



Résolution – congrès SGEN-CFDT de Paris 3 Mai 2017

Préambule

Affilié à la Fédération des Sgen et à la Confédération CFDT, le Sgen-CFDT de Paris en partage les objectifs et les valeurs, tout particulièrement la promotion d'une École qui contribue à l'émancipation de tous et à la construction d'une société plus égalitaire. Parallèlement son action doit contribuer à l'extension des droits et à la défense des intérêts professionnels, sociaux, économiques, matériels et moraux de tous les personnels relevant de son champ de syndicalisation.
(Non amendable)

1. Système éducatif et formation

1.1. L'école dans la société à Paris

La transformation de l'école appelée de ses vœux par le Sgen-CFDT de Paris ne peut se faire qu'avec toutes les parties prenantes de l'école, personnels et usagers, et de la société — collectivités territoriales, acteurs économiques et sociaux, organismes périscolaires. La question des rythmes scolaires a montré la difficulté à trouver un consensus qui privilégie l'intérêt de l'enfant tout en prenant en compte celui des personnels. Les questions touchant à la carte scolaire, particulièrement sensibles à Paris, doivent également être abordées en lien avec les parents, les autorités municipales et le Rectorat. Il en est de même de la vie quotidienne dans les établissements, dont les moyens dépendent aujourd'hui largement des collectivités territoriales. Le Sgen-CFDT de Paris, continuera à soutenir les initiatives qui permettront de renforcer la mixité sociale et scolaire dans les collèges et les lycées. Il veillera à ce que les expériences menées le soient après concertation des parties prenantes et qu'elles bénéficient des moyens d'information, humains et matériels nécessaires.

1.1.1. Rythmes scolaires dans le premier degré

Entrée en vigueur en septembre 2013, la réforme des rythmes scolaires a institué une nouvelle organisation du temps scolaire dans les écoles maternelles et élémentaires avec le triple objectif de : créer un nouvel équilibre des temps de l'enfant ; mieux répartir les heures de classe sur la semaine ; mieux articuler les temps scolaires et périscolaires. Force est de constater que cette réforme, initialement pensée comme celle des temps de l'enfant, est trop souvent devenue celle des adultes aux prises avec leurs contraintes personnelles, professionnelles ou budgétaires.

1.1.1.1. Pour le Sgen-CFDT, la réforme des rythmes éducatifs était nécessaire, et elle a été menée avec volontarisme. Ainsi, de nombreuses équipes s'en sont saisis et ont permis de vraies réussites, des échanges, voire des projets communs à tous les temps éducatifs. Les enseignants soulignent également la cinquième matinée comme un réel plus pour les apprentissages. Cependant, nous pouvons regretter à Paris un manque de concertation de la part de la municipalité quant au renouvellement du Projet Éducatif De Territoire (PEDT) sur les années 2016 à 2019, se privant ainsi d'une meilleure prise en compte des réalités locales. Aussi, le Sgen-CFDT de Paris continuera à faire valoir un aménagement de ces rythmes pour qu'ils se construisent davantage autour de l'intérêt des enfants. Il faudra notamment retravailler la problématique spécifique de l'école maternelle, où le rythme imposé reste inadapté.

1.1.1.2. La modification des rythmes scolaires n'est pas la seule condition de la réussite des élèves. Au même titre que les horaires de classe, les programmes sont le cœur des rythmes de travail de l'école. Ils conditionnent profondément le rapport de l'élève aux contenus scolaires, la relation élève-enseignant, la capacité des équipes à initier des approches pédagogiques diversifiées. Revendiqués depuis longtemps par le Sgen-CFDT, les nouveaux programmes de 2016 – revus et allégés –, s'avèrent plus adaptés à une vie de classe sereine et à la réussite des élèves les plus fragiles. Dans le cadre de la Refondation, le Sgen-CFDT tient également à souligner l'importance

d'attribuer des moyens à l'éducation prioritaire et la nécessité de les consolider, tout en assurant une adaptation à la réalité du terrain.

Enfin, les nouveaux postes d'enseignants créés en cinq ans étaient une nécessité pour le système éducatif. Il reste à renforcer davantage les moyens dévolus au remplacement et à la formation continue des maîtres.

1.1.1.3. Modifier les rythmes impacte les méthodes de travail

Pour le Sgen-CFDT de Paris, il s'agit de repenser le temps de travail à l'école dans toutes ses spécificités. Celui des enfants, comme celui des enseignants. Le temps de préparation et de documentation, la rédaction des différents projets, la rencontre des familles et des partenaires, le travail en équipe doivent être inclus dans le service de tous les personnels.

En ce sens, la question sensible de la mise en place des Activités Pédagogiques Complémentaires (APC) nous semble centrale. Pour nous, il s'agit de faire valoir la diversité inédite des approches pédagogiques que permet l'APC : travail en petits groupes, avec les animateurs des Temps d'Activités Périscolaires (TAP), avec des outils numériques. Elle laisse ainsi une autonomie importante à l'équipe enseignante pour penser et ajuster ses pratiques aux enfants.

1.1.2. Inclusion des élèves en situation de handicap

Le Sgen-CFDT soutient les mesures permettant la scolarisation en milieu ordinaire des enfants en situation de handicap y compris ceux atteints de troubles envahissants du développement (TED) ou d'autismes.

Dans leur cas si la scolarisation s'avère impossible, le Sgen-CFDT privilégie le recours à des solutions de type éducatif. Ce choix doit être fait en concertation avec les familles.

Le Sgen-CFDT veillera à ce que l'inclusion scolaire d'élèves en situation de handicap implique pour leur réussite les mesures nécessaires en personnel d'accompagnement, en temps de concertation ou en allègement du nombre d'élèves par classe ; il continuera également d'insister sur l'indispensable formation des enseignants et personnels d'accompagnement.

1.1.3. Mixité sociale et carte scolaire

Les objectifs de mixité sociale affirmés dans le préambule passent forcément par un contrôle des flux des élèves, mais l'école ne peut à elle seule garantir la mixité sociale puisqu'elle n'a pas de prise sur la ségrégation spatiale observable à Paris.

Le Sgen-CFDT a ainsi accueilli favorablement les annonces ministérielles faites en novembre 2015 et il soutient les expérimentations prévues dans les collèges parisiens à la rentrée scolaire 2017. Il ne peut être admis que de véritables ghettos se soient installés dans certains quartiers de la capitale. La mixité au sein des établissements scolaires est donc un objectif nécessaire, mais pas suffisant. Il faudra également veiller à la constitution des classes pour ne pas créer de ségrégation à l'intérieur des établissements. Il est aussi indispensable de faire évoluer les pratiques pédagogiques : former à enseigner en classe hétérogène, développer une pédagogie différenciée et mettre en oeuvre des stratégies collaboratives entre les élèves.

On ne peut pas avoir une politique de mixité sociale efficace dans la durée sans l'adhésion et le soutien des parents. Pour cela, il faut que l'offre scolaire soit identique dans tous les établissements du secteur.

Le Sgen-CFDT de Paris pèsera sur le Rectorat pour revendiquer le respect de mixité sociale aussi bien dans l'enseignement public et privé sous contrat.

1.1.4. Développement du numérique

L'émancipation des jeunes d'aujourd'hui, les adultes de demain, passe obligatoirement par la maîtrise des outils numériques tant dans leur vie professionnelle que dans leur vie personnelle. De plus l'accès à l'information et la plus grande disponibilité des outils numériques ouvrent des possibilités nouvelles en matière de didactique, de pédagogie et de progressivité des apprentissages. Tous les acteurs doivent pouvoir profiter au mieux de cette richesse.

1.1.4.1. C'est pourquoi le Sgen-CFDT de Paris veille à la poursuite des politiques d'équipement des écoles et des établissements par les collectivités qui en ont la charge, ainsi qu'à la meilleure utilisation possible de ces équipements. Il reste attentif aux problèmes liés à la maintenance qui doit être assurée par des personnels qualifiés et reconnus quel que soit leur cadre d'emploi. Le

Sgen-CFDT de Paris s'engage dans le débat incontournable sur l'utilisation en classe des outils numériques mobiles et donc leur mise à la disposition des élèves.

1.1.4.2. Le Sgen-CFDT de Paris engage une réflexion sur l'utilisation du numérique abordant les outils de recherche de l'information et surtout les problèmes de mémorisation induits par cet outil.

1.1.4.3. Le Sgen-CFDT de Paris rappelle l'importance des formations initiales et continues pour enseignants surtout dans le domaine de l'appropriation des nouveaux outils et équipements numériques. Le Sgen-CFDT de Paris préconise l'utilisation préférentielle des logiciels libres dans la mise en place des outils numériques. Enfin, il reste vigilant sur la protection des données personnelles et sur les risques de conflits d'intérêts, entre les grands groupes commerciaux des secteurs informatique et numérique et les besoins de notre institution, notamment dans l'enseignement professionnel et technologique.

1.2. La réussite dans le supérieur

Le Sgen-CFDT de Paris se réjouit de ce qu'un nombre croissant de jeunes poursuivent des études supérieures. Il déplore cependant que l'on observe, en particulier dans les formations de licence, des taux d'échecs beaucoup trop élevés. Échecs aux examens, abandons en cours d'année: c'est une réalité qui oblige à trouver des réponses pour démocratiser non pas seulement l'accès aux études supérieures, mais la réussite de ces études.

1.2.1. Bac-3/Bac+3 : Comment réduire la fracture

La quasi totalité des élèves des filières générales et technologiques et un pourcentage croissant de ceux de la filière professionnelle, poursuivent des études supérieures. Une bonne partie des échecs en première année, y compris dans les filières du Brevet de technicien supérieur (BTS) et des classes préparatoires aux grandes écoles est due aux difficultés d'adaptation des étudiants, en particulier lorsqu'ils sont reconnus handicapés ou affectés dans une filière qui ne correspond pas à leur projet personnel.

1.2.1.1. En amont du baccalauréat, le découpage archaïque en filières et en séries ne donne pas aux élèves la possibilité de construire leur parcours en fonction de leurs capacités et de leurs aspirations. La généralisation de lycées regroupant l'enseignement général, professionnel et technologique permettra d'atténuer la séparation entre les différentes filières. Mais une réforme en profondeur du baccalauréat modulaire, défiliarisé et désérialisé, deviendrait une réelle préparation aux études supérieures.

1.2.1.2. Si l'accueil des nouveaux arrivants en premier cycle universitaire est maintenant plutôt bien porté par les établissements, le choix d'une filière de formation ne peut se limiter à l'accès au site « Admission Post Bac ». Il doit être accompagné conjointement par les personnels d'orientation et de formation du secondaire et du supérieur, et cela au moins dès l'entrée en terminale. Dans cette optique, le Sgen-CFDT de Paris est favorable au dispositif 'Cordées de la réussite' mis en place à destination des élèves de lycée professionnel. Il souhaiterait qu'il soit rapidement étendu à tous les lycées parisiens et que les élèves puissent en bénéficier dès la classe de seconde.

1.2.1.3. La réorientation d'étudiants au cours des premières années du supérieur, bien qu'en progression relève encore aujourd'hui de l'initiative individuelle d'étudiants et d'enseignants volontaires et motivés. Il faut renforcer les passerelles entre les filières et les cursus au cours des premières années du supérieur en développant des modules généraux susceptibles d'être validés dans différentes filières.

1.2.2. Pour un grand service public de l'enseignement supérieur

La loi sur l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR) du 22 juillet 2013 posait les bases d'une coordination de l'ensemble des formations d'enseignement supérieur sur un territoire. Le Sgen-CFDT de Paris est favorable à cette approche privilégiant la coopération sur la concurrence – à condition toutefois que cette coopération soit réelle et la plus large possible.

1.2.2.1. La coordination de l'offre de formation post-bac doit inclure toutes les formations offertes sur le territoire, qu'elles soient dispensées par des universités, des écoles ou des Établissements Publics Locaux d'Enseignement (EPL). En particulier, le lien entre classes préparatoires aux grandes écoles et universités doit être renforcé, au delà des conventions prévues par la loi ESR mais qui restent souvent de pure forme.

1.2.2.2. Cette coordination doit également inclure les établissements dépendant d'un ministère de tutelle autre que le MENESR. La tutelle conjointe du ministère en charge de l'enseignement supérieur doit être un outil pour intégrer pleinement ces établissements à la politique de site. Les étudiants s'orientent en effet non pas en fonction d'un ministère de tutelle, mais d'une offre de formation qu'ils confrontent à leur projet personnel.

1.2.2.3. La loi ESR prévoit, pour les académies de Paris, Créteil et Versailles, la coexistence de plusieurs regroupements d'établissements qui se partagent la coordination de sites. Cette dérogation ne doit pas ouvrir la porte au morcellement : huit regroupements coexistent à l'heure actuelle... Pour le Sgen-CFDT de Paris, ces regroupements doivent être des composantes du grand service public de l'éducation et se préoccuper de la totalité des missions de l'enseignement supérieur et de la recherche – notamment, de la réussite des étudiants, dès les premières années de leur parcours.

1.2.2.4. C'est en fonction notamment de ces objectifs que le Sgen-CFDT de Paris évaluera, au cas par cas et sans dogmatisme, les projets d'évolution institutionnelle de ces regroupements. Ces évolutions ne doivent en aucun cas entraîner une dégradation du fonctionnement démocratique, condition nécessaire de la qualité du système d'enseignement supérieur. Elles nécessitent un dialogue social sincère et approfondi bien en amont de toute réorganisation.

1.2.3. Missions des bibliothèques

Il est de l'intérêt pour l'ensemble de la communauté universitaire de défendre l'information scientifique et technique contre la privatisation du savoir. Le bibliothécaire est l'interlocuteur naturel des enseignants, des chercheurs et des étudiants de la recherche publique dans le respect des normes bibliographiques internationales.

Le Sgen-CFDT de Paris revendique que des moyens financiers et humains supplémentaires permettent à l'ensemble des bibliothèques et des centres de documentation de répondre aux besoins des étudiants en matière d'environnement de travail, d'équipement et de technologie de haut niveau. Les bibliothèques universitaires françaises doivent pouvoir atteindre le niveau des bibliothèques universitaires européennes, de façon à ce que les étudiants, les enseignants et les chercheurs soient dans les meilleures conditions possibles pour étudier.

1.3. Formations et orientation

1.3.1. Carte des formations

Pour le Sgen-CFDT de Paris, le pilotage de la carte des formations par les régions est un acquis positif de la décentralisation. Le Sgen-CFDT de Paris participe donc de façon active et constructive aux diverses concertations, institutionnelles ou non, organisées par le conseil régional.

1.3.1.1. Dans le cadre géographique spécifique de l'Île-de-France, avec trois académies pour une région, la coordination étroite avec les Sgen-CFDT de Versailles et de Créteil conduit à la défense de positions communes. Elles ont comme objectif de mieux équilibrer la répartition des formations en prenant en compte la spécificité de l'agglomération parisienne dans l'intérêt des élèves. Le raisonnement par bassin de formation ne doit pas forcément s'arrêter aux limites départementales.

1.3.1.2. L'attachement du Sgen-CFDT de Paris à la polyvalence des établissements, précisé au 1.2.1.1, a aussi pour but de favoriser la mixité scolaire, voire sociale dans le second cycle, et de permettre une plus grande fluidité des élèves basée sur la possibilité de réorientations positives. Le Sgen-CFDT de Paris veillera à l'application des mesures ministérielles permettant aux élèves de lycées professionnels qui se sont manifestement trompés d'orientation de changer de secteur professionnel ou de voie d'orientation jusqu'aux vacances de Toussaint.

1.3.2. Les CIO

Le Sgen-CFDT de Paris réaffirme son attachement à des missions de conseil dans le cadre d'une orientation tout au long de la vie et souhaite le développement de conventions avec la région Île-de-France. Il répondra à toute demande émanant des personnels, dans cette période de bouleversements des statuts et des structures.

1.3.3. Formation tout au long de la vie

La formation continue des adultes (FCA) s'inscrit dans le contexte d'une réforme des GRETA de 2013 qui a été portée par le Sgen-CFDT pratiquement de bout en bout. Elle a conduit à insister sur une meilleure gouvernance, en donnant plus de poids aux représentants des personnels qui ont

dorénavant voix délibérative à l'Assemblée générale des GRETA, mais aussi en incitant les directions à nommer un directeur opérationnel (DO ou DOP).

1.3.3.1. Au cours de ces dernières années, à travers 3 instances académiques consultatives (le CCAFFCA, le CACCCFC, le CAS), le Sgen-CFDT de Paris n'a eu de cesse de défendre les personnels des GRETA et du GIP-FCIP (du Cafoc) et d'encourager le rectorat à un meilleur dialogue social.

Pour les quatre années à venir, le Sgen-CFDT de Paris s'engage à poursuivre ces efforts, en se battant contre les restitutions arbitraires de postes gagés, pour la défense des contractuels des GRETA et en premier lieu pour faire appliquer les textes et le droit, qui semble parfois oublié par les gouvernances des GRETA, pressées de réduire leurs dépenses, c'est-à-dire trop souvent leur masse salariale.

Il continuera de peser de tout son poids, y compris en intersyndicale, sur la nécessité pour les GRETA de professionnaliser les acteurs des GRETA, tels que les agents comptables, les directions, afin qu'ils respectent leurs obligations vis-à-vis des personnels, mais aussi du rectorat, et de s'engager dans un dialogue social sincère avec bienveillance et équanimité.

1.3.3.2. Pour ce faire, le Sgen-CFDT de Paris incitera les personnels à se préparer plus activement à prendre en charge les missions de représentations des personnels, à les former à ce rôle. Mais aussi de défendre une meilleure prise en compte du droit syndical dans les GRETA.

Il sera particulièrement attentif à une politique de bienveillance dans le management des équipes (administratifs, formateurs, chargés de missions, CFC...) et veillera à lutter contre le recours à des emplois qui se profile avec le choix des GRETA de recourir à des sous-traitants et des auto-entrepreneurs.

1.3.3.3. La formation professionnelle continue de l'éducation nationale se trouve portée par un mouvement plus large de réforme avec la loi du 5 mars 2014 relative à la formation, qui introduit le CPF, et par la mise en place à partir de janvier 2017 du CPA dans lequel il est inclus. Il s'agit pour nous d'accompagner les changements y compris dans ce domaine-là, en participant, avec le secteur Formation professionnelle des UR, à la promotion de la certification CléA, créée et défendue par les organisations syndicales.

1.3.4. Le Sgen-CFDT de Paris réaffirme son attachement aux missions d'éducation informelle et aux apprentissages assurés par les grands établissements parisiens que sont Universcience, le Cnam, le Muséum d'Histoire naturelle, le Collège de France... Ces établissements concourent à la formation et à la diffusion des savoirs dans des domaines aussi différents que la culture scientifique, technique et industrielle, aux débats de société, à l'insertion professionnelle, à la recherche fondamentale et appliquée.

2. Personnels et conditions de travail

2.1. Lutte contre la précarité

La lutte contre la précarité dans la fonction publique en général et dans l'Éducation nationale en particulier a toujours été une préoccupation centrale des Sgen-CFDT en général et du Sgen-CFDT de Paris en particulier. Signataire, par l'intermédiaire de l'Union des fédérations de fonctionnaires ou assimilés (UFFA), des accords Sauvadet, le Sgen-CFDT de Paris se doit, à travers les comités de suivi et la défense individuelle des personnels concernés, de veiller à la meilleure application de la loi qui a transcrit ces accords. Mais il se doit aussi agir en faveur de ceux qui ne peuvent ou ne pourront pas bénéficier de ces mesures.

2.1.1. L'application de la loi Sauvadet

2.1.1.1. Le Sgen-CFDT de Paris continuera de défendre tous ceux qu'il juge injustement et illégalement exclus des processus de passage en CDI et de titularisation pour des raisons d'interprétation défavorable des conditions à réunir pour pouvoir en bénéficier. Il poursuivra la promotion de pétitions en faveur de la titularisation sans concours des agents non titulaires et contractuels sous condition de durée de service. Le Sgen-CFDT de Paris continuera de demander leur accès à la formation initiale et continue et leur droit aux mêmes primes que les titulaires.

2.1.1.2. À l'heure de la titularisation, le Sgen-CFDT de Paris dénonce les refus injustifiés quelle que soient leurs origines et veille à ce que des personnes ayant travaillé pendant plusieurs années pour

l'institution ne soient pas brutalement licenciées, même dans le cas où il s'avère impossible de les pérenniser dans les fonctions qu'elles exercent.

2.1.2. Les précaires hors du champ d'action de la loi

Un certain nombre de précaires sont personnellement ou structurellement placés hors du champ de la loi.

2.1.2.1. Pour ceux qui ne répondent pas aux conditions de nationalité, le Sgen-CFDT de Paris relaie toute campagne visant à supprimer l'exigence de nationalité dans la fonction publique non régaliennne. En attendant, il revendique leur passage précoce en CDI, dès que ceux-ci remplissent les conditions légales exigées de leurs collègues européens pour se présenter à un concours ou à un examen réservé.

Pour les catégories non prévues par la loi — employé à durée déterminée sur contrat de recherche, vacataire du second degré ou du supérieur, Accompagnant des Elèves en Situation de Handicap (AESH) — le Sgen-CFDT de Paris s'inscrira dans toutes les initiatives visant à améliorer leur statut, par l'accès à un mode de titularisation réservé. Localement, il revendique l'aide à la préparation des concours, et l'amélioration des conditions d'emploi ou de rémunération des personnels à statut nécessairement temporaire.

2.1.2.2. Dans les cas le recours à des non-titulaires semble inévitable, le Sgen-CFDT de Paris revendiquera qu'ils soient recrutés aux mêmes conditions (diplômes et salaires, formation et service) que les titulaires. Tout doit être fait pour favoriser leur intégration à la fonction publique dans le cadre d'une législation qui pérennise les mesures ponctuelles de la loi Sauvadet.

2.2. Évolution professionnelle des enseignants

Cette évolution s'impose par de nouvelles situations d'enseignement et une diversification des pratiques

2.2.1.1. Accueil des enfants de moins de trois ans

Le Sgen-CFDT de Paris a toujours revendiqué une pré-scolarisation progressive et organisée des enfants de moins de trois ans des quartiers défavorisés. Il reconnaît la volonté collective à s'engager dans cette voie. Cependant – tout en restant bien conscients de la spécificité parisienne quant aux modes de garde des jeunes enfants – le taux actuel de scolarisation à deux ans (le plus faible de toute la France métropolitaine) ne peut être satisfaisant. Ainsi, pour une entrée réussie à l'école maternelle, l'accueil méritera d'être préparé plus en amont, dans le cadre d'un travail avec les crèches mais surtout avec les familles, qui ont besoin d'être informées et accompagnées. Les enseignants, quant à eux, doivent bénéficier de formations spécifiques, et croisées avec les personnels de la petite enfance, mais aussi de temps pour rencontrer, expliquer, accompagner.

2.2.1.2. Plus de maîtres que de classes

Le « plus de maîtres au cycle 2 » est une des mesures phare de la réforme de l'éducation prioritaire. Enseigner avec un maître en plus, c'est d'abord s'interroger sur les pratiques pédagogiques, le travail en équipe, et l'articulation des dispositifs d'aide dans l'école pour une réelle efficacité. Cependant, changer ses pratiques et ses modes d'organisation nécessite du temps pour permettre de travailler ensemble, se coordonner, faire le point sur les projets en cours, échanger sur les élèves. Cela suppose que les collègues soient accompagnés, libérés d'autres tâches, et qu'ils bénéficient de formations.

2.2.1.3. Livret scolaire unique

Le décret du 31 décembre 2015 refonde le mode de communication aux parents des acquis des élèves durant la scolarité obligatoire. Des bilans périodiques et de fin de cycle seront ainsi conservés dans une application numérique, à disposition des enseignants et des parents. Au-delà des dysfonctionnements importants quant à la mise en route du Livret Scolaire Unique (LSU), le Sgen-CFDT de Paris réaffirme formellement que l'outil numérique doit être au service de la pédagogie et non l'inverse. Il revendique également une véritable formation à l'évaluation par compétences et du temps de concertation pour les bilans de fin de cycle.

2.2.1.4. Réforme des collèges

Le Sgen-CFDT s'est engagé au printemps 2015 en faveur d'une transformation du collège. Celle-ci a longtemps déchaîné les passions et a été victime de trop nombreuses désinformations. Fidèle à ses valeurs, le Sgen-CFDT continue – lui – à s'attacher aux enjeux strictement professionnels de cette réforme. Il revendique ainsi un temps plus conséquent de formation et d'appropriation : il sera essentiel de mieux informer les collègues sur l'essence de la réforme – en proposant notamment des modalités d'accompagnement personnalisées et innovantes. Le Sgen-CFDT de Paris porte également l'exigence d'une confiance réelle et effective entre les équipes pédagogiques et les personnels de direction.

2.2.2. Formation initiale des enseignants

Pour le Sgen-CFDT, le fonctionnement actuel du master Métier de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation (MEEF) ne permet pas la mise en place d'une formation sereine et intégrée. Ainsi, la place actuelle des concours de l'Éducation Nationale, en fin de Master 1, impose de fait une rupture entre un M1 très académique et un M2 trop compact.

La répartition de la formation professionnalisante est, elle aussi, sans doute à revoir. Les enseignants stagiaires demandent légitimement à ce que les modules de prise en main et de gestion de la classe, de construction des premières séquences aient lieu avant le commencement des cours devant élèves.

Il reste cependant utile de signaler un allègement partiel mais bienvenu de la maquette parisienne de formation pour l'année 2016/2017. Malgré tout, le Sgen-CFDT de Paris continuera de militer pour une meilleure adaptation de ce parcours aux étudiants déjà titulaires d'un Master.

Enfin, il est à déplorer les conditions inappropriées de mise en œuvre de l'accompagnement professionnel, trop sous l'égide de l'évaluation-sanction. Une réorientation vers un suivi pédagogique « bienveillant » des personnels enseignants-stagiaires s'impose.

Aussi, par une présence quotidienne sur les sites de Batignolles et Molitor et forts d'un nouveau siège au conseil de l'Espé, les équipes du Sgen-CFDT de Paris s'engagent à poursuivre le travail mené auprès des stagiaires de l'académie.

2.2.3. Formation continue des enseignants

La formation continue ne peut se limiter aux formations que l'employeur est en droit d'exiger de ses salariés pour l'actualisation de leurs connaissances et de leurs pratiques. Elle doit permettre à chacun de poursuivre les évolutions professionnelles dont il éprouve le besoin. Les chefs d'établissement ou de service doivent être plus incités à encourager les personnels à partir en formation.

2.2.3.1. À cet effet, toutes les mesures qui encouragent ou facilitent une mobilité professionnelle choisie sont encouragées par le Sgen-CFDT de Paris : qu'il s'agisse de l'évolution des critères d'attribution des congés de formation, de la publicité faite au Compte Personnel d'Activité (CPA), des procédures de changement de corps sur liste d'aptitude ou de la simplification des procédures de détachement et d'intégration. Dans le cadre de chaque instance, ses élus combattent les discriminations en matière d'avancement ou d'affectation en cas de mobilité professionnelle.

2.2.3.2. La réflexion et les initiatives à la recherche de solutions pour l'aménagement des fins de carrière doivent être également favorisées. Avec l'évolution de la législation sur la retraite, cette question est appelée à devenir cruciale. Sans désirer changer de métier, des collègues de plus en plus nombreux ressentent le besoin d'une évolution de leurs tâches et de leurs conditions d'exercice.

2.3. Conditions de travail

À l'écoute des besoins des personnels, le Sgen-CFDT de Paris a pour priorité l'amélioration de leurs conditions de travail. Pour élaborer les revendications appropriées, il utilise, entre autres, les moyens d'enquête mis à disposition par la fédération et la confédération.

La MAP (Modernisation de l'Action Publique) et la diminution des effectifs a placé les salariés dans une situation d'aggravation de leurs conditions de travail. La défense des conditions de travail est un élément fondamental de l'intervention du Sgen CFDT.

Le Sgen-CFDT de Paris participe activement aux débats sur les conditions de travail dans le cadre des instances académiques et d'établissement. Il encourage les collègues à se saisir des espaces de débat

existants dans les établissements et les écoles pour poser ces problèmes et soutient toutes leurs démarches allant dans ce sens.

L'intervention du Sgen-CFDT de Paris, par l'intermédiaire de ses délégués du personnel et de ses élus aux comités d'entreprise, sur les conditions de travail est une des composantes importantes de son action. Celle-ci doit être renforcée dans les CHSCT, notamment à partir de formations spécialisées de nos élus.

La probable refonte du paysage de l'ESR francilien dans les années à venir va avoir des conséquences sur les conditions de travail des agents et considérablement modifier la structure et le fonctionnement des CHSCT.

Dans ce contexte, le Sgen CFDT de Paris apporte une aide particulière à ses mandatés en termes de formation et d'information, et met en place des moyens destinés à favoriser l'échange d'idées et de pratiques entre représentants du personnel (liste de discussion, journées d'échange).

2.3.1. Le cadre de vie

Tant pour les élèves que pour les adultes le souci de la qualité du cadre de vie doit être constant. Les équipements indispensables aux évolutions pédagogiques, notamment dans le domaine numérique, devront faire l'objet d'une attention particulière (installation et surtout maintenance).

À l'occasion des opérations de reconstruction et de rénovation, la nécessaire consultation des premiers concernés doit amener à la prise en compte des besoins nouveaux en matière d'organisation de l'espace, pour permettre notamment le travail individuel et en équipe des personnels. Sur Paris, le Sgen-CFDT déplore que de nombreux établissements du second degré ne disposent pas de salle d'étude pour prendre en charge les élèves en dehors des heures de cours. La situation est surtout préoccupante dans les lycées professionnels qui accueillent les élèves les plus fragiles. Pour beaucoup, très vétustes, ils manquent d'espace pour les personnels qui se contentent le plus souvent de salles des professeurs trop petites pour permettre d'accueillir un espace de travail.

2.3.2. Soutien à l'organisation collective du travail en équipe

Toutes les mesures visant à encourager et à développer le travail en équipe et la concertation (formation, prise en compte dans le service et dans les horaires, priorité en matière de dotations supplémentaires aux projets collectifs, etc.) sont soutenues, même revendiquées. Le travail en équipe doit à la fois être un gage de meilleure efficacité du système éducatif et se traduire par une amélioration des conditions d'exercice des personnels, trop souvent victimes de l'isolement, face à la hiérarchie ou aux difficultés du métier.

2.3.3. Santé au travail et risques psycho-sociaux

La prévention des risques psycho-sociaux doit être un souci majeur des responsables des ressources humaines chacun à leur niveau. Face à la multiplication des situations de stress et de burn-out, le Sgen-CFDT de Paris agit pour que la prévention et l'éradication des situations de stress au travail soient effectives dans les établissements.

L'accent devra porter sur la prévention primaire, c'est à dire au niveau de l'organisation du travail. Le fait d'agir à la source du problème renforcera l'efficacité des actions entreprises. Il aide et défend les personnels subissant ce type de situations.

2.4. Gouvernance et évaluation

2.4.1. Bonne gouvernance et démocratie

Pour le Sgen-CFDT de Paris, la qualité de la gouvernance joue un rôle majeur dans la réussite des établissements, ainsi que dans les conditions de vie et de travail des personnels comme des usagers. Attaché au principe de l'autonomie de ces établissements il encourage ses adhérents à y développer la vie démocratique en participant activement à leurs instances. Il soutient ceux qui s'opposent aux dérives autoritaires des responsables - élus ou nommés - de même qu'il soutient ces responsables s'ils sont confrontés à l'obstruction systématique et paralysante de certains personnels.

2.4.2. Missions des gouvernants

Les rôles et missions des équipes de direction (et des différents membres de l'équipe) gagnent toujours à être précisément définis. Dans ses principes, le Sgen-CFDT de Paris attache la plus grande importance au rôle d'animation des équipes et de moteur de l'innovation.

2.4.3. Évaluation collective

L'évaluation collective des structures, des équipes et des projets reste un chantier à construire. Le Sgen-CFDT de Paris s'implique dans tout débat visant à en préciser les objectifs, la fréquence et les méthodes dans le souci constant de l'amélioration du service public, de la réussite des jeunes et des missions qui lui sont confiés.

3. Développement et type de syndicalisme

3.1. Le type de syndicalisme

Une spécificité du Sgen-CFDT est de prendre en compte la défense des personnels dans leur vie professionnelle quotidienne mais aussi de participer à l'évolution des missions de formation et à leur mise en œuvre. L'intégration dans un même syndicat de toutes les catégories de personnel qui sont directement ou indirectement impliquées dans ces missions le prouve.

3.1.1. Principes et champ de syndicalisation

Le Sgen-CFDT de Paris s'adresse aux personnels dépendant du rectorat, à ceux des universités et des grands établissements. Le Sgen-CFDT de Paris, syndicat général de par la diversité de son champ de syndicalisation et interprofessionnel de part son appartenance à la CFDT, est en posture unique et favorable, comparé aux autres syndicats. Pratiques syndicales et développement en découlent.

3.1.2. Identité du Sgen-CFDT

Elle repose sur un ensemble de valeurs qui prône notamment la démocratie, la justice, la laïcité, la solidarité dans le travail et l'écoute, le respect et l'émancipation des personnels, la défense du service public. Elle fait émerger ses revendications à partir de constats sur le terrain et elle les négocie dans le cadre d'un dialogue social.

3.1.3. Le Sgen-CFDT de Paris milite pour que la vie syndicale ne s'arrête pas avec la retraite.

3.1.3.1. Les structures d'organisation des retraité(e)s dont s'est dotée la confédération sont essentielles aux valeurs mêmes de la CFDT : solidarité, démocratie... Le Sgen-CFDT de Paris incite fortement tous ses adhérent(e)s à participer à la vie de ses structures.

3.1.3.2. Les retraité(e)s du Sgen-CFDT de Paris, regroupé(e)s en Section syndicale de retraités (SSR), sont à même de mieux préparer les collègues proches de la retraite à la poursuite de leur activité syndicale, d'apporter leur contribution à la réalisation des objectifs du Sgen-CFDT de Paris en matière de transformation de l'école et du service public d'éducation, ainsi qu'au développement de la recherche publique et de transmettre leurs expériences professionnelles et militantes.

3.2. Quelles pratiques syndicales ?

Le Sgen-CFDT de Paris est persuadé que ce type de syndicalisme convient à la majorité des personnels, mais la difficulté consiste à savoir l'explicitier, à en défendre sa pertinence auprès de cette majorité, en allant à sa rencontre. Le Sgen-CFDT de Paris devra donc poursuivre sa politique de visites d'établissements, notamment dans le cadre d'animation d'Heures d'Informations Mensuelles Syndicales (HIMS) en partenariat avec des camarades de la fédération.

3.2.1. Le Sgen-CFDT de Paris s'attache à être le plus présent possible sur le plus de terrains possible en aidant, en informant, en assurant la défense des personnels certes, mais aussi en syndiquant le plus de personnels possible en affichant explicitement valeurs, positions et propositions.

3.2.2. Cette démarche suppose des pratiques syndicales bien ciblées de communication par une présence sur le terrain, par mailing, sur l'espace dédié sur le site de l'académie et par téléphone (notamment à l'occasion des CAP) ou par presse. Elle passe aussi par l'animation de réunions au syndicat (dont les stages de formation), dans les établissements qui le demandent, notamment dans le cadre des Heures mensuelles d'information syndicale (HMIS) et de visites d'établissements.

3.2.3. Cela suppose une organisation forte et donc une pratique particulière au sein des militants du syndicat — responsables de section, délégués et représentants syndicaux, élus aux instances... — ainsi qu'entre eux et les adhérents. Le Sgen-CFDT de Paris aura pour objectif de constituer et de faire vivre collectivement les sections, de rendre plus militants les adhérents et plus entreprenants les militants.

3.3. Les priorités de développement : ressources et moyens

Le développement consiste à accroître l'influence du Sgen-CFDT de Paris, en gagnant de nouvelles adhésions dans tous les champs de syndicalisation possibles, à fidéliser les adhérents, en appelant à voter Sgen-CFDT aux élections des différentes instances - conseils, commissions, comités...

3.3.1. La participation du Sgen-CFDT de Paris au travail fédéral de développement se poursuivra dans le cadre des contrats de développement.

3.3.2. La collaboration entre les Sgen-CFDT d'Île-de-France s'effectue par le biais des développeurs attitrés de chaque académie : un système de mailing commun diffuse l'information auprès des différents corps des premier et second degrés (PLP, PE, stagiaires, psychologues de l'EN, CPE, EDEN...) de toute la Région. Les journaux « Quoi de Neuf » sont également des bienfaits de la mutualisation inter-académique régionale à poursuivre et approfondir.

3.3.3. La reprise en main du réseau de l'enseignement professionnel couplée aux visites en lycée professionnel et en section d'enseignement professionnel (LP-SEP) a comme objectif, entre autres, la reconquête du siège CAPA-PLP. Les visites des autres établissements du second degré visent à augmenter la représentativité des enseignants du Sgen-CFDT de Paris aux élections professionnelles. Dans cette perspective, il s'agira également de pérenniser l'engagement dans les Espé auprès des enseignants-stagiaires tout en développant un maillage militant plus dense dans les écoles maternelles et élémentaires parisiennes.

3.3.4. Le Sgen-CFDT de Paris privilégie les visites conjointes enseignant-agent administratif pour réanimer le réseau des agents administratifs d'établissement.