève ou étudiant.e puisse trouver un chemin qui lui convienne et lui donne les moyens de réaliser son projet professionnel. Il est nécessaire que les personnels qui accompagnent les élèves dans ce parcours puissent bénéficier de formations, et que leur investissement soit reconnu.

Il faut un réel accompagnement pour les élèves/étudiants.es à besoins particuliers. L'accompagnement des élèves en situation de handicap ne doit pas se limiter aux cycles primaire/secondaire, une continuité d'accompagnement doit être assurée au supérieur pour leur assurer une équité d'accès à la réussite. De même comment permettre aux jeunes sportifs réunionnais d'allier performance sportive et excellence universitaire sans moyens humains et financiers dédiés ?

Faire reculer le poids de l'appartenance sociale sur la réussite scolaire et universitaire suppose de répartir les moyens en privilégiant les élèves et étudiant.e.s qui en ont le plus besoin. Utiliser des formes d'apprentissage variées permet de valoriser des compétences différentes, et donne à chacun.e de véritables chances de réussite. Les dispositifs d'accompagnement et les parcours individualisés prévus par la loi Orientation et réussite étudiante sont essentiels pour la démocratisation de la réussite. Ils doivent être généralisés et les établissements doivent avoir les moyens financiers et humains de les mettre en œuvre.

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

1.3 Construire des parcours individuels dans un cadre collectif

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

Aujourd'hui un diplôme monobloc n'a plus de sens. Connaissances et compétences sont acquises tout au long de la vie dans des lieux qui ne se limitent plus à l'École. Une acquisition progressive du diplôme par la certification de modules tout au long du parcours permet de faciliter les transitions. La formulation des diplômes en blocs de compétences, que ce soit ceux de la voie professionnelle ou ceux du supérieur, est une première approche qui doit aller au-delà de la seule transposition des unités d'enseignement. La suppression des séries générales a été une première étape vers plus de modularité en lycée, mais l'actuelle réforme du LGT a aussi eu pour effet d'affaiblir certaines séries de la voie technologique. Par ailleurs, elle n'a pas mis fin au tri qui s'opère à la fin de la troisième entre la voie générale et la voie professionnelle. Nous soutiendrons une modularisation commune aux trois voies du lycée.

Il est essentiel d'avoir un dialogue entre le monde socio-économique et le Rectorat/Université afin de pouvoir proposer des cursus Bep/Bac Pro et de licence/Master pro/DU en adéquation avec les besoins d'employabilité sur le territoire réunionnais à moyen et à long terme. Le taux de réussite au diplôme est un indicateur important, celui d'employabilité des néo-diplômés l'est tout autant.

Il faut encourager les dispositifs de types CPESIP (cycle destiné aux étudiants bacheliers qui n'ont pas tous les prérequis nécessaires à la réussite des études universitaires, c'est notamment le cas des élèves qui ne sont pas passés par une voie d'enseignement général), dont l'objectif est d'affirmer un projet professionnel et de se préparer à le mettre en œuvre avec toutes les chances de succès, limitant ainsi le décrochage et favorisant l'insertion professionnelle.

En complément des formations, il faut sensibiliser les actifs aux dispositifs de VAE, permettant de valoriser l'expérience de ceux qui n'ont pas pu faire des études supérieures.

1.4 Une école qui inclue dans toutes ses dimensions

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...

De même 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.

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

2. Développer nos connaissances

2.1 La recherche

Le développement de nouvelles connaissances via les universités, les écoles et les hôpitaux, est essentiel pour mieux comprendre la Société et la Nature afin de répondre aux nombreux défis de société. Ces connaissances, pour être utiles, doivent être partagées. Il faut donc accroître les interactions entre les chercheurs et les enseignants du primaire et du secondaire, et les opérations de vulgarisation. Il faut développer l'enseignement à la recherche car, comme indiqué dans la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche "Les études doctorales représentent donc un enjeu majeur qui intéresse, outre les travailleurs scientifiques, la société tout entière grâce au recrutement par les entreprises, privées comme publiques, de profils tournés vers la recherche et l'innovation". Pour cela, il faut aussi sensibiliser les plus jeunes à l'enseignement par la recherche qui permet de développer le sens de l'observation, l'autonomie et l'esprit critique. L'un des freins à la poursuite d'études en doctorat est d'aspect financier pour ces jeunes étudiant.e.s. Un accompagnement plus volontariste pour le nombre octroyé de bourses doctorales conditionnera moins la poursuite d'études à la situation socio-économique.

2.2 Développer de nouvelles connaissances par la formation tout au long de la vie

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

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

Il faut cependant que l'offre soit corrélée aux besoins d'emploi actuels et futurs de La Réunion.

3 Éduquer et former pour un monde en transition écologique juste

3.1 Changer d'approche

Construire un système d'éducation et de formation pour un monde en transition écologique suppose de mettre cette donnée essentielle au centre des apprentissages, et cela, en prenant aussi en compte les spécificités de notre territoire ultramarin. La recherche et l'innovation doivent apporter leur contribution à l'appropriation des enjeux de la transition écologique sur notre territoire. Le changement climatique impose de repenser l'aménagement des espaces et des lieux de formation et d'apprentissage, ainsi que le temps scolaire. Dans ce contexte, à défaut de pouvoir aménager les établissements, la mise en place d'un calendrier scolaire climatique est primordiale.

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

Il est essentiel d'affirmer l'état d'urgence climatique et environnemental, et de mettre en place des actions au niveau local visant à développer une réelle prise de conscience, et à répondre de manière concrète aux enjeux écologiques :

- il faut favoriser et valoriser l'émergence de projets d'établissements intégrant une prise de conscience

collective de l'urgence climatique et de la démarche de sobriété. Il faut en effet permettre une participation concrète de tous les acteur·trice·s d'un établissement à la réalisation de l'objectif affiché et doter le projet d'établissement d'un axe Éducation au Développement Durable (EDD) avec des déclinaisons opérationnelles.

- il faut donner toute sa place à l'engagement écologique des élèves, notamment en siégeant dans les instances démocratiques. Ils·elles sont en mesure d'impulser et de développer des projets en lien avec le territoire de l'établissement. C'est ainsi qu'il sera possible de sortir de la logique du geste individuel pour développer des dynamiques collectives
- il faut donner à la recherche les moyens financiers et humains pour répondre aux problématiques environnementales locales, en lien avec les questions sociétales et sociales
- pour amener chacun à s'appropriier ces enjeux climatiques et environnementaux, il faut aussi prendre en compte les enjeux sociaux et sociétaux dans l'éducation, en développant les partenariats avec les associations de terrain, et en allant vers les publics les plus éloignés de l'École et de l'enseignement supérieur pour les accompagner dans toutes les démarches y compris dématérialisées telles que l'orientation, l'accès aux aides sociales, les bourses d'études et l'accès à la culture. La Sgen-CFDT Réunion s'engage pleinement depuis son lancement dans le Pacte du pouvoir de vivre, en initiant des actions dans des villes, des départements ou encore des régions pour faire vivre le Pacte au plus près des réalités locales. La Sgen-CFDT Réunion s'inscrira dans cette dynamique.

4. Éduquer et former dans une société numérique

Une société où les savoirs semblent disponibles à tout moment, et à portée de clic, n'est pas pour autant une société de la connaissance partagée. Consulter n'est pas comprendre ; accéder à un contenu n'est pas le maîtriser. À l'heure où les outils numériques et l'intelligence artificielle s'immiscent dans tous les domaines de nos vies, l'enjeu est multiple :

- maîtriser des technologies à notre disposition,
- assurer une transition éducative pour avoir la possibilité d'aborder les apprentissages avec et par les outils numériques,
- garantir la prévention vis-à-vis des usages, notamment chez les jeunes,
- former les élèves et étudiants au fact-checking (savoir vérifier ses sources, développer son esprit critique),
- former en continu les enseignants aux nouvelles pédagogies du fait de l'utilisation de l'IA par les élèves/étudiants,
- former les personnels à l'évolution de leurs métiers, ou à de nouveaux métiers si ceux-ci disparaissent.

Construire une société des communs suppose de donner des méthodes pour discriminer les contenus mais aussi en élaborer et les partager.

Pour La Sgen-CFDT Réunion, les conditions éducatives et pédagogiques favorables à la politique d'inclusion numérique sont encore à construire et exige des moyens humains et financiers. Pour l'École et l'enseignement supérieur, cela implique à la fois la mise en place de nouvelles approches pédagogiques, la réflexion individuelle et collective sur les modalités d'apprentissage, la mise en pratique des valeurs de solidarité et de respect de la différence, l'ouverture au travail en équipe avec les partenaires et à la collaboration avec les familles. Pour favoriser et faciliter la mise en œuvre de l'école inclusive numérique, le déploiement d'outils appropriés est indispensable. Cela suppose un engagement de l'État et des collectivités territoriales, couplé à

une sensibilisation des cadres.

L'utilisation d'outils numérique suppose :

- d'une part, une formation régulière à une maîtrise raisonnée des outils d'un point de vue technique et technologique, de santé, d'éthique, de développement durable, de gestion des données,
- d'autre part, un accompagnement au développement d'une véritable culture numérique en permettant aux élèves et aux étudiant·e·s de devenir auteur·trice·s et contributeur·trice·s à travers des pratiques de recherche, de formalisation et de publication ;
- enfin, le développement d'un esprit critique, pour leur permettre de trier le flux d'information

Ces outils peuvent favoriser les pratiques de mutualisation, de co-enseignement, de tutorat, de mentorat qui permettent de développer l'autonomie des élèves et étudiant·e·s et modifient la posture des enseignant·e·s et le rapport au savoir. Pour La Sgen-CFDT Réunion, il s'agit là d'enjeux de société en matière d'émancipation et de citoyenneté qui impliquent de déterminer un temps clair et défini pour l'accompagnement des élèves.

La place que l'on doit octroyer au numérique suppose que des moyens y soient consacrés. C'est pourquoi, il faudra créer ou renforcer une fonction support humaine autant que technique qui apporte des réponses rapides à toutes les demandes liées à la transformation numérique.

5. Éduquer et former pour une société démocratique

L'émancipation individuelle est indissociable de l'émancipation collective. Des outils restent à inventer pour rendre effectif cet enrichissement mutuel. L'éducation pour une société démocratique est l'affaire de tous : École, Enseignement supérieur, acteur·trice·s de l'éducation populaire, partenaires, familles. Elle doit en cela contribuer à préparer et à donner envie à l'élève, l'étudiant·e à entrer dans la société civile, à s'y engager et lui donner les capacités à faire face aux transitions en cours. Le contact permanent avec l'outil numérique, en particulier l'usage des réseaux sociaux, doit nous amener à réfléchir aux bouleversements qu'il implique en matière de démocratie représentative (illusion de la démocratie directe, notation permanente, critique anonyme, nouvelles formes d'engagement). Il est d'autant plus urgent de cultiver les pratiques citoyennes et démocratiques.

Pour éduquer à la démocratie, il est indispensable de la pratiquer. Or, les instances actuelles (conseils de classe, délégué·e·s, conseils de vie, commission de la formation et de la vie universitaire, implication dans le bureau de vie étudiante de l'université...) sont insuffisantes. Les étudiants et élèves ne sont pas formés aux enjeux de ces instances, leur parole est trop peu prise en compte et déconsidérée par les non-usagers de l'instance. L'École et l'université doivent être des lieux d'éducation progressive à l'exercice démocratique. Pour La Sgen-CFDT Réunion, il convient donc de développer au sein des établissements scolaires et universitaires des occasions de démocratie participative.

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

CONCLUSION

Pour déployer nos résolutions, il est impératif de renforcer notre présence dans les instances académiques. Nous allons ensemble augmenter le nombre de nos élus dans le Comité Social d'Administration et ses commissions. Nous avons donc besoin de toutes et tous les adhérent.e.s. Les seuls membres du conseil syndical ne pourront à eux seuls atteindre ces objectifs lors les élections professionnelles de décembre 2026.

Il faudra être visible par l'utilisation des moyens de communication à notre disposition (newsletters, site internet, réseaux sociaux, panneaux syndicaux, distribution de tracts, affichage de communiqués de presse...). Il faudra également continuer à proposer l'adhésion, assurer le suivi et la fidélisation. Les délégué.e.s et les correspondant.e.s d'école et d'établissement seront nos acteurs.rices principaux.ales sur le terrain.

Rappelons aussi qu'une des spécificités de la Sgen-CFDT Réunion est sa volonté toujours réaffirmée de mettre l'élève au centre du système éducatif ; nous défendrons donc cette position dans les nécessaires concertations à venir, le calendrier en est un parfait exemple.

Fidèle à ses principes et conformément à ses valeurs, la Sgen-CFDT Réunion s'efforcera au cours de la prochaine mandature d'opérationnaliser ses projets de résolution. C'est ce à quoi s'engagera le prochain Conseil Syndical dans la continuité des actions menées par ses militant.e.s et adhérent.e.s depuis des années.