



ÉDUCATION FORMATION
RECHERCHE PUBLIQUES

RÉSOLUTIONS ADOPTÉES AU CONGRÈS DE LORIENT MAI 2024

COOOO... HÉ-SION!



FAIRE UNE PLACE À CHACUNE ET À CHACUN POUR LES RÉUSSITES DE TOUTES ET DE TOUS

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

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

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

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

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

Des mesures fortes sont nécessaires pour que les personnels, les élèves et les étudiant-e-s vivent mieux ces transformations. C'est un enjeu majeur alors que nombre de signalements au registre

Santé et sécurité au travail d'une part, et nombre de saisines des médiateurs et médiatrices par les usager·e·s et les agent·e·s d'autre part, concernent les modalités de scolarisation des enfants et des jeunes en situation de handicap.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La fédération continue à revendiquer une réforme globale des rythmes scolaires fondée sur des alliances éducatives entre état, collectivités territoriales, associations, représentant·e·s des personnels et représentant·e·s des usager·e·s, en veillant à la soutenabilité pour les personnels. Cette réforme doit être soutenable pour les personnels et permettre une baisse de la charge de travail scolaire, pour le bien-être des élèves. Cette réforme doit prendre en compte la répartition des heures de classe sur la journée, la semaine et l'année, tout en intégrant les questions de l'accueil périscolaire et du travail à la maison.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.1.3.1. La santé scolaire

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

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

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

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

Ce pilotage doit permettre de :

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

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

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

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

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

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

1.1.3.2. La santé des étudiantes et étudiants

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2.3. Renforcer la place de la parole des élèves

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

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

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

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

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

1.3. La question du handicap

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

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

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

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

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

1.3.1. Des mesures d'urgence

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3.2. Les missions des AESH

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

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

- la redéfinition des contours du métier doit se faire en cohérence avec ceux de l'ensemble des professionnel-le-s intervenant pour les élèves et étudiant-e-s en situation de handicap ;
- elle doit s'allier aux réflexions sur le temps de travail ;
- il faut mettre fin à la précarité du statut d'AESH ;
- l'agent-e doit pouvoir réellement choisir sa quotité de travail ;

- une réelle formation initiale doit être proposée, de même que des formations continues d'adaptation aux handicaps accompagnés ;
- si plusieurs statuts cohabitent, tout·e agent·e doit pouvoir réellement choisir celui qui lui convient et avoir des passerelles simplifiées entre les statuts ;
- le niveau de qualification des agent·e·s doit être reconnu.

1.3.3. Des projets et des moyens sur le temps long

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3.5. Dans la formation tout au long de la vie

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

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

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

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

2. Prendre soin de tous les personnels

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

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

2.1. Accueillir tous les personnels

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

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

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

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

2.1.2. Recruter davantage de personnels porteurs de handicap

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

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

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

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

2.1.3. Le maintien dans l'emploi

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

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

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

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

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

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

2.2. La santé et la sécurité des personnels

2.2.1. La médecine du travail

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

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

2.2.2. Santé des agentes

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

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

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

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

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

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

2.2.3.1. Pour une prévention réelle

Dans les académies ou les établissements de l'ESR, la prévention des RPS reste le parent pauvre de la prévention, même si un affichage est observé dans les documents des instances. Les diagnostics RPS sont absents, les plans de prévention existent mais ils restent théoriques et hors-sol. Cela montre qu'il y a conformation au prescrit – l'existence des plans de prévention – mais pas d'intérêt porté au réel des situations de travail. L'établissement de diagnostics permettrait d'avoir des plans de préventions plus pertinents.

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

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

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

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

2.2.3.2. La place des F3SCT et des CSA

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

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

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

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

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

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

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

2.2.4. Face à la menace terroriste et extrémiste

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

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

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

3. Une école ouverte sur la société

Notre fédération a, tout au long de son histoire, porté la nécessité et l'évidence d'une école ouverte sur son environnement et sur la société. Cette boussole doit se traduire dans le mandat

à venir par le renforcement des alliances avec les partenaires associatifs et les collectivités, et une action déterminée pour la mixité sociale et pour la coéducation.

3.1. Coopérer avec les partenaires associatifs

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

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

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

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

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

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

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

3.2. Coopérer avec la représentation des collectivités

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

3.3. Collaborer avec les parents

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

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

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

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

3.4. Les liens avec les entreprises

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

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

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

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

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

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

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

3.5. Agir contre la ségrégation sociale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



POUVOIR AGIR SUR SON TRAVAIL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Pouvoir s'épanouir dans son travail

S'épanouir dans son travail c'est trouver sa place, être bien et se réaliser dans tout ce qui constitue le travail. Quand nous évoquons le « travail », nous en abordons toutes les dimensions : le temps qu'il nous occupe, les activités qu'on effectue, les espaces dans lesquels on les exerce, les collectifs de travail auxquels on appartient, les conséquences qu'il a sur nos vies et les émotions que cela suscite.

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

1.1. Pouvoir évoluer

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

1.1.1. Parcours professionnels

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

1.1.1.1. Sécuriser les contractuel-le-s

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

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

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

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

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

1.1.1.2. Un meilleur reclassement

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

1.1.2. Avoir accès à la mobilité et à la stabilité

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

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

Chaque agent, chaque agente, doit avoir la garantie de pouvoir, s'il ou elle le souhaite, revenir exercer dans le territoire de son choix après un temps donné.

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

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

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

Les syndicats et leur fédération revendiquent la possibilité pour les agentes et agents de bénéficier de disponibilité ou de détachement d'un an maximum sans perte d'affectation. Cela peut permettre de préparer une mobilité professionnelle sortante sans prendre immédiatement trop de risques. Ainsi, la démission ou mobilité vers un autre employeur public doit pouvoir être accessible dès le retour d'un congé de formation professionnelle.

1.2. Pouvoir télétravailler

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

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

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

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

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

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

1.3. Pouvoir se former

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

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

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

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

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

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

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

1.4. Pouvoir choisir ses temps de travail

1.4.1. Tout au long de la vie

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

1.4.1.1. Le compte épargne temps universel

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

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

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

1.4.1.2 L'aménagement des fins de carrière.

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

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

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

1.4.2 Le temps de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

la question de l'anticipation des charges de travail selon ces cycles.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La satisfaction de ces revendications est de nature à ramener le temps de travail global réel des enseignantes et enseignants dans le cadre des 1607 heures alors qu'elles·ils n'ont pas bénéficié de réduction du temps de travail et ont connu une augmentation et intensification du travail au cours des dernières décennies.

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

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

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

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

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

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

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

Chaque agente, chaque agent, doit pouvoir vivre dignement de son travail. Or, les accompagnant·e·s des élèves en situation de handicap (AESH) dans leur très grande majorité,

sont soumis·e·s au temps incomplet imposé. Cette situation ne permet pas d'avoir un niveau de salaire suffisant pour vivre correctement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.4.3. Le droit à la déconnexion

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

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

- à la mise en place de chartes d'usage des matériels (usages numériques) ;
- à la possibilité de blocages des outils de communication professionnelle par l'employeur

(envois différés dans la messagerie numérique, messages de déconnexion sur le téléphone, coupure des réseaux...) à adapter selon les services et à définir dans le cadre du dialogue social ;

- à l'attention pour soi-même sur les volumes de mails (nécessité d'envoyer sur un sujet, « probabilité » de lecture...);
- à la sensibilisation et la formation des managers, souvent dans la pression de l'imminence ou de la non-anticipation d'une tâche et qui deviendrait par conséquent une « urgence »...
- à créer des espaces physiques de déconnexion sur les lieux de travail : sieste, détente, salle de repos, voire d'activités physiques...

1.5. Exiger une rémunération juste

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

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

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

1.5.1. Indemnitaire

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

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

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

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

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

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

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

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

1.5.3. Revaloriser l'indemnité de résidence

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

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

1.5.4. Faire reconnaître les fonctions

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

1.5.5. Un même travail, une même rémunération

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

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

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

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

2. Pouvoir s'épanouir dans un collectif de travail

2.1. Promouvoir le travail collectif

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

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

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

2.2. Promouvoir l'évaluation collective

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

2.3 Pouvoir agir sur l'organisation de son travail

Dans l'ensemble de nos métiers, nous constatons une intensification du travail qui met à mal les personnels et les collectifs de travail. Le pilotage par les procédures, les injonctions contradictoires, l'arrivée de nouveaux outils numériques, des réformes conduites au pas de charge ou modifiées chaque année comme cela l'a été avec le baccalauréat bousculent les organisations du travail et font exploser le temps de travail.

Cela intensifie aussi le sentiment d'insatisfaction des agent·e·s car l'écart entre ce que l'on attend de son travail et ce que l'on réalise s'agrandit.

Par exemple, dans l'Enseignement supérieur et la Recherche, la prégnance des financements sur appels à projet et appels à manifestation d'intérêt amène les agent·e·s à consacrer beaucoup de temps à un travail de recherche de financement sans que les équipes de recherche disposent de moyens humains adaptés à cette activité. Cela diminue le temps qu'ils/elles peuvent consacrer à leur mission de formation et de recherche. La fédération revendiquera une dotation en personnels de soutien à la recherche à la hauteur des besoins pour permettre d'alléger les enseignantes- chercheuses et enseignants-chercheurs de tâches administratives chronophages.

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

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

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

2.3.1 Prendre le temps et accompagner les changements

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

- les instances de dialogue jouent pleinement leur rôle ;
- les agent·e·s concerné·e·s par les changements soient associé·e·s aux réflexions. Nul·le·s autre·s que ceux et celles qui font le travail ne sont mieux placé·e·s pour appréhender toutes les dimensions du changement et faire des propositions ;

- du temps et des moyens supplémentaires soient dégagés en plus car le changement, c'est du travail ;
- les formations nécessaires soient anticipées ;
- une planification de la mise en œuvre soit proposée ;
- les risques soient évalués ;
- les expérimentations soient menées à leur terme puis évaluées avant d'être généralisées.

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

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

2.3.2 Le déploiement de nouveaux outils numériques

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

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

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

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

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

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

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

2.3.3 Pédagogie et organisation du travail

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

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

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

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

2.4. Instituer des espaces de dialogue professionnel

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

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

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

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

2.5. Bénéficier d'un cadre de travail adapté

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

2.5.1 Des lieux d'exercice adaptés

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

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

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

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

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

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

2.5.2. Des bâtiments qui répondent aux enjeux climatiques et écologiques

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

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

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

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

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

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

3. Le rôle et la place du syndicalisme

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

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

3.1. Parlons travail avec les agentes et les agents

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

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

3.2 Pour changer le travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.5. Négocier des accords collectifs

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

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

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



POUR UN ENGAGEMENT SYNDICAL RÉNOVÉ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Transformer le travail militant

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

Nous voulons offrir à toutes les agentes et tous les agents la possibilité de rencontrer notre organisation et découvrir ses propositions.

Notre politique de communication vise à nous adresser au plus grand nombre, donner à voir ce que nous portons et nous faire connaître.

Pour autant, c'est dans le contact direct avec les personnels que notre syndicalisme s'ancre et se construit. Cette proximité nourrit les militantes et les militants qui la vivent. Elle enrichit les débats et la construction de revendications à tous les niveaux de notre organisation.

Cette proximité avec les agentes et les agents, nous la vivons au quotidien en accompagnant individuellement celles et ceux qui sont en attente de réponse individuelle, de soutien dans les rapports avec l'administration, dans leur vie au travail ou leur parcours professionnel. Ils et elles découvrent ainsi une organisation proche et solidaire, en mesure d'être utile.

Nous voulons aujourd'hui renforcer notre proximité en allant plus fortement à la rencontre des personnels directement sur leurs lieux de travail.

OSCAR est un outil central pour dynamiser une relation de proximité, pour le suivi et l'organisation de tous ces rendez-vous avec les personnels.

1.1.1. Rencontrer des collectifs de travail

Les périodes de confinement liées à la crise sanitaire du Covid-19 ont modifié nos pratiques de rencontre des agentes et des agents.

Si les réunions en visioconférence (parfois mutualisées au niveau fédéral) ont dans certains cas leur intérêt, elles ne peuvent pas remplacer notre présence sur les lieux de travail. Celle-ci peut prendre la forme de visites et de permanences sur les lieux de travail pour y laisser de la documentation et discuter individuellement avec les collègues disponibles.

Nous nous devons aussi de rencontrer collectivement les agentes et les agents en organisant des réunions structurées sur le temps de travail – heure mensuelle d'information syndicale (HMIS) ou réunion d'information syndicale (RIS) – afin de recueillir leur parole et donner tout son sens au pouvoir d'agir.

Ces présences sur le terrain doivent être ciblées en privilégiant les endroits où il y a des adhérentes et des adhérents, ou des objectifs visés par le syndicat.

1.1.2. Accompagner les adhérentes et adhérents

Les adhérentes et adhérents sont la CFDT sur leur lieu de travail.

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

1.1.3. « Rentrer » dans les écoles

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

- les écoles ne disposent pas de personnel d'accueil, ce sont donc généralement les directrices, directeurs, enseignantes, enseignants, qui doivent accueillir les personnes extérieures pendant leur temps de travail ;
- le droit syndical ne permet pas d'organiser des RIS (réunions d'information syndicale) pour rencontrer collectivement tou-te-s les collègues d'une même école, sur le temps de travail « face élèves » ;

- il y a un nombre important de petites écoles dans lesquelles on ne peut donc pas rencontrer beaucoup d'agent·e·s en même temps ;
- il n'y a souvent qu'une seule pièce où les enseignantes et enseignants se rencontrent : celle où ils et elles mangent... Venir au moment du repas pour discuter « à la volée » (pas dans le cadre d'une réunion organisée) peut donc déranger celles et ceux qui ne souhaitent pas participer à cet échange.

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

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

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

1.2. Renforcer notre tissu militant

1.2.1. Renforcer le lien avec les adhérentes et les adhérents

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

Pour entretenir ce lien, il nous faut :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C'est un moyen de faire vivre la démocratie interne et de bâtir notre revendicatif.

Ce qui ressortira de ces « Parlons travail » entre agentes et agents doit être connu par les hommes et femmes politiques, en particulier par les parlementaires.

Un des moyens d'action pour les syndicats, éventuellement dans une démarche interprofessionnelle, est de demander à les rencontrer en associant des adhérentes et des adhérents volontaires.

2. Assurer le renforcement militant

Les militantes et les militants sont une richesse. Ce sont elles et eux qui font vivre au quotidien notre organisation.

Parce qu'elles et ils sont essentiel·le·s pour porter nos idées et nos valeurs, le renouvellement militant, et la poursuite de la féminisation des responsables doivent être les priorités du mandat qui s'ouvre.

Cela passe notamment par le développement de techniques de repérage. Cela passe aussi par une attention portée aux nouvelles formes d'engagement qui se développent dans la société.

Nous devons enfin nous montrer accueillant·e·s, ouvert·e·s, afin que les jeunes militantes et militants trouvent leur place à chaque niveau de notre organisation.

D'autre part, la fédération fera la déclinaison dans ses champs de syndicalisation de la démarche confédérale Jeunes.

Une fois identifié·e·s et accueilli·e·s, les militantes et les militants doivent être accompagné·e·s et formé·e·s dans leur engagement et dans leur parcours, afin que l'équilibre entre leurs compétences, leurs aspirations et les besoins de l'organisation soient profitables à toutes et tous.

Comme pour les agentes et agents que nous représentons, les militantes et les militants doivent pouvoir s'épanouir à travers leur engagement.

2.1. S'ouvrir aux nouvelles aspirations d'engagement

Depuis quelques années, les organisations traditionnelles, les syndicats, les partis politiques, les associations sont concurrencé·es par de nouveaux collectifs, plus souples, dont le fonctionnement et le recrutement apparaissent simplifiés, qui semblent répondre davantage aux aspirations d'engagement de la société.

Pendant ce mandat, notre organisation devra intégrer, dans le respect de son identité, de ses valeurs et de ses statuts, ces nouvelles modalités d'engagement qui peuvent être ponctuelles ou sur des thématiques précises.

De la même façon, nous aurons à renforcer le cadre collectif de l'engagement. Le syndicalisme est d'abord un engagement dans un collectif soudé et tourné vers le même objectif.

2.1.1 Structurer les nouvelles formes d'engagement

L'augmentation du nombre de nos adhérentes et de nos adhérents a pour conséquence une augmentation des attentes et des besoins qui pèsent sur les militants et les militantes, que cela soit dans les syndicats ou à la fédération.

Pour autant, les moyens syndicaux dont nous disposons n'augmentent pas. Pour éviter une crise de croissance, nous devons rendre plus attractives et soutenables encore nos formes de militantisme.

C'est pourquoi la fédération mènera une réflexion sur la manière d'accueillir des militants et militantes qui souhaitent s'engager sur une courte durée ou sur une thématique précise. Ces militants et militantes devront être accompagné·e·s dans leurs missions.

La fédération accompagnera également les syndicats qui souhaitent s'engager dans l'intégration de ces nouvelles formes d'engagement, en particulier dans l'articulation avec les formes actuelles du militantisme qui restent pertinentes.

2.1.2 Militer dans des collectifs

Les nouvelles formes de militantisme reposent parfois, au départ, sur des aspirations individuelles. Or la raison d'être du syndicalisme se trouve dans le collectif.

Il conviendra donc de faire correspondre ces appétences avec les besoins, les structures et les organisations des syndicats et de la fédération.

Au-delà d'un engagement militant, le syndicalisme est aussi un vecteur de socialisation qui permet de développer un esprit de camaraderie.

Pour faciliter cette démarche, la fédération engagera une réflexion sur la création d'un cadre favorisant l'émergence de collectifs militants articulés autour de projets.

2.2. Être attentif collectivement au bien-être des militantes et des militants

La vie militante est une vie d'engagement. Pour les militants et militantes déchargé-e-s, la vie militante ne se calque pas complètement sur la vie au travail. Elle nous emporte dans un engagement qui peut ne pas laisser place au bien-être du militant ou de la militante.

Aussi nous souhaitons collectivement veiller à nos qualités de vie militante en :

- veillant au droit à la déconnexion et au respect des temps de repos de chacune et chacun ;
- prenant soin de l'équilibre nécessaire entre vie personnelle, vie professionnelle et vie syndicale ;
- prenant le temps d'échanger sur notre engagement, le sens qu'il a pour nous ;
- échangeant sur nos pratiques pour les analyser ;
- permettant aux collectifs de se fixer des priorités ;
- entretenant la convivialité ;
- portant collectivement des dossiers difficiles ;
- formant à détecter les signes annonciateurs de l'épuisement militant.

Dans nos champs de syndicalisation, donner du corps et du sens à un dialogue social reste difficile et fonction de nos interlocuteurs et interlocutrices.

Les réunions d'instance et les groupes de travail sont nombreux-ses et permettent parfois d'obtenir des résultats mais ce n'est pas uniquement au nombre de convocations que se mesure la qualité du dialogue social.

Surtout, le manque d'horizon, de vision à long terme de la politique éducative et de recherche du gouvernement affecte fortement la structuration et l'organisation des échanges et pèse sur le sens de l'action perçu par les militantes et les militants.

Nous aurons au cours du mandat à maintenir l'équilibre entre volonté de faire vivre le dialogue social et conserver du sens à l'activité militante.

De plus en plus, nous constatons que nos employeurs organisent le dialogue social de manière désordonnée, dans des temps trop contraints. Nous interviendrons pour mieux formaliser le déroulement du dialogue social avec nos interlocuteurs et interlocutrices.

2.3. Renforcer la formation des militantes et des militants

Le renouvellement de notre organisation et les temps de l'engagement qui se diversifient nous invitent à adapter et renforcer la formation à tous les niveaux de notre organisation. Aussi nous souhaitons développer des parcours de formation plus modulaires tout au long du parcours militant, de l'adhésion à la prise de responsabilité.

Pour cela, nous nous appuyons à la fois sur la production de formation fédérale et sur la mutualisation de modules de formations développés dans les syndicats comme dans d'autres fédérations, des URI ou par la confédération.

La fédération s'engage à consolider la formation de ses militants et militantes, et de ses cadres. Il s'agit notamment de :

- renforcer la formation sur l'histoire du mouvement ouvrier, celle de la CFDT et celle du Sgen-CFDT ;
- renforcer la formation politique et celle aux enjeux sociétaux ;
- renforcer la formation organisationnelle et managériale ;
- renforcer la formation au statutaire et au juridique.

2.4. Accompagner les parcours militants

2.4.1 Se donner les moyens du renouvellement générationnel

Les moins de 35 ans représentent 12 % du total de nos adhérentes et adhérents. L'effort de développement en direction des jeunes agentes et agents de nos champs doit être poursuivi. Il faut aussi promouvoir le renouvellement militant.

Pour ce faire, dans la perspective des orientations confédérales, la fédération impulsera la construction d'un parcours d'engagement autour d'une génération de jeunes militants et militantes.

Cette dynamique prend corps dans le cadre de la préparation du congrès et pourra se poursuivre dans le cadre d'événements tels que « Effervescences » en 2025, ainsi que dans une offre de formation adaptée. La fédération soutiendra également la prise en charge de ces préoccupations dans les syndicats.

Un bilan de cette démarche sera fait à mi-mandat pour envisager les modalités de travail sur la dynamique Jeunes du congrès 2028.

2.4.2. Faire reconnaître les compétences acquises

Notre fédération devra élaborer un référentiel interne de compétences à partir d'une liste de tâches, missions, fonctions exercées au cours de l'activité syndicale. Ces compétences identifiées concerneront tous les niveaux d'engagement.

Cet outil sera construit en lien avec des référents et référentes des ministères de nos champs de syndicalisation mais aussi du ministère du Travail, ce qui permettra d'en revendiquer la reconnaissance par l'employeur, et la prise en compte dans un parcours de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Mis en avant, ce référentiel facilitera l'appel à l'engagement car il valorisera le travail militant dans et hors du syndicat.

Une réflexion sur la reconnaissance de nos formations fédérales par une labellisation qualité sera engagée.

2.4.3. L'accompagnement des parcours par notre organisation

Nous devons créer une cellule fédérale d'accompagnement des parcours militants qui s'appuiera aussi sur les ressources interprofessionnelles de la CFDT.

Cette cellule pourra être sollicitée par les syndicats, par les militants fédéraux et militantes fédérales et fera en sorte de :

- proposer des entretiens tout au long du parcours syndical, avec une attention particulière sur la fin de ce parcours en vue d'accompagner au mieux la sortie du militantisme et un repositionnement professionnel au besoin ;
- provisionner, à l'échelle fédérale, des moyens de repositionnement à destination des syndicats pour permettre, à la fois, d'anticiper les tuilages nécessaires et d'absorber les variations au sein des parcours.

2.4.4. Ce que l'on demande à l'employeur

Nous revendiquons que l'employeur prenne en compte l'engagement syndical comme un élément de valorisation des carrières des agentes et des agents et non un frein.

Lorsqu'un militant ou une militante quitte ou a quitté une décharge supérieure ou égale à 50 % ou d'une militance au long cours, il faut demander à l'employeur de :

- permettre l'utilisation du compte personnel de formation (CPF), notamment pour le financement des bilans de compétences ;
- faire plusieurs propositions de repositionnement qui tiennent compte des compétences et de l'expérience acquise quand cela est possible ;
- valider systématiquement les acquis de l'expérience syndicale, notamment pour que cela soit pris en compte dans le cadre des listes d'aptitude. Il faudra veiller à ce que le droit à promotion aux agent·e·s déchargé·e·s soit dans les mêmes proportions que les agent·e·s non déchargé·e·s, quelle que soit la quotité.

3. Renforcer et approfondir le fédéralisme opérationnel

3.1. Coordination et mutualisation : poursuivre le travail engagé

L'action juridique contentieuse est une des dimensions de notre action syndicale : elle implique que soient connues et mobilisées toutes les ressources des réseaux CFDT.

La fédération renforcera durant le mandat son pôle juridique et prendra appui sur les résultats des rendez-vous des syndicats organisés par la Confédération pour structurer et coordonner l'activité juridique.

Le réseau de nos élu·e·s et mandaté·e·s en CAP, CSA, F3SCT est un atout pour le syndicalisme de proximité que nous voulons. La fédération poursuivra durant le mandat le travail de structuration de ce réseau, notamment autour du travail revendicatif sur les lignes directrices de gestion (LDG).

Nombreux sont les lieux de travail où des adhérentes et adhérents CFDT de syndicats ou de fédérations différentes se côtoient, et la volonté de développer une action CFDT au-delà des limites des structures existantes est une préoccupation ancienne. Les syndicats et leur fédération poursuivront cet objectif durant le mandat, notamment en direction des unités mixtes de recherche (UMR) qui rassemblent des adhérentes et adhérents de plusieurs syndicats de la fédération.

3.2. Mieux accompagner les syndicats

L'accompagnement et le soutien aux équipes syndicales pour leur permettre de mener à bien leurs missions sont au cœur de la résolution confédérale de Lyon et de notre résolution de Dijon.

C'est également une préoccupation qui a émergé de nos échanges post-élections qui s'est traduite par le lancement du chantier de contrats d'accompagnement avec chaque syndicat fondé sur un état des lieux construit à partir d'éléments de diagnostic partagés.

Ce chantier qui s'inscrit pleinement dans la politique confédérale de l'accompagnement, ressources, conseil (ARC) se poursuivra tout au long du mandat. Ces contrats d'accompagnement doivent permettre, dans la perspective des élections professionnelles de 2026, de formaliser les besoins de chaque syndicat, les objectifs qu'il se fixe et l'accompagnement mis en œuvre par la fédération pour lui permettre de les atteindre.

4. Un syndicalisme engagé pour la société

4.1. Faire face à l'extrême droite

La singularité du combat de la CFDT contre l'extrême droite est qu'il dépasse le seul terrain du débat d'idées : c'est un engagement fondamental contre un mouvement politique qui porte l'inégalité de droits entre les humains et les discriminations qui s'ensuivent comme principe d'un projet politique.

Nous réaffirmons avec force que l'extrême droite est un danger démocratique.

Notre engagement collectif en tant que fédération doit être à la mesure de l'un des principaux défis démocratiques à venir : tout mettre en œuvre pour s'opposer à l'accession au pouvoir de l'extrême droite.

Cette mobilisation prendra trois formes :

- la fédération appliquera strictement la position confédérale consistant à ne pas s'adresser volontairement aux élus et élues d'extrême droite ni à répondre à leurs sollicitations. Elle soutiendra et outillera les syndicats pour qu'ils puissent tenir cette position face aux représentant·e·s des personnels qui sont amené·e·s à travailler avec des élus et élues au niveau local d'extrême droite, notamment dans les instances de dialogue social ;
- les syndicats et leur fédération s'impliqueront fortement dans la bataille culturelle que mène la CFDT contre les idées d'extrême droite, d'une part en s'impliquant dans le travail interprofessionnel à ce sujet, d'autre part en produisant des outils spécifiques à nos champs (formations, argumentaires) ;

- l'action syndicale de proximité est aussi un rempart contre la tentation du vote d'extrême droite. D'une part par les réponses concrètes qu'elle apporte aux problèmes quotidiens rencontrés sur le lieu de travail. D'autre part par l'espace de sociabilité et de dialogue qu'elle permet de construire.

4.2. Participer à la transformation écologique juste

Pour les syndicats et leur fédération, la transformation écologique est un défi majeur et prioritaire qui touche déjà le quotidien de toutes et tous.

Cet enjeu doit être pris en considération dans tous les sujets que nous portons, pour défendre un nouveau modèle de société viable. Le modèle actuel, fondé sur une consommation effrénée de matières premières non renouvelables, par nos sociétés développées, et sur le creusement des inégalités sociales, fait peser un risque majeur sur l'humanité, le vivant et notre démocratie.

Pour continuer à sensibiliser nos militantes, nos militants, nos adhérentes, nos adhérents ainsi que les agentes et agents, nous soutiendrons les actions de formation à l'action locale via, entre autres, la formation mise en œuvre en 2024 « Agir pour une transition écologique juste dans mon administration ».

Agir pour une transition écologique juste doit aussi s'appuyer sur la possibilité de négocier des accords collectifs avec l'employeur. La fédération accompagnera les syndicats afin qu'ils s'y engagent et définissent un plan d'action locale dans leur plan de travail.

Nous devons continuer à interroger et ajuster nos pratiques pour une « fédération exemplaire ».