

# [FENÊTRES] SUR COURS



SNU<sup>ipp</sup>-FSU  
SUPPLÉMENT AU NUMÉRO  
382 DU 8 AVRIL 2013  
ISSN1241-0497



sommaire

- 4 RETOUR SUR TROIS ANNÉES
- 8 THÈME 1: QUELS LEVIERS POUR TRANSFORMER L'ÉCOLE ET LE MÉTIER ?
- 18 THÈME 2: QUELS NOUVEAUX DROITS ET NOUVEAUX ACQUIS POUR LES ENSEIGNANTS ET LES AUTRES PERSONNELS DE L'ÉCOLE ?
- 26 THÈME 3: QUEL SYNDICALISME POUR CONQUÉRIR DE NOUVEAUX DROITS DANS L'ÉCOLE, DANS LA SOCIÉTÉ ?



Chacun connaît le défi que doit relever notre système éducatif. Si plus de jeunes sont scolarisés plus longtemps, si le niveau moyen des élèves est plus élevé et leurs compétences élargies, les inégalités perdurent.

Les choix politiques de ces dernières années ont relégué l'objectif de démocratisation scolaire à l'arrière-plan et contribué à une dégradation sociale sans précédent, laissant l'école en grande difficulté. De fait, notre école reste confrontée à un noyau dur d'élèves en difficulté. Ces inégalités sont d'autant plus insoutenables qu'elles touchent socialement trop de jeunes pour la plupart d'origine populaire. Ces « laissés-pour-compte » deviennent alors plus vulnérables au chômage, à la précarité et aux exclusions.

Pour faire réussir tous les élèves, il faut donc d'abord s'attaquer à cette corrélation entre échec scolaire et origine sociale défavorisée. Notre ambition n'est pas de former des individus « adaptables » ou « employables » mais de permettre à tous les jeunes d'acquérir une culture commune exigeante et mobilisatrice, ouverte sur le monde, émancipatrice, à même de leur permettre de devenir des acteurs, maîtres de leur propre devenir, mais aussi des citoyens capables de peser collectivement sur les évolutions économiques, technologiques, culturelles et sociales dans une société plus juste, plus solidaire, plus démocratique. Plus que jamais, l'enjeu est de défendre un service public d'éducation nationale laïque et gratuit et de revendiquer sa transformation pour offrir à tous les jeunes une formation de haut niveau. L'éducation est un droit qui doit être garanti de la petite section de maternelle à 18 ans. Nous devons faire qu'au-

cun jeune ne sorte du système éducatif sans qualification tout en permettant au nombre de diplômés de l'enseignement supérieur de croître.

Mais, seule, l'école ne fera pas tout. C'est pour cela que le SNUIPP-FSU estime nécessaire d'agir sur le terrain de la transformation sociale pour le renforcement des solidarités et la satisfaction des besoins par une autre répartition des richesses, pour lutter contre les inégalités et les discriminations qui touchent les familles dont nous scolarisons les enfants.

Le contexte de crise économique et financière qui perdure depuis plusieurs années, tant au niveau mondial qu'euro-péen engendre des politiques d'austérité imposées par les différents gouvernements, y compris dans notre pays, et ne sont pas de nature à répondre aux besoins des populations, notamment des plus fragiles. Ces politiques freinent l'activité économique, aggravent le chômage, entravent la transition écologique, détériorent les conditions de travail des salariés et de vie des citoyens et mettent à mal les services publics et la protection sociale. A l'opposé de ces choix, des politiques basées sur la coopération, la solidarité et la démocratie, qui répondent aux besoins sociaux, économiques, écologiques et culturels des générations actuelles et futures sont d'une urgente nécessité pour la construction d'une société juste, égalitaire, respectueuse des libertés individuelles, des différences, des droits de tous et de chacun et soucieuse de l'environnement. De fait, Il est indispensable de mettre en œuvre des choix budgétaires qui permettent aux politiques publiques d'améliorer les conditions de vie pour tous en matière d'emploi, de logement, de santé, de

culture. Notre pays a besoin de services publics de qualité accessibles aux populations sur tous les territoires. Ces politiques doivent contribuer à lutter contre les inégalités sociales et territoriales qui se concentrent sur les mêmes territoires et combattre ainsi des phénomènes de ségrégations spatiales et d'entre soi qui se sont développés. La nécessité de développer les moyens des services publics est d'autant plus nécessaire que l'École reste souvent le dernier service public digne de ce nom dans les endroits où se concentrent les difficultés sociales.

L'école a aussi ses propres responsabilités dans la bataille de la démocratisation. Après les années d'asphyxie budgétaire et de réformes contestées, sa transformation est plus que jamais indispensable. Une nouvelle loi d'orientation et de programmation pour l'école entrera en vigueur à la rentrée 2013. Plusieurs orientations vont dans le bon sens particulièrement en consacrant le retour de la formation professionnelle des enseignants et la priorité à l'école primaire avec notamment le « plus de maîtres que de classes », dispositif pour lequel le SNUIPP-FSU s'est beaucoup mobilisé. 54000 créations de postes dans l'éducation (public et privé), par redéploiement à l'intérieur de la Fonction Publique, sont prévues sur le quinquennat, mais une programmation budgétaire plus ambitieuse encore est nécessaire. Et la refondation de l'école ne sera véritable que si de réelles ruptures avec les politiques précédentes sont entamées. Celles-ci doivent se concrétiser dans les écoles par de vraies transformations du fonctionnement de l'école, des contenus, des pratiques et par une amélioration des conditions de vie professionnelle des enseignants au service de la réussite des élèves. D'autres aspects nécessiteront toute notre vigilance en terme notamment de respect des statuts des personnels et des structures ainsi que des missions de chacun.

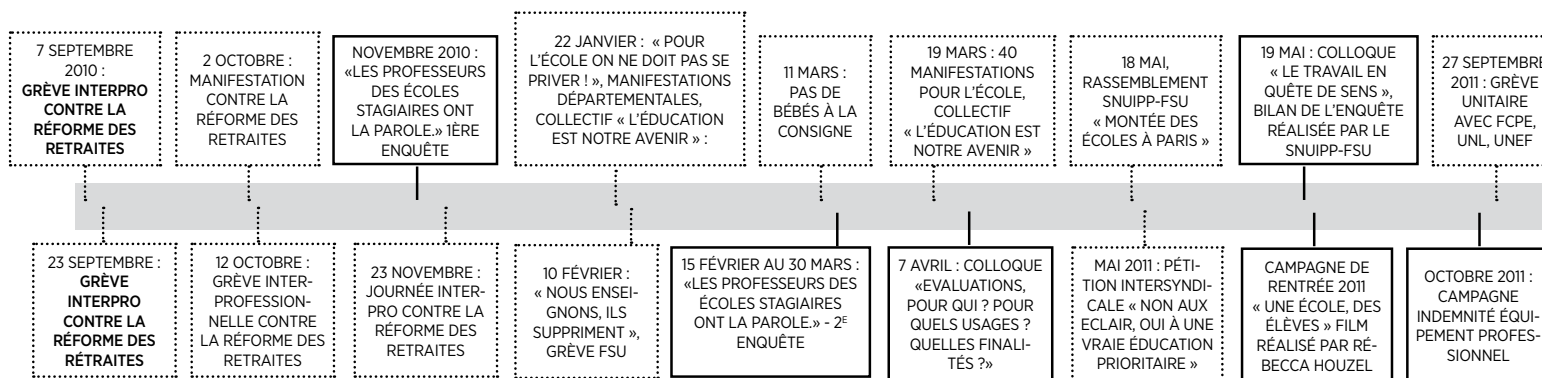
La réforme des rythmes scolaires actuellement insuffisamment préparée et financée est fortement contestée. Elle ne saurait être la recette magique pour améliorer les résultats de l'école. Pour être réussie, elle doit concilier réussite des élèves et amélioration des conditions de travail des enseignants. Pour cela, le décret doit être réécrit et la réforme reportée. La profession doit obligatoirement être consultée au plus près du terrain.

La réussite des élèves nécessite d'actionner d'autres leviers comme la baisse de nombre d'élèves par classe, la révision des programmes et des dispositifs d'évaluation des élèves, le développement du travail en équipe, le lien aux familles, la scolarisation des tout petits, le « plus de maîtres que de classes »... Cela doit permettre de repenser et adapter les modes d'organisation pédagogique aux besoins des élèves. Il faut aussi proposer des solutions pour combattre les inégalités territoriales entre les écoles (éducation prioritaire, ruralité, crédits...). Notre école a également besoin d'enseignants formés, reconnus et

revalorisés. Nul doute que tout cela devra se concrétiser en construisant des rapports de force afin de peser sur les choix nécessaires en postes, en crédits nouveaux et en recrutement.

Ce projet pour l'école doit être défini et porté collectivement. Nous considérons que cela suppose d'ouvrir la réflexion à tous les niveaux, dans tous les domaines en adoptant une démarche ouverte. Nous sommes très attachés à proposer des confrontations, des débats, des initiatives communes à l'ensemble des organisations syndicales, mouvements pédagogiques, aux fédérations de parents d'élèves, associations lycéennes et étudiantes. Changer la donne en faveur de l'Éducation et de la formation des jeunes nécessite la construction de convergences et de rassemblements associant le plus grand nombre des acteurs.

Cette démarche syndicale combative privilégiant l'unité toujours la plus large possible et conjuguant propositions et actions reçoit l'adhésion de la profession. Ce qui parfois conduit le SNUIPP-FSU à prendre seul ses responsabilités lorsqu'il l'estime nécessaire. Aux élections professionnelles de 2011, le SNUIPP-FSU a poursuivi sa progression (48,1 % soit + 1 point) et renforcé sa première place dans le premier degré. Les personnels ont validé ainsi la volonté du SNUIPP-FSU de vouloir traiter l'ensemble des questions pédagogiques, revendicatives, administratives, de défense des personnels et de formation en lien avec l'évolution générale du système éducatif et de la société. Mais rien n'est jamais définitivement gagné. La profession renouvelée à près de 50 % en 10 ans a besoin d'un syndicalisme qui réponde à ses préoccupations et qui l'associe aux débats et prises de décisions. Nous devons poursuivre dans cette voie qui consiste à informer, débattre, interroger nos positions et proposer des modalités d'action construites avec les personnels. Il s'agit là d'un enjeu majeur pour continuer de construire un syndicalisme majoritaire de transformation sociale susceptible de mener de vastes mobilisations et de peser sur les rapports de force et les enjeux. C'est aussi une des clés pour développer la syndicalisation et travailler au renouvellement des équipes militantes, ainsi qu'à leur féminisation et leur rajeunissement.



# LE SNUIPP-FSU DANS LES MOBILISATIONS

Durant ces trois années, le SNUIPP-FSU n'a cessé de développer les mobilisations en appelant les personnels à s'engager dans de nombreuses actions et initiatives. La période a été marquée par le grand mouvement social contre le projet de réforme des retraites qui faisait porter l'effort de financement essentiellement sur les salariés et remettait en cause le système de répartition. Devant le passage en force à l'Assemblée et le refus de toute négociation avec les organisations syndicales, avec la FSU, nous avons alors jugé indispensable de travailler à étendre et généraliser les grèves et manifestations dans tout le pays. Pour élargir et renforcer le mouvement face à l'intransigeance gouvernementale, nous avons été confrontés à des difficultés : entre organisations, des divergences sont apparues sur les formes de l'action mais aussi sur les solutions alternatives ; par rapport à l'opinion publique, la faisabilité des propositions alternatives que nous avançons a eu du mal à convaincre.

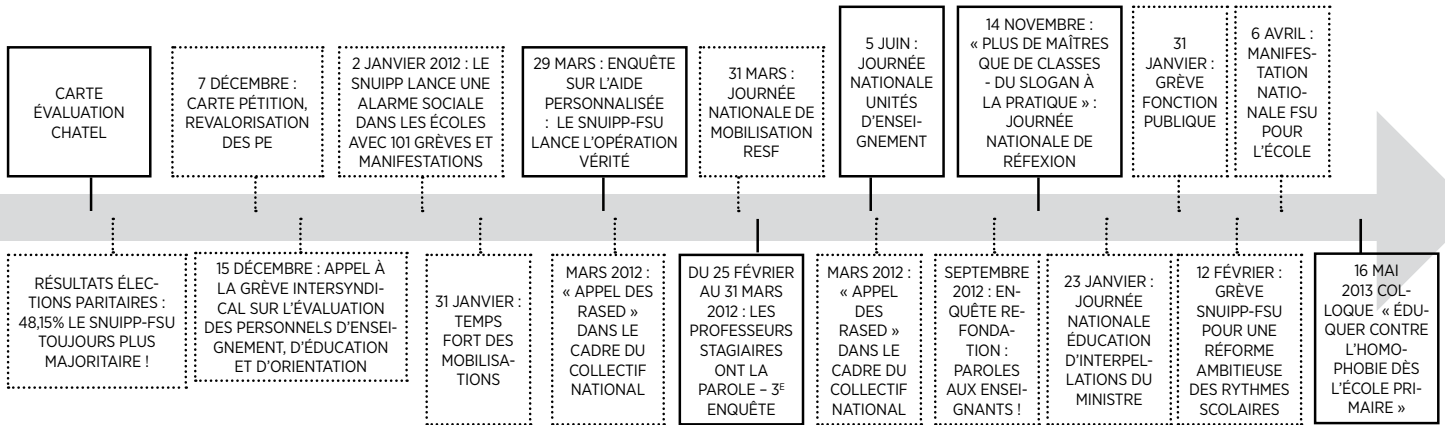
Parallèlement dans l'éducation, le SNUIPP-FSU a été fer de lance des batailles pour l'École mobilisant notamment sans relâche contre la logique insoutenable du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite et contre les réformes régressives qui se sont accumulées. Dès le début, nous nous sommes engagés dans des dynamiques unitaires d'actions notamment dans le cadre du collectif des 25 réunissant les organisations syndicales, les associations de parents, les lycéens, les étudiants et les mouvements pédagogiques. Avec la FSU, nous avons été, le plus souvent, à l'initiative des mobilisations, entraînant un arc unitaire large. Pour autant, nous avons aussi su agir seul, ou dans le cadre fédéral, chaque fois que nécessaire. Les réussites et le retentissement médiatique des grèves nationales, du rendez-vous national du 18 mai 2011 initié par le seul SNUIPP-FSU devant le ministère mais aussi des manifestations

articulées à des actions et grèves départementales, ont pesé et permis ainsi de gagner la bataille de l'opinion sur la question de l'école primaire. En révélant la fermeture de 1 500 classes du fait des suppressions de postes, mais aussi en portant la parole critique des enseignants sur les orientations éducatives du ministère de Chatel (enquêtes sur l'entrée dans le métier des PES, vérité sur l'aide personnalisée,) ou en mobilisant dans un cadre intersyndical large contre le projet de décret sur l'évaluation des enseignants. Le SNUIPP-FSU a mis le ministre au pied du mur. Ces actions ont installé dans l'opinion la nécessité d'une priorité au primaire, et ont conduit le nouveau ministre à abroger le décret sur l'évaluation des enseignants, à créer 1 000 postes à la rentrée 2012 puis à s'engager dans la Loi pour un plan pluriannuel de créations de postes. Cet investissement en direction du primaire marque une rupture mais restera insuffisant pour compenser les suppressions des dernières années et répondre à tous les besoins. Un engagement a été pris pour la reconstruction de la formation initiale des enseignants et pour la suppression de l'AP dans sa forme actuelle. Pour autant, beaucoup reste à faire pour redonner à l'école du souffle avec tous les moyens nécessaires pour une réelle transformation. Le SNUIPP-FSU doit être tenace pour que se concrétisent les engagements positifs pour le primaire et exigeant pour obtenir d'autres avancées solides.

L'année scolaire 2012 a aussi été marquée par le projet de réforme des rythmes scolaires dans le primaire se focalisant sur le retour à la semaine de 4,5 jours dans des conditions précipitées et insatisfaisantes pour la réussite des élèves et dégradant les conditions de vie personnelle et professionnelle des enseignants. Après un vote majoritaire défavorable au CSE puis au CTM, des actions départementales unitaires passant par la grève (Paris, Haute-Saône), le 12 février une grève nationale à l'appel



# [ RETOUR SUR TROIS ANNÉES ]



notamment du SNUIPP-FSU demandant le report de la réforme à 2014 et la réécriture du décret a été majoritairement suivie au niveau national. Ce jour-là et dans la période, nous ne nous sommes pas cantonnés au simple refus de toute réforme mais avons porté l'exigence d'une réforme des rythmes scolaires réussie pour tous les enfants sur tout le territoire. Nous avons demandé que toute modification n'intervienne qu'avec l'accord des enseignants au sein des conseils d'école. Nous avons aussi mis en lumière via une enquête internet renseignée par plus de 30 000 enseignants la réalité sur le temps de travail réel des enseignants des écoles, confortant notre revendication de baisse du temps de travail, ainsi que l'urgence de revaloriser les professeurs des écoles menant une campagne publique (4 pages, communiqué, pétition,...) sur le déclassement salarial des enseignants du premier degré. Ces initiatives ont sans doute conduit à la redéfinition des 108 heures avec la première reconnaissance de 24 heures annuelles supplémentaires mais insuffisantes pour la concertation ainsi que l'ouverture de discussions sur le salaire et la carrière des PE qui reste à concrétiser.

Afin de développer notre syndicalisme majoritaire, nous devons continuer d'avoir le souci constant de porter les préoccupations des personnels. Alors qu'il est parfois devenu difficile de rencontrer les collègues (AG moins fréquentés, droit au RIS restreint), il y a lieu de s'interroger aussi sur la manière de mener les débats et de les associer en permanence aux orientations du syndicat ainsi qu'à la définition des actions à construire. C'est un axe important de notre activité syndicale que de rassembler et débattre avec les personnels afin de construire avec eux un grand mouvement de masse pour la transformation du système éducatif et l'avancée de nos revendications.



se syndiquer  
Déterminés à changer la donne !  
pour en savoir plus  
[www.snuipp.fr](http://www.snuipp.fr)

**ENSEMBLE !**

# DES CONSULTATIONS DE LA PROFESSION « GRANDEUR NATURE »

## L'OPÉRATION « AVENIR DE L'ÉCOLE : PRENEZ LA PAROLE »

Le premier trimestre 2012 a été marquée par une campagne de rencontre des collègues via notamment le grand questionnaire Louis Harris : « Avenir de l'école : prenez la parole ». Nous avons été la seule organisation à s'engager dans cette démarche à l'heure où le ministère préparait la Loi de Refondation de l'école. Par un vrai travail de terrain (visite d'école, RIS, stage, ..), nous avons recueilli l'avis de plus de 24 000 enseignants sur leur vision du métier, leurs préoccupations professionnelles et leurs priorités pour transformer l'école. Nous avons ainsi concrétisé notre campagne lancée dès la rentrée « l'avenir de l'école : nous l'écrivons tous ensemble » poursuivie ensuite avec « transformer l'école oui, mais pas sans nous ».

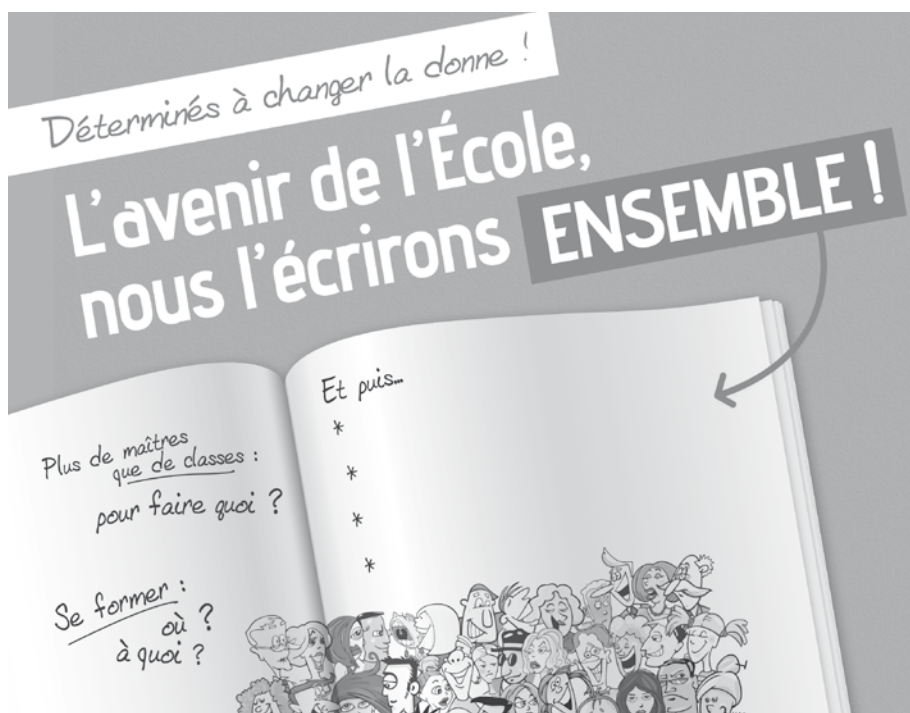
Très éloignés d'un supposé conservatisme, l'idée même de réformer l'école est plébiscitée. La réussite des élèves se joue avant tout pour eux dans ses dimensions pédagogiques et dans l'amélioration des conditions d'exercice du métier. L'idée même de transformer l'école paraît indispensable tant l'essence même d'un métier pourtant jugé passionnant est l'objet d'insatisfaction, voire même de souffrance du fait de conditions de travail fortement dégradées ces dernières années.

Cette campagne nous a permis de mettre en avant les leviers de la transformation de l'école qui ont été relégués au second plan à cause de la forte médiatisation de la réforme des rythmes scolaires. Elle montre la nécessité pour le syndicalisme de mener encore profondément les débats sur la transformation de l'école : polyvalence, plus de maîtres que de classes, scolarisation des moins de trois ans, lutte contre la difficulté scolaire, révision des

contenus d'enseignement, refonte de l'évaluation des élèves, travail en équipe, formation,...

## D'AUTRES CONSULTATIONS ENCORE

D'autres consultations ont été menées (PES, aide personnalisée, temps de travail, métier). Elles auront permis de porter la parole des enseignants dans leur diversité et leur complexité. Dans toutes ses formes, les consultations restent un moyen pour garder contact avec les collègues, pour initier des débats et éviter le piège du repli sur soi ou du refus à tout changement. A chaque étape, cela reste un moyen d'avancer dans notre réflexion, nos propositions et de construire de grandes mobilisations.



# LA TRANSFORMATION DE L'ÉCOLE EN DÉBATS

Enquêtes, colloques (évaluation, plus de maîtres que de classes), universités automne, publications (spécial maternelle, guide responsabilités, handicap), nous avons continué de produire de l'information et de la réflexion pour une transformation réussie de l'école. De la même manière, nous avons tenu deux conseils nationaux techniques (direction et fonctionnement de l'école, socle commun), ce qui nous a permis de mettre à jour de nouvelles questions en vue de se doter de nouveaux mandats.

## LE CHANTIER TRAVAIL

À côté de cela, nous avons initié un nouveau chantier en portant la focale sur la question sensible du travail enseignant. Malaise, souffrance, les maux ne sont pas nouveaux mais les phénomènes ne sont plus marginaux. Le problème vécu individuellement, est en fait celui d'un groupe professionnel mis en difficulté pour bien réaliser son travail et en l'occurrence, bien faire réussir leurs élèves. Cette nouvelle problématique d'un « travail empêché » a émergé avec d'autant plus de force que les conditions de travail se dégradent : suppressions de postes, liquidation de la formation professionnelle, les nouvelles prescriptions (programmes, évaluations...), demandes administratives inutiles et chronophages avec un contrôle tatillon de plus en plus pressant voire parfois virant au caporalisme. La signature d'une convention de recherche avec le CNAM a eu pour objectif de mieux analyser le poids de l'organisation du travail sur l'exercice du métier et de chercher les pistes pour « reprendre en main notre métier ». Il s'agit de regarder ce que permet et ce que produit un travail en équipe sous forme de collectif de travail débattant de son organisation du travail, de ses dilemmes et choix professionnels. Il s'agit d'identifier les critères d'un travail de qualité au service de la réussite des élèves et source d'amélioration au plan professionnel.

Une enquête présentée lors d'un colloque national, puis un film « une école, des élèves » interrogeant les questions du travail en équipe ont servi de supports pour l'organisation de réunions dans les départements. Ces initiatives ont permis de lancer des premières réflexions sur la thématique du travail. Deux collectifs sont aujourd'hui constitués et suivis par l'équipe nationale du SNUIPP-FSU en lien avec la section départementale et un cher-



cheur (Yonne, Bouches du Rhône). À partir de ce premier bilan, il y a sans doute lieu de s'interroger sur la manière de poursuivre ce chantier en y associant les équipes départementales et en se constituant un matériau solide pour notre discours et nos revendications syndicales.

## INFORMER LES ENSEIGNANTS

Durant ces 3 années, le SNUIPP-FSU a aussi revu ses principaux outils de communication. Un nouveau site a été inauguré en septembre 2010 avec l'ambition de fournir une actualité quotidienne sur l'école. Le rubricage permet d'aborder les questions éducatives, mais aussi de métier, de carrière, de société. La page d'accueil s'efforce de hiérarchiser l'information en fonction de l'actualité du syndicat (actions, communiqué de presse, enquête, dossier...)

En septembre 2011, FSC a également fait peau neuve en s'appuyant sur une enquête de lectorat avec l'objectif de moderniser la maquette et de multiplier les sujets d'actualités, de réflexions et de débats pour la transformation de l'école et les questions de société. Une lettre nationale électronique est également envoyée tous les 15 jours et lors d'une information urgente aux enseignants des écoles.

Pour s'adresser aux jeunes entrants dans le métier, nous avons aussi créé un site neoSNUIPP.fr qui depuis cette année bénéficie d'une lettre électronique ciblée. Son objectif est de fournir des ressources, des informations sur la formation et les droits des PES. Il s'agit aussi d'initier de créer des contacts entre le syndicat et les jeunes enseignants.

# Quels leviers pour transformer l'école et le métier ?

**A**ssurer la réussite de tous les élèves et lutter contre d'inacceptables inégalités scolaires corrélées aux origines sociales, impose de transformer l'école. Le défi de la refondation, qui ne découlera pas magiquement d'une loi, est d'actionner les différents leviers pour une école moins inégalitaire. La priorité à l'école primaire offre de nouvelles perspectives pour une meilleure prise en compte des élèves dès les premières étapes de leur scolarité.

Après des années de mépris du métier, d'asphyxie budgétaire et de gouvernance autoritaire conduisant à une dégradation des conditions de travail, les changements sur le terrain ne sont pas toujours visibles alors que les enseignants ont besoin de reconnaissance, de liberté professionnelle, et de soutien. Permettre aux enseignants de faire preuve d'inventivité et de créativité professionnelle, leur faire confiance et leur donner les moyens de bien faire leur travail au service de la réussite des élèves : une nouvelle étape pour une école qui doit aussi penser à la qualité de vie des élèves et des professionnels.

Cela passe obligatoirement par une politique volontariste en matière de postes, de formation, de recherche, de crédits, pour ne pas en rester aux bonnes intentions, et renvoyer aux enseignants, la responsabilité des difficultés des élèves et de l'école. Pour le SNUIPP-FSU la loi de refondation marque des avancées concernant les finalités de l'École, la priorité au primaire, la création d'un Conseil supérieur des programmes, la redéfinition des missions de l'école maternelle, la remise en œuvre d'une formation professionnelle initiale des enseignants, la programmation de 60 000 créations de postes en 5 ans pour l'Éducation. Pour autant, cette loi n'est pas une véritable loi de refondation, elle manque de rupture. Des aspects restent trop flous ou carrément absents : prise en charge de la difficulté scolaire, formation continue, éducation prioritaire, reconnaissance du métier enseignant... Concernant la formation des enseignants, le cadre contraint de la LRU marque aussi ce manque de rupture. Certains chantiers ont été ouverts, le SNUIPP-FSU y prend toute sa place. Le dossier des rythmes dont le SNUIPP-FSU a dénoncé le bricolage, aboutit à un report de la réforme à 2014 pour une majorité d'écoles.

## PARTIE A

### I - QUELLE ECOLE ?

#### I-1 Finalités de l'école

Le SNUIPP-FSU porte l'exigence d'une école pour tous les enfants et les jeunes jusqu'à 18 ans qui conjugue bien apprendre et bien-être. Les élèves doivent avoir l'assurance de recevoir un enseignement et une éducation pour devenir des citoyennes et des citoyens du XXI<sup>e</sup> siècle, capables de comprendre le monde et d'agir, de s'insérer socialement et professionnellement, d'apprendre tout au long de leur vie.

Selon les évaluations nationales ou internationales, notre système éducatif ne corrige pas les différences de résultats très largement corrélés aux écarts sociaux, il a tendance à les accentuer. Cette particularité se traduit par des reculs successifs de la place de la France dans les comparaisons internationales.

L'école maternelle a besoin d'un nouveau souffle. École à part entière, elle doit être adaptée aux besoins spécifiques des jeunes enfants (espaces, effectifs, matériel...), et tout particulièrement pour les moins de trois ans dont la scolarisation va être redynamisée. Acquisitions langagières, jeux, manipulations, découverte de l'autre sont nécessaires pour devenir élève

et aller vers les apprentissages scolaires. Les effectifs ne doivent pas dépasser 25 élèves par classe, 15 en TPS. Les enseignants, ATSEM et autres personnels doivent être formés aux spécificités de la petite enfance et travailler de concert, en alliance avec les familles, pour proposer un cadre favorable où les enfants puissent grandir sereinement.

A l'école élémentaire, les élèves doivent construire sur 5 années connaissances et compétences dans le cadre de l'acquisition d'une culture commune en prenant appui sur la maîtrise de la langue, en développant leur créativité et leurs capacités à communiquer et agir. Des programmes exigeants mais faisables, des effectifs ne dépassant pas 25 élèves par classe sont des conditions pour respecter les besoins.

Accueillant tous les élèves, le collège, doté d'horaires et de programmes nationaux, doit donner à tous les élèves la possibilité de poursuivre, avec succès, leurs études dans l'une des 3 voies du lycée. Pour mieux prendre en compte la diversité des élèves, le collège doit être modifié (méthodes d'apprentissage, nouvelles matières, conditions d'étude, pratiques pédagogiques, rythmes, place des enseignements adaptés, amélioration de la mixité sociale...)



Les entrées en maternelle, au CP comme au collège doivent être mieux accompagnées et permettre aux élèves de s'approprier progressivement des espaces et des temps scolaires, des modes de travail, des attentes scolaires différents. Pour cela, des échanges réguliers entre enseignants sont indispensables sans remettre en cause les statuts et spécificités de chacun, notamment entre premier et second degré. Le temps nécessaire à l'élaboration de projets communs doit être reconnu.

**Quel serait le cadre permettant au mieux ces collaborations ?**

## I-2 Contenus et parcours scolaires

Pour le SNUIPP-FSU, le socle de 2005 et les programmes 2008 étaient l'un comme l'autre marqués par des conceptions rétrogrades et inégalitaires. Une nouvelle définition des savoirs indispensables est nécessaire pour viser à la réussite et à la poursuite d'études pour tous. Pour le SNUIPP-FSU qui en avait fait la demande, c'est au conseil supérieur des programmes, autorité indépendante, de définir les contours des savoirs que la nation garantit à tous, les contenus d'enseignement étant un bien culturel commun dont la déclinaison doit être ambitieuse. La double prescription « socle-programme » pose problème, tant pour les élèves que pour les enseignants. L'articulation doit être pensée pour ne pas aboutir à une surcharge de travail pour les enseignants et avoir du sens pour les élèves et la communication aux familles.

Les programmes de 2008, très contestés, dont le SNUIPP-FSU a dénoncé dès le départ le caractère trop lourd et mécanique, doivent être réécrits, en assurant ambition, cohérence et progressivité. Elaboré avec transparence, ils devront prendre en compte les avancées de la recherche mais impliquer également les savoirs pratiques du métier. Les enseignants doivent être consultés. Les programmes du primaire doivent être clarifiés, rendus lisibles et donner toute sa place à la culture commune. Il faudra veiller à ce qu'ils donnent une place ambitieuse à tous les enseignements : certains doivent être repensés et d'autres retrouver toute leur place notamment l'enseignement artistique et scientifique.

L'enseignement en langues régionales, notamment bilingue, doit être reconnu et développé dans les régions concernées.

**Les programmes doivent-ils être conçus comme des outils professionnels à destination des enseignants ou lisibles par tous ? Quelle place pour des documents d'accompagnement ? La définition des contenus doit-elle comporter des repères annuels : est-ce compatible avec la notion de cycle ?**

Le projet de loi d'orientation prévoit une redéfinition du socle en un socle commun de connaissances, de compétences et de culture. Pour le SNUIPP-FSU, l'école doit doter tous les élèves d'une culture commune qui fasse sens pour les élèves, en rupture avec la logique du socle commun de la loi Fillon et de ses outils, en particulier son LPC qui doit être abandonné. Si la notion de culture est désormais intégrée, le SNUIPP-FSU sera vigilant : la définition de ce que nul ne doit ignorer ne doit pas institutionnaliser une différenciation des objectifs ou des enseignements selon les élèves mais porter une nouvelle ambition pour tous.

Les cycles sont réaffirmés dans le projet de loi de « refondation ». Le SNUIPP-FSU a salué le recentrage du cycle 1 sur l'école maternelle ; cela demandera de repenser l'entrée au cycle 2. La création, annoncée, d'un cycle CM2-6e ne doit pas remettre en cause les spécificités de l'élémentaire et du collège ni constituer l'amorce de la mise en place d'une école du socle ni d'une déréglementation des statuts. Pour autant l'amélioration de cette transition nécessite la mise en œuvre d'un travail commun des équipes enseignantes des deux niveaux d'enseignement.

**Quelle forme faut-il lui donner ? Quel peut être un découpage pertinent pour l'école élémentaire ?**

Le gouvernement s'est engagé à rompre avec une conception d'évaluation/sanction. Des évaluations plus positives au service de la réussite des élèves doivent être élaborées ainsi que leur communication aux parents. Evaluations du système, sur échantillons, et évaluation des élèves doivent être distinguées. Une nouvelle réflexion sur la forme de ces outils doit être lancée.

**À quel moment de la scolarité doit-on envisager des évaluations nationales ? A quel moment de l'année ? Quels outils pour les équipes ? Comment relancer la réflexion sur les notes, les classements ?**

Amener tous les élèves à la maîtrise des savoirs et des nouvelles compétences à construire et à développer est un vrai défi. Dans un monde en rapide évolution, l'école doit aider tous les élèves à apprendre, à penser le monde et le dire, à exercer leur esprit critique, à s'ouvrir au monde, à organiser et donner du sens aux savoirs accessibles partout et en tous lieux. L'éducation s'inscrit dans un champ de valeurs avec des repères, permettant ainsi aux élèves de développer leurs capacités de réfléchir, d'agir, de se déterminer sur des choix de société notamment en direction des aspects environnementaux ou éthiques, s'émanciper des déterminismes sociaux (liés au genre, à l'origine...). Intégrer les nouvelles technologies aux pratiques de classe pour permettre à tous les élèves d'accéder à un usage réflexif des outils de leur temps fait aussi partie des éléments de culture commune.

**Quelle place aux « éducations à... » ?**

Notre école est stressante : les élèves français sont parmi ceux qui disent se sentir le moins bien à l'école, qui manifestent le plus de craintes de se tromper. Améliorer le climat scolaire, rendre l'école plus accueillante et plus bienveillante, cela demande de prendre en compte de nombreux paramètres (locaux, matériel, classes à effectifs réduits, aides, ressources multiples, enseignants et personnels en nombre suffisant, attentifs et qualifiés). Cela passe aussi par donner du sens à l'activité scolaire des élèves qui est un facteur déterminant pour le climat des écoles. La formation des enseignants doit favoriser la mise en œuvre de pédagogies coopératives pour mieux impliquer les élèves dans les apprentissages, prendre en compte les phénomènes de conflits et de harcèlement, l'appropriation de règles du vivre-ensemble...

Le concept de morale laïque, mis en avant pour promouvoir les valeurs citoyennes par le ministre de l'Éducation, devrait se traduire par un « enseignement moral et civique ». Pour le SNUIPP-FSU, à l'opposé d'une vision dogmatique ou d'un ordre moral, cet enseignement doit favoriser le respect des autres, l'apprentissage du vivre-ensemble et la construction d'un esprit critique.

**Comment prendre en compte la parole des élèves et organiser l'apprentissage de la vie démocratique ? Comment promouvoir les dispositifs qui peuvent exister leur permettant d'être acteurs de la vie de l'école ? Doit-on instaurer une instance comme un « Conseil de vie d'école » avec des délégués de classe ?**

## RYTHMES

Depuis 2008 la concentration sur 144 journées de 6 heures minimum, la mise en place de l'A.P., associées à la mise en œuvre de programmes trop lourds, ont déstabilisé la vie des écoles, accru la fatigue des élèves et enseignants, et rendu encore plus difficile le travail d'équipe et les relations aux familles. Une réforme est nécessaire qui doit penser dans la globalité les temps de l'enfant et articuler journée, semaine et année mais aussi temps scolaires, péri et extra scolaires de qualité.

Elle met alors en jeu de nombreux acteurs et suppose une concertation approfondie

associant étroitement les enseignants. Si de nombreuses décisions doivent se régler au niveau local (durée de la pause méridienne, organisation du temps périscolaire...), cela doit s'inscrire dans un cadre national. Celui-ci doit fixer le nombre d'heures de classe annuel et hebdomadaire, le nombre de semaines travaillées sur l'année...

Une réforme des rythmes scolaires doit concilier réussite des élèves et amélioration des conditions de travail des enseignants en lien avec leurs obligations de service.

*Quelles propositions le SNUIPP-FSU doit-il mettre en avant ? L'alternance 7 semaines de classe, 2 semaines de congés ? 1, 2 ou 3 zones pour les vacances d'hiver et de printemps ? Zonage des vacances d'été ? Nombre d'heures annuelles pour les élèves ? Nombre de semaines dans l'année ? Nombre de jours dans la semaine ? Durée de la journée de classe ? Possibilité de dérogation ?*

## II - DE NOUVELLES CONDITIONS D'EXERCICE DU MÉTIER

### II-1 Un métier de plus en plus complexe

De nombreuses évolutions ont marqué l'école et le métier d'enseignant. Aux attentes légitimes, de plus en plus fortes, de la société et des familles vis à vis de la réussite de tous les élèves, s'est ajouté un brouillage des finalités de l'école par de nombreuses injonctions, très éloignées des valeurs et savoirs professionnels des enseignants. La quasi disparition de la formation initiale et continue et les discours de dénigrement du métier ont contribué à une perte de repères. La nature des évaluations nationales depuis 2008 a accru le malaise, la pression, voire la compétition. Le sentiment de surcharge de travail sans utilité pour la réussite des élèves est augmenté par l'accumulation de demandes administratives de plus en plus chronophages. Les démarches d'appropriation collective des savoirs ne s'opposent pas avec la nécessaire différenciation, ce qui demande de varier les organisations pédagogiques. Pour y parvenir, la formation professionnelle est un élément incontournable. La baisse des effectifs et la réflexion sur de nouveaux dispositifs permettant de mieux prendre en charge ces différents aspects du métier sont également nécessaires.

Les écarts entre les exigences et le peu de ressources fournies aux enseignants sont renforcés par le fait d'un exercice encore très solitaire du métier. Le développement de savoir-faire nécessite du travail collectif dans le cadre professionnel.

Le besoin de polyvalence s'est accru au niveau disciplinaire (numérique, langues vivantes - étrangères et régionales-, éducation au développement durable...), avec des exigences didactiques plus précises dans toutes les disciplines (langage, sciences, etc.). Pour le SNUIPP-FSU, une des réponses se trouve dans la polyvalence d'équipe qui doit permettre d'apporter à tous les élèves une meilleure qualité des enseignements.

Formation, coordination, référent, médiation, aides spécialisées, direction... La multiplication des fonctions implique l'existence, dans l'école, de personnels et d'enseignants formés à différentes fonctions et travaillant en équipe.

Meilleure réponse aux besoins des élèves, polyvalence d'équipe, plus de maîtres que de classes, équipes pluriprofessionnelles, tout ceci exige de sortir du rapport un maître - une classe.

### II-2 Plus de maîtres que de classes

Levier de transformation du métier, ce dispositif peut permettre de travailler à deux dans la classe, de faire varier l'effectif des groupes, diversifier les dispositifs d'apprentissage, décroïsonner, renforcer la polyvalence d'équipe, prendre le temps de préparer une activité plus ambitieuse, rencontrer des partenaires, travailler avec les familles, sortir de l'école en petit groupe...

Revendication forte du SNUIPP-FSU, le « plus de maîtres que de classes » a été inscrit dans la loi et décliné par circulaire pour de premières mises en œuvre à la rentrée 2013 qui s'avèrent compliquées dans un contexte de carte scolaire tendu. 7 000 postes doivent y être alloués sur 5 ans. Si ces moyens ne permettront pas à toutes les écoles d'en bénéficier, il faut réfléchir à la mise en œuvre partout où cela est possible. Permettre de sortir de l'exercice solitaire du métier et laisser toute sa place à l'innovation, élaborer des nouveaux projets et scénarii pédagogiques en équipe sont les principaux enjeux du dispositif. Il faut également outiller les équipes pour qu'elles puissent prendre du recul et évaluer leurs nouvelles pratiques, et envisager accompagnement, formation continue, recherches-action...

L'affectation de ces maîtres ne peut être proposée en lieu et place d'une ouverture de classe ou en compensation d'une fermeture. Elle ne se substitue pas aux aides spécialisées des personnels de RASED qui gardent toutes leurs spécificités et leur nécessité.

*Comment définir le travail du maître supplémentaire ? Quel accompagnement des équipes ? Ce moyen supplémentaire peut-il également permettre de réfléchir concrètement à une déconnexion du temps de service des enseignants des horaires des élèves pour un abaissement du temps de travail des enseignants sans réduction du temps élève ?*

## II-3 Travail en équipe

Le travail en équipe est un levier pour améliorer les pratiques professionnelles tout autant que l'efficacité du système éducatif. Il doit permettre aux enseignants de reprendre la main sur leur métier, diminuer le stress et le sentiment de « mal faire » son travail. Un cadre doit être défini, précisant les temps, espaces et objets de travail comme les modalités de formation et d'accompagnement, tout en laissant un large espace de liberté aux équipes. Les équipes doivent pouvoir élaborer sereinement projet d'école, travail de cycle, liaisons entre niveaux et leurs déclinaisons concrètes.

« Un maître – une classe » n'est plus le modèle exclusif de fonctionnement, notamment par la mise en place d'une polyvalence d'équipe. Prendre en charge la difficulté scolaire ne peut pas non plus, entre autre, rester aujourd'hui du ressort exclusif de l'enseignant de la classe, mais relève de la responsabilité collective de l'équipe. De même, la vie dans l'école doit répondre à une cohérence éducative qui nécessite un travail en équipe afin de garantir une bonne prise en charge du « vivre ensemble », que ce soit dans les relations aux familles comme dans les réponses apportées aux élèves.

**Comment améliorer le travail en équipe ? Faut-il envisager cette dimension dans la formation ? Le projet d'école doit-il être redéfini pour être un véritable support au travail en équipe ?**

# III - FORMATION INITIALE ET CONTINUE

La mastérisation devait répondre au besoin d'élever le niveau de qualification et de professionnaliser les professeurs d'école avec l'exigence de savoirs de haut niveau. Après la réforme catastrophique mise en place par Xavier Darcos, la loi de refondation affiche une volonté de rétablir une véritable formation professionnelle avec la création des Espe.

Toutefois, sa mise en œuvre n'est pas complètement satisfaisante : manque de concertation et absence de garantie de moyens de fonctionnement et de cohérence nationale de la formation. Le schéma proposé, s'il fait accéder un an plus tôt dans leur cursus les étudiants au statut de fonctionnaire, ne permettra pas de garantir une formation intégrée de qualité et de répondre aux exigences universitaires d'un niveau M2.

Pour le SNUIPP-FSU, cette nouvelle réforme doit garantir une formation de qualité, progressivement professionnalisante, reconnue par un M2 et répondant aux exigences universitaires. Le SNUIPP-FSU porte un projet de formation initiale de la licence à l'année de T1 à mi-temps. Les ESPE doivent avoir des garanties en terme de moyens et de capacité à développer une formation initiale, professionnalisante et continue de qualité.

Depuis trois ans, certaines académies n'ont pas un vivier suffisant de candidats au concours. La baisse du nombre de candidats s'explique, certes, par la baisse du nombre de postes au concours et par les conditions difficiles d'entrée dans le métier.

Mais, au-delà, le métier d'enseignant des écoles souffre-t-il d'un problème spécifique d'attractivité ?

Le dispositif d'Emplois d'Avenir Professeur, qui s'adresse à des étudiants d'origine modeste, constitue une première reconnaissance de la nécessité de démocratiser l'accès aux métiers de l'enseignement ; pour autant, il ne peut pas être considéré comme un pré-recrutement donnant droit à un meilleur statut.

## III-1 Les contenus de formation

La formation doit répondre à l'exigence d'une formation disciplinaire et scientifique de haut niveau, qui soit progressivement professionnalisante.

Le cahier des charges de la formation doit consacrer un volume horaire permettant une formation professionnelle réflexive qui articule mises en stage et analyses de pratique, s'appuyant sur la recherche en éducation. Ce cahier des charges doit intégrer les dimensions :

- ✎ disciplinaires (connaissances des disciplines scolaires)
- ✎ didactiques et pédagogiques (transmission des connaissances)
- ✎ de recherche (capacité à approfondir les compétences enseignantes)
- ✎ du développement de l'enfant (cognitif, psychologique, affectif)
- ✎ institutionnelles (connaissance du système éducatif, de l'environnement social et familial...)
- ✎ éthiques (valeurs de l'école publique, laïcité)

L'accès à la recherche et aux innovations doit permettre de prendre en compte la diversité des situations scolaires. La polyvalence des enseignants du primaire doit être prise en compte dans les masters MEEF qui doivent proposer des dominantes de formation.

**Quels contenus de formation peuvent permettre de véritablement former à un métier de conception, d'analyse pour répondre aux problématiques complexes, notamment pour les élèves en difficulté ?**

## III-2 Les parcours de formation

### III-2-1 PRÉ-RECRUTEMENTS

Avec le triple objectif d'attirer à nouveau les étudiants, de sécuriser leur parcours et de démocratiser l'accès au métier, le SNUIPP-FSU réclame des pré-recrutements conférant un statut d'élèves professeur et un système d'aides (allocations d'étude, bourses sur critères sociaux, accès au logement, crèches,...) permettant d'assurer l'autonomie financière et ainsi la mixité sociale des recrutements.

**A quels moments situer les pré-recrutements dans le cursus ? selon quelles modalités ? sous quelles conditions ?**

### III-2-2 CONCOURS

Le concours de recrutement doit s'inscrire dans une formation intégrée, avec une articulation réfléchie entre formation disciplinaire, didactique et professionnelle, répondant aux exigences d'une formation de qualité en lien avec la recherche. Les éléments de professionnalisation doivent être présents dans toutes les épreuves et être articulés avec l'évaluation des connaissances disciplinaires.

Tous les prérequis exigés doivent être intégrés dans la formation.

### III-2-3 STAGE FORMATION INTÉGRÉE

Les stages (observation, pratique accompagnée : PRAC, responsabilité) doivent prendre place progressivement dans le cursus de formation. Les temps de préparation et d'analyse de pratiques doivent être intégrés au cursus de formation. Les stages en PRAC doivent être menés chez des PEMF. PEMF et professeurs des ESPE doivent être les garants du caractère formateur des stages. En aucun cas des étudiants ne doivent être en responsabilité de classe.

**Comment concilier logique de formation et questions de statut ?**

### III-2-4 ÉVALUATION/VALIDATION

Un référentiel de formation doit définir nationalement les compétences attendues pour l'évaluation des stagiaires, qui doivent en avoir connaissance.

La responsabilité de l'évaluation doit être confiée à des équipes plurielles.

### III-2-5 L'ENTRÉE DANS LE MÉTIER

L'entrée dans le métier doit se faire de façon progressive. L'année de PES doit se faire en alternance avec un temps de formation conséquent. L'année de T1 doit également avoir du temps consacré à la formation, afin de continuer de construire des compléments didactiques et disciplinaires, et d'analyser ses pratiques avec des professeurs d'ESPE, encadrés par des maîtres formateurs et des conseillers pédagogiques. Un modèle de formation intégrée doit articuler une logique d'enseignement de savoirs constitués et une logique de formation autour des pratiques. Il doit également répondre aux exigences universitaires et de recrutement.

Un modèle de formation intégrée doit articuler une logique d'enseignement de savoirs constitués et une logique de formation autour des pratiques. Il doit également répondre aux exigences universitaires et de recrutement.

**Quel continuum de formation permettrait de répondre à ces principes ? Quelle articulation doit s'effectuer entre durée et contenu du parcours de formation d'une part, et place du concours et nature des épreuves d'autre part ? Comment poursuivre le travail d'élaboration mené au niveau FSU ?**

## III-3 ESPE

Elles doivent assurer une formation professionnelle universitaire adossée à la recherche, qui garantisse une qualification élevée des enseignants dans tous les domaines (disciplinaire, didactique, pédagogique et éthique). Ces écoles doivent porter une politique ambitieuse de développement de la recherche en éducation et de généralisation de la formation continue, afin d'irriguer au mieux les pratiques. Elles doivent maintenir un site dans chaque département. Les ESPE doivent fonctionner avec des équipes pluri-catégorielles de formateurs comprenant un nombre significatif de formateurs issus du premier degré pour assurer en particulier la formation des PE. Leur budget doit être garanti et suffisant pour pouvoir assurer l'ensemble de leurs missions. Les ESPE doivent se donner un fonctionnement démocratique, avec une majorité de représentants des personnels, des usagers en formation initiale et continue et des formateurs, y compris du premier degré, dans les instances.

## III-4 Une formation continue et l'accès aux travaux de la recherche

Elle doit permettre de développer des compétences de réflexivité, de réactualiser ses connaissances, d'acquérir de nouvelles compétences techniques (TICE, LVE...), de s'enrichir des regards d'autres professionnels dans le cadre de formations conjointes, mais aussi d'accéder à une mobilité professionnelle. Elle doit s'inscrire dans une continuité avec la formation initiale et ne peut se réduire à de la formation à distance.

L'offre doit être diversifiée et s'appuyer sur des ressources multiples (IFE, centres académiques, mouvements pédagogiques...) pour répondre aux besoins individuels et institutionnels, sur le temps de service et sur la base du volontariat accessible à tous les enseignants, y compris spécialisés. Elle doit permettre de développer des formations qualifiantes.

La formation continue doit être complétée par le DIF qui ne doit pas se substituer à elle.

Les formations spécialisées sont à conforter (contenus, potentiel de formateurs...) et le nombre de stagiaires doit permettre de répondre aux besoins.

## III-5 Les formateurs

Les PEMF doivent avoir les moyens d'assurer leurs missions. Le SNUIPP-FSU revendique un réel tiers temps de décharge de classe pour leur permettre d'intervenir en formation initiale (dans le cadre des ESPE) et continue (tutorat, et autres missions de FC). Ils doivent bénéficier d'un temps spécifique dédié à la recherche pédagogique. Ils doivent être intégrés aux équipes pluricatégorielles de l'ESPE. Pour répondre à l'exigence d'une formation intégrée s'appuyant sur l'analyse réflexive des gestes du métier, les PEMF doivent pouvoir travailler en équipe notamment au sein d'écoles d'application. Le nombre des PEMF doit garantir un maillage du territoire en assurant une représentation de la diversité des terrains d'exercice du métier (RAR, RRS, rural, maternelle...)

Les missions des conseillers pédagogiques doivent être prioritairement orientées vers les nouveaux enseignants titulaires, la formation continue et l'accompagnement des équipes. Les maîtres d'accueil temporaire (MAT) ne doivent pas se substituer aux IPEMF.

Une préparation au CAFIPEMF doit être organisée sur le temps de service, comporter des contenus de recherche universitaire et permettre d'accéder à une certification universitaire qualifiante. La mise en œuvre d'une formation de formateurs dans l'ESPE, associée à des dispositifs de VAE, doit leur permettre d'obtenir un master professionnel validant leurs compétences et leur qualification. La prise en charge des coûts de VAE et de formation universitaire doit être étudiée. Les enseignants des écoles doivent pouvoir postuler à des emplois de formateurs dans les ESPE sur la base de leurs diplômes universitaires et de leur expérience professionnelle : les spécificités du métier de professeur d'école nécessitent un vivier de formateurs à même d'assurer une formation en prise avec le métier.

# IV - UNE ÉCOLE DE LA RÉUSSITE DE TOUS QUI RÉPOND AUX BESOINS ÉDUCATIFS DES ÉLÈVES : PRÉVENIR ET DÉPASSER LES DIFFICULTÉS, SCOLARISER TOUS LES ENFANTS

Qu'un cinquième des élèves soit réputé en difficultés importantes dès la fin du primaire interroge l'école sur sa capacité à prendre en compte l'ensemble des besoins éducatifs de tous les élèves.

Les élèves subissent les inégalités sociales, les difficultés économiques, des environnements dégradés, et les aléas des vies familiales, avec des répercussions sur leur scolarité. L'école doit prendre en charge les besoins éducatifs de tous les élèves, qu'ils soient en situation de handicap, nouvellement arrivés en France, non francophones ou de famille gitane ou roms...

La politique de réduction de moyens et les orientations des politiques éducatives des dernières années ont dégradé les réponses que l'école pouvait apporter à la prise en charge des besoins des élèves. Qu'elles soient de type pédagogique ou de type médical, ces réponses ont notamment été envisagées en marge du fonctionnement des classes (aide personnalisée, stages de remise à niveau) ou à l'extérieur de l'école.

**Quels sont les critères de distinction des difficultés dites légères ou moyennes et des grandes difficultés au sein de l'école ? La grande difficulté n'est-elle pas la résultante de difficultés passagères non résolues ? Le recours croissant à des définitions et remédiations médicales de certaines difficultés d'apprentissage (les « dys ») et de comportement n'est-il pas dû en partie à la disparition des RASED et plus généralement à l'absence de ressources propres à l'école capables d'apporter une réponse efficace ? Comment concevoir une organisation et des pratiques qui préviennent les difficultés plutôt que de les « traiter » ? La précocité de la réponse dès l'apparition d'une difficulté n'est-elle pas de première importance ?**

Le redoublement, réputé injuste socialement et inefficace, comme réponse aux difficultés n'apparaît plus aujourd'hui comme pertinent.

**Comment construire des parcours scolaires cohérents ? Et quelle poursuite dans la scolarité ?**

La situation des enseignements généraux adaptés que sont les SEGPA et les EREA est aujourd'hui complexe du point de vue des orientations en amont des élèves (fonctionnement des CDOEA, place des CDA) mais aussi en aval (déficit de formations qualifiantes dans les lycées professionnels aux niveaux CAP-BEP, disparition de champs professionnels dans les SEGPA). Si, dans la plupart des départements, le potentiel de prise en charge des élèves en grande difficulté dans ces structures identifiées dans le second degré est demeuré, les SEGPA ont été fragilisées ces dernières années par les restrictions de moyens et les réorganisations qui les ont accompagnées ainsi que par l'absence d'un pilotage national.

Pour le SNUIPP-FSU, prendre en compte les situations scolaires pour permettre à tous les jeunes d'avoir leur place à l'école pour y apprendre, pour vivre et réussir ensemble est nécessaire et urgent. C'est au sein de l'école que les difficultés scolaires doivent être prévenues et résolues. Cela passe aussi par une réflexion de fond sur la conception d'une école inclusive.

Certes tous les besoins éducatifs particuliers ne trouvent pas obligatoirement de réponses au moyen de l'adaptation et de l'« accessibilité pédagogique » : des compensations sont parfois nécessaires mais elles ne doivent pas conduire à faire l'impasse sur les modifications indispensables de l'environnement scolaire. Quand la scolarisation en milieu ordinaire ne peut être assurée, tous les enfants et les jeunes doivent bénéficier d'un enseignement de qualité avec des enseignants formés.

Pour le SNUIPP-FSU, il est nécessaire de mobiliser une multiplicité de réponses qui recouvre les champs de la difficulté scolaire et de la scolarisation des élèves en situation de handicap autour de 3 axes :

- ✎ la formation : formation initiale et continue, pratiques professionnelles et dispositifs pédagogiques/didactiques adaptés, lien avec la recherche ;
- ✎ la coopération des différents professionnels (enseignants spécialisés et psychologues scolaires des RASED, enseignants spécialisés pour le handicap, en FLE, médiateurs du CASNAV mais aussi personnels de santé scolaire, de travail social et d'accompagnement éducatif) et la collaboration au sein d'équipes pluri professionnelles avec les partenaires concernés ;
- ✎ les conditions du travail en équipe.

En ce qui concerne plus particulièrement la scolarisation des élèves en situation de handicap, les ambitions de la loi de 2005, si elles se traduisent positivement en chiffres, n'ont pas connu les conditions d'une réalisation qualitative : insuffisance d'enseignants référents et d'enseignants spécialisés formés à disposition des élèves et des écoles, absence de révision du cadre des formations spécialisées, inégalité des conditions d'élaboration et de réalisation des PPS... Les deux grands enjeux de la période - la professionnalisation des AVS et la mise en place de la coopération avec les secteurs sanitaire et médico-social - n'ont pas été réalisés.

Ainsi l'organisation d'un véritable service public de l'accompagnement (coordination, pilotage, formation) reste à construire.

Quant à la mise en place des unités d'enseignement au sein des établissements et services médico-sociaux, elle s'est souvent faite au détriment des personnels, notamment pour les coordonnateurs pédagogiques.

**Comment mieux reconnaître la place du projet pédagogique et de l'équipe des enseignants dans les établissements et services ? Quelles sont les conditions de mise en œuvre d'une scolarité partagée avec l'école ordinaire ?**



## RASED

Depuis 1990, les RASED ont été conçus pour prévenir les difficultés scolaires et adapter les réponses aux besoins des élèves et des écoles le plus tôt possible pour éviter que des difficultés passagères ne se cristallisent ou encore que des difficultés importantes ne s'installent de manière durable. Les interventions en lien avec les équipes des écoles visent à favoriser de meilleurs apprentissages, mais aussi un mieux-être dans l'école. Cette définition a été confirmée dans les circulaires de 2002 et non remise en cause dans celle de 2009.

Depuis plusieurs années, les RASED ont été confrontés à :

- la recherche par les parents mais aussi par les professionnels, y compris les enseignants, de solutions aux difficultés

dans le domaine médical, voire du handicap. En ce sens ne faudrait-il pas interroger plus la notion de « troubles spécifiques des apprentissages » ?

- la diminution régulière des postes, qui s'est fortement accélérée en 2008-2009 avec la mise en place de l'aide personnalisée ;
- la remise en cause de leurs missions et de leur professionnalité par l'institution.

Pourtant les RASED participent de la démocratisation de l'école, surtout pour les élèves des milieux populaires car ils ne renvoient pas aux élèves et aux familles la responsabilité de l'échec. Les RASED ont largement évolué au fil du temps pour mieux assurer leurs missions et ils continuent à le faire. Ces évolutions doivent être réfléchies et accompagnées non pas dans un but

d'économie de moyens mais pour mieux répondre aux besoins et aider les écoles. Et ce, alors que le ministère a annoncé des travaux de réflexion sur l'ensemble des dispositifs d'aide dans et hors de l'école.

*Quelles évolutions professionnelles ? Médiation avec les parents ? Dimension de soutien aux équipes enseignantes ? Comment garantir une proximité avec les écoles et notamment quels modalités de travail en équipe au sein des écoles ? Pourquoi pas des dispositifs similaires dans le collège ? Quels modes de collaboration avec les dispositifs sociaux et de soin ? Quel partage entre repérage et analyse des difficultés d'une part et aide directe d'autre part ? Le partage entre difficulté et handicap ne doit-il pas être redéfini, à quel niveau ?*

## PARTIE B

# V - QUELLES RELATIONS ENTRE L'ÉCOLE ET SES PARTENAIRES ?

Familles, associations, collectivités jouent des rôles complémentaires dans l'éducation, qui n'est pas du domaine exclusif de l'école. Pour autant, c'est d'abord à l'école que doit se construire l'essentiel de la réussite scolaire. Seul le service public d'éducation, par son caractère obligatoire, national et gratuit, est à même de garantir à tous les jeunes indépendamment de leur milieu d'appartenance (social, géographique...) le même droit à l'éducation. Mais pour cela, il doit disposer de tous les moyens nécessaires à l'ensemble de ses missions.

## V-1 Relations avec les familles

L'enfant a besoin de la cohérence des différents adultes qui s'occupent de lui. Il faut instaurer un climat de confiance avec toutes les familles, notamment celles qui sont le plus éloignées de la culture de l'école. Dès l'entrée en maternelle, il faut aider tous les parents à accompagner posi-

tivement la scolarité de leur enfant. Au-delà des obligations institutionnelles (réunions d'information, transmission des résultats des élèves, Conseils d'école...) les enseignants mettent en place de nombreux dispositifs pour améliorer les liens avec les familles (rentrées échelonnées, rencontres, accompagnement des sorties scolaires, journées portes ouvertes, expositions de travaux d'élèves, ateliers avec des parents...).

Mettre en place coéducation, alliance avec les familles nécessite des formations initiales et continues en déontologie, psychologie, sociologie. Des formations mixtes avec d'autres professionnels (Atsem, enseignants du second degré) sont également souhaitables. Accompagnement des équipes, espaces pour accueillir les familles, reconnaissance du temps à ces échanges doivent être pensés.

*Quels autres leviers envisager pour améliorer les relations avec les familles ?*

## V-2 Les collectivités territoriales et les projets éducatifs de territoire

La réussite scolaire, sociale, professionnelle, nécessite un bagage culturel important, que l'école ne peut apporter seule, ce qui implique de travailler en complémentarité avec d'autres temps éducatifs.

Pour autant, c'est d'abord à l'École que doit se construire l'essentiel de la réussite scolaire. Seul le service public d'éducation, par son caractère obligatoire, national et gratuit, est à même de proposer à chaque jeune indépendamment de son milieu d'appartenance (social, géographique, ...) des programmes et des modalités de scolarisation similaires. Mais pour cela, il doit disposer de tous les moyens nécessaires à l'ensemble de ses missions.

Il faut donc réfléchir à l'articulation de ceux-ci avec l'école et travailler à la complémentarité avec les collectivités locales, les mouvements d'éducation populaire et le tissu associatif, dans le respect des champs de compétence et des missions de chacun.

Le périscolaire ne doit pas faire « l'École à la place de l'École ». Les activités périscolaires, sportives, culturelles, artistiques, dispensées par la collectivité territoriale ne doivent pas se substituer aux obligations de l'Etat pour ce qui relève des contenus d'enseignements.

Si les PEDT (projets éducatifs territoriaux) peuvent proposer un enrichissement culturel propice à la démocratisation et permettre d'apporter un cadre et une réflexion sur l'organisation et les contenus des temps périscolaires, il serait inacceptable que ceux-ci soient proposés de façon très diverse et inégalitaire sur le territoire en fonction des choix politiques ou des moyens des collectivités.

Afin de réduire ces inégalités et de permettre des temps éducatifs de qualité, le SNUIPP-FSU revendique une politique publique de l'État, de soutien et de développement de ces projets, disposant d'un budget et d'un fonds de péréquation pour remplir correctement les missions avec

des personnels formés et qualifiés, plutôt que de baisser le taux d'enca-drement et le niveau de qualification pour les activités périscolaires comme vient de le décider le gouvernement.

Pour le SNUIPP-FSU, la mise en place de concertations entre les ensei-gnants et les partenaires de l'École peut contribuer à améliorer cette complémentarité éducative, à mieux articuler temps scolaire et temps périscolaires et permettre ainsi un enrichissement pour les élèves. Du temps doit être dégagé pour cela et pour la formation des différents acteurs.

**Comment ces temps doivent-ils être organisés ? Par qui ? Quel rôle pour le conseil d'école ? Quelle harmonisation possible au niveau d'un territoire ? Qui détermine le périmètre du territoire concerné ? Quelle intervention syndicale pour garantir des financements permettant des activités de qualité sur tout le territoire ?**

## V-3 Les associations

Les mouvements complémentaires laïques de l'école, notamment regroupés au sein du CAPE ou encore de la JPA produisent de la réflexion, développent de la recherche pédagogique et concentrent ainsi une expertise fort enrichissante pour tous les temps de vie des enfants.

Forts d'une histoire particulière les mouvements d'éducation populaire ont toute leur place dans la réflexion et la mise en œuvre d'une politique éducative globale. Leurs travaux sont souvent utilisés par les collègues dans les classes au service des enseignements.

Les mouvements complémentaires doivent bénéficier des financements nécessaires à leur fonctionnement.

Les personnels exerçant sur les temps péri et extra-scolaire doivent bénéficier de qualifications reconnues et obtenir un statut permettant l'accès à un emploi comportant un temps, une organisation de travail et un niveau de rémunération correct.

# VI - AGIR SUR TOUS LES TERRITOIRES

## VI-1 L'éducation prioritaire

L'éducation prioritaire a été malmenée ces dernières années, vidée de son contenu par le manque de moyens en RRS, détournée de son but par la mise en place des ECLAIR. Leur logique est en contradiction avec la logique compensatoire à l'origine de l'éducation prioritaire.

Il faut rompre avec cette logique et mettre à nouveau en avant une politique nationale ambitieuse d'éducation prioritaire tout en assurant le droit commun : remplacement, RASED complet...

Elle passe par :

- ✎ davantage de mixité sociale ;
- ✎ la révision de la carte de l'éducation prioritaire avec des critères concertés et transparents tenant compte du rural et de l'urbain ;
- ✎ la réunion sous un label unique de tous les territoires relevant de cette politique. A l'intérieur de ce label, les moyens affectés pourraient être proportionnels aux difficultés (sociales et scolaires) rencontrées.

Les moyens supplémentaires doivent permettre un abaissement signifi-

catif des effectifs (20 élèves par classe, 15 en PS et TPS), le développement du travail en équipe, du « plus de maîtres que de classes », la scolarisation des moins de trois ans (dont les parents font la demande), de la formation continue pour les équipes.

Renforcement du travail en réseau avec du temps spécifique, le retour des coordonnateurs, la possibilité de travailler sur des projets portés par les équipes, le renforcement des liaisons entre les différents niveaux d'enseignement.

De meilleures conditions de travail et la reconnaissance des difficultés du terrain pour améliorer l'attractivité des postes pour avoir des équipes stables et expérimentées.

Former des formateurs et implanter des écoles d'application dans les ZEP.

**Comment assurer davantage de mixité sociale dans ces territoires ? Comment favoriser la stabilité des équipes enseignantes, l'attractivité des postes ? A quel échelon la labellisation « éducation prioritaire » doit-elle s'effectuer (école, bassin de collège...) ? Comment différencier les aides aux écoles ? Quel accompagnement des équipes en EP ?**

## VI-2 Le rural

Depuis 2010 les restructurations du paysage scolaire en milieu rural se sont poursuivies voir accentuées sur certains territoires. Les politiques menées ne visaient qu'à réaliser des économies d'échelles. Les nombreuses fermetures d'école, la volonté d'alignement des structures scolaires sur le modèle urbain génèrent des déserts scolaires ainsi que la multiplication des transports. Les inégalités entre les territoires se sont encore accentuées : baisse de la scolarisation des moins de trois ans en maternelle, moins bonne prise en charge des enfants en difficulté (avec la suppression des postes RASED) et des élèves en situation de handicap.

Le SNUIPP-FSU réaffirme la nécessité d'un service public d'éducation de proximité, sur tout le territoire. Une attention particulière doit-être portée aux territoires ruraux, où l'école est parfois le dernier service public. Les moyens doivent être donnés pour le maintien d'écoles de proximité. Les transports doivent être gratuits.

Tous les élèves doivent avoir accès à l'école publique, Il ne saurait y avoir de commune où la seule offre scolaire serait celle de l'enseignement privé.

Dans les zones rurales, c'est le maintien d'un tissu scolaire structurant, le développement de la scolarisation en maternelle, le travail par cycle qui doit être favorisés par le maintien de structures à taille humaine, l'attention portée aux conditions de vie de l'enfant (transport, cantine...).

*Comment assurer davantage de mixité sociale dans ces territoires ?*

## VI-3 Égalité sur tout le territoire

L'enquête qu'a menée le SNUIPP-FSU en collaboration avec l'AMRF et l'ANDEV en septembre 2011 confirme celle que nous avons faite il y a 10 ans. Les dotations des communes envers les écoles (crédits pédagogiques, crédits d'investissement, sorties scolaires, intervenants extérieurs) traduisent la persistance d'inégalités territoriales très fortes dans notre pays. Par ailleurs, les écoles françaises sont sous équipées en matériel informatique comparativement aux pays européens les mieux dotés. Le SNUIPP-FSU rappelle son exigence d'un cahier des charges pour l'équi-

pement minimal des écoles et d'un fonds de péréquation pour les communes déshéritées.

## VI-4 Les Outre-Mer

L'état du système éducatif contrasté des Outre-Mer est souvent indigne d'un pays comme la France. Les causes sont plurielles : situation socio-économique très dégradée avec des taux de chômage et de pauvreté très élevés; surendettement et déséquilibre financier des communes qui ne peuvent fournir par endroits les locaux, les infrastructures et le matériel pédagogique nécessaire; efforts insuffisants du ministère de l'éducation nationale en dotations de postes notamment. Les élèves de ces territoires ont moins de possibilités que leurs camarades de métropole de réussir leurs études. La jeunesse de la population rend cet effort nécessaire encore plus urgent.

Le SNUIPP-FSU revendique que partout soit assurée la scolarisation des élèves de 3 ans. Les mesures qui en métropole concernent l'éducation prioritaire doivent être étendues à la quasi-totalité des territoires ultramarins. Il est urgent que les recherches se penchent sur la question de la langue de la première scolarisation, pour des élèves parlant le créole à la maison, comme pour ceux - très nombreux - qui parlent une langue régionale ou étrangère.

Les enseignants doivent être formés à l'enseignement du français langue seconde, disposé des outils du FLE et du FLS, et à un bagage minimum en langue régionale ou locale permettant des interactions langagières en maternelle. Il faut que les jeunes de l'Outre-Mer puissent accéder au métier d'enseignant. Le nombre de postes d'enseignants de langue régionale ou locale doit être augmenté comme celui des CASNAV. Le SNUIPP-FSU demande qu'à terme cessent les recrutements d'enseignants précaires, et qu'un vaste plan de titularisation soit mis en œuvre sans tarder.

Les conditions d'apprentissages difficiles et dégradées se traduisent au niveau des évaluations nationales : les résultats ultra-marins sont catastrophiques. Des actions incitatives accompagnées des moyens nécessaires doivent permettre à tous les élèves des outre-mer d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour s'engager dans la voie de la réussite de tous.

# VII - DIRECTION ET FONCTIONNEMENT DE L'ÉCOLE : LE STATU QUO N'EST PLUS POSSIBLE

Le fonctionnement éducatif et administratif de l'école et la fonction de directrice ou directeur d'école sont devenus, avec la multiplication des tâches afférentes, une question centrale. Les évolutions récentes au sein des écoles (l'accompagnement éducatif, l'APC, la scolarisation des élèves en situation de handicap, les nouvelles demandes institutionnelles...) élargissent encore les missions et les tâches liées au fonctionnement de l'école.

La répartition classique des responsabilités entre état et collectivités locales s'est complexifiée au fur et à mesure qu'augmentaient les exigences d'une meilleure prise en charge de l'enfant au cours de la journée, aussi bien sur le temps scolaire que périscolaire. Faute de clarification des missions, des responsabilités et des moyens de financement, beaucoup de ces charges et problématiques sont directement retombées sur le directeur d'école.

Le SNUIPP-FSU a mené plusieurs campagnes (enquête, FSC spécial «Direction et fonctionnement de l'école», «Halte à la surcharge») dont l'objectif était d'exiger la réouverture de ce dossier ce que le ministère vient d'annoncer et qu'il convient maintenant de traduire dans les faits.

## VII-1 L'amélioration du fonctionnement pédagogique, éducatif et administratif de l'école

Le modèle d'établissement public du second degré (conseil d'administration, autonomie financière) s'avère peu adapté aux réalités du premier degré. Le fonctionnement et la structuration des écoles doivent être adaptés aux réalités territoriales. La taille humaine et la proximité sont des critères incontournables. En zone rurale, l'intercommunalité peut être un

point d'appui pour imaginer l'organisation et le maillage scolaire. Les missions de l'école doivent aussi être clarifiées et de fait celles du directeur. Qui fait quoi? Des lignes plus claires doivent être tracées entre les responsabilités incombant à l'Etat et aux collectivités territoriales. Une reconnaissance institutionnelle du conseil des maîtres est indispensable.

**Pour faire vivre le conseil des maîtres, un certain nombre d'éléments doivent être précisés : quel rythme de réunions? Quelles attributions? Quelles prérogatives pour le directeur?**

La formation professionnelle doit intégrer le travail en conseil des maîtres qui participe à la transmission de la culture professionnelle. C'est une spécificité forte de l'école primaire sur laquelle il faut travailler, et que l'on doit préserver. Le travail en équipe indispensable n'est possible que par le maintien d'une action pédagogique pour les directeurs.

## VII-2 L'amélioration de la reconnaissance et de l'exercice de la fonction des directrices et directeurs

Un statut n'améliorerait en rien les conditions de travail.

**En quoi réglerait-il les difficultés actuelles liées à l'exercice de cette fonction?**

Par contre, la fonction spécifique de direction d'école nécessite une meilleure reconnaissance en termes de formation, de conditions de travail et

de rémunération. La direction d'école nécessite une formation spécifique : des compétences administratives, pédagogiques, de relations humaines et d'animation d'équipe sont aujourd'hui nécessaires. Tout cela ne s'improvise pas et nécessite une formation.

**Devons-nous aller vers une formation qualifiante- type CAPSH ou CAFI-PEMF?**

Il faut alléger la charge de travail des directeurs et prioriser les tâches. L'outil informatique ne doit plus servir à multiplier les injonctions et doit être amélioré pour faciliter le travail administratif. L'Éducation Nationale doit prendre en compte les tâches liées au partenariat avec les collectivités et les borner. Elle doit aussi garantir une harmonisation entre les circonscriptions.

Une amélioration des conditions de rémunération pour toutes les directions sous forme de bonifications indiciaires est indispensable.

Impossible de faire l'impasse sur le besoin de temps. L'amélioration du régime de décharge est incontournable quelle que soit la taille de l'école. Le SNUIPP-FSU revendique un jour de décharge pour les écoles de 1 à 4 classes, une demi-décharge pour 5 à 9 classes, une décharge pour 10 et plus.

**Ce mandat est-il toujours d'actualité? Une décharge seulement pour le directeur ou un volume de temps de décharge attribué à l'école? L'APC peut-elle être une variable d'accroissement du temps de décharge?**

# VIII - DE « NOUVEAUX MÉTIERS » QUI ÉMERGENT DEPUIS DE NOMBREUSES ANNÉES

Le dispositif des aides-éducateurs, depuis 1997 et en extinction à partir de 2003, a contribué à mettre en évidence la nécessité de créations d'emplois publics nouveaux, complémentaires des emplois d'enseignants, dans les écoles. Depuis la rentrée 2007, des emplois de vie scolaire (EVS) ont été recrutés pour l'assistance administrative aux fonctions de direction d'école. Au fil des années, nombre de ces aides n'ont pas été renouvelées ou ont été affectées à une autre mission, l'aide à la scolarisation des élèves en situation de handicap. En parallèle, le nombre d'auxiliaires de vie scolaire (AVS), chargés de l'aide à la scolarisation des élèves en situation de handicap, a grimpé en flèche. Pour créer véritablement des « nouveaux métiers » correspondant aux besoins, il faut s'engager sur la création d'emplois statutaires relevant de la fonction publique.

## VIII-1 Les AVS

Le concept d'accompagnement des élèves en situation de handicap n'a cessé de se développer depuis plus de 20 ans, au point que près de 6 sur 10 de ces élèves bénéficient d'un AVS dans le premier degré. Mais cette augmentation s'est réalisée par un recours croissant à des emplois précaires (CUI). Avec les personnels concernés, les associations, le SNUIPP-FSU a mené campagne pour la professionnalisation de cette fonction. Il se félicite de la mise en place du groupe de travail de professionnalisation des accompagnants. Il y a défendu la création d'un véritable métier, dans le champ de la fonction publique, accessible aux actuels AVS quel que

soit leur statut, ce qui suppose la mise en œuvre, dès cette année, de mesures transitoires. La réflexion doit se poursuivre sur le cadre d'emploi proposé et l'extension de l'accompagnement dans le domaine de la vie sociale (périscolaire, sport, culture...)... Par ailleurs, la forte demande d'accompagnement s'explique en partie par l'absence ou l'insuffisance des autres ressources disponibles pour les jeunes en situation de handicap et met en lumière les besoins en temps de concertation, formation des personnels, outils pédagogiques, développement et évolution des structures du médico-social (établissements, SSESAD, CMPP, CAMSP...) ,etc.

## VIII-2 Le fonctionnement de l'école a besoin de nouveaux métiers.

**Mais de quels types? Faut-il un secrétariat administratif ou un métier d'aide au fonctionnement de l'école englobant outre les tâches administratives, celle de l'encadrement ou l'accompagnement d'activités...)? Qu'entendons-nous par emploi pérenne? Ce métier serait statutaire? Soumis à une formation? Dans le cadre de la fonction publique d'Etat ou territoriale? Comment caler les horaires (temps école = 24 H)?**

# Quels nouveaux droits et nouveaux acquis pour les enseignants et les autres personnels de l'école ?

**P**lusieurs travaux évoquent aujourd'hui un déclassé salarial et social. Le constat est préoccupant. Il faudra y répondre en revalorisant les traitements de la fonction publique et également en améliorant les carrières des enseignants des écoles.

Avec plus de 26 000 suppressions de postes dans les écoles depuis quatre ans, les conditions de travail se sont fortement dégradées. L'augmentation du nombre d'élèves par classe, la réduction drastique de l'accès à la formation, les suppressions de postes dans les RASED, les insuffisances du remplacement, ne sont pas sans conséquence sur la qualité du travail enseignant et sur les difficultés d'exercice du métier. Plus généralement, la situation économique et le creusement des inégalités sociales ont aussi leurs répercussions à l'école. C'est dans ce contexte que de nouvelles politiques managériales ont fait leur apparition, renforçant les contrôles hiérarchiques, multipliant les tâches accessoires et chronophages, les injonctions contradictoires et installant un mode de gouvernance qui s'éloigne de plus en plus de la réalité du terrain.

Il est urgent de redonner du sens au travail enseignant et de faire en sorte que les enseignants se réapproprient leur propre travail. C'est dans ce but que le SNUIPP-FSU poursuivra la réflexion engagée par le chantier travail. D'autres leviers comme le développement d'une culture de la prévention des risques professionnels, la mise en place des CHSCT, la réduction du temps de travail... peuvent répondre à ces enjeux.

Le refus de la précarité dans les écoles, la reconquête nécessaire des retraites, la prise en compte des spécificités des enseignants « hors de France » comme des PEGC font partie de l'action syndicale développée par le SNUIPP-FSU en direction des enseignants et des autres personnels de l'école.



# I - DES ENSEIGNANTS RECONNUS ET REVALORISÉS

La question des carrières et des salaires est devenue préoccupante pour les enseignants des écoles. En plus de la perte de pouvoir d'achat liée au gel du point d'indice (-13% depuis 2000), différentes données traduisent un déclasserement salarial des enseignants des écoles.

Les comparaisons internationales montrent qu'après 15 ans d'exercice, les enseignants français du primaire sont payés 15% de moins que la moyenne des enseignants des pays de l'OCDE, soit une différence de plus de 320 euros par mois !

Enfin la dévaluation du point d'indice est ressentie encore plus fortement chez les PE du fait du faible taux de primes (5,3 % contre 21,8 % pour l'ensemble de la fonction publique).

Le SNUIPP-FSU se félicite de la signature par l'ensemble des fédérations de fonctionnaires, du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Cependant, des inégalités subsistent dans la profession : les femmes gagnent en moyenne 150 € de moins que les hommes en fin de carrière.

Le SNUIPP-FSU demande qu'au niveau de chaque CAPD et CTSD soit élaboré un rapport de situation comparée. Ce rapport présenté chaque année devra permettre d'élaborer des mesures visant à établir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

*Comment repérer et mettre en évidence les mécanismes pénalisant les femmes dans leur déroulement de carrière à partir de ces documents (interruption de carrière, notation...)?*

## I-1 Revaloriser les traitements de la fonction publique

Avec la FSU, le SNUIPP-FSU rappelle son exigence d'une indexation de la valeur du point d'indice sur les prix, d'un rattrapage des pertes (ce qui passe par la fin immédiate du gel du point) et d'une reconstruction de l'ensemble de la grille avec un acompte immédiat de 50 points pour l'ensemble des fonctionnaires.

## I-2 Améliorer les carrières du premier degré

Lors de la création du corps des PE, l'annonce avait été faite que les carrières des PE seraient alignées sur celles du second degré. Plus de vingt ans après, les inégalités perdurent : le taux d'accès à la hors classe est beaucoup plus faible chez les PE (2%) que chez les professeurs certifiés (7%), ce qui explique en partie les différences au moment du départ en retraite où 23 % des PE sont à la hors classe contre 70% des certifiés. Seuls 3,4 % des professeurs des écoles terminent leur carrière au dernier échelon de la hors classe.

60% des PE partent en retraite sans atteindre 11<sup>e</sup> échelon de la classe normale : cela est notamment dû à la non reconstitution de carrière des anciens instituteurs que le SNUIPP-FSU a toujours revendiquée.

Le SNUIPP-FSU revendique :

- ✎ l'accès de tous les enseignants à l'indice terminal du corps ;
- ✎ la transformation de la hors classe en échelons accessibles à tous dans le cadre d'une refonte globale de la grille ;
- ✎ le passage au sein de cette grille rénovée au rythme d'avancement le plus rapide.

Au sein de la fonction publique, les mécanismes d'avancement doivent éviter tout blocage pour ne pas créer des inégalités de déroulement de carrière entre les différents corps.

***Afin de rapprocher la situation des enseignants des écoles des autres fonctionnaires, le SNUIPP-FSU doit-il revendiquer plus explicitement une augmentation significative du ratio d'accès à la hors classe ?***

Enfin, il s'agit de revaloriser les PE en reconnaissant une partie du travail « invisible » qu'ils effectuent au-delà de leurs obligations de service à l'instar de l'ISOE qui existe pour les enseignants du second degré. C'est pourquoi le SNUIPP-FSU pose la question d'une indemnité pour tous, quelle que soit l'affectation.

*Faut-il une telle indemnité et à quelle hauteur la situer ?*

## I-3 Mieux prendre en compte les fonctions spécifiques

Les enseignants du premier degré sont amenés à remplir des missions spécifiques ou à exercer dans des conditions particulières : direction d'école, conseillers pédagogiques, coordonnateurs pédagogiques, remplacement, enseignants spécialisés, psychologues scolaires, enseignants référents, maîtres-formateurs, enseignants en éducation prioritaire... Ces spécificités ne sont pas suffisamment reconnues. Les conditions d'exercice de ces fonctions et leurs rémunérations doivent être améliorées.

Contrairement à ce qui peut exister dans d'autres administrations, les enseignants amenés à se déplacer dans le cadre de leurs missions utilisent leur véhicule personnel. Le SNUIPP-FSU exige que les personnels soient remboursés de l'intégralité des frais liés au déplacement. Les modalités de remboursement doivent être facilitées. Le SNUIPP-FSU demande que les personnels affectés sur des missions de remplacements ou sur poste fractionné perçoivent, en sus du remboursement des frais de déplacement, une indemnité de fonction spécifique.

Pour le SNUIPP-FSU, une politique cohérente et lisible des rémunérations doit ainsi s'accompagner d'une remise à plat de l'ensemble des indemnités. Il est opposé à toute logique d'individualisation des rémunérations et réaffirme son attachement à une gestion collective des carrières dans le respect des principes de transparence et d'équité. Ainsi il demande la suppression de la part variable de l'indemnité ECLAIR.

## II - AMÉLIORER LES CONDITIONS D'EXERCICE DU MÉTIER

Même si les enseignants aiment leur métier, le jugent passionnant, ils ne disposent pas des moyens qui leur permettent de bien le faire. Les enquêtes menées par le SNUIPP-FSU ont montré à quel point pesaient le manque de temps, les effectifs dans les classes, l'hétérogénéité, et la prise en charge des élèves en difficulté. Faute d'amélioration des conditions générales de travail, la réforme des rythmes scolaires élaborée sans l'avis des enseignants ne répond pas à leur attente et suscite, là où les conditions de concertation avec parents et municipalités n'ont pas été réunies inquiétude, déception ou colère.

Pour le SNUIPP-FSU, la reconnaissance du métier passe aussi par la consultation des enseignants sur les réformes du système éducatif, a fortiori quand elles modifient les conditions d'exercice du métier.

Les suppressions de postes ont fortement contribué à dégrader les conditions de travail. Elles n'ont pas épargné le remplacement, multipliant les absences non remplacées, ce qui peut conduire à répartir des élèves dans d'autres classes, voire à des journées sans classe pour les élèves. Cela a dégradé également les conditions de travail des enseignants remplaçants.

### II-1 Reprendre la main sur le travail

Les contrôles administratifs de tout ordre (évaluations, aide personnalisée...) se sont multipliés. Les injonctions hiérarchiques, les demandes souvent contradictoires, ont pu altérer le sens des missions et déstabiliser le travail des équipes pédagogiques. Le SNUIPP-FSU s'oppose à toute forme d'infantilisation. Des relations de confiance envers les enseignants doivent être rétablies.

Le SNUIPP-FSU a initié un chantier travail en lien avec le CNAM pour permettre aux enseignants de reprendre la main sur le travail et recréer du collectif.

*Comment favoriser la réflexion sur le métier ?*

### II-2 Améliorer la santé au travail

L'éducation nationale est un des ministères les plus mal dotés en matière de médecine de prévention, ce qui ne permet pas aux personnels d'avoir le suivi médical auquel ils ont droit. La plupart des enseignants n'auront en tout et pour tout qu'une seule visite médicale, lors de leur recrutement. Cette absence de médecins n'est pas sans incidence sur l'absence de reconnaissance de maladies professionnelles, rarement identifiées en tant que telles. Les risques psycho sociaux (RPS) se multiplient et concernent de nombreux enseignants. Ils peuvent se traduire par un mal être, une souffrance mentale ou des atteintes physiques (troubles cardio-vasculaires, troubles musculo squelettiques, troubles dépressifs, accidents, suicides...). L'élaboration du document unique (DU) dans chaque école permet de contribuer au dépistage et surtout à la prévention de ces risques professionnels. Du temps et de la formation doivent être attribués aux équipes. Le DU ne doit pas constituer une charge supplémentaire pour les directeurs d'école.

*Comment en faire un outil dans l'intérêt des personnels ?*

Les CHSCT doivent procéder à l'analyse des conditions de travail, notamment à partir du document unique. Ils élaborent un rapport et un pro-

gramme de prévention pour améliorer les conditions de travail.

Le SNUIPP-FSU se félicite que l'action de la FSU, menée dans un cadre unitaire, ait abouti à l'abandon en 2014 de la journée de carence qui constituait une double peine pour les personnels.

### II-3 Modifier le temps de travail des enseignants mais pas sans eux !

Le décret sur les rythmes, publié en janvier 2013, ne répond pas à la réforme ambitieuse attendue pour l'école. Il impose un cadre strict d'organisation de la semaine scolaire sans nécessité d'accord préalable des conseils d'école. Le SNUIPP-FSU demande sa réécriture complète.

Les obligations de service hebdomadaires des enseignants restent les mêmes : 27h dont 24h d'enseignement avec un étalement sur 9 demi-journées sans dérogation possible. Sur les 108 heures annualisées, 48h sont désormais forfaitisées pour les différentes rencontres et réunions, au lieu de 24 auparavant, et 36h consacrées à l'APC.

Les obligations de service des enseignants du premier degré ignorent une grande partie du travail réel. Construites dans la logique du « un maître, une classe », et fortement dépendantes du temps d'enseignement « élève », elles rendent difficile d'envisager une réduction du temps de travail indépendamment du temps « élèves ».

*Comment pourrait-on redéfinir les obligations de service dans ce cadre ? (cf. Thème 1).*

Notre mandat de 18h+3h est plus que jamais d'actualité avec une étape à 24h (21+3) et ne pourra se mettre en place qu'avec un dispositif généralisé de plus de maîtres que de classes.

Les obligations de service des enseignants qui exercent des missions hors la classe et/ou qui ne sont pas affectés dans des écoles restent très mal définies. Ils subissent des pressions inacceptables qui visent à augmenter leur temps de travail.

*Comment clarifier leur situation au regard de leurs obligations de service ?*

### II-4 Investir l'action sociale

L'action sociale est de plus en plus sollicitée pour répondre à la dégradation des conditions de vie des agents qui ne disposent plus que de ce biais pour les aider à faire face à des situations difficiles.

Il est nécessaire d'obtenir une réelle politique d'action sociale à l'éducation nationale, qui tienne compte de la réalité de l'école d'aujourd'hui pour répondre prioritairement aux besoins sur les questions :

- ✘ l'absence de logement dans une profession qui n'est plus logée ni indemnisée avec un maillage territorial sans comparaison dans la fonction publique ;
- ✘ l'absence de la garde d'enfants dans une profession massivement féminisée, régulièrement rajeunie et une distinction croissante entre temps scolaire et obligations de service ;
- ✘ l'absence de la restauration et du financement des repas des enseignants des écoles ;
- ✘ l'absence de l'amélioration de l'aide au maintien à domicile des retraités ;

✎ Ide l'aide à l'accès aux loisirs, aux vacances et à la culture.

Le développement et la rénovation de l'action sociale passent par l'inscription d'un droit à l'action sociale dans le statut, par l'affectation de 3% de la masse salariale, par une politique ambitieuse et l'information en direction des personnels.

La rénovation des instances de l'action sociale à l'éducation nationale ouvre un champ nouveau d'action syndical.

*Comment le SNUIPP-FSU peut-il s'investir davantage dans ce champ?*

## L'ENJEU DES (HS)CT

L'ajout de CT (conditions de travail) à l'ancienne instance « CHS » comité hygiène et sécurité modifie les missions et ses pouvoirs et change profondément le sens du travail militant. La Fonction publique s'est donc alignée globalement sur le Code du travail, avec cependant quelques restrictions liées au statut mais aussi aux réticences de l'administration. Cela permettra en tout cas de faire des conditions de travail un véritable « sujet » dans ces instances et d'aborder sous d'autres angles des questions traditionnellement soulevées en Comité Technique : suppression de postes, fusion d'écoles, changement d'horaires...

Rappelons-le : l'employeur par délégation qu'est le DASEN est responsable de la santé et de la sécurité des salariés. La mention « conditions de travail » ajoute une compétence majeure qui porte aussi bien sur l'organisation du travail (charge, rythme, pénibilité)

que sur l'environnement physique du travail (bruit, température, poussière...), le temps et les horaires de travail, l'aménagement des postes de travail ou l'impact des nouvelles technologies sur les conditions de travail telles que le numérique...

Le CHSCT doit être consulté sur tout projet d'aménagement modifiant les conditions de santé de sécurité et les conditions de travail. Cela peut aller d'un déménagement ou de la construction d'une école à une fusion d'écoles ou même à une réforme globale.

Le CHSCT est également compétent à l'égard des personnes. En particulier, il doit faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et améliorer les conditions de travail des femmes enceintes. Le CHSCT est consulté sur la situation des travailleurs handicapés.

Le CHSCT réalise des enquêtes, mène des visites de sites, analyse les risques afin de proposer des actions de prévention. Ces nouvelles compétences nécessitent de la part des élus en CHSCT un gros investissement militant, une réactivité forte, un lien entre les sections locales des syndicats et leurs instances et un travail d'équipe dans un cadre fédéral entre les militants FSU des CHSCT. Des moyens matériels (informatique, téléphone...) et humains (décharges fonctionnelles) doivent être accordés aux représentants du personnel qui y siègent et notamment aux secrétaires des CHSCT. Les agents de prévention qui sont des acteurs importants dans la mise en place d'une politique de prévention des risques doivent être volontaires pour exercer leurs missions, avoir des décharges et une formation spécifiques.

## III - POUR UNE AUTRE ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS

L'évaluation, sous la forme d'une inspection individuelle sanctionnée par une note, est un dispositif perçu comme inefficace et infantilisant, insuffisamment respectueux des personnels et générant des inégalités.

Pour le SNUIPP-FSU, l'évaluation doit :

- ✎ être dissociée de l'avancement et de toute forme de rémunération au mérite qui pénalise encore plus les femmes; porter par les actions mises en œuvre par les personnels et les équipes;
- ✎ se baser sur une analyse partagée et objective des pratiques professionnelles;
- ✎ s'articuler avec la formation continue pour permettre une analyse et une meilleure maîtrise des pratiques;
- ✎ obéir à des principes déontologiques respectueux des personnes et de leurs droits;
- ✎ participer à une valorisation du travail et conduire à une meilleure réussite des élèves.

*Doit-elle comporter une part d'auto-évaluation ? Quelle articulation entre évaluation individuelle et évaluation collective ? Quelle place accordée aux évaluations d'école ? Quelle place accordée aux entretiens individuels ? Aux visites dans la classe ?*

## IV - POUR UNE GESTION RESPECTUEUSE DES PERSONNES ET DES DROITS

Le renforcement du pilotage académique conduit à la disparition de services départementaux. Cet éloignement affecte la qualité du service public d'éducation, tant pour les usagers que pour les personnels. La tentative d'harmoniser au niveau académique les règles du mouvement se heurte à la diversité des territoires qui nécessite de définir des priorités différentes.

### IV-1 Le temps partiel

Le droit au temps partiel fait encore trop souvent l'objet de restrictions : refus d'exercer à temps partiel sur certains types de postes, quotités imposées... Les nouvelles modalités d'organisation de la semaine scolaire risquent d'en restreindre encore plus l'accès et de rendre plus complexes l'organisation des compléments de service.

Le SNUIPP-FSU interviendra dans les CTSD et au niveau ministériel pour qu'un véritable bilan de la mise en place du temps partiel soit effectué.

Par ailleurs, le SNUIPP-FSU demande que les modalités de surcotisation pour la retraite soient revues afin d'être plus accessibles. Il demande également que les périodes ainsi surcotisées ne soient pas limitées à 4 trimestres.

Le SNUIPP-FSU demande que le temps partiel pour des raisons thérapeutiques puisse être étendu à plus d'une année.

### IV-2 Les droits familiaux

Le SNUIPP-FSU se félicite de la transformation du congé de paternité en un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Le SNUIPP-FSU revendique que le congé pour couches pathologiques redevienne congé de maternité et non pas un congé de maladie.

Le congé parental dure 3 ans et bénéficie à 96% aux femmes.

**Comment en assurer une meilleure répartition entre les parents ? Faut-il envisager qu'une partie du congé soit perdu s'il n'est pas pris par l'autre parent ?**

### IV-3 Vers une mobilité choisie

Que cela soit dans un cadre national ou départemental, le droit à mutation doit être garanti.

Le SNUIPP-FSU rappelle son attachement à des critères collectifs, connus de tous, permettant la transparence et l'équité dans l'affectation des enseignants.

Il s'oppose à la multiplication des postes à profil et aux affectations qui ne seraient pas conformes aux vœux géographiques des collègues.

### IV-4 Rendre attractives les écoles sur tout le territoire

La cartographie des postes vacants à l'issue du mouvement initial des personnels et le taux de rotation important des équipes sont des signes révélateurs. Cette désaffection des postes peut être liée à des conditions d'exercice du métier particulièrement difficiles, en lien avec une concentration des difficultés sociales et scolaires et/ou un éloignement géographique des postes. Pourtant, que cela soit dans les grandes concentrations urbaines ou dans certains territoires ruraux, l'école primaire reste souvent le dernier service public présent.

**Quelles solutions proposer pour stabiliser les équipes pédagogiques (indemnités, avancement, possibilités de mobilité ultérieure, possibilités de logements...) ? Quelles formes de pré-recrutements mettre en place pour aider des étudiants volontaires à venir enseigner dans ces territoires ?**

### IV-5 Mobilité fonctionnelle, secondes carrières

Le SNUIPP-FSU demande que de réelles possibilités de réorientation professionnelle puissent être mises en place au cours de la carrière, que ce soit au sein de l'éducation nationale ou dans d'autres secteurs.

Ce droit passe par :

- ✎ la reconstruction d'un dispositif « seconde carrière » offrant de réelles possibilités dans les 3 versants de la fonction publique.
- ✎ le rétablissement des congés mobilité.

La formation continue et les congés de formation professionnelle doivent contribuer à faciliter la mobilité des personnels.

### IV-6 Accompagner les carrières

Le SNUIPP-FSU demande que le droit individuel à la formation soit effectif pour tous les collègues. Une information et un bilan régulier doivent être faits en concertation avec les élus du personnel.

Les bilans de compétences et les VAE doivent être accessibles pour tous les collègues.

**Comment mieux prendre en compte le développement personnel dans la carrière ? Faut-il conserver des dispositifs de type « entretien de carrière » ? Sous quelle forme ?**

### IV-7 Postes adaptés – reclassement – handicap

Le SNUIPP-FSU demande que les postes adaptés soient créés en nombre suffisant pour permettre à tous les collègues qui en ont besoin d'en bénéficier. Les possibilités de reclassement doivent être considérablement améliorées.

Les collègues en situation de handicap doivent avoir accès à des allègements de service et à des aménagements du poste du travail, sans que ces dispositions soient remises en cause d'une année sur l'autre pour des motifs budgétaires.

## IV-8 Aménager les fins de carrière

Avec l'allongement de la durée d'assurance, la question de l'aménagement

des fins de carrière est devenue un enjeu essentiel. La pénibilité du métier d'enseignant est peu visible.

*Outre la revendication d'un retour à une CPA attractive, quelles dispositions concrètes prendre pour que les collègues puissent continuer d'exercer leur métier dans les meilleures conditions ?*

# V - RETRAITÉS : UNE RECONQUÊTE SYNDICALE NÉCESSAIRE

Les précédentes réformes ont mis à mal notre système de retraite par répartition. Elles ont entamé la confiance des Français, et plus particulièrement des plus jeunes, dans la capacité à financer durablement les retraites. Si des évolutions sont nécessaires, elles doivent prendre en compte les évolutions de la norme salariale : participation plus active des femmes, périodes de précarité et de chômage, difficultés d'insertion, carrières plus morcelées... Comment un jeune qui peine à trouver un premier emploi peut croire qu'il lui suffira de travailler plus longtemps pour obtenir un niveau de pension satisfaisant ?

Nos collègues sont confrontés au même type d'interrogation. Ils entrent plus tard dans la carrière et les conditions d'exercice du métier ne leur permettent pas de se projeter à un âge avancé. Il s'agit pour eux de reconstruire des droits à pension qui offre la garantie d'un niveau de vie satisfaisant au moment du départ.

## V-1 Garantir un bon niveau de retraite pour tous

En 2011 et hors départs anticipés, après 35 ans d'ancienneté, les enseignants des écoles partent avec un taux de pension déjà réduit à 69 %. Les dernières réformes vont encore diminuer ce taux. Les enseignants du premier degré sont, parmi les fonctionnaires de l'Etat, ceux qui subissent le plus la décote. Certains enseignants ont été affiliés à un autre régime, souvent le régime général, pour des périodes assez courtes. Pourtant, les règles de liquidation sont extrêmement défavorables à ce type de polypensionnés.

Le SNUIPP-FSU et la FSU considèrent que les droits à la retraite doivent permettre à toutes les générations et à tous les salariés, du public ou du privé, de partir à 60 ans, avec une pension représentant 75% du dernier traitement lorsque la carrière est complète et ascendante.

## V-2 Des droits à reconquérir ou à construire

Cet objectif ne peut pas être atteint pour les professeurs des écoles si on ne crée pas de nouveaux droits. C'est une question d'équité entre générations.

C'est pourquoi, et tout en portant l'ensemble des mandats de la FSU sur les retraites, le SNUIPP-FSU revendique :

- ✎ la prise en compte des années d'étude dans le calcul des droits à pension ;

- ✎ la validation de tous les services de stage pour le calcul de la pension civile ;
  - ✎ la possibilité de valider des services de non-titulaire ;
  - ✎ le rétablissement des bonifications pour enfants ;
- la restauration d'une cessation progressive d'activité accessible, permettant, à un âge donné, de réduire son activité tout en maintenant ses droits à pension ;

Le SNUipp-FSU demande que la situation des polypensionnés pénalisés par les règles actuelles soit revue dans le cadre des négociations qui s'ouvriront avec le gouvernement. »

## V-3 Une fois à la retraite, quelles revendications pour les personnels ?

Les retraités sont d'anciens salariés ayant acquis des droits dans un système solidaire et intergénérationnel. La parité de niveau de vie entre actifs et retraités en est un objectif fondateur auquel le SNUIPP-FSU réaffirme son attachement. Chacun-e doit pouvoir se loger, se soigner, se déplacer, se cultiver, à chaque étape de sa vie.

Reconnaître les retraités comme citoyens à part entière implique de leur garantir un niveau de vie correct.

Le SNUIPP-FSU dénonce les campagnes réactionnaires en cours : celles opposant les générations et présentant les retraités comme des privilégiés dont le but est de réduire les droits des retraités actuels et futurs, et celles en faveur de la désindexation des pensions qui conduirait à une dégradation inadmissible de leur pouvoir d'achat.

Il exige le retour à l'indexation des pensions sur les salaires qui doivent être revalorisés.

Il revendique l'amélioration du pouvoir d'achat des pensions avec des mesures spécifiques pour les plus modestes. Sans attendre, des mesures d'assimilation doivent être prises en faveur des instituteurs partis à la retraite sans avoir été intégrés.

Nombreuses sont les revendications qui trouveront satisfaction dans le cadre d'une dynamisation des services publics.

Le SNUIPP-FSU rejette le prélèvement de 0,3 % sur les pensions des retraités assujettis à la CSG à 6, 6% : le droit universel à la compensation de la perte d'autonomie dans le cadre d'un service public à créer doit relever de la solidarité nationale et non de logiques assurantielles.



## VI - REFUSER LA PRÉCARITÉ DANS LES ÉCOLES

### VI-1 Les CUI-CAE

L'éducation nationale compte plus de 30 000 emplois aidés, embauchés en contrats unique d'insertion, essentiellement dans le premier degré et affectés principalement à l'accompagnement des élèves en situation de handicap (AVS).

Le renouvellement de ces personnels se fait toujours dans des conditions indignes, voire ne se fait pas du tout alors que leur contrat initial peut être prolongé.

**Comment construire, dans ces conditions, une mobilisation collective des personnels ?**

L'obligation de formation professionnelle dispensée par l'employeur, au-delà de la simple adaptation au poste de travail, est toujours aussi peu remplie, un quart en moyenne et 12% dans l'éducation nationale. Avec le soutien du SNUIPP-FSU, les emplois-aidés engagent des recours aux prud'hommes pour faire respecter leurs droits à une formation professionnelle. En moyenne, une somme de 10 000 euros leur est généralement accordée.

Mais le pourvoi quasi systématique en appel des établissements scolaires employeurs, qui n'a pas cessé, retarde le versement de ces sommes et décourage les poursuites.

Le SNUIPP-FSU poursuivra son action et son interpellation auprès du ministère pour que ces personnels obtiennent réparation.

Dans l'immédiat, en attendant la professionnalisation du métier d'AVS (cf. thème 1-B), les emplois aidés doivent pouvoir bénéficier des « légères » avancées contractuelles des emplois avenir avec un contrat porté à 36 mois et non plus limité à 24 mois.

### VI-2 Les AED

Près de 15 000 assistants d'éducation (AED) chargés de mission AVS

exercent dans les écoles. Malgré un statut public plus favorable que les emplois aidés, ils sont soumis à un temps partiel imposé, des renouvellements de contrats pas systématiques et une durée limitée au maximum à 6 ans. Le SNUIPP-FSU poursuivra sa défense au quotidien des droits des AED (cf. thème 1-B pour la professionnalisation des AVS), notamment à travers les CCP.

### VI-3 VAE

Dans le cadre de la professionnalisation du métier d'AVS et sans exclure des mesures transitoires, le SNUIPP-FSU demande que les CUI-CAE et AED puissent accéder à une VAE leur permettant de prendre en compte leur expérience auprès d'enfants handicapés.

### VI-4 Les enseignants non titulaires

Ces dernières années, dans plusieurs départements, il est fait appel à des contractuels pour pourvoir les postes vacants du fait de l'insuffisance du nombre d'enseignants titulaires. Le SNUIPP-FSU rappelle qu'il est totalement opposé à ce type de recrutement.

Si dans certaines académies, le recours à des non-titulaires s'avère la seule solution pour pallier à une pénurie d'enseignants, il doit être provisoire et le SNUIPP-FSU exige que l'embauche soit continue jusqu'au 31 août et que ces personnels bénéficient de conditions facilitant l'accès au CRPE. Des pré-recrutements massifs en direction des départements déficitaires et un nombre de postes au concours à la hauteur des besoins sont indispensables pour empêcher durablement le recrutement de vacataires.

Dans le cadre de la loi de 2012, plusieurs dizaines de contractuels éligibles à une titularisation ont été recensés dans le 1er degré. Le SNUIPP-FSU a exigé et obtenu un examen pour ce faire plutôt que le concours initialement prévu. Il se montrera vigilant afin que tous les non-titulaires éligibles soient effectivement titularisés. En parallèle, il exige un plan de titularisation par liste d'aptitude ou concours réservés pour les autres personnels non-titulaires exclus du champ d'application de la loi de 2012.

## VI - PRIORITÉ À L'ÉDUCATION, À L'ÉTRANGER AUSSI !

L'Etat doit redonner au réseau des établissements d'enseignement français à l'étranger les moyens d'assurer ses missions de service public d'éducation hors de nos frontières. Le verrouillage budgétaire reste d'actualité, à l'exemple de la récente réforme des bourses scolaires. La politique de désengagement de l'Etat vis-à-vis de l'AEFE (gel de la dotation et des postes de détachés) a des conséquences néfastes sur les personnels et les familles :

- ✘ précarisation de la situation des personnels : plus de 6000 enseignants travaillent à l'AEFE sous contrat local ; de nombreux titulaires exercent sans détachement faute de supports budgétaires ;
- ✘ les conditions d'emploi des non titulaires se dégradent et l'accès à la titularisation devient impossible : le dispositif de résorption de l'emploi précaire (loi Sauvadet) ne leur est pas applicable et trop peu de places sont proposées au second concours interne ;
- ✘ hausse importante et continue des frais de scolarité ;

✘ récupération du réseau par des opérateurs privés.

Depuis plusieurs années, l'appui au développement de réseaux privés (établissements homologués ou Mission laïque française) est un choix politique de l'Etat qui lui permet de minimiser sa dotation à l'AEFE face à la demande d'un réseau en pleine croissance.

La Ministre des Français établis hors de France a annoncé une « réflexion sur l'avenir du réseau d'enseignement français à l'étranger ». Le SNUIPP-FSU y portera les valeurs d'une politique de reconquête du service public d'enseignement au bénéfice des élèves ; il refusera toute forme de privatisation du réseau ; il s'opposera à la dégradation du statut des personnels, à la remise en cause des droits des personnels et de l'exercice du droit syndical à l'étranger.

## VIII- LES PEGC

Si dans les collèges, PEGC et certifiés enseignent aux mêmes élèves et ont les mêmes responsabilités, ils continuent cependant à avoir des rémunérations très différentes. L'engagement de 1993 d'« ouvrir aux PEGC des perspectives de carrière désormais identiques à celles des certifiés », n'est toujours pas réalisé. Le ministère refuse de faire de la classe exceptionnelle et de son dernier échelon la fin de carrière de tous les PEGC. Ce n'est pas acceptable.

On dénombre 3668 PEGC en activité au 1er octobre 2012, dont 0,52% en classe normale, 8,98% en hors-classe et 91.5% en classe exceptionnelle. Cependant, l'accès tardif à la classe exceptionnelle n'a permis qu'à 1,19% de l'ensemble des PEGC de parvenir à l'indice terminal du 5<sup>e</sup> échelon.

L'extinction de la classe normale devait être réalisée à la rentrée 2004 par l'accès de tous à la hors-classe; c'était l'engagement pris par le ministère en janvier 2002. Aujourd'hui, il reste 19 PEGC classe normale. Cette situation est consécutive au maintien systématique « d'avis défavorables » de la part de recteurs. Ce n'est pas tolérable. Le ministère doit prendre ses responsabilités.

Force est aussi de constater qu'il reste aujourd'hui 293 PEGC Hors classe. L'extinction de la hors classe, objectif affiché en 2007 par le ministère pour la rentrée 2009, doit maintenant se concrétiser. Ce qui signifie l'application d'un ratio promu/promouvables de 100% conjuguée à l'abandon des avis défavorables répétés des hiérarchies locales afin de garantir réellement à chaque PEGC l'accès à la classe exceptionnelle.

Le SNUIPP-FSU poursuivra ses interventions pour l'extinction effective de la classe normale et de la hors classe, pour la réduction du nombre d'échelons et des durées de passage d'échelons à la classe exceptionnelle. Ces exigences gardent toute leur pertinence quant à la demande légitime des PEGC, d'un traitement égalitaire à celui des certifiés.

La question de l'aménagement des fins de carrière est une question cruciale pour des corps académiques dont la moyenne d'âge est de plus de 57 ans. L'enquête 2009 du « carrefour santé social » mettait en évidence le besoin de mesures dans un souci de prévention. Le SNUIPP-FSU demande le rétablissement d'une véritable CPA sur une quotité de temps de travail choisie pour les PEGC avec possibilité d'un mi-temps rémunéré à 80 %. La possibilité de continuer à travailler dans les collèges sur d'autres fonctions que celles d'enseignants doit être envisagée dans ce cadre.

S'agissant des PEGC retraités (dont le nombre était de 51 421 au 31.12.2011), près d'un 1/3 d'entre eux sont pensionnés avec le grade classe normale et n'ont donc, de ce fait, pratiquement pas bénéficié des mesures de revalorisation de 1989. Nous demandons que l'extinction effective de la classe normale et de la hors classe s'accompagnent de mesures d'assimilation pour les PEGC partis en retraite avec l'un de ces grades.

# Quel syndicalisme pour conquérir de nouveaux droits dans l'école, dans la société ?

**L** Le SNUIPP-FSU développe un syndicalisme majoritaire, rassembleur et unitaire afin de créer de réels rapports de force, susceptibles d'obtenir des avancées. Il recherche l'intervention du plus grand nombre des personnels, dans leur diversité, sur les bases de valeurs progressistes. Ces dernières années, les droits syndicaux ont été mis à mal (RIS, stages...) et nécessitent des reconquêtes. Le renouvellement des équipes militantes et leur féminisation restent des objectifs majeurs. Cela passe par une syndicalisation forte et une formation de tous les cadres.

Engagés sur de nombreux terrains qui relèvent du champ social, nos préoccupations professionnelles ne s'arrêtent pas à la classe. Nous ne pouvons rester indifférents à l'aggravation des inégalités d'accès à l'emploi, au logement, à la santé, à la culture, mais aussi la précarité, les discriminations notamment à caractère raciste et sexiste, touchent les familles dont nous scolarisons les enfants. Il nous faut agir sur tous ces terrains pour construire de nouvelles solidarités, défendre et conquérir de nouveaux droits démocratiques et sociaux mais aussi s'engager dans la volonté d'une transformation sociale.

## I - DÉVELOPPER UN SYNDICALISME MAJORITAIRE

Le SNUIPP-FSU a toujours eu l'ambition de développer un syndicalisme majoritaire. Notre conception originale a pour ambition de rassembler, de construire, de mobiliser en prenant en compte la diversité de la profession, de construire les rapports de force nécessaires pour porter nos revendications. Elle a permis aux personnels de se rassembler, de s'exprimer et au SNUIPP-FSU de devenir le syndicat le plus représentatif dans son secteur.

### I-1 Agir et rassembler pour peser

Cette démarche implique qu'à tous les niveaux, nous devons avoir le souci permanent d'associer le plus grand nombre de collègues à nos analyses et à nos décisions. La suppression du samedi matin et la limitation du droit à l'information syndicale ont diminué la participation aux réunions syndicales. Il faut aussi interroger l'évolution du rapport entre les salariés et le syndicalisme, notamment dans notre champ de syndicalisation. Quelles sont les motivations des collègues qui participent aux RIS, aux stages, aux AG (participation à une réunion généraliste organisée par le syndicat, ou demandes d'informations sur une thématique particulière) ?

*Quelles nouvelles modalités de rencontre, avec quels contenus, devons-nous mettre en œuvre pour conserver notre ambition de rassemblement ?*

Rassembler largement pose inévitablement la question de l'unité syndicale. Dans notre secteur, elle interpelle les syndicats désignés par les personnels comme les plus représentatifs (2 syndicats représentent 75% de la profession). Elle varie selon les départements et se décline différemment suivant les niveaux (premier degré, éducation nationale, fonction publique, interpro). Dans le même temps, l'unité ne peut pas conduire à en rabattre sur nos revendications. Construites avec la profession, elles se veulent incontournables. Pour autant, l'absence d'unité ne conduit pas à l'inaction.

*Comment poursuivre cette démarche unitaire permettant le rassemblement du plus grand nombre ?*

### I-2 L'exercice du droit syndical

Si les accords de Bercy, dont la FSU est signataire, affichent une amélioration des droits syndicaux, ceux-ci sont malmenés dans notre secteur : limitation du droit à l'organisation des réunions d'information syndicale, limitation du droit de participer aux stages syndicaux au nom de l'intérêt du service, entrave au droit de grève dans le cadre de la loi instituant un droit d'accueil (SMA), limitation des droits et de moyens des représentants syndicaux élus ou désignés dans les instances... Ces atteintes au droit syndical sont inadmissibles.

Le droit aux locaux syndicaux équipés n'existe pas pour les personnels enseignants, le barème de calcul du temps syndical minore les moyens accordés par le ministère de l'éducation nationale. Avec la FSU, le SNUIPP-FSU revendique :

- ✎ l'égalité du droit syndical pour tous les agents de la fonction publique ;
- ✎ la levée de toutes ces atteintes et le développement d'un réel dialogue social dans notre secteur s'appuyant sur l'intervention des personnels rétablis dans leurs droits syndicaux ;
- ✎ la prise en compte du vote des personnels aux Commission Administrative Paritaire, vote de proximité professionnelle, dans le calcul de la représentativité.
- ✎ des moyens pour les membres désignés ou élus des instances (autorisations d'absences renforcées, décharges, moyens de communication...).

### I-3 Les élections professionnelles de 2014

La représentativité du SNUIPP-FSU a été confortée lors des élections de 2011. Cependant ces élections ont été marquées par une chute considérable de la participation notamment en raison des modalités de vote complexes et dépourvues de toute la symbolique démocratique. Les conséquences ont été importantes pour la représentativité de la FSU notamment au niveau de la Fonction Publique. Le SNUIPP-FSU exige que ces modalités de vote soient abandonnées. Le vote doit se faire à l'urne dans un bureau de vote situé dans l'école pour les écoles de quatre classes et plus.

**Comment, au-delà des modalités techniques, assurer une participation plus importante des collègues ?**

En 2014, l'élection concernera à la même date les trois fonctions publiques. La campagne FSU devra s'adresser à tous les fonctionnaires. Les élections aux comités techniques, qui définissent la représentativité et l'attribution des moyens syndicaux, nécessitent une meilleure coordination entre les syndicats nationaux dans leur secteur et la fédération à tous les niveaux.

Le SNUIPP-FSU développera une campagne dans son secteur permettant aux PE, aux instituteurs, aux PEGC, aux AED, aux CUI... de voter pour nos listes.

**Comment l'articuler avec la campagne FSU ?**

### I-4 Syndicalisation

La volonté de développer un syndicalisme majoritaire, impose que la question de la syndicalisation ait une place prépondérante dans l'activité quotidienne du SNUIPP-FSU. Cette question doit être prise en charge collectivement par le plus grand nombre de façon continue.

Elle pose de façon concrète la question du lien entre salariés et syndicats, entre individu et collectif. Elle fait prendre conscience du bien commun qu'est le syndicat. La principale difficulté est de gagner de nouveaux adhérents.

La syndicalisation, doit être une préoccupation constante de nos instances et en particulier des conseils syndicaux. La proximité avec les collègues est souvent une des clefs de l'adhésion. Elle doit accompagner toutes nos initiatives.

La syndicalisation doit être encadrée par une démarche volontariste comme l'a montré positivement le suivi hebdomadaire de 20 sections ces deux dernières années : formation, outils de WinSNUPERS, visuels, aide

aux sections, publications (journaux, site, lettres électroniques...).

Une attention particulière doit être accordée à la syndicalisation des entrants dans le métier (PES à T5).

La place de l'adhérent doit être aussi réfléchi, voire repensée. Un nouvel adhérent doit être accueilli, informé de notre fonctionnement, de ses représentants, de nos publications, de nos ressources... Les adhérents doivent être sollicités pour faire vivre le syndicat sur leur lieu de travail (émailing spécifique à l'occasion d'actions, d'opérations administratives par ex.)

**Quel rôle lui faire jouer ? Quelle(s) formation(s) syndicale(s) pour des adhérents souhaitant s'investir un peu plus dans le SNUIPP-FSU ?**

Le nombre de nos adhérents stagne voire baisse légèrement depuis le congrès de Brive. Cette baisse est rattrapée par l'évolution de la syndicalisation dans certaines sections ou chez les retraité-es. Cela pose concrètement le problème du renouvellement des équipes et des militants mais aussi tout simplement des moyens financiers disponibles au service de l'action syndicale.

**Quels sont les blocages à lever pour progresser de nouveau et avoir un nouvel élan sur une longue période en termes de syndicalisation ? Quel(s) nouveau support(s) à mettre en place pour faciliter l'adhésion ? Comment attirer vers nous de nouveaux adhérents qui n'ont jamais été syndiqués ? Quelle(s) articulation(s) entre les campagnes nationales et départementales sur ce sujet ? Faut-il une campagne nationale avec des outils spécifiques (visuels, argumentaires, appel à syndicalisation dans FsC...)?**

### I-5 Renouvellement, rajeunissement, féminisation, formation des équipes

#### I-5-1 RENOUVELLEMENT ET RAJEUNISSEMENT

Dans un contexte où l'investissement syndical est perçu différemment, notamment par les jeunes et les femmes, le syndicat doit s'interroger sur la façon d'allier renouvellement, avec la limitation des mandats, la continuité et la transmission des pratiques syndicales.

Accueillir de nouveaux militant-es, s'adapter aux nouvelles formes de militantisme passe par la mise en œuvre de modes d'organisation compatibles avec nos exigences et les choix de vie des collègues voulant s'engager dans la vie du syndicat. Pour ce faire, il est indispensable de s'appuyer sur des pratiques existantes, sur le travail collectif et d'utiliser au maximum le droit syndical. L'organisation de garde d'enfants, le télétravail, le recours aux nouvelles technologies sont des pistes à développer. Cela ne doit cependant pas se traduire par des charges financières supplémentaires pour les militant-es.

#### I-5-2 FÉMINISATION

Notre profession est composée à plus de 80 % de femmes. Cela devrait se refléter d'abord dans nos instances. Il nous faut devenir plus volontaristes sur ce sujet en se dotant d'outils d'expertise sur les obstacles à la féminisation pour se donner les moyens d'établir une vraie parité au sein des instances avec un partage des moyens et des responsabilités.

**Comment avancer concrètement, quelles sont les pratiques mutualisables ? Quelles obligations pourraient être définies en la matière ?**

***Si la diffusion des travaux et réflexions de l'observatoire de la parité de la FSU peut contribuer à répondre à ces questions, comment redynamiser cette problématique dans le SNUIPP-FSU ?***

## I-5-3 FORMATION SYNDICALE

De nouvelles questions sont posées au syndicalisme (CHSCT, risques psycho-sociaux,...). Certains sujets sont de plus en plus techniques (retraite, permutations,...). La transmission des pratiques inhérentes au paritarisme, essentielle au fonctionnement des équipes militantes et des instances, est percutée par le renouvellement des équipes. Le renforcement de la politique de formation syndicale devient donc urgent.

Il faut dépasser les formations essentiellement techniques pour aller vers une identification des besoins et la mise en œuvre des réponses adéquates aux sujets de plus en plus divers qui impactent notre activité quotidienne : politique éducative, analyse des systèmes éducatifs, histoire du syndicalisme, fonctionnement du SNUIPP-FSU, regard sur l'évolution de la société, prise de parole en public, animation de réunions, rédaction d'articles suivant les supports, animation et organisation d'une section départementale, gestion de dossiers particuliers. Le travail entamé par la commission « Formation syndicale » de coordination, planification et mutualisation doit être poursuivi et amplifié. On pourra s'appuyer sur l'activité du centre de formation de la FSU qu'il s'agit d'abord de mieux valoriser. Le suivi des sections départementales dans le cadre de l'accompagnement à la mise en place des nouveaux outils de gestion peut servir d'exemple. Comment valoriser la formation syndicale, les acquis de l'expérience des militant-es ?

## I-6 Le syndicalisme retraité

Les retraité-es représentent plus de 20% de la population. Leur place dans la société, appelée à s'accroître durablement, soulève des enjeux nouveaux pour tous.

Ancien-nes salarié-es, les retraité-es luttent avec les actifs sur de multiples questions (services publics, libertés, laïcité, défense de l'école...) mais ils ont des revendications spécifiques : indexation des pensions, reconnaissance sociale, structures adaptées... que l'ensemble du syndicat doit porter.

Le SNUIPP-FSU doit poursuivre ses actions de conviction pour développer l'adhésion des retraité-es et leur implication militante dans l'animation du syndicalisme retraité.

Pour cela, il faut multiplier les contacts tout au long de la vie syndicale entre actifs et retraités.

La presse syndicale : FSC, bulletins départementaux, sites... doit régulièrement intégrer les problématiques concernant les retraités à côté de celle des actifs.

Des outils doivent être développés pour aider les commissions départementales à enrichir leur activité en direction des retraités et futurs retraités.

Si depuis le congrès de Brive, des progrès ont été réalisés (publication spécifique régulière, participation aux instances, rédaction des textes du CN ou du congrès...), il faut aller vers une meilleure implication des retraités dans toutes les instances.

A Lille et Poitiers le SNUIPP-FSU a décidé la présence de retraité-e dans sa délégation. Le SNUIPP-FSU doit s'impliquer dans le groupe de travail de la FSU qui se met en place sur la place des retraités dans les instances. Cette réflexion devra avoir lieu au sein du SNUIPP-FSU.

Le SNUIPP-FSU doit poursuivre et développer dans son activité la construction et l'animation des Sections Fédérales Retraité(e)s départementales.

## I-7 Communiquer encore et toujours mieux

Au cours des trois dernières années, le SNUIPP-FSU a continué à faire évoluer ses publications. Suite à l'enquête de lectorat d'avril 2010 qui montrait la notoriété de Fenêtres sur Cours dans la profession, la maquette du journal a sensiblement évolué pour plus de lisibilité et un traitement de l'actualité mieux réparti. Une signalétique valorisant les actions et revendications du SNUIPP-FSU a été intégrée et des quatre pages revendicatifs sont venus appuyer la parution de tabloïds. Le site du SNUIPP-FSU a aussi été repensé pour mieux traiter l'actualité et des outils nouveaux lui ont été adossés : deux lettres d'information, le site Néo et une application Smartphone.

### I-7-1 S'ADRESSER À NOS COLLÈGUES

Le SNUIPP-FSU doit prendre en compte les nouvelles façons de s'informer des enseignants, notamment des plus jeunes.

***Quelle doit être aujourd'hui la présence du SNUIPP-FSU sur les réseaux sociaux alors qu'aujourd'hui, un quart des sections départementales les utilisent ?***

Par ailleurs, la multiplicité de ses vecteurs d'information impose au SNUIPP-FSU de continuer à travailler leur articulation (presse nationale et départementale, sites nationaux et départementaux, lettres de diffusion...)

### I-7-2 INFORMER LES MILITANTS

Les outils à destination des militants (Info-hebdo, Lettre du SNUIPP), ainsi que l'intranet à destination des responsables départementaux ont été développés depuis 3 ans pour mieux répondre aux besoins.

***Des évolutions sont-elles nécessaires ?***

### I-7-3 CONVAINCRE L'OPINION PUBLIQUE

Notre bataille d'opinion menée sous le précédent gouvernement a permis de mettre l'école et la priorité au primaire au cœur du débat public. Ce travail de conviction - complexe comme l'a montrée la campagne sur les rythmes - doit rester au cœur de nos préoccupations. Ce travail passe aussi par l'exigence de qualité des outils proposés à la presse, notes de presse et données chiffrées, et une relation régulière avec les journalistes.

### I-7-4 SE FORMER À COMMUNIQUER

La formation des militants est une nécessité tant au niveau technique que rédactionnel.

***Le SNUIPP-FSU doit-il concevoir un programme de formation, associant des professionnels, afin d'améliorer notre communication auprès de la profession et de l'opinion publique ?***



## I-8 Organisation du SNUIPP-FSU et nouvelle gouvernance

Le département reste pour le premier degré le niveau de proximité essentiel de notre intervention. Avec la réorganisation des services (REATE, RGPP et MAP) et l'évolution de la gouvernance, l'échelon académique devient investi de questions du premier degré gérées auparavant au niveau départemental. Notre organisation, basée sur les sections départementales, doit prendre en compte cette évolution. Des coordinations académiques ont été mises en place.

*Quel bilan en tirer ? Quelles évolutions seraient souhaitables ?*

## I-9 Le SNUIPP-FSU dans la FSU

Le SNUIPP-FSU est très investi dans la vie fédérale à tous les niveaux (SD, CFR, SFR, secteurs nationaux, centre de formation, Institut...) Par son souci de synthèse, il contribue ainsi à la réflexion et à l'élaboration des positions fédérales sur les sujets transversaux aux différents secteurs de la fonction publique. Le SNUIPP-FSU doit contribuer à la mutualisation de ressources au niveau fédéral et y associer plus de militants, notamment les plus jeunes.

Ces dernières années, un effort a été fait pour rendre la FSU plus visible dans l'activité du SNUIPP-FSU (logo, utilisation du sigle complet, élaboration et publication de campagnes fédérales...). Cet effort doit se poursuivre pour que la FSU soit plus clairement identifiée et soit reconnue comme organisation représentative des fonctionnaires dans notre secteur. C'est un des enjeux des élections de 2014.

ration et publication de campagnes fédérales...). Cet effort doit se poursuivre pour que la FSU soit plus clairement identifiée et soit reconnue comme organisation représentative des fonctionnaires dans notre secteur. C'est un des enjeux des élections de 2014.

## I-10 Avenir du syndicalisme

Depuis leur création, le SNUIPP-FSU et la FSU, refusant le morcellement du syndicalisme, se sont inscrits dans un objectif d'unification du mouvement syndical. Le débat doit se poursuivre, les démarches relancées pour poser à nos partenaires syndicaux les questions de formes nouvelles de travail en commun, de recherche d'unité et d'unification de nos forces pour un syndicalisme plus efficace.

En s'appuyant sur le bilan des initiatives déjà menées avec la CGT et Solidaires, la FSU a renouvelé son appel aux organisations qui le souhaitent et aux salariés pour débattre ensemble à tous les niveaux de la construction d'un nouvel outil syndical et des étapes qui peuvent y conduire (mise en place à tous les niveaux de groupes thématiques, comités permanents de coordinations...).

# II - INTERVENIR DANS LE MOUVEMENT SOCIAL EN FRANCE, EN EUROPE ET DANS LE MONDE

## II-1 La situation en France

### II-1-1 LES DROITS DES ENFANTS

Les droits de nombreux enfants ont été mis en cause par les politiques économiques, sociales et sécuritaires conduites ces dernières années. Aujourd'hui, malgré quelques signes d'orientations nouvelles, la défense de ces droits pour tous les enfants, demeure un axe fort de notre activité syndicale.

Un enfant sur cinq vit dans la pauvreté. Cette précarité, source de carences notamment en matière de santé, d'alimentation, de conditions de logement, d'accès à la culture et aux loisirs constitue autant d'atteintes à leurs droits. Le SNUIPP-FSU, en partenariat avec le mouvement associatif, agit au côté des familles pour imposer le droit à vivre dignement, condition impérative du respect du droit à l'éducation.

Les politiques en matière d'immigration et de droit au séjour des étrangers entravent le droit à l'éducation. Même si la circulaire de novembre 2012 clarifie les critères de régularisation, elle ne permet pas de résoudre la majorité des problèmes de régularisation des familles sans papiers les maintenant dans un statut précaire qui contrevient au respect de leurs droits.

Le SNUIPP-FSU, avec ses sections départementales, continuera de prendre toute sa place dans l'activité de RESF et en interpellant régulièrement les

autorités sur les dysfonctionnements relatifs au respect de ces droits. Il revendique une autre politique de l'immigration dans le respect le plus strict des conventions internationales en ce qui concerne la réglementation de l'entrée et du séjour des étrangers et demande l'abrogation des textes contraires à leurs principes. Il est engagé, avec la FSU, dans la campagne contre l'enfermement des mineurs qui continue malgré les promesses et demande la fermeture des centres de rétention.

Aujourd'hui de nombreux enfants roms n'ont pas accès à une scolarisation continue. Si de nouveaux textes réglementaires viennent aujourd'hui préciser le droit de ces enfants à une scolarité réussie, force est de constater que de nombreux freins existent encore, notamment de la part de certaines municipalités. Le SNUIPP-FSU, engagé dans le collectif pour le droit à l'éducation des enfants roms, agit pour rendre effectif ce droit pour les enfants roms comme pour tous les enfants.

Dans certains départements comme Mayotte et la Guyane, la situation du droit des enfants tant sur le plan de la scolarisation que celui des migrations est catastrophique. Les droits fondamentaux doivent y être appliqués comme partout sur le territoire.

### II-1-2 DISCRIMINATIONS, VIVRE ENSEMBLE

Les discriminations, qui peuvent toucher les élèves, leurs familles ou les personnels, entraînent inégalités, exclusion, violence. Dans une optique de prévention, l'école doit éduquer contre toutes les formes de xénopho-

bie : contre le racisme, le sexisme, les LGBTphobies (lesbiennes, gays, bisexuel-les, transsexuel-les), la stigmatisation liée à la situation sociale ou au handicap. La lutte contre les discriminations, via une réflexion approfondie sur les stéréotypes et les préjugés, doit être intégrée à la formation initiale et continue des enseignant-es, et de tous les personnels d'éducation. Il s'agit de promouvoir la diversité comme enrichissement de ce qui est commun à l'encontre des idées véhiculées par l'extrême droite.

Les textes officiels, et notamment la convention interministérielle signée récemment, incitent à travailler en faveur de l'égalité des filles et des garçons. Néanmoins, sous les « différences » entre filles et garçons se cachent des inégalités. La recherche montre que les interactions entre les adultes et les élèves sont genrées et impactent les apprentissages. Il faut favoriser la prise de conscience des enseignant-es qui doivent veiller à ne pas enfermer les élèves dans des représentations stéréotypées dans leur choix d'orientation scolaire et professionnelle, de loisirs...

Le SNUIPP-FSU s'implique dans la lutte contre les discriminations en faisant connaître dans ses publications les résultats de recherches, et des outils pédagogiques, qu'il contribue parfois à élaborer. Il organise des formations (colloque du 16 mai 2013 « Éduquer contre l'homophobie dès l'école primaire ») et participe à des travaux avec différents partenaires : plateforme d'ATD-Quart Monde, collectif Éducation contre les LGBTphobies en milieu scolaire, mouvements féministes... Il appelle et participe aux manifestations antiracistes, féministes et à la Marche des fiertés. Il s'engage dans la défense des collègues qui pourraient être victimes de discriminations. Il œuvre pour conquérir de nouveaux droits. **Egalité complète dans l'accès à toute forme d'union, à l'adoption et à la PMA (procréation médicalement assistée), statut de beaux-parents, congé de parentalité, droits à réversion... quelle réflexion pour quels nouveaux droits ?**

Le SNUIPP-FSU demande, conformément aux engagements, que le droit de vote pour les étrangers extra-communautaires aux élections locales, mais aussi le droit d'éligibilité entrent en application le plus rapidement possible, soit avant les élections locales de 2014. La question du droit de vote et d'éligibilité à d'autres élections doit être débattue.

## II-1-3 LAÏCITÉ

La laïcité constitue un enjeu social et politique qu'il convient de défendre au vu des attaques qui se sont multipliées ces dernières années.

Séparation des Églises et de l'État, stricte neutralité de l'État en matière religieuse, absolue liberté de conscience pour chaque citoyen et non-discrimination sont les principes fondamentaux du vivre-ensemble dans le contexte d'une actualité où la pluralité, la diversité ne devraient pas apparaître comme une menace mais comme une richesse.

Le quinquennat Sarkozy a donné lieu à des manquements graves à ces principes essentiels. La neutralité de l'État a été violée, la laïcité a été instrumentalisée pour stigmatiser une partie de la population sur des bases xénophobes, ethniques ou islamophobes et dévoyée pour développer un débat malsain sur l'identité nationale. Les pressions des structures religieuses sur des choix politiques (avortement, mariage pour tous et toutes...) sur les contenus d'enseignement, sur les personnels, ont été plus nombreuses et plus fortes, montrant à quel point la défense de la laïcité est un élément essentiel de notre combat syndical.

Le SNUIPP-FSU est attaché au contenu de la loi de 1905 et maintient sa demande d'abrogation du statut scolaire local d'Alsace-Moselle. Il réaffirme son refus du dualisme scolaire et sa demande d'abrogation de la loi Carle.

Les mesures budgétaires ont « favorisé » par touches successives l'enseignement privé alors que c'est sur l'enseignement public, seul, que repose la scolarisation de toutes et tous. Cela va à l'encontre de la mixité sociale et provoque une aggravation des inégalités. Le « consumérisme » en matière d'éducation est ainsi encouragé. Le SNUIPP-FSU rappelle son exigence que les fonds publics soient réservés au service public d'éducation. Il rappelle son exigence de l'indépendance de l'école vis à vis des entreprises ou de partis politiques dans l'éducation.

Le ministre de l'Éducation, en annonçant la mise en place d'une mission sur la « morale laïque », a relancé le débat sur les valeurs de la laïcité.

Le SNUIPP, avec la FSU, continue d'appeler l'ensemble des organisations défendant la laïcité et s'inscrivant dans la défense des valeurs d'égalité et du vivre ensemble, à construire une structure unitaire permanente (dépassant le cadre restreint du CNAL) permettant des actions rapides, unitaires, efficaces.

## II-1-4 FICHIERS

Avec la FSU, le SNUIPP-FSU est engagée dans la défense des libertés publiques et individuelles. Un grand nombre de fichiers contient des données sensibles concernant les enfants et leur famille : sécurité sociale, impôts ou autres. Si le développement et l'utilisation des fichiers font partie intégrante de l'évolution de notre société, pour autant, d'éventuelles utilisations connexes et les possibilités d'interconnexions nécessitent un contrôle accru.

Le SNUIPP-FSU s'est opposé aux fichiers centralisés concernant la gestion des élèves comme Base Elèves, et demande leur suppression. Il demande la levée des sanctions pour celles et ceux qui refusent leur utilisation. La réflexion doit se poursuivre sur le niveau de centralisation des données, une charte d'utilisation des fichiers et données collectées dans le cadre professionnel, la formation des enseignants à ces questions...

Le développement de contrôles citoyens de l'ensemble de ces fichiers devient essentiel. Dans l'éducation Nationale, le SNUIPP-FSU demande la mise en place d'un observatoire indépendant des fichiers et applications afin d'assurer la transparence et le contrôle des données saisies, et de surveiller l'utilisation qui en est faite. Il poursuivra ses démarches en ce sens avec l'ensemble des partenaires. Les fichiers concernant les personnels, comme SIRHEN, doivent être remis à plat.

Il est nécessaire également de doter la CNIL de réels moyens, de renforcer son autonomie et d'étendre ses prérogatives.

## II-2 Monde, Europe

La situation internationale est marquée par les conséquences de la crise économique, sociale et environnementale. Dans les pays émergents, elle entrave et retarde le développement. Les choix politiques effectués par la plupart des gouvernements accentuent les inégalités et provoquent des reculs sociaux qui portent gravement atteinte aux populations en bafouant les droits des salariés et en maintenant trop de citoyens dans la grande pauvreté. Les jeunes sont tout particulièrement victimes de cette situation qui les prive d'emploi, de possibilité d'insertion dans la société et d'avenir.

Les tensions internationales sont toujours aussi vives.

En Europe, la crise économique et sociale est mise en avant et sert de prétexte pour mettre en œuvre des politiques toujours plus défavorables

aux salariés, aux citoyens. La participation à la construction d'un rapport de forces en faveur des salariés au niveau européen afin de construire des alternatives à ces politiques est indispensable. Alors que les Services publics non marchands, et donc l'Éducation, sont bien des prérogatives des états de l'Union Européenne, nombre de recommandations pèsent sur ces domaines (Services Publics, droit du travail et salaires des personnels, organisation des systèmes éducatifs et des qualifications...).

## II-2-1 LE CADRE DES ACTIVITÉS DU SNUIPP-FSU À L'INTERNATIONAL.

C'est dans ce contexte que le SNUIPP-FSU, avec la FSU, prend sa place dans la construction d'alternatives économiques et sociales, au plan européen comme au niveau mondial.

Le SNUIPP-FSU réaffirme le droit des peuples à vivre en paix : il promeut cette éducation à la paix et revendique une politique pacifiste. Il poursuit au plan fédéral son investissement sur ces questions.

Les engagements de la communauté internationale en matière d'aide au développement ont rarement été tenus et sont dans cette période de crise remis en question.

Comment, dans ce contexte, espérer que les objectifs de l'Éducation Pour Tous aient une chance de se réaliser ? Le SNUIPP-FSU s'engage au plan international pour soutenir des projets dans plusieurs régions du monde, il doit interpellier les responsables de l'Aide Publique au Développement pour que les budgets alloués soient effectivement versés, sans être soumis à des régulations au profit d'autres priorités.

Au plan européen les « Comités de dialogue social européen » (1) sont en place dans plusieurs secteurs professionnels (santé, transports...). Depuis 2010, avec la FSU, le SNUIPP-FSU a pris sa place au sein des comités sectoriels de dialogue social nouvellement créés sur les services publics et sur l'Éducation.

Le SNUIPP-FSU travaille au sein de l'Internationale de l'Éducation (IE) sur la mise en œuvre des mandats que l'instance s'est fixée lors de son congrès du Cap en juillet 2011. Des groupes de travail ont démarré : « création d'un réseau de syndicalisation », « concevoir l'éducation comme un bien public », « l'évaluation des enseignants »...

Par son activité au sein du Comité Syndical Francophone pour l'Éducation et la Formation (CSFEF), le SNUIPP-FSU promeut le partage de thématiques liées au contexte économique, social et environnemental : des interpellations auprès des gouvernements, des actions communes sont décidées pour développer une éducation de qualité dans tous ces pays.

Le SNUIPP-FSU intervient enfin dans le cadre de ses partenariats internationaux pour faire connaître toutes les situations où les droits sont bafoués, pour soutenir les luttes pour des meilleures conditions de travail, le respect des droits syndicaux et des libertés.

## Le développement d'actions de solidarité internationale

Le SNUIPP-FSU développe des actions ou programmes de solidarité, le plus souvent avec d'autres syndicats et associations. Investi dans l'ONG de développement Solidarité Laïque, le SNUIPP-FSU intervient sur des projets qui priorisent les valeurs que nous portons (droit à l'Éducation pour tous, droits et libertés, justice sociale, respect de l'égalité filles garçons, lutte contre les discriminations...).

Il participe aussi à des campagnes de développement de l'éducation en partenariat avec la société civile telles que « Un cahier un crayon pour les enfants de... » et « Pas d'école, pas d'avenir ».

## II-2-2 LES FORUMS SOCIAUX

Le SNUIPP-FSU a participé aux forums sociaux en Europe. Cette dynamique a pris fin après celui d'Istanbul. Une nouvelle dynamique a vu le jour avec l'Alter Sommet, regroupant des ONG et des syndicats (dont la CES), ayant pour objectif de combattre les politiques d'austérité et construire des revendications communes autour des questions de démocratie, des droits sociaux...

Le SNUIPP-FSU participe au Forum Sociaux Mondiaux sur les thématiques du droit à l'éducation, des migrations, et des services publics.

<sup>1</sup>Ces comités sont composés d'un représentant par état pour le collège des employeurs (le MEN n'a toujours pas désigné son représentant, ce qui n'est pas un bon signe concernant la volonté de dialogue social), et d'un représentant syndical pour le collège syndical.

