



La résolution de notre syndicat s'inscrit dans le cadre des résolutions de la CFDT Education Formation Recherche Publiques, adopté au congrès de Lorient en mai 2024. Tout en ayant son autonomie, notre syndicat se reconnaît dans les orientations fédérales et y contribue à sa mesure. Notre projet syndical académique n'a donc pas pour objet de répéter ou décliner au niveau local toutes les orientations de notre fédération ou de la confédération CFDT.

Cette résolution articule priorités pour le système éducatif et de recherche, pour les personnels, pour le fonctionnement de notre syndicat. Elle a été élaborée en conseil syndical, soumise à l'amendement des sections d'adhérent.es réunies en assemblées générales et adoptée à 98.25 % des mandats pour, lors du congrès académique tenu à Guyancourt le 29 janvier 2025.


1. Des Valeurs de la CFDT réaffirmées pour faire route vers les élections professionnelles


Dans le contexte politique actuel, nous réaffirmons notre engagement dans la lutte contre l'extrême droite et ses idées. En cela, nous respecterons les résolutions confédérales et fédérales dans nos relations avec les élus.


Pour les élections professionnelles à venir, il est pour nous fondamental de nous appuyer sur les valeurs de la CFDT. Cette exigence est en cohérence avec le changement de nom voté pour notre fédération de syndicats. Nous devons faire voter en utilisant notre identité et nos valeurs (émancipation, démocratie, égalité et inclusion, laïcité, promotion de la paix et de la coopération internationale, préoccupations environnementales...) et en mettant en avant nos spécificités de syndicat général. Parmi celles-ci, nous devons considérer la diversité des situations des personnels, notamment les personnels en seconde carrière et les personnels contractuels, et les besoins spécifiques des établissements du supérieur.

Parmi nos marqueurs, il y a la confiance envers les agent.es : autonomie et démocratie sociale sur les lieux de travail. Cela doit nous amener à promouvoir une organisation du travail qui favorise l'autonomie des agent.es. Cela doit être vrai pour les collectifs syndicaux, chaînons indispensables pour préparer et mener les élections professionnelles de 2026. Cela suppose une présence accrue sur le terrain quand nos tâches le permettent, et en nous organisant en conséquence.

Nous devons également prendre en compte la jeunesse des personnels, tant en termes d'âge que de métier : accompagner l'entrée dans le métier des secondes carrières, notamment par le reclassement, serait un marqueur CFDT.

35  **Engagement 1** : Penser une organisation pour aller sur le terrain plus régulièrement pour toutes les sections.


 **Engagement 2** : Préparer les élections professionnelles en s'appuyant sur les collectifs existants et en construisant des réseaux locaux.

40  **Engagement 3** : Former les militants pour mieux accompagner les nouveaux parcours des agent.es.

2. L'Éducation prioritaire, un identifiant fort

L'éducation prioritaire est un combat et un identifiant fort pour notre syndicat académique. Dans le contexte actuel, nous devons continuer à réfléchir à sa place et aux revendications en matière de pédagogie, et contribuer à nourrir un débat ouvert : faut-il cibler les REP+ ou élargir les bénéficiaires aux enfants en situation de pauvreté, où qu'ils aillent à l'école ? Quelle relation devons-nous avoir avec le tissu associatif ? Quel lien avec la Politique de la Ville ?

50 Nous devons revendiquer d'aller au-delà des labels, qui sont figés, et demander une refonte et une révision régulière de la carte, qui n'exclurait pas les écoles isolées ou les lycées notamment professionnels quand leurs IPS (indices de position sociale) justifient de conditions d'apprentissage et d'exercice qui relèvent de l'Éducation Prioritaire. Il faut également prendre en compte le devenir de ces élèves dans le système d'enseignement supérieur public.

55  **Engagement 4** : Porter le sujet et nos revendications pour l'Éducation Prioritaire partout où cela fait sens : dans les instances académiques et départementales, lors des audiences, dans les intersyndicales le cas échéant. Contribuer fortement au portage fédéral du sujet et de nos revendications auprès du ministère.

3. Parlons du quotidien des agents : les conditions de travail et de rémunération

60 Face au constat d'une « désattractivité » de nos métiers et à ses conséquences, en particulier dans une académie francilienne comme la nôtre, notre syndicat s'interroge : Comment attirer et garder les « talents » ? Et quid de la « gestion » des ressources humaines ?

65 Plus largement sur le pouvoir d'achat : Faut-il une prime de fidélisation, à l'instar du 93 ? Une prime de logement ? Une prise en charge des transports hors Ile de France le week-end ? Faciliter la location, avec le rectorat (et les universités ?) comme garant pour les arrivants ? Comment « réconcilier l'irréconciliable » : garantir une mobilité (professionnelle et géographique) aux agents tout en garantissant des agents pour assurer le service public


70 pour tous les élèves et étudiant.es ? Obtenir une valorisation des qualifications spécifiques des personnels ?


Nous affirmons qu'il est indispensable pour nous de revendiquer une amélioration salariale spécifiquement pour l'académie, notamment en utilisant le levier de la négociation collective, qui est aussi un outil pour la campagne électorale de la fonction publique de 2026.

75 Dans ce cadre, nous revendiquons d'institutionnaliser une équité salariale et indemnitaire entre fonctionnaires et contractuels, notamment dans l'ESR.

80 De nombreux droits « salariaux » ne sont pas respectés par l'employeur public. En plus de nos outils habituels et des instances, nous ne nous interdisons pas de mobiliser l'outil du contentieux et des médias pour faire avancer le respect des droits des agents. Nous devons communiquer plus largement sur nos actions et revendications auprès des agents.

Pour les missions et métiers compatibles, le télétravail est une avancée pour les agents. Il permet de limiter le temps de transport, de mieux concilier vie professionnelle et privée. Il faut le défendre, tout en étant attentif à ses effets pervers (droit à la déconnexion, isolement, impact sur les collectifs de travail).

85  **Engagement 5** : Utiliser les leviers de la négociation pour améliorer le pouvoir d'achat des agent.es, par exemple obtenir une prime de tutorat pour les agents des services déconcentrés (rectorats, DSDEN...) et opérateurs, et une prise en charge améliorée de la garde d'enfants.

90  **Engagement 6** :Continuer à porter activement l'exigence d'une refonte et revalorisation de l'indemnité de résidence, auprès de la fédération, de la CFDT Fonctions Publiques, et auprès du rectorat. Dans l'immédiat, demander une indemnité forfaitaire de logement pour les agents exerçants dans l'académie de Versailles.

Lors du congrès, une table-ronde a porté sur le sujet :

Médiatisation, recours au contentieux et négociations ciblées..., quels leviers locaux efficaces pour l'action de notre syndicat ?

4. Parlons de la santé et la sécurité au travail


95 La sécurité et la santé au travail sont une priorité. Nous connaissons le bilan et le manque d'efficacité des F3SCT, quel que soit l'engagement colossal de nos élu.es et mandaté.es. L'enjeu pour nous est (modestement) de faire avancer cette thématique par la prévention et l'action.


100 Sur la formation, elle commence par la formation à la prévention primaire auprès des adhérents sur les lieux de travail. Pour les agent.es, cela commence par une présentation obligatoire lors des pré-rentrees, notamment de l'accès aux registres SST, et une formation à l'usage des extincteurs. Nous devons faire valoir que le temps de prévention pour les agent.es est un temps de travail.

105 La prise en charge des risques psycho-sociaux et la sécurisation des locaux sont des axes majeurs pour notre syndicat. Les agents subissent des pressions grandissantes de la part de leur hiérarchie, des parents d'élève et parfois des collectivités territoriales.

110 Dans l'action locale, nous revendiquons la reconnaissance des problèmes de santé spécifiques aux conditions d'exercices de nos métiers et les dépistages associés. Face au manque de médecins du travail, nous revendiquons que les consultations chez les médecins traitants soient prises en charge par l'employeur.

Les conditions matérielles doivent être objectivement améliorées, par exemple garantir des temps de pause conformes et l'accès à des toilettes décentes pour tous les personnels.

 **Engagement 7** : renforcer la formation des adhérent.es en matière de santé et sécurité au travail en particulier sur les modalités d'accès au registre SST.

115  **Engagement 8** : mettre en réseau les mandaté.es en formation spécialisée, dans le champ scolaire et le champ universitaire et assimilé, pour favoriser mutualisation d'expertise et regards croisés.

5. Parlons de l'inclusion, une ambition partagée mais pas sans moyens.

120 Nous devons organiser des États Généraux de l'inclusion dans notre académie, sans tabou. Soutenir le principe et le bien-fondé d'une scolarité inclusive de la maternelle à l'université ne peut signifier accepter l'inacceptable.

125 L'inclusion ne doit pas générer de la souffrance au travail pour les adultes ni de la souffrance à l'école pour les enfants. Il faut un projet ambitieux et coordonné pour que chacun trouve sa place. Ainsi, l'inclusion réinterroge l'organisation de la classe et des écoles/établissements.


L'inclusion des étudiant.es en situation de handicap dans les universités doit être accompagnée des moyens nécessaires pour garantir l'égalité de chances pendant toute la durée des études, y compris au niveau du master et de l'alternance. La médecine universitaire, essentielle pour accompagner les étudiants, ne doit pas être oubliée.


130 Par ailleurs, nous revendiquons une inclusion effective pour les personnels et une accessibilité du bâti à l'ensemble des personnels et usagers.

Nous devons interroger les PIAL, l'insuffisance des moyens pour les ULIS et les structures spécialisées type IME et ITEP, et nécessairement agir pour revitaliser les RASED.

135 Nous devons donner une vraie place aux AESH dans les équipes pédagogiques, qu'un vrai partenariat se mette en place, également par des formations communes.

 **Engagement 9** : Organiser un séminaire pédagogique sur l'inclusion.

 **Engagement 10** : Lancer une réflexion pour accompagner les équipes avec les enfants éruptifs.

140  **Engagement 11** : Mettre l'institution devant ses responsabilités et porter le sujet et nos revendications pour l'inclusion partout où cela fait sens : dans les instances académiques et départementales, lors des audiences, en intersyndicale le cas échéant.


6. Notre collectif militant


145 Le militantisme est d'abord en engagement dans un collectif. Par la polyvalence des tâches et des missions, mais aussi des mandats, nous devons favoriser l'entrée dans le militantisme, accompagner la constitution des collectifs de travail et la formation des militants et élus.


150 Comme nous sommes un collectif de militants, il faut savoir partager les suivis vers d'autres militant.es voire orienter à des experts ou à l'institution, qui doit assumer ses prérogatives. Il est crucial de ne pas être seul dans l'accompagnement des agent.es.

Nous devons faire vivre le droit à la déconnexion et le droit de faire des pauses dans la vie militante. Il est également important de poursuivre une bonne prise en charge des frais militants.

155 Nous revendiquons de travailler sur un statut des élus pour susciter des vocations, reconnaître l'implication des élus, encourager les agents à s'engager dans les instances représentatives.
Le travail syndical nécessite du temps qui doit être reconnu par l'employeur.

160  **Engagement 12** : Lancer une réflexion sur les tâches militantes et le parcours militant, en lien avec la confédération.

 **Engagement 13** : Rédiger et appliquer une charte du travail, de la communication numérique et de la santé dans le syndicat.

 **Engagement 14** : Définir un protocole pour accompagner de façon opérationnelle la charte de lutte contre les VSST signée par le syndicat.