

# [FENÊTRES] SUR COURS



SNUipp-FSU

SUPPLÉMENT AU NUMÉRO 427  
DU 12 SEPTEMBRE 2016  
ISSN1241-0497



Textes adoptés au congrès  
du SNUipp-FSU de juin 2016



**L**e congrès national du SNUipp-FSU s'est tenu en juin dernier à Rodez. Ce supplément de Fenêtres sur Cours vous en rend compte en publiant les textes des quatre thèmes de congrès qui ont été adoptés. Permettre à chacun d'avoir tous les éléments d'analyse et de propositions du SNUipp-FSU est une garantie de transparence et de démocratie.

.....

S  
O  
M  
M  
A  
I  
R  
E



#### **THÈME 1**

TRANSFORMER L'ÉCOLE  
POUR COMBATTRE LES INÉGALITÉS



#### **THÈME 2**

ORGANISATION & FONCTIONNEMENT  
DE L'ÉCOLE



#### **THÈME 3**

DES DROITS À RÉAFFIRMER  
ET À CONQUÉRIR POUR LES  
PERSONNELS



#### **THÈME 4**

QUEL SYNDICALISME POUR TRANSFORMER  
L'ÉCOLE ET LA SOCIÉTÉ, POUR OBTENIR  
DES AVANCÉES?

# Transformer l'école pour combattre les inégalités

Faire accéder tou-tes les élèves à un haut niveau de formation tout en réaffirmant qu'ils et elles en sont tou-tes capables fonde le projet du SNUipp-FSU pour l'école. Ce défi ambitieux porte l'exigence d'une école pour toutes et tous, empreinte des valeurs de justice, de partage et de solidarité et nécessite que soit placé au centre du système éducatif la réussite des élèves des milieux populaires. Pour que tous les individus accèdent à une citoyenneté libre et éclairée qui leur permette d'agir sur le monde, l'école doit prendre en compte et valoriser la richesse que constitue la diversité des élèves et leur assurer d'accéder à une culture commune fondée sur des connaissances accessibles à tou-tes et sur l'exercice de l'esprit critique. Rompre avec les déterminismes sociaux, culturels et scolaires implique de considérer l'hétérogénéité comme un levier de réussite et non comme un obstacle et suppose une transformation en profondeur du système éducatif soucieux du bien-être des publics qu'il accueille, de réussite collective et non pas seulement individuelle et dont les moyens sont à la hauteur de cette ambition.

Le gouvernement Hollande a poursuivi les politiques d'austérité. De même, malgré l'affichage de changement et l'affirmation de grands principes, la loi de refondation n'a pas permis de rompre avec les logiques de productions des inégalités scolaires. Elle ne s'est pas concrétisée dans le quotidien de toutes les écoles et n'a pas permis une amélioration des conditions de travail des enseignants et d'apprentissage des élèves. Même si les dispositifs de scolarisation des moins de 3 ans et le Plus De Maîtres que de classe ont ouvert de nouvelles perspectives pour l'éducation prioritaire, le nombre insuffisant de postes n'a pas permis la généralisation indispensable de ces mesures à l'ensemble des écoles. Le développement de ces dispositifs s'est trop souvent opéré au détriment des effectifs des classes ordinaires. Pour assurer l'équité des écoles face à l'application de la loi, la baisse des seuils est nécessaire partout. Sur de nombreux aspects, les mesures prises restent très en deçà des attentes et des besoins : créations de postes insuffisantes, ne permettant pas de compenser l'ensemble des suppressions précédentes, formation des enseignant-es, effectifs dans les classes, remplacement, personnels spécialisés, et font courir le risque de la généralisation du recours à des personnels contractuels. De surcroît, la réforme des rythmes scolaires a amplifié les inégalités territoriales et dégradé les conditions de vie professionnelle et personnelle des enseignant-es et souvent les conditions d'apprentissage des élèves, particulièrement en maternelle, sans faire la preuve de son efficacité sur la réussite des élèves. Le SNUipp-FSU dénonce le manque de transparence sur le bilan de cette ré-

forme, notamment par l'absence de publication du rapport de l'inspection générale sur les rythmes scolaires. La réforme du collège remet en cause le cadre national du système éducatif et ne garantit pas l'égalité de l'enseignement sur tout le territoire. Elle est rejetée par une grande majorité de la profession concernée. Le SNUipp-FSU, dans le cadre fédéral, demande qu'elle soit abrogée, repensée et réécrite.

L'école, le collège, le lycée, l'enseignement supérieur doivent tous être réformés pour garantir la démocratisation du système éducatif et assurer le plus haut niveau de réussite pour tous et toutes.

Pour le SNUipp-FSU, la réduction de la difficulté scolaire, au-delà des problématiques sociales et familiales, ne peut pas être renvoyée à la responsabilité des élèves et de leur famille ou à celle des enseignants-es mais doit interroger et mobiliser tout le système éducatif. Le poids des réformes successives (handicap, inclusion, programmes...) sans les moyens nécessaires pour les mettre en œuvre ni pour réparer les dégâts des politiques passées, s'est porté sur les seul-es enseignant-es qui ont vu leur charge de travail exploser et leur identité professionnelle remise en cause. Transformer l'école implique aussi de transformer le métier d'enseignant-e. Réaffirmer qu'enseigner est un métier qui s'apprend, nécessite de faire une priorité de la formation initiale et continue des enseignant-es et que, dans ce cadre, soient prises en compte toutes les dimensions liées à la complexité du métier (pédagogiques, didactiques, sociologiques, psychologiques). Le travail en équipe et les liaisons inter-degrés doivent être pensés, reconnus et faire l'objet d'une formation explicite et de temps dédiés suffisants et ce, dès la formation initiale.

L'ambition du SNUipp-FSU pour l'école et les élèves nécessite que soit réactivé, popularisé et généralisé son projet initial basé notamment sur le « plus de maîtres que de classes » dans toutes les écoles et sur le décrochage entre le temps-élèves et le temps-enseignant en s'appuyant sur l'expérience des professionnel-les de terrain, les apports de la recherche et les travaux des mouvements pédagogiques. Le SNUipp-FSU choisit de s'engager dans une campagne de renforcement d'une identité professionnelle du 1<sup>er</sup> degré mise à mal, pour renouer avec la dynamique pédagogique collective et pour que les enseignant-es reprennent la main sur leur métier. De plus, l'élaboration d'un projet pour l'école commune (de 3 ans à 18 ans) doit être entrepris. Il doit associer enseignant-es du 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré et chercheurs en sciences de l'éducation afin d'acter un document de référence partagé dans le cadre fédéral. ●

## 1

## TRANSFORMER LES CONDITIONS D'APPRENTISSAGE DES ÉLÈVES

Toutes les évaluations internationales soulignent que l'école française est une des plus ségrégatives et qu'elle accentue les inégalités.

### 1.1. Des effectifs qui doivent être revus à la baisse

En France, la taille moyenne des classes continue d'être trop élevée, comparée à de nombreux pays de l'OCDE. Pourtant, de nouvelles études rapportent l'impact positif de la réduction des effectifs sur les apprentissages des élèves, notamment ceux issus des milieux éloignés de la culture de l'école. Pour le SNUipp-FSU, il est urgent de baisser le nombre d'élèves par classe pour tendre vers 20 élèves par classe (comme dans d'autres pays européens qui investissent dans leur système éducatif) et en tout état de cause ne jamais excéder 25 par classe, 20 en REP ou REP+, en classes multi-niveaux et en milieu rural, 15 en TPS-PS. La baisse des effectifs par classe reste la première priorité des enseignant-es comme l'ont démontré les différentes enquêtes menées auprès de la profession. Les élèves inscrits en ULIS ou UPE2A doivent être comptabilisés dans les effectifs de l'école (mais sans compter le moyen de l'enseignant-e spécialisé-e coordonnateur-trice), en tant que classe comptant dans le calcul des décharges de direction et pour les opérations de carte scolaire.

Par ailleurs, afin de réussir l'inclusion des élèves à besoins particuliers dans de bonnes conditions, il faut baisser significativement le nombre d'élèves par classes. Le SNUipp-FSU revendique une double comptabilisation des élèves relevant des dispositifs d'ULIS, d'UPE2A.

### 1.2. L'école maternelle, école première, une des clés de la réussite

En réduisant les effets des inégalités sociales sur les résultats scolaires, l'école maternelle joue un rôle déterminant dans la réussite des élèves, tout particulièrement pour ceux dont les familles sont éloignées de la culture scolaire et ceux pour lesquels la langue maternelle n'est pas celle de l'école. Elle doit constituer une priorité. Pour assurer la réussite de toutes, la scolarisation des enfants de moins de trois ans doit être développée sur tout le territoire, et les conditions de scolarisation de toutes améliorées, particulièrement dans les départements d'Outre-Mer. Cela nécessite le cadre d'une école qui soit à la fois ambitieuse, empreinte des valeurs d'égalité, de justice, respectueuse des besoins de jeunes enfants et qui porte un regard positif sur les progrès et les évolutions des élèves. Aujourd'hui, 46 % des classes maternelles comptent plus de 25 élèves, 8 % sont au-dessus de 30. Peu béné-

ficient de la présence d'un-e ATSEM à plein temps. Seulement 11,8 % des moins de trois ans sont scolarisé-es. Les dispositifs «scolarisation des 2/3 ans» ne concernent toujours qu'un nombre restreint d'écoles (en REP+ essentiellement). Ils doivent être développés sans impacter ni la scolarisation classique des moins de 3 ans, qui doit elle-même être développée, ni les effectifs des autres classes de l'école. Le SNUipp-FSU continuera de se mobiliser pour la scolarisation de tous les enfants de maternelle dans les départements d'Outre-Mer qui sont loin de bénéficier tous de cette scolarisation.

Tout cela passe par un engagement important et conjoint de l'Éducation nationale (postes, formation de formateurs et d'enseignant-es...) et des collectivités territoriales (locaux et matériel adaptés aux jeunes élèves, une ATSEM par classe à temps plein, formée...) en leur garantissant les moyens nécessaires pour l'assurer.

Le SNUipp-FSU demande :

- le droit pour les parents de scolariser, dans toutes les écoles et dans les meilleures conditions les enfants de moins de trois ans
- la possibilité d'accéder à des dispositifs « moins de 3 ans » sur l'ensemble du territoire sans impacter les effectifs des autres classes et sans profilage des postes
- la baisse indispensable et significative des effectifs pour toutes les classes
- la comptabilisation systématique de l'ensemble des élèves de TPS inscrits dans les effectifs pour la carte scolaire partout où ils sont scolarisés
- la possibilité d'organiser des rentrées échelonnées à la libre appréciation des équipes pédagogiques en fonction de leur projet
- un bilan des dispositifs « passerelles » en lien avec le secteur de la petite enfance pour un éventuel développement de ces dispositifs dans le respect de la spécificité de l'école maternelle
- des modules spécifiques à la maternelle en formation initiale et continue suffisamment nombreux et de qualité pour répondre aux besoins des personnels
- des dispositifs PDMQDC dès l'école maternelle
- la création d'un service public de la petite enfance

Le SNUipp-FSU rappelle son opposition, sans accord des conseils d'école, aux fusions qui ont pour seul but d'économiser des postes, qui fragilisent et remettent en cause la spécificité de l'école maternelle ou qui conduisent à créer de trop grandes écoles. Elles ne doivent pas nuire à un nécessaire maillage sur le territoire, garantie de proximité.

La scolarisation précoce de tous les enfants, notamment des milieux les plus éloignés de la culture de l'école doit être une priorité. Un travail doit se mettre en place avec les structures de la petite enfance, les services de prévention (PMI ...) et les services sociaux mais aussi à l'intérieur de l'école avec des dispositifs bénéficiant de conditions particulières. L'idée de la scolarisation obligatoire à 3 ans avance et la réflexion doit se poursuivre. Le SNUipp-FSU continue d'exiger le droit garanti à la scolarisation en maternelle.

### 1.3. Climat scolaire et cadre de travail

Améliorer le climat scolaire, relève de conditions matérielles et humaines. C'est un levier pour la réussite des élèves, notamment pour ceux qui déclarent ne pas se sentir bien à l'école. Décider de faire évoluer le climat dans les écoles, c'est réfléchir et construire ensemble un projet social et collectif porteur de valeurs : tou-tes capables, coéducation, laïcité, solidarité, coopération... Le partage de règles de vie garanties en tout temps et en tout lieu dans l'espace scolaire assure la sérénité des élèves. Améliorer le climat scolaire, c'est apprendre à vivre ensemble, s'ouvrir aux différences, à la diversité, exiger le respect mutuel et exclure toute discrimination.

La taille des écoles a un impact sur les conditions de scolarisation des élèves. Le SNUipp-FSU revendique des tailles d'école répondant aux exigences de qualité et de proximité. Les CHSCT doivent être saisis à chaque rentrée sur toutes ces questions. Les écoles sont parfois confrontées à des situations violentes ou très conflictuelles. Le SNUipp-FSU demande la création de protocoles d'information et de suivi des signalements de situations préoccupantes déposées par les enseignants entre les services de police, de justice, d'ASE et l'Éducation nationale dans le cadre du secret partagé.

Le cadre de travail doit être pensé aussi pour tous les adultes qui interviennent dans l'école : matériel, aménagement pour les personnes à mobilité réduite, salles accueillantes pour les interventions des professionnels des RASED, UPE2A, TIC des partenaires, pour faire vivre le travail en équipe ou organiser des moments de convivialité. Ceci dans un cadrage budgétaire national afin d'éviter les inégalités territoriales. Lorsque les locaux sont occupés par les activités périscolaires, les enseignants doivent bénéficier de lieux

dédiés où effectuer leur travail de préparation de la classe ou pour recevoir les parents, conformément au code de l'éducation. Les enseignant-es doivent pouvoir donner leur avis à tout projet de construction, de rénovation et d'équipements d'école.

La relation de confiance de l'institution envers les enseignant-es et le soutien qu'elle leur apporte participent aussi au climat de l'école.

La continuité du service public d'éducation, droit pour les élèves, quel que soit leur niveau de scolarisation, est aussi un élément déterminant du climat scolaire. Trop souvent, les élèves se voient privés de jours de classe et/ou se retrouvent dans d'autres classes ainsi surchargées, ce qui est facteur de stress pour eux comme pour les enseignant-es absent-es et ceux qui reçoivent les élèves. Cela a des conséquences sur les apprentissages. La continuité du service public d'éducation doit être garantie par un nombre suffisant d'enseignant-es titulaires remplaçant-es (d'au moins 10%) formé-es et nommé-es sur des zones correspondant aux circonscriptions, que ce soit pour les congés maladies ou la formation continue des enseignant-es, les remplacements des élu-es du personnel participant aux instances ou les absences de droit comme les temps de formations syndicales. Chaque enfant ayant droit à un enseignement de qualité, tout remplacement sur un support spécialisé doit être effectué par un titulaire d'un CAPASH ou désireux de s'inscrire dans ce type de formation.

L'engagement de l'état dans les créations de postes et les moyens alloués doit se traduire par des postes correspondant aux besoins. Le SNUipp-FSU est opposé au recrutement de personnels enseignants précaires et exige des dispositions ambitieuses pour les départements concernés.

Afin que chaque école dispose des moyens matériels en adéquation avec les missions qui lui sont confiées, l'Etat doit définir l'équipement et le matériel nécessaire au bon fonctionnement des écoles et donner l'obligation aux mairies d'en assurer le financement.

#### **1.4. Relation aux familles**

La relation entre les familles et l'école joue un rôle déterminant dans la réussite scolaire, notamment celle des élèves issu-e-s de familles éloignées de la culture de l'école. Pour faciliter l'accueil, la rencontre et la participation des familles à la vie de l'école, il est nécessaire d'instaurer un cadre propice au respect mutuel, de rendre lisibles les pratiques et les attendus de l'école mais aussi de clarifier les rôles respectifs de chacun. De nombreuses initiatives existent qui doivent être favorisées, tels les dispositifs de première rentrée à l'école maternelle qui posent des bases déterminantes. Au-delà de rencontres au sujet des seuls résultats des élèves, le SNUipp-FSU exige une reconnaissance institutionnelle du temps nécessaire aux échanges avec les

familles, les 24 heures imparties, à ce jour, étant largement insuffisantes pour couvrir les besoins et pour permettre d'évoquer d'autres aspects de la vie de l'élève. Il demande également le soutien effectif et l'accompagnement des équipes en termes de formation. Les mesures découlant des plans vigipirate ne doivent en aucun cas nuire au fonctionnement de l'école. Elles doivent être adaptées et explicitées afin d'éviter l'émergence d'un climat anxigène.

#### **1.5. Socle**

Le SNUipp-FSU regrette que le terme de socle ait été maintenu. Il dénonce la conception minimale de l'école à laquelle renvoie aussi bien le socle Peillon que le socle Fillon. Parce qu'elle porte en elle l'idée d'un pallier de tri des élèves à l'issue de la scolarité obligatoire, le SNUipp-FSU reste opposé à une école du socle, laquelle pourrait conduire à des fusions de structures. Le SNUipp-FSU rappelle son attachement à l'organisation scolaire actuelle (école/collège/lycée) et l'exigence d'une scolarité obligatoire jusqu'à 18 ans. Le nouveau socle abandonne la référence aux «compétences-clés pour l'éducation et l'apprentissage tout au long de la vie» de l'Union européenne et n'a plus pour but de définir le minimum pour certain-es. Les programmes redeviennent le seul référentiel d'enseignement. Le SNUipp-FSU exige qu'il n'y ait pas juxtaposition de plusieurs documents. Ces derniers doivent être utiles, opérationnels et compréhensibles pour les enseignant-es. Tous les moyens humains et financiers doivent être engagés pour que les objectifs de fin de collège soient atteints par toutes les élèves.

#### **1.6. Des programmes qui doivent être la référence d'une culture commune émancipatrice**

Des programmes nationaux constituent la garantie de l'accès à une culture commune scolaire et de l'égalité des ambitions sur l'ensemble du territoire pour toutes les élèves. Les programmes de 2008 ont été abandonnés. C'était une demande du SNUipp-FSU. Le Conseil supérieur des programmes (CSP) a rédigé ceux de 2015 et 2016. Si ceux concernant le cycle 1 ont été jugés satisfaisants bien qu'aucun moyen n'ait été mis en place pour accompagner et former les enseignants, ceux des cycles suivants restent très lourds, très inégaux et peu opérationnels dans plusieurs domaines. Il faut redonner toute leur place aux champs disciplinaires suivants: les arts, les sciences et l'EPS, en particulier. D'autres langues vivantes que l'anglais doivent pouvoir faire l'objet d'apprentissage. Le SNUipp-FSU exige toujours qu'ils soient mis rapidement à la disposition des enseignant-es sous format papier, assortis de documents d'accompagnement et qu'un véritable plan de formation soit mis en œuvre. Du temps spécifique de concertation entre collègues par des

journées banalisées doit être dégagé. Le CSP, dans sa «charte des programmes», prévoit des possibilités d'évolution. Le SNUipp-FSU exige qu'à cette occasion, les domaines les plus problématiques soient revus en tenant compte de l'avis des enseignant-es sur des temps collectifs dédiés. Les programmes doivent être à la fois ambitieux et réalisables. Dans les collèges, la mise en place de l'EMC, de l'EMI et des nouveaux programmes sur les quatre niveaux en même temps, vont générer une surcharge de travail et des difficultés pour construire une progression pédagogique, notamment avec la mise en place du nouveau cycle 3, intégrant aux programmes les EPI et les nombreux parcours (PEAC, citoyen, santé, avenir).

De manière plus globale, affirmer la priorité à l'École, c'est aussi permettre sa stabilité à moyen et long terme. La remise en cause des programmes à chaque alternance politique doit cesser. Les enseignants travaillent sur un temps long et recherchent une cohérence sur une durée qui n'est pas celle des échéances politiques ou électoralistes.

Le SNUipp-FSU regrette l'usage d'un verbiage parfois inutile dans les nouveaux programmes.

#### **1.7. Parcours : enseignements et actions éducatives, quelles complémentarités ?**

Malgré les annonces du CSP et les demandes des personnels, les différents «parcours» et «éducations à...» n'ont pas tous été intégrés aux programmes. Cette multiplication des parcours conduit à des injonctions hiérarchiques, des activités chronophages sans que l'utilité et/ou la pertinence pédagogique du travail produit ne soient jamais démontrées.

Le SNUipp-FSU demande que soient intégrés aux programmes, de façon explicite et transversale, des axes essentiels tels que: droits de l'enfant, éducation contre le racisme et toutes les discriminations, égalité des droits, éducation à la sexualité, développement durable... Cela doit avoir sa place dans la formation initiale et continue des enseignant-es. Les enseignant-es ne seront en mesure de s'approprier les actions à mener en professionnels avisés qu'à la condition d'avoir été accompagnés et formés.

La forte demande sociale envers l'école, souvent liée à l'actualité, ne doit pas se traduire par la multiplication des injonctions à travers de nouveaux objets souvent mal identifiés. Lorsqu'une nouvelle problématique est renvoyée à l'École, il est nécessaire que le temps qui y sera consacré (temps classe, mais aussi préparation et formation) soit pris en compte. Pour le SNUipp-FSU, ces «parcours», «actions», «éducations à...» doivent être intégrés dans les programmes, le rôle de l'école et de ses éventuels partenaires clarifiés. Ces parcours doivent s'appuyer sur des activités qui se déroulent dans le cadre scolaire.

Le SNUipp-FSU demande qu'un document unique et cohérent soit mis à disposition des enseignant-es.

### **1.8. Éducation à l'égalité, lutte contre les discriminations**

Le SNUipp-FSU rappelle son attachement à la laïcité pour garantir l'égalité, éduquer à la diversité et au vivre ensemble. L'école doit éduquer contre toutes les formes de discrimination : contre le racisme, le sexisme, les LGBT-phobies, la stigmatisation liée à la situation sociale (la gratuité du matériel scolaire doit être garantie), au handicap ou à l'âge. Elle doit lutter contre toute forme de violence. En ce qui concerne l'éducation à l'égalité entre les filles et les garçons, alors que nous attendions des actions d'ampleur à la suite de l'expérimentation des ABCD, le ministère a reculé sous la pression de lobbies réactionnaires. En supprimant le dispositif, il a fragilisé les actions pédagogiques engagées et n'a jamais concrétisé ses engagements de généraliser la formation. Pourtant, toutes ces questions relatives aux discriminations, aux représentations, aux préjugés et aux violences nécessitent des moyens importants et un engagement politique fort pour rendre effective la formation, tant initiale que continue, en présentiel, pour tou-tes les enseignant-es et tous les personnels d'éducation. Une analyse des pratiques enseignantes et des outils pédagogiques doit aussi être un objet de formation. Le SNUipp-FSU considère qu'il est essentiel que le soutien de la hiérarchie se manifeste à l'égard des enseignant-es, des équipes, dès lors que des tentatives d'intimidation (pression de parents ou de personnes extérieures à l'école) remettent en cause ces principes de laïcité, d'égalité et de lutte contre les discriminations. Le SNUipp-FSU organisera des stages syndicaux à tous les niveaux qui permettront aux collègues d'interroger la question du genre, et une journée de synthèse en lien avec la recherche.

### **1.9. Langues et cultures régionales**

Le SNUipp-FSU rappelle ses mandats concernant l'enseignement de/en toutes les langues régionales et la nécessité de développer l'ouverture aux cultures locales, notamment en ce qui concerne les Outremer. Il est par ailleurs indispensable de prendre en compte la situation de certains départements (en particulier en Outre Mer) concernant la prise en compte des langues maternelles qui nécessite des moyens que l'École de la République doit assumer. Les réformes territoriales risquent d'accentuer le désengagement de l'État dans ce domaine : les classes et sections d'enseignement de et en langues régionales doivent trouver toute leur place au sein de l'école publique. Dans le cadre du bilinguisme, l'école publique doit pouvoir décliner toutes les formes d'enseignement de et en langue régionale en envisageant toutes les quotités et expérimentations possibles (dont des expérimentations d'immersion en maternelle). Quand la mise en place

du bilinguisme se fait sur une organisation trop contraignante, l'administration doit mettre en place les moyens nécessaires. L'existence de postes spécifiques ne doit pas entraîner de concurrence lors des opérations de carte scolaire. Le SNUipp-FSU rappelle aussi sa demande de ratification par la France de la charte des langues régionales ou et minoritaires. Dans les départements 67 et 68, le dispositif d'enseignement des langues régionales a été détourné et utilisé pour un enseignement intensif de l'allemand, langue étrangère. Concernant 15% des classes, en hausse constante, ce dispositif contourne et déséquilibre la carte scolaire, pousse à l'emploi de contractuel et favorise la ségrégation sociale. Le SNUipp-FSU exige l'arrêt de l'expansion de ce dispositif.

### **1.10. Réforme du collège : une mauvaise réponse**

La Réforme du collège a été imposée, sans donner de temps au dialogue indispensable entre le ministère et les professionnels. Depuis la parution du décret du 19 mai 2015, une large majorité de syndicats du second degré ne cesse de dénoncer :

- l'autonomie accrue des établissements qui accentuera fortement les inégalités scolaires et sociales entre élèves, établissements, EGPA
- l'interdisciplinarité mal pensée
- l'accompagnement personnalisé (pourtant montré inefficace au lycée)
- la dégradation des conditions de travail
- la concurrence qu'elle engendrera entre les personnels, les disciplines, les collèges du fait de la nécessité d'opérer des choix, via le conseil pédagogique et/ou le conseil d'administration, entre les matières enseignées en cours disciplinaires ou dans les dispositifs

Pour toutes ces raisons, le cadre national de l'éducation, l'égal accès aux savoirs et à une culture commune ambitieuse et diversifiée sont sérieusement remis en cause. Depuis son congrès national du Mans en février, la FSU demande l'abrogation de cette réforme. Fort des exigences et de la mobilisation des personnels, le SNUipp-FSU au sein de sa fédération dénonce toutes les dérives de cette réforme et soutient l'ouverture de discussions avec le ministère pour construire une autre réforme du collège assurant la réussite de tou-tes les élèves. Les enseignements doivent leur apporter toutes les connaissances et outils nécessaires à une orientation choisie vers l'une des trois voies du lycée dans le cadre d'une scolarité obligatoire jusqu'à 18 ans afin que les élèves deviennent des citoyens émancipés, autonomes, et critiques. Les mandats de Saint-Malo restent pertinents.

### **1.11. Cycles, liaisons**

Les cycles permettent de donner plus de temps aux élèves et de créer des conditions pour prévenir la difficulté scolaire. Le SNUipp-FSU a toujours défendu la politique des cycles. Le travail par cycle et la continuité des apprentissages doivent être renforcés. Dans les écoles, le bilan de la mise en œuvre des cycles est contrasté. Celle du nouveau cycle 3 risque de poser un certain nombre de difficultés. Le SNUipp-FSU dénonce un cycle à cheval sur deux degrés tel qu'il est réglementé par le ministère et il exige que la cohérence des apprentissages du CM1 et du CM2 soit réaffirmée. Devant l'impossibilité de rencontres régulières entre enseignant-es des deux degrés dans ce cadre, le SNUipp-FSU demande que les programmes de cycle 3 différencient bien ce qui doit être enseigné en CM1/CM2 et ce qui doit l'être en sixième, tout en gardant comme objectif la maîtrise des savoirs de fin de cycle. Cette mise en place ne doit en aucun cas alourdir la charge de travail des personnels, dénaturer leurs missions et leurs statuts, ni remettre en cause l'intégrité des structures écoles et collèges. En l'état, les conditions ne sont pas réunies pour faire fonctionner ce cycle 3.

Le SNUipp-FSU réaffirme l'importance et la nécessité des liaisons entre niveaux, entre la maternelle et l'élémentaire et entre le CM2 et la sixième, afin d'assurer le suivi des élèves et des projets. Davantage de réciprocity dans les échanges entre 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré serait de nature à favoriser la cohérence du cycle pour la réussite des élèves. Il est nécessaire que le besoin de rencontres entre enseignant-es des deux degrés soit reconnu et que les moyens spécifiques y soient alloués. Ces liaisons nécessitent de dégager du temps inclus dans le temps de travail, y compris sur le temps de classe. En s'inspirant du dispositif de pondération en REP +, du temps doit être consacré à cette liaison en déconnectant le temps de travail des enseignant-es et des élèves. Ces rencontres entre enseignant-es nécessitent aussi de la confiance, des projets à l'initiative des équipes nourris notamment de rencontres sous forme de stages de formation continue communs, des ordres de mission pour les CEC.

Actuellement, les conseils école-collège n'ont pas encore fonctionné comme de véritables outils de partage de pratiques. Dans le cadre du conseil école-collège, l'imposition des projets n'est pas acceptable. Un pilotage parfois fondé sur les injonctions hiérarchiques, la présidence par l'IEN et le chef d'établissement et l'absence de remboursement des frais de déplacement, empêchent la mise en place d'une véritable liaison inter-degré. Ces conseils école-collège, sans temps spécifique dégagé, ajoutent une charge de travail supplémentaire. Le SNUipp-FSU restera vigilant quant aux modalités de fonctionnement des CEC (présidence, moyens, temps...), qui sont un élément d'une réforme structurelle, qui n'est pas de nature à améliorer la nécessaire liaison et la continuité pédagogique entre le CM2 et la 6<sup>ème</sup>.

Le SNUipp-FSU exigera un bilan sans conces-

sion de la mise en œuvre du nouveau conseil de cycle 3 qui lui permettra d'interroger la pertinence de son architecture. Il s'engage à travailler la question des liaisons dans le cadre fédéral.

### 1.12. Pour une évaluation au service des apprentissages

Toutes les formes d'évaluation au service de l'amélioration des apprentissages, conjuguant bienveillance et exigence, doivent être valorisées. Elles doivent s'inspirer de l'esprit des évaluations positives de l'école maternelle ainsi que de celles d'autres pays. Elles doivent être au plus près des situations d'apprentissage et porter sur ce que l'école enseigne réellement. Elles doivent faire l'objet de formation initiale et continue. L'évaluation doit permettre à tou-tes les élèves, notamment celles-ceux issu-es des familles éloignées de la culture scolaire, de prendre confiance dans leurs capacités et de progresser. À l'école maternelle, une évaluation plus positive va se mettre en œuvre. Priorité doit être donnée à l'observation et à l'accompagnement des élèves. Le SNUipp-FSU a obtenu que ces principes soient inscrits dans un guide. Il demande que des stages écoles soient partout programmés pour permettre aux équipes pédagogiques d'élaborer des nouveaux carnets de suivi des apprentissages. Quant aux nouveaux livrets scolaires pour les cycles 2 et 3, ils comportent à ce jour trop d'inconnues sur la charge de travail, l'intérêt pédagogique, et la confidentialité des données. Le SNUipp-FSU demande que les résultats de l'expérimentation menée sur ces livrets soient rendus publics avant toute mise en œuvre.

Pour le SNUipp-FSU,

- les évaluations doivent être avant tout un outil pour les enseignant-es et l'équipe, au service des élèves. Elles doivent aider à repérer et analyser réussites et difficultés. Les enseignant-es doivent être maîtres de l'élaboration et de l'usage des outils. La place de l'évaluation ne doit pas être envahissante. Elle doit valoriser les progrès de l'élève.
- les enseignants doivent pouvoir choisir librement la forme et les contenus des livrets d'évaluation. Ils doivent être lisibles et accessibles aux parents
- les enseignant-es doivent être formés à l'observation des élèves, à l'analyse des productions et à la manière de rendre compte des résultats. Du temps de travail en équipe doit être dégagé pour croiser les regards y compris avec les RASED.
- des évaluations diagnostiques sont prévues en début de CE2. Elles ne devraient pas avoir de caractère obligatoire. Les équipes d'école ont toute liberté pour organiser ces évaluations dont les résultats ont vocation à rester au

sein de l'école. Aucune remontée ne peut être exigée.

Au collège, en fin de cycle 4, le nouveau DNB installe un déséquilibre entre les disciplines et perd, avec l'épreuve orale, son cadrage national. Le SNUipp-FSU reste attaché à ce que l'évaluation porte sur tous les champs d'apprentissage.

### 1.13. Quels rythmes scolaires pour améliorer les apprentissages ?

La réforme des rythmes scolaires, dont le SNUipp-FSU exige le bilan promis rapidement, a profondément déstabilisé les écoles en dégradant les conditions de travail des enseignant-es et les conditions d'apprentissages sans faire la preuve de son efficacité sur la réussite des élèves. Comme le SNUipp-FSU l'avait dénoncé, elle a durablement modifié le fonctionnement des écoles en renforçant le pouvoir des collectivités territoriales (notamment par le biais des PEDT) ce qui en fait une réforme incapable de compenser les inégalités entre territoires quand elle ne les a pas creusées. C'est pourquoi le SNUipp-FSU continue d'en demander la remise à plat. La gratuité des activités n'étant pas assurée pour tous, les inégalités socio-économiques des familles sont renforcées. Les activités pédagogiques complémentaires (APC), dans la continuité des AP créées sous Chatel, et les TAP alourdissent la journée de classe. Quand elles sont utilisées comme aide personnalisée pour les élèves les plus fragiles, leur effet sur les apprentissages est contesté et elles ne peuvent pallier l'insuffisance des aides spécialisées et le démantèlement des RASED. Le SNUipp-FSU demande la suppression des APC. Cette réforme a aussi eu pour effet d'alimenter la concurrence entre public et privé, non tenu de l'appliquer, au détriment de l'école publique. Dans les régions à fort dualisme scolaire, les écoles privées confessionnelles ont fait leur promotion sur les quatre jours.

Le SNUipp-FSU propose que les CHSCT soient systématiquement saisis en début d'année des conséquences de cette réforme.

Les conditions d'apprentissage ont été dégradées pour la majorité des élèves: plus grande fatigue repérée, fin de semaine moins propice aux apprentissages en maternelle et en élémentaire. Pour les plus jeunes et les plus fragiles la succession des différents temps encadrés par des personnels divers et dans des lieux mal identifiés ne permet pas d'assurer la cohérence éducative et peut entraîner une insécurité affective. La sieste sur des après-midis écourtés pose problème (non-respect du temps de sieste ou réduction du temps d'apprentissage). La spécificité de la maternelle doit être prise en compte. En élémentaire, les volumes horaires de chaque discipline ont évolué en fonction de la durée des demi-journées avec un transfert de temps vers les disciplines fondamentales au détriment des autres (arts, EPS...) créant ainsi

de nouvelles inégalités scolaires et sociales.

L'impact de cette réforme a été déterminant dans la dégradation des conditions de travail des enseignant-es: travail en équipe et animations pédagogiques reportés en fin de journée ou le mercredi après-midi, perte des mercredis libérés, salles de classes occupées et matériel utilisé à des fins autres que scolaires avec des règles différentes, parfois dégradation des relations enseignant-es et municipalité et absence de soutien de la hiérarchie, élèves moins disponibles pour les apprentissages, APC en plus de la journée de classe, ATSEM déplacé-es, partiellement voire totalement du scolaire au périscolaire avec une multiplication de leurs missions préjudiciable à l'école, organisation plus difficile du service des remplaçant-es, des personnels à temps partiel et en service partagé, dépenses pour le transport et de garde d'enfants en hausse...

Les organisations dérogatoires (décret Hamon) ont constitué une réponse inadaptée répondant davantage aux intérêts municipaux qu'à la question des rythmes biologiques de l'enfant. De même, à Mayotte et en Guyane, le SNUipp-FSU demande à ce que les rythmes soient adaptés aux conditions réelles du département.

Contre l'avis quasi unanime du CSE, le calendrier scolaire pluriannuel entérine clairement la priorité des considérations économiques et touristiques sur celles liées aux besoins des enfants. Le SNUipp-FSU continue d'exiger les 7 semaines de travail et 2 semaines de vacances.

Pour toutes ces raisons, le SNUipp-FSU affirme que ce dossier n'est pas clos et il exige l'abandon de la réforme et l'écriture d'un nouveau décret en y associant tous les professionnels concernés et en s'appuyant sur les expérimentations et recherches. Il revendique le retour à un cadre national fort et structurant qui clarifie les champs de compétences respectifs de l'Etat et des collectivités, qui prenne en compte réellement la question des transferts de charges et la question de l'argent de l'école, qui permette de bonnes conditions de scolarisation pour les élèves et qui soit respectueux des conditions de travail et de la vie personnelle des enseignant-es.

Le SNUipp-FSU s'engage à faire avec la profession le bilan de la réforme des rythmes et à construire une proposition syndicale, qui permette, comme avant 2008, une diversité des organisations cohérentes sur un territoire: 4 jours 1/2, 4 jours 1/2 avec un mercredi ou un samedi sur trois libérés, 4 jours avec ou sans transfert de la matinée supplémentaire sur les vacances... Il engagera une réflexion sur le nombre d'heures d'enseignement pour les élèves (maintien des 24 heures, retour à 26 ou 27 heures, modulation en fonction de l'âge, des spécificités des territoires ultra-marins...) et sur l'organisation du temps scolaire sur la journée, la semaine et l'année. Les conseils d'école doivent être consultés sur toute décision d'organisation du temps scolaire.

## AVANCER VERS DE NOUVELLES ORGANISATIONS DE L'ÉCOLE

La réforme des rythmes scolaire affichée comme devant répondre «à des objectifs pédagogiques pour permettre aux enfants de mieux apprendre à l'école» n'a pas fait la preuve de son efficacité sur la réussite scolaire. L'exigence d'une meilleure prise en compte des besoins des élèves et les demandes institutionnelles et sociales croissantes ont complexifié le métier et alourdi la charge de travail des enseignant-es. La mise en place des APC sème la confusion sur ce qui relève de l'école obligatoire ou non. Il est urgent de recentrer le débat public sur les véritables enjeux de l'école. La réflexion sur les rythmes scolaires doit contribuer à une réforme sociétale et doit inclure un calendrier annuel basé sur l'alternance 7/2.

Pour le SNUipp-FSU, permettre aux élèves de mieux apprendre suppose une transformation car le système éducatif contribue à générer de la difficulté scolaire et à accroître les inégalités. Celle-ci passe par une rupture avec les empilements de réformes rarement évaluées qui font perdre le sens du métier et alourdissent le travail des enseignant-es et par une amélioration des conditions de scolarisation des élèves. Il s'agit de transformer le métier d'enseignant-e en dépassant l'équation «un maître, une classe» et de développer tous les leviers qui permettent aux enseignant-es de se constituer en collectif de travail.

### LE SNUIPP-FSU REVENDIQUE :

► La baisse du temps d'enseignement sans baisse du temps scolaire pour les élèves afin de répondre aux exigences d'une société qui assigne à l'école toujours plus de missions sans lui donner les moyens de les assurer. Cette revendication du SNUipp-FSU dès sa création implique plus de maîtres que de classes et la déconnexion du temps élèves et du temps enseignant-es. Cela suppose des créations massives de postes mais ne doit pas être confondu avec l'actuel dispositif du PDMQC qui n'a pas pour but de réduire le temps de travail des enseignant-es mais qui contribue à l'évolution de la professionnalité enseignante.

► L'organisation avec plus d'enseignant-es que de classes doit concerner toutes les écoles sur la base de 18 heures d'enseignement hebdomadaires et 3 heures pour le travail en équipe et avec les partenaires de l'école pour permettre aux enseignant-es de sortir de l'isolement et de construire des collectifs de travail indispensables pour que soient élaborées des réponses

professionnelles efficaces (repenser les pratiques, inventer des organisations pour répondre à l'hétérogénéité des classes, travailler en équipes pluriprofessionnelles, renforcer les liens avec les familles...). Ces nouvelles formes de travail doivent faire l'objet de formation initiale et continue.

► La polyvalence du maître, constitutive de son identité professionnelle, peut s'articuler avec une polyvalence d'équipe mise en place au niveau de l'école (...). Les expériences de classes partagées existent déjà (décharges de direction ou de PEMF, temps partiels, décloisonnements...) et peuvent servir de base à la réflexion pédagogique pour une autre organisation de l'enseignement et des apprentissages. Assurer à tous les élèves un accès à des savoirs solides, nécessite un haut niveau disciplinaire, pédagogique et didactique qui peut être favorisé par le partage des domaines d'apprentissage en fonction des choix des équipes. Cette organisation ne doit conduire ni à une «secondarisation» de l'école primaire, ni à la définition de postes à profil. Une véritable polyvalence d'équipe passe par le retour à une formation initiale et continue portant sur tous les champs disciplinaires avec un renforcement de certains domaines sans restreindre l'accès des enseignant-es à tous les types de postes d'adjoints.

### EN TOUT PREMIER LIEU, CELA PASSE PAR :

► une première étape de la baisse du temps de travail avec la suppression sèche des APC dès la rentrée 2016. Les heures actuellement annualisées doivent être basées sur des horaires indicatifs hors du contrôle de la hiérarchie. Le SNUipp-FSU poursuit sa réflexion sur les ORS en étudiant la possibilité d'intégrer les heures annualisées dans l'emploi du temps régulier des écoles.

► une généralisation sur tout le territoire des dispositifs actuels de concertation des REP+ (avec la même pondération que celle du second degré) qui doivent évoluer pour laisser davantage d'initiative aux équipes et leur donner le pouvoir d'agir.

► un plan ambitieux de recrutement et de formation initiale et continue et de revalorisation du métier enseignant pour rendre effective rapidement la baisse du temps d'enseignement pour aboutir à 18h+3.

## 2

## LA RÉUSSITE DE TOUTES ET TOUS

Le SNUipp-FSU affirme le «*tou-ttes capables*» comme fondement de son ambition pour *tou-ttes* les élèves. Alors que la loi du 11 février 2005 a marqué une nouvelle étape dans l'affirmation des droits des personnes handicapées et dans la volonté de garantir leur scolarisation, le SNUipp-FSU doit maintenir et renforcer ses exigences pour la réussite de *tou-ttes*.

### 2.1 Une école démocratique

L'école française échoue à faire réussir toutes les élèves et de 15 à 20% d'entre eux sortent du système éducatif sans maîtriser les compétences de base. Les inégalités dans la réussite des élèves sont très nettement corrélées aux inégalités sociales et culturelles de leurs familles. Or l'école n'arrive pas à diminuer ces inégalités de départ ; ces dernières ont même tendance aujourd'hui à augmenter tout au long de la scolarité. C'est donc au défi

de démocratisation que l'école est confrontée si elle veut répondre à son ambition d'émancipation des personnes.

#### — 2.1.1. LA DIFFICULTÉ SCOLAIRE

La difficulté scolaire concerne à la fois les apprentissages scolaires, la vie en société, le rapport à l'école... Elle relève de l'exercice ordinaire et du quotidien du métier : c'est au sein de l'école et sur le temps scolaire qu'elle doit d'abord être prise en compte. Pour apporter des réponses adaptées, d'autres organisations de classe doivent être possibles et facilitées (travail en petits groupes, différenciation...). Cela passe par la baisse des effectifs et par le recours à un-e ou des maître-sse-s supplémentaires. Pour les élèves en grande difficulté, des aides spécialisées et adaptées sont partout indispensables pour travailler la prévention de la difficulté et renouer avec la réussite : les dispositifs (RASED) et les structures d'adaptation (EGPA), qui subissent de nombreuses attaques au cours de la dernière

décennie, doivent être renforcés (postes, départs en formation et formation continue). Le SNUipp-FSU demande la fin des stages de remise à niveau qui ne répondent en aucune façon au traitement de la difficulté scolaire et représentent un coût non négligeable qui pourrait être utilisé à d'autres fins. A partir du constat que le redoublement ne se révèle efficace que pour une très faible proportion d'élèves, sa disparition est légitime (sauf recours exceptionnel). Les moyens qui lui étaient consacrés doivent être réorientés en direction de la prise en charge de la difficulté scolaire.

La relation école-CMPP doit être renforcée par la création de postes d'enseignant-es spécialisé-es et de psychologues de l'Éducation nationale, dans le but de privilégier une approche globale de la difficulté scolaire, évitant ainsi le recours à la médicalisation.

Le SNUipp-FSU initiera une réflexion sur cette tendance à traiter de plus en plus la difficulté

scolaire par le recours à l'individualisation, l'externalisation et la médicalisation. L'usage des notions de troubles, de dys... pour catégoriser la difficulté scolaire doit être interrogé.

### — 2.1.2. DES DISPOSITIFS ET STRUCTURES D'ADAPTATION SCOLAIRE AU SERVICE D'UNE AMBITION ÉDUCATIVE

#### 2.1.2.1 RASED

La suppression des 5000 postes de RASED entre 2008 et 2012 avait remis en cause la prise en charge des diverses difficultés qui s'expriment au sein de l'école. Le PDMQDC n'a pas vocation à compenser ces suppressions. Le SNUipp-FSU engagera une campagne nationale pour exiger le rétablissement des postes supprimés et des créations à la hauteur des besoins en tenant compte de la hausse démographique afin de permettre le travail convergent des trois composantes, dont la circulaire de 2014 réaffirme le rôle indissociable. Celle-ci inscrit le travail des RASED dans un pôle ressource de circonscription qui n'est défini par aucune circulaire et pour lequel le SNUipp-FSU réclame une clarification. Les pôles ressources, dont le fonctionnement actuel peut poser problème, doivent faire l'objet d'une circulaire précisant leur fonctionnement et leur objectif, afin de garantir aux RASED leurs prérogatives. Le SNUipp-FSU demande la sortie des RASED des pôles ressources, afin de rester au plus près des élèves et de ne pas être cantonnés au rôle de conseil sur le territoire d'une circonscription. Un bilan des nouveaux dispositifs dédiés à la scolarisation des élèves « à besoins éducatifs particuliers » doit être effectué. Leur mise en place ne doit pas empêcher les équipes de faire appel directement au RASED qui doit garder son entité propre. Enfin, le SNUipp-FSU refuse la baisse continue des postes de rééducateur (option G) qui, malgré quelques re-créations, empêche le fonctionnement en RASED complets. Ces RASED complets doivent pouvoir être présents partout, au plus près des écoles, sur des secteurs raisonnables tenant compte de spécificités géographiques et/ou de difficultés particulières.

La création du corps des psychologues de l'Éducation nationale doit apporter une pérennisation et un renforcement des RASED. Le développement des équipes RASED (psychologues et enseignant-es spécialisé-es E et G), au plus près des écoles, est indispensable pour agir en prévention et remédiation des difficultés d'apprentissage et de comportement, dès l'école maternelle.

Le SNUipp-FSU exige que des départs en formation spécialisée soient mis en place à hauteur nécessaire afin de répondre aux besoins exprimés par les écoles. Aucun poste de RASED ne doit rester vacant ni être occupé par un enseignant non spécialisé.

#### 2.1.2.2 EGPA

Les politiques éducatives échouent à réduire l'échec scolaire et les sorties du système sans diplôme. Après leur scolarité primaire, cer-

tains élèves présentent encore des difficultés persistantes d'apprentissage. Pour répondre à la difficulté scolaire, l'accumulation de dispositifs et structures au sein d'un même établissement ne répond pas aux objectifs de la mixité scolaire. Il est nécessaire de mieux répartir et d'équilibrer les moyens de prise en charge de la difficulté scolaire au sein des bassins géographiques. Les EGPA proposent un enseignement adapté aux collégiens en très grande difficulté scolaire, souffrant d'une estime de soi dégradée pour lesquels le collège, aujourd'hui, n'a pas les moyens de mieux répondre à leurs besoins. L'introduction de la préprofessionnalisation, les pratiques d'adaptation, les classes à effectifs réduits ainsi que les équipes restreintes et formées (notamment enseignants spécialisés et PE éducateurs) et bénéficiant de temps de concertation, créent des situations de réussite et le bon fonctionnement des EGPA. Des départs en formation CAPA-SH option F et DDEAS tant pour les EREA que les SEGPA doivent être largement abondés. Une nouvelle option CAPA-SH « Fi » spécifique à l'enseignement en internat éducatif doit être remise en place.

#### 2.1.2.2.1 SEGPA

Le SNUipp-FSU a pesé lors du chantier métier pour que la circulaire de 2015 sur les SEGPA réaffirme, entre autres, la structure à minima quatre divisions (une par niveau), de 15 élèves maximum avec obligatoirement un minimum de deux ateliers avec une DHG fléchée et un-e PE spécialisé-e par division dans le cadre de l'orientation des stages en classes de 4<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup>. Cependant, dans de nombreux départements, les SEGPA se voient déstabilisées, notamment par l'implantation de 6<sup>e</sup> inclusive en lieu et place de 6<sup>e</sup> SEGPA, le plus souvent imposée par les chefs d'établissements et par les DASEN ou les IEN, sans concertation avec les équipes. Le SNUipp-FSU rappelle son opposition à ce que la question de l'inclusion des élèves de SEGPA dans les classes ordinaires de collège aboutisse à supprimer les postes ou à démanteler à terme la structure spécialisée et s'oppose à la transformation de 6<sup>es</sup> SEGPA en 6<sup>es</sup> dites « inclusives » voire à des dispositifs dits « innovants » qui poursuivraient le même objectif. Des formes d'inclusion des élèves de la SEGPA peuvent être recherchées dans les classes ordinaires du collège. Elles doivent faire l'objet d'une concertation des équipes enseignantes en fonction des problématiques de chaque élève et en évitant la surcharge des classes d'accueil. L'inclusion ne doit pas se faire au détriment de l'adaptation. Dans toutes les instances, le SNUipp-FSU fera respecter l'application de la circulaire avec les moyens nécessaires au bon fonctionnement de la SEGPA, dont, dans sa propre DHG, les heures prévues par la réforme du collège et ce pour chaque division, ainsi que les heures de coordination et de synthèse, moyens non fournis partout à l'heure actuelle. Pour agir, le travail intersyndical au sein de la FSU doit être privilégié. Le SNUipp-FSU demande la création de SEGPA dans les collèges isolés afin de n'exclure aucun élève de ce dispositif. Les SEGPA sont une voie de réussite pour des élèves qui n'avaient connu que l'échec, une voie efficace pour l'obtention d'un diplôme

de niveau V. Les accès aux formations et aux diplômes supérieurs doivent être développés.

#### 2.1.2.2.2 EREA-ERPD

En EREA - ERPD, les élèves peuvent bénéficier d'un internat éducatif qui ajoute une valeur supplémentaire à la prise en charge de la difficulté scolaire des collégiens d'EGPA et de CAP. L'internat éducatif est le garant d'une cohérence scolaire et éducative des jeunes sur la semaine, celle-là même qui leur a fait défaut auparavant. Pourtant l'avenir des EREA se décide actuellement de manière arbitraire et sans concertation. Le SNUipp-FSU demande au ministère de tenir ses engagements en ré-ouvrant le chantier métier sur les EREA. Il dénonce, dans une expression unitaire, les nombreuses suppressions de postes des PE éducateurs-trices dans les internats éducatifs pour les remplacer par des assistants d'éducation (AED). Ces derniers, préparés, non préparés et non formés à la spécificité de l'internat éducatif ne garantissent pas une stabilité de l'encadrement. Il demande que de nouvelles instructions soient données pour le maintien des postes d'enseignant-es éducateur-trices en réaffirmant la nécessité d'un internat éducatif de qualité avec une prise en charge et un accompagnement individuels sur la totalité des heures hors temps de classe ou d'atelier, y compris la nuit. Le SNUipp-FSU défend la présence d'enseignant-e PE éducateur-trice au sein des internats éducatifs en EREA et en ERPD. De plus, une option spécifique du CAPA-SH pour les PE éducateurs-trices d'internat doit être créée nationalement.

#### 2.1.2.3 UPE2A

La scolarisation des élèves allophones nécessite des enseignant-es titulaires et formé-es par l'Éducation nationale (certification FLS - français langue seconde), accompagnant les équipes. Le SNUipp-FSU demande que la prise en charge en UPE2A soit modulée et prolongée autant que de besoin, selon l'appréciation de l'équipe pédagogique et ce, quelles que soient l'origine des élèves concernés et leur date d'arrivée sur notre territoire. Les élèves de grande section doivent aussi en bénéficier. Une formation ambitieuse des enseignants UPE2A et des équipes d'école est nécessaire, ainsi que des frais de déplacement en adéquation avec les besoins, notamment dans les zones concernées par une arrivée importante de migrant-es. Afin de faciliter le contact avec les familles, les enseignant-es doivent connaître et pouvoir utiliser les services d'interprètes ou de médiateurs agréés.

Dans les écoles maternelles, « le bain de langage » ne suffit pas toujours quand les facteurs sociaux, psycho-affectifs et environnementaux sont importants. Cela nécessite de réfléchir en terme de formation des enseignants et de moyens humains dans les écoles accueillant un pourcentage important d'élèves allophones, en renforçant l'action des RASED et la possibilité de prise en charge par un PMQDC.

Le nombre de postes UPE2A doit être abondé dès les opérations de carte scolaire ou dès que les besoins sont constatés, le plus en amont possible. L'effectif de ces dispositifs ne saurait être supérieur à celui des classes ordinaires. Le temps de coordination avec les familles, et entre enseignants de classe ordinaire et enseignant d'UPE2A doit être reconnu. La prise en charge en UPE2A doit évoluer au fur et à mesure des progrès des élèves et ne pas être dictée par les moyens disponibles.

Le SNUipp-FSU demande que tou-tes les élèves ayant l'âge requis puissent passer le DELF (diplôme d'étude de la langue française), sans limitation administrative (déménagement, durée de présence sur le territoire...). Le SNUipp-FSU s'oppose à l'utilisation de fichiers de recensement des élèves allophones mis en place par le CASNAV et le ministère et qui comportent des informations sur la nationalité, la date d'arrivée en France...

## 2.2 La scolarisation des élèves en situation de handicap

### — 2.2.1. DISPOSITIFS ET STRUCTURES DE LA SCOLARISATION DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP

#### 2.2.1.1 Les ULIS

La circulaire de 2015 sur les ULIS (école et 2<sup>nd</sup> degré) témoigne des orientations déjà à l'œuvre dans la plupart des dispositifs. Pour garantir la qualité des projets de scolarisation, le SNUipp-FSU demande la présence obligatoire d'un-e AVS-co à temps plein et le respect du maximum de 10 ou 12 élèves par ULIS en créant des postes partout où cela est nécessaire. Il revendique l'abaissement de l'effectif à 10 pour les ULIS. De même, il demande la reconnaissance de temps de coordination pour les enseignant-es de classe ordinaire ainsi que la réduction des effectifs dans les classes dès lors qu'une ULIS est présente dans l'école ou l'établissement. Il faut aussi prévoir du temps pour la réunion des équipes de suivi que ce soit en terme de décharge de direction ou pour les enseignant-es concerné-es. Des formations spécifiques pour les enseignant-es doivent être prévues dans le cadre des animations pédagogiques, y compris pour les enseignant-es nommé-es à titre provisoire, non titulaires du CAPA-SH. Afin de pouvoir réaliser les inclusions dans de bonnes conditions, le SNUipp-FSU revendique une double comptabilisation des élèves d'ULIS école : à la fois dans les effectifs globaux de l'école (mais sans compter le moyen de l'enseignant-e spécialisé-e coordonnateur-trice) et en tant que classe comptant dans le calcul des décharges de direction. La question de la prise en compte des élèves se pose aussi

pour les scolarisations à temps partagés avec un IME, ITEP ...

#### 2.2.1.2 Les unités d'enseignement

La Conférence nationale du handicap a relancé le développement d'unités d'enseignement externes (UEE) dans chaque département à la rentrée 2015. Pour le SNUipp-FSU, cela ne doit pas se faire à moyens constants. C'est pourquoi, il demande un bilan intermédiaire des dispositifs existants. Car, même si ce sont les moyens du médico-social qui sont mobilisés, cette nouvelle étape ne sera réussie que si la prise en charge globale de l'enfant, à travers le plateau technique qui leur est propre, est respectée dans le milieu ordinaire. L'accord de tous les acteurs concernés, en particulier des équipes d'école, doit être recherché et doit prendre en compte les besoins nouveaux engendrés (formation, déplacements, concertation...). Cette mise en place des dispositifs externalisés doit se faire progressivement en accompagnant les équipes d'enseignant-es (stages écoles, réunions de concertations régulières co-pilotées par les équipes de circonscription ASH et les associations gestionnaires...).

Le nombre insuffisant de structures adaptées oblige à scolariser des enfants relevant de ces établissements dans des dispositifs inadaptés et/ou des classes ordinaires. L'état doit ouvrir des classes dans les ESMS, avec des ensei-

## RÉUSSIR LA SCOLARISATION DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP

La scolarisation des élèves en situation de handicap est une obligation légale, mais c'est aussi une demande légitime. Pour autant, aujourd'hui, la scolarisation en milieu ordinaire ne peut être une réponse systématique. Dans trop de nombreux cas, elle repose essentiellement sur les compétences et la « bonne volonté » des seul-es enseignant-es dans la classe et se heurte au manque de moyens.

Pour le SNUipp-FSU, réussir cette scolarisation implique une transformation de l'école. Pour que la prise en charge de l'enfant soit globale, réfléchie et coordonnée, cette transformation nécessite de :

- ▶ Réduire les effectifs dans les classes et faire évoluer significativement les seuils de carte scolaire pour prendre en compte les élèves en situation de handicap scolarisés.
- ▶ Augmenter la décharge des directeurs-trices qui ont dans leurs écoles une ou des structures ou dispositifs.
- ▶ Améliorer l'articulation entre milieu ordinaire et milieu spécialisé et prévoir des temps institutionnels de travail en équipe comprenant les AVS.
- ▶ Maintenir et renforcer les dispositifs et structures existantes (ULIS, ESMS).
- ▶ Développer le nombre de référent handicap, réduire significativement la taille de leur secteur d'intervention pour mieux accompagner

les écoles, les familles et les jeunes.

- ▶ Promouvoir et enrichir le travail en équipe pluri professionnelles (PMI, services sociaux, CMPP, CMP, SESSAD, ESMS, enseignant-es d'ULIS, référent-es, psychologues, enseignant-es, équipes de circonscription, ASH, RASED ...) sur des temps dédiés.
- ▶ Donner un temps de formation à toutes et tous les enseignant-es qui scolarisent un élève en situation de handicap.
- ▶ Développer un maillage territorial de postes d'enseignant-es spécialisé-es « itinérant-es » pour intervenir dans les classes, apporter aides et conseils aux enseignant-es scolarisant des élèves en situation de handicap.
- ▶ Faciliter les concertations entre enseignant-es spécialisé-es.
- ▶ Exiger les départs en formation afin d'abonder les postes existants
- ▶ Recruter, professionnaliser et titulariser les AVS. Mettre en place une formation continue pour ces personnels et leur offrir une vraie carrière. Prévoir leur remplacement en cas d'absence.
- ▶ Augmenter les places dans le médico-social et le sanitaire pour répondre de manière cohérente aux demandes non satisfaites aux notifications MDPH.
- ▶ Développer la formation initiale et continue

des enseignant-es sur la prise en compte des élèves en situation de handicap et plus généralement des élèves à besoins éducatifs particuliers.

- ▶ Assurer une véritable formation continue des enseignant-es spécialisé-es.

L'isolement, la charge de travail supplémentaire et la souffrance des enseignant-es confrontés à des situations difficiles (enfants en cours de procédure à la MDPH, refus ou difficulté de la part des parents de faire les démarches, conditions de scolarisation inadaptées voire contraires à l'intérêt de l'élève en situation de handicap ou à celui des autres élèves de la classe) doivent être pris en compte dans des cadres de soutien et d'accompagnement efficaces. Des solutions alternatives doivent être proposées dans des délais rapides (AVS « volant-es », scolarisation partielle...).

Lorsqu'un élève ne trouve pas sa place dans le cadre scolaire, la mise en place de dispositifs d'urgence, avant le passage en MDPH, doit permettre de rechercher les conditions d'une prise en charge éducative la plus rapide possible. Pour le SNUipp-FSU, il est indispensable de renforcer et développer des dispositifs et structures de prévention et d'aide aux élèves en difficulté (RASED, EGPA, médecine scolaire, PMI) scolaire et/ou sociale afin de ne pas aboutir à des dérives conduisant à orienter abusivement voire contre leur intérêt des élèves vers la MDPH (effet d'étiquetage et solutions inadaptées).

gnants de l'Education nationale et développer des dispositifs d'accompagnement, de passerelles vers les classes ordinaires et des dispositifs qualifiants.

La question du statut de la plupart de ces établissements ou services (structures associatives bénéficiant d'une délégation de service public) doit être réinterrogée, afin d'aller dans le sens d'un véritable service public médico-social.

Par ailleurs, en cas de situation bloquée (refus de soin par les parents, situation dangereuse), les services de l'État (Justice) doivent pouvoir, comme la loi les y autorise, imposer des mesures dans l'intérêt de l'élève.

### — 2.2.2. L'ÉCOLE INCLUSIVE: L'ÉCOLE POUR TOUS ?

Le principe d'une école inclusive est entré dans la loi depuis 2013. Dans la logique inclusive, c'est à l'école de s'adapter pour apporter une réponse au plus près des besoins scolaires des élèves: tou-ttes les élèves, et notamment celles-celles en situation de handicap, doivent pouvoir apprendre dans de bonnes conditions et réussir en milieu ordinaire. L'école inclusive n'est pas un principe qui se décrète, c'est une ambition qui se construit.

Si l'accès à l'école a effectivement été rendu possible pour un plus grand nombre d'élèves, les conditions actuelles de scolarisation ne permettent pas à tou-ttes d'accéder à la réussite scolaire. L'État a le devoir de mettre les moyens nécessaires (effectifs, établissements spécialisés...) pour rendre le milieu ordinaire non seulement accessible mais surtout bénéfique au plus grand nombre. Cela passe sur-

tout par l'amélioration des conditions d'apprentissage de tou-ttes les élèves et par des moyens qui permettent de nouvelles organisations du travail. On ne peut pas accepter que les enseignant-es et les élèves soient contraint-es de vivre dans le quotidien de la classe des situations difficiles vécues comme contre-productives pouvant provoquer un sentiment d'impuissance, et des insatisfactions professionnelles et des souffrances. Le cas échéant, des réponses rapides doivent être apportées par l'institution (soutien, accompagnement ...) pour rompre la situation d'isolement des personnels et apporter des solutions. Des temps et des espaces aménagés pour permettre des scolarisations partielles doivent pouvoir exister.

Le SNUipp-FSU est vigilant pour qu'au nom du discours sur l'école inclusive, ne se poursuive une politique d'assèchement des RASED, de démantèlement des SEGPA, et de suppression de postes dans les autres structures spécialisées.

Le SNUipp-FSU revendique depuis toujours la réussite de tou-ttes les élèves. Tous et toutes sont capables si les conditions nécessaires à leurs apprentissages sont réunies. Exigeons les moyens pour y parvenir.

Pour réaliser l'objectif d'une école plus inclusive, des moyens spécifiques doivent être dégagés et faire l'objet de revendications portées avec les personnels, les familles, les associations et les chercheurs pour permettre de dénoncer, au plan local comme au plan national, les retards, le manque de moyens, de formation, mais aussi de créer des places dans les dispositifs et structures spécialisés et de favoriser le développement

des plateaux techniques du médico-social en soutien et liaison avec les écoles. Les élèves reconnus intellectuellement précoces (EHP) sont des élèves à besoins éducatifs particuliers qui nécessitent des moyens et de la formation spécifique. La réflexion sur l'école inclusive doit s'accompagner d'une réflexion la notion de réussite et d'un questionnement sur la norme scolaire.

Ces créations de places (et pas seulement en SESSAD) doivent permettre au milieu ordinaire de ne pas constituer une orientation par défaut et au milieu spécialisé d'être perçu comme une orientation ambitieuse appuyée sur une prise en charge globale de l'enfant.

Le choix de structures et de dispositifs doit être basé sur l'évaluation des besoins de l'élève. A ce titre, la loi de 2005 doit être modifiée afin que les institutions hospitalières et médico-sociales aient une obligation d'accueil des enfants si cela correspond à leurs besoins. Le maillage territorial de ces structures est donc à développer.

Pour que l'inclusion scolaire ne soit pas un objectif d'affichage d'une part, et d'autre part une mise en difficulté ou en souffrance des enfants et des enseignant-es, un investissement massif est indispensable au niveau de l'Education Nationale: postes de conseillers-ères à la scolarisation et de référent-es, professionnalisation des AVS, formation de tou-ttes les enseignant-es...

Le SNUipp-FSU poursuivra le débat sur l'ensemble de ces questions. Il réalisera un bilan de la mise en œuvre de la loi du 11 février 2005 à l'école.

## 3

### TRANSFORMER LE TRAVAIL ENSEIGNANT

Ces dernières années, de profonds changements comme les rythmes scolaires, l'inclusion, les nouveaux programmes, les nouveaux cycles... bouleversent l'école et le travail enseignant. L'évolution du métier ne doit pas entraîner de dégradations des conditions d'exercice, comme c'est trop souvent le cas. Il faut donner les moyens aux enseignant-es de reprendre la main sur le métier, cela passe par le travail sur du temps institutionnalisé, par une formation solide et une reconnaissance de la professionnalité des enseignant-es. Transformer l'école nécessite de transformer en profondeur le métier, en garantissant, et respectant dans un cadre national, une plus grande liberté pédagogique et en y associant les équipes. Le SNUipp-FSU demande l'abandon des exigences formelles qui étouffent l'élaboration et les initiatives collectives.

Les maîtres + doivent pouvoir jouer leur rôle de «pollinisateur» de l'équipe, ils doivent être au service de la dynamique pédagogique, ils

ne doivent être dédiés ni à la difficulté scolaire, ni à la maîtrise des «compétences de base».

#### 3.1 Des enseignant-es concepteurs et conceptrices

Concepteurs-trices de leurs enseignements, professionnels capables de faire des choix individuels et collectifs, de prendre des initiatives, les enseignant-es doivent bénéficier de pouvoir d'agir sans que cela n'entraîne une hausse exponentielle de leurs tâches. Les relations institutionnelles doivent prendre en compte, en confiance, leur expertise notamment lors de la rédaction du projet d'école ou de la mise en œuvre des programmes, des passages anticipés ou des maintiens, des interventions des RASED etc. Les enseignant-es doivent pouvoir être acteurs des changements. Cela nécessite une formation continue

conséquente, des outils pour résoudre des situations complexes, du temps pour travailler à l'analyse des objets de travail, et pour croiser les pratiques avec la recherche.

Il est nécessaire de construire des collectifs de travail, lieux de la mise en œuvre des projets pour la réussite des élèves.

Injonctions et obligations de réunions, ne peuvent pas permettre de créer les conditions d'un travail d'équipe parce qu'elles ne répondent pas à leurs besoins réels et sont souvent contre-productives. La réforme du collège se présente comme un contre-exemple de mise en œuvre de travail collectif avec les EPI imposés. Favoriser les ponts entre les disciplines permet de créer des projets interdisciplinaires et nécessite des moyens spécifiques. Pour le SNUipp-FSU, les projets doivent relever de l'initiative des personnels, contribuer à permettre des actions concertées, bénéficier si besoin d'un accompagnement basé sur la

» confiance ainsi que de moyens et temps de concertation reconnus. Travailler ensemble, construire ensemble, mutualiser les compétences et analyses, demandent du temps et doivent permettre de prendre de la distance sur le métier.

Sur la base du volontariat des équipes, des temps de réflexion pour enrichir le travail d'équipe, pour gérer les difficultés dans les écoles et prendre du recul sur sa pratique avec un regard extérieur non hiérarchique et formé pour cette pratique pourraient être mis en place à partir du moment où ils sont inclus dans nos ORS. Le SNUipp-FSU poursuivra, en lien avec le chantier travail, la réflexion sur ce sujet.

Travailler en équipe pluriprofessionnelle s'impose aussi. La présence de nombreux personnels non enseignant-es dans nos écoles nécessite des échanges et du travail commun entre différents professionnels: AESH, ATSEM, AED, CMP, CAMPS, personnels médicaux ou paramédicaux... Ce travail nécessaire en équipe pluridisciplinaire suppose des temps et des formations communes pour partager nos cultures respectives, échanger les informations, construire ensemble dans le respect des missions de chacun. Le SNUipp-FSU continue d'exiger des postes spécifiques (sociaux, santé...) et relevant de l'Éducation nationale pour le 1<sup>er</sup> degré.

### 3.2 Quelle évaluation des enseignant-es pour transformer le métier ?

L'inspection, reste une évaluation-contrôle prenant peu en compte les besoins des collègues. Dissocier l'évaluation de l'avancement de la carrière et d'une rémunération au mérite, la déconnecter des résultats des élèves restent nos points d'appuis. Il faut penser une évaluation s'appuyant sur un échange constructif de partage d'expertises, prenant en compte la dimension collective et l'analyse de pratiques.

## 4

## UNE FORMATION INITIALE ET CONTINUE SOLIDE ET AMBITIEUSE

### 4.1. Bilan

La loi de refondation n'a pas été à la hauteur de la volonté affichée de rétablir une véritable formation professionnelle. Trois ans après sa mise en place, nous sommes loin des objectifs annoncés et le bilan est très insatisfaisant.

L'architecture choisie avec concours en fin de M1 et M2 à mi-temps en responsabilité ne permet pas une formation professionnelle de qualité à haut niveau universitaire.

Le manque de cadrage national induit par la LRU et l'absence d'anticipation de la diversité des parcours ont conduit à de très grandes disparités: contenus et volumes de formation disparates et diminués en particulier pour les parcours adaptés qui ne tiennent pas réellement compte des parcours antérieurs, disparité dans la mise en place du tronc commun et dans les exigences concernant le mémoire.

Les moyens alloués à chaque ESPE sont largement insuffisants et ne leur permettent pas d'assurer une formation de qualité, ni de répondre à la hausse du nombre d'étudiant-es.

La charge de travail des stagiaires est trop importante, notamment du fait du mi-temps en responsabilité qui les place en difficulté par rapport aux exigences de formation. La situation de double tutelle (universitaire et rectorale) pour les PES se traduit par des restrictions de droits (vacances scolaires, droit syndical...) auxquelles le SNUipp-FSU s'oppose.

Les conditions de formation et de travail des étudiant-es, stagiaires et formateurs-trices sont dégradées, ce qui entraîne des situations de souffrance.

La crise du recrutement perdure, en particulier dans certaines académies. Les dispositifs EAPI, M1 en alternance et EAP2, auxquels le SNUipp-FSU s'oppose, ne permettent pas de

s'attaquer à cette crise, ni de démocratiser l'accès aux métiers. Ils dégradent les conditions d'études en diminuant les volumes de formation. Face à ces dispositifs, le SNUipp-FSU revendique des prérecrutements massifs et pérennes. Le métier d'enseignant-e souffre d'un problème spécifique d'attractivité qu'il faut prendre en compte, notamment concernant les conditions d'entrée dans le métier et de travail, les rémunérations et les carrières. Le volume de recrutement insuffisant est une des principales raisons qui conduisent certaines académies à recourir à des contractuel-les sans formation, ce qui est inacceptable. Les restrictions faites à l'octroi du régime indemnitaire de 2006 persistent, ce que le SNUipp-FSU dénonce. Il réclame une IFF avec une part fixe revalorisée et une part variable prenant en compte la distance parcourue par les stagiaires.

Dans le même temps, la dégradation de la formation continue, quasi inexistante, se poursuit.

D'autres choix sont indispensables. C'est pourquoi, le SNUipp-FSU exige la remise à plat de la réforme de la formation initiale, avec des budgets suffisants et un cadrage national fort, pour garantir partout une formation initiale et continue de qualité.

### 4.2. Démocratiser l'accès aux métiers

Le SNUipp-FSU revendique des systèmes d'aides (allocations d'études, bourses sur critères sociaux, accès au logement, crèches...) permettant d'assurer l'autonomie financière et la démocratisation de l'université, y compris pour les étudiant-es en reconversion.

Pour les étudiant-es se destinant aux métiers de l'enseignement, des prérecrutements sont indispensables afin de garantir un vivier suffisant, sécuriser les parcours des étudiant-es

et démocratiser l'accès au métier. Ils doivent être massifs, sans contrepartie de travail, ouvrir le droit à la retraite, être contingentés pour répondre aux besoins de chaque académie et garantir une rémunération suffisante pour poursuivre des études et préparer le concours. Le statut doit garantir des conditions d'encadrement et de formation pour obtenir le diplôme requis au concours puis réussir le concours.

Le SNUipp-FSU revendique des prérecrutements intégrant des critères sociaux dès la L1 et à tous les niveaux du cursus universitaire, contingentés en fonction d'un plan pluri-annuel de recrutement. Pour en définir les modalités concrètes (concours, contrôle de connaissance, prise en compte de l'expérience...), le SNUipp-FSU s'engage dans un travail fédéral dès septembre 2016.

### 4.3. Les ESPE

Les ESPE doivent assurer la formation des enseignant-es, de façon égale sur tout le territoire. Les sites départementaux doivent être maintenus et au moins un site dans chaque département garanti. Elles doivent avoir un statut spécifique dans un cadre universitaire, un budget propre leur permettant d'assurer l'ensemble de leurs missions et inscrire directement les étudiant-es. Le MENESR doit leur garantir des moyens humains et matériels suffisants, ce qui passe par l'abrogation de la loi LRU. Elles doivent avoir un fonctionnement démocratique, avec une majorité de représentant-es des personnels, des usagers en formation initiale et continue et des formateurs, y compris du premier degré, dans les instances. Les ESPE doivent veiller au bon déroulement des élections internes et permettre aux étudiant-es-stagiaires d'être représenté-es.

Elles doivent assurer une formation professionnelle universitaire adossée à la recherche, en

présentiel, garantissant une qualification élevée des enseignant-es, être pleinement engagées dans la formation continue.

Elles doivent assumer une politique ambitieuse de développement de la recherche en éducation, à même d'enrichir les pratiques en élémentaire et en maternelle, en associant des enseignant-es du primaire dans son élaboration (recherche-action...), et permettre la poursuite de thèses.

Elles doivent fonctionner avec des équipes pluricatégorielles de formateurs (PU, MCF, formateurs et formatrices de terrain) comprenant un nombre conséquent de formateurs-trices issus du premier degré.

Le cadre réglementaire des ESPE doit garantir un cadrage national des moyens, des contenus et des volumes de formation et une autonomie budgétaire par rapport aux choix des universités. Le SNUipp-FSU s'engage à mener, dans un cadre fédéral, un mandat d'étude sur le statut des ESPE.

#### **4.4. Parcours de formation et recrutement, concours, stage formation intégrée**

Parcours de formation, recrutement, concours et stages sont étroitement liés et doivent garantir l'accès des étudiant-es de milieu populaire au niveau master qui reste la référence de qualification. L'architecture de formation, telle qu'elle est construite aujourd'hui, met en tension l'alternance et l'intégration professionnelle. La place du concours doit être revue.

Le SNUipp-FSU défend un projet de formation initiale de la licence à la T2, validée par un master, avec dès la licence, des UE de professionnalisation et de préparation au concours.

L'architecture de recrutement défendue est :

Un concours sous condition de licence placé en fin de L3.

Deux années pleines et entières de formation, sous statut de fonctionnaire stagiaire, reconstruites par un master.

Une entrée progressive dans le métier (année de T1 à mi-temps en responsabilité, formation continuée en T2).

Le SNUipp-FSU maintient son exigence de non-décrochage avec le 2<sup>nd</sup> degré.

Il mettra en débat ce nouveau mandat dans le cadre fédéral afin d'avancer dans le positionnement de la FSU.

#### **4.5. Concours**

Le SNUipp-FSU réaffirme son attachement à un recrutement par concours sous condition de licence qui doit articuler éléments de professionnalisation avec évaluation des connaissances

disciplinaires (académiques et didactiques), et ce dans toutes les épreuves. Il doit permettre d'apprécier la capacité des candidat-es à communiquer et soutenir une argumentation.

Aucun prérequis ne doit être exigé.

Les concours supplémentaires ne peuvent être une réponse pérenne à la problématique du vivier. D'autres solutions sont indispensables. Néanmoins, en l'état actuel, et pour répondre à l'urgence, le SNUipp-FSU demande l'extension du concours supplémentaire aux académies déficitaires.

Les concours doivent être organisés à des dates différentes afin de permettre aux candidat-es de se présenter dans plusieurs académies. Dans toutes les académies, le recrutement sur liste complémentaire doit être garanti, autant que de besoin, pour éviter le recours aux contractuel-les. Les académies déficitaires doivent pouvoir recourir à la LC d'autres académies sur la base du volontariat.

Le dispositif M1 en alternance ne répond pas aux exigences d'une formation de qualité. En l'état, les M1 alternants doivent bénéficier d'un volume de formation augmenté leur permettant de se présenter aux concours externes. Le SNUipp-FSU s'oppose à des concours réservés aux M1 alternants.

#### **4.6. Stages**

Les stages (observation, pratique accompagnée, responsabilité) doivent être conçus dans une logique de formation et non d'emploi, ce qui implique que l'ESPE, lieu premier de la formation, soit le lieu d'affectation des PES. Ils doivent inclure des temps de préparation et d'analyse de pratiques et permettre de découvrir tous les cycles. En aucun cas, des étudiant-es ne doivent être en responsabilité de classe. Pour les PES, les stages ne doivent pas dépasser un tiers temps de formation, inclure des stages massés permettant de découvrir tous les cycles et respecter une progressivité de l'observation à la responsabilité. Les stages en PRAC doivent être effectués chez des PEMF et non chez des MAT, qui ne sont pas des formateurs-trices.

Dans le cadre actuel, les stagiaires ne doivent pas effectuer leur stage en responsabilité dans les classes et les zones les plus difficiles.

#### **4.7. Contenus de formation**

Les contenus de formation doivent prendre en compte l'ensemble des aspects d'un métier de conception et permettre, dans les pratiques et les contenus, la démocratisation du système scolaire. Ils doivent tenir compte du rapport au savoir de tou-tes les élèves, en particulier de celles-ces issu-es des classes populaires.

Volumes et contenus de formation doivent être définis nationalement et suffisants pour permettre une formation professionnelle réflexive, articulant mise en stage, analyse de pratiques

et recherche en éducation. Ils doivent intégrer :

- une formation disciplinaire, scientifique, didactique et pédagogique de haut niveau, dans tous les domaines enseignés à l'école
- la connaissance du développement de l'enfant et des processus d'apprentissage des élèves dans toute leur dimension psychologique, sociale et culturelle
- une formation aux gestes et postures professionnels, à la maîtrise de l'espace de la classe et des temps des apprentissages, à la gestion de groupe, à l'observation et l'évaluation des élèves
- la connaissance du système éducatif, des mouvements pédagogiques, une formation aux droits et devoirs du fonctionnaire

Ils doivent traiter de la polyvalence des enseignant-es, de la spécificité de la maternelle, des classes multi-niveaux notamment dans le rural, des cycles, de l'éducation prioritaire, de la prise en charge des difficultés scolaires, du travail en équipe, de la connaissance et prise en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers, de la gestion de la relation aux familles et aux autres partenaires de l'école. Ils doivent intégrer une formation à l'utilisation des systèmes d'exploitation et des logiciels libres.

Le SNUipp-FSU revendique un tronc commun permettant une réelle construction d'une culture partagée par tou-tes. Il engage une réflexion, notamment à l'échelle fédérale, sur ses contenus et modalités.

#### **4.8. Évaluation-validation-double tutorat**

Le suivi des stagiaires doit être assuré dans une logique de formation et non d'évaluation. Le tutorat de terrain doit être assuré par des PEMF ou DEA, éventuellement des CPC sur la base du volontariat, et des tuteurs-tutrices ESPE qui doivent avoir les moyens et le temps nécessaire pour assurer un suivi concerté, cohérent et sans pression hiérarchique, dans le cadre d'un binôme de tutorat.

Les règles d'évaluation doivent être uniformisées, basées sur un référentiel de formation centré sur le cœur du métier défini nationalement et connu de tou-tes dès le début de la formation.

La titularisation doit bénéficier d'un cadrage national et doit être prononcée sur la base du regard croisé des différent-es formateurs-trices. L'avis du-de la directeur-directrice de l'ESPE ne doit s'appuyer que sur l'assiduité : aucune validation d'UE ni diplômes supplémentaires ne doivent être exigés des stagiaires en formation adaptée.

Tout refus de titularisation doit être motivé et soumis à l'avis des CAPD. Les délégué-es du personnel doivent pouvoir être informé-es au fur et à mesure des procédures d'accompagnement renforcé, des mises en alerte décidées par

l'administration, et de la liste des stagiaires qui ne sont pas proposés à la titularisation, ainsi que des motifs qui ont conduit à cette décision.

Les règles d'évaluation, de titularisation et de suivi des stagiaires qui rencontrent des difficultés doivent être explicitées en début de formation.

#### **4.9. L'entrée dans le métier**

Elle doit être progressive jusqu'en T2 avec une T1 à mi-temps, et permettre d'analyser sa pratique et compléter sa formation avec des professeurs d'ESPE, des PEMF, des DEA et des CPC.

#### **4.10. Les formateurs-trices du premier degré**

Pour assurer leurs missions, les PEMF doivent bénéficier d'un temps de décharge qui va d'un tiers à un mi-temps en fonction des missions qui leur sont assignées. Leur nombre et leur implantation doivent garantir un maillage du territoire et assurer une représentation de la diversité des terrains d'exercice du métier (éducation prioritaire, rural...). Une véritable politique de recrutement doit permettre de ne plus faire appel aux MAT pour des missions de formation. Les MAT ne doivent pas se substituer aux PEMF.

Les missions des conseiller-es pédagogiques doivent être confortées en direction de l'accompagnement pédagogique des équipes et de la formation initiale et continue. La préparation au CAFIPEMF, organisée sur le temps de service, doit permettre d'accéder à une formation universitaire qualifiante au sein des ESPE. L'obtention d'un master doit être facilitée pour tous les formateurs-trices en poste, notamment par le biais d'une VAE. Les coûts de formation universitaire ne doivent pas être à la charge des enseignant-es. Le recrutement des formateur-trices du premier degré dans les ESPE doit se faire en toute transparence et équité. Leur place doit y être confortée et mieux définie. Ils doivent être associés à la conception et à l'élaboration des plans et maquettes de formation.

#### **4.11. Une formation continue et l'accès aux travaux de la recherche**

La formation continue doit être ambitieuse et permettre de réactualiser ses connaissances, d'acquérir de nouvelles compétences, de s'enrichir du regard d'autres professionnels, d'accéder aux travaux les plus récents de la recherche en éducation et y permettre l'investissement des enseignant-es du primaire. Elle doit permettre des validations d'acquis et ouvrir droit à la reconnaissance de qualifications nouvelles. Elle concerne tous les aspects du métier.

Elle doit s'inscrire dans une continuité avec la formation initiale, dans le cadre des ESPE, et

ne peut être remplacée par de la formation à distance. En ce sens, M@gistere peut être une ressource mais ne saurait remplacer les temps collectifs de formation en présentiel. Aucune donnée ne doit être stockée et utilisée en dehors de la gestion de la formation.

Elle se distingue des animations pédagogiques, elles-mêmes trop souvent destinées aux formations institutionnelles imposées. La formation est un droit. Elle doit avoir lieu sur temps de classe, sur des stages courts ou longs et prioritairement sur le département, être librement choisie, accessibles à tous les enseignant-es quel que soit leur poste et suppose des moyens de remplacement suffisants et des plans de formation élaborés dans le cadre des conseils de formation. Le SNUipp-FSU dénonce la suppression de nombreux dispositifs de formation continue dans certains départements, motivée par la seule pénurie de remplaçant-es.

Les 5 journées de formation, précipitées et conçues comme un formatage, mises en place dans le cadre de la réforme du collège n'ont répondu ni aux besoins, ni aux demandes de l'ensemble des personnels. L'enveloppe de 26 millions d'euros qui y a été consacrée est venue appauvrir les moyens disponibles de FC en pédagogie et didactique.

La formation continue doit offrir des formations variées (formation d'équipes, pédagogie coopératives et innovantes, accès à la recherche, ...). Elle est de la responsabilité de l'Éducation Nationale qui peut faire appel aux mouvements pédagogiques reconnus. Pour le cas où des formations mises en place par des mouvements pédagogiques reconnus n'apparaissent pas dans les plans de formation, elles doivent être accessibles à tous les enseignant-es. Les besoins exprimés par les équipes des écoles doivent être recensés annuellement et pris en compte dans le cadre des conseils de formation départementaux.

La tenue des conseils de formation doit être effective dans tous les départements. Ils doivent jouer tout leur rôle dans la formation initiale et continue en associant usagers et l'ensemble des formateurs.

Il faut créer un pôle de remplaçant-es dédiés pour la formation. Le remplacement doit être garanti et aucun refus de remplacement ne doit entraîner d'abandon de formation.

#### **4.12. La formation des enseignant-es spécialisés-es**

Des enseignant-es spécialisés-es formés-es sont indispensables pour la prise en charge et la réussite des élèves en situation de handicap ou en grande difficulté scolaire. Mais, aujourd'hui, qualitativement et quantitativement, la formation CAPA-SH ne répond pas de manière satisfaisante aux besoins: modalités d'alternance difficiles tant pour les stagiaires que pour les écoles, charge de travail importante, accès incertain aux stages MFIN (modules nationaux de formation ASH), périmètre des

options parfois obsolète. Un projet de refonte des formations a été travaillé par les services du ministère, mais n'a pour l'heure fait l'objet d'aucun arbitrage. Le SNUipp-FSU demande à en avoir connaissance. Nous demandons à ce qu'il y ait un cadrage national des formations et que les formations spécialisées dans toutes les options soient mises en place dans toutes les universités. La spécificité de toutes les options sans exception doit être prise en compte. La formation doit se dérouler sur le temps de classe et avec un volume horaire permettant au candidat d'acquérir toutes les compétences exigées. En aucun cas, cette réforme ne peut avoir comme conséquence de baisser le temps de formation à l'ESPE.

Les évolutions dans le champ de l'adaptation et du handicap nécessite une refonte de la formation des enseignant-es spécialisés-es et du référentiel de compétences. Elle pourrait s'articuler, avec un tronc commun solide, autour des difficultés des enfants et des fonctionnements des institutions. Des modules spécifiques à chaque option, des modules de spécialisation liés aux troubles et aux adaptations spécifiques et d'autres liés aux différents contextes d'exercice avec des formateurs-trices issus-es du terrain (scolaire, institutions), doivent être prévus.

Le volume de formation, sa répartition entre un tronc commun et des modules de spécialisation, le périmètre des options, la place et la qualité d'un écrit réflexif, les contenus de formation et les conditions d'examen seront des éléments importants de notre appréciation. Le SNUipp-FSU doit veiller à ce que le tronc commun ne supplante pas les modules de spécialisation. Un cadrage national des formations et de leur implantation dans les universités est nécessaire. L'année de formation doit se faire en tutorat et non en responsabilité. La formation doit se dérouler sur le temps de classe avec un minimum de 750 heures sur deux ans afin de garantir une alternance dans de bonnes conditions, une spécialisation de haut niveau et l'acquisition de toutes les compétences exigées.

Le SNUipp-FSU revendique une formation spécialisée de qualité avec des liens entre la théorie et la pratique, l'écriture d'un mémoire professionnel, les possibilités de passerelle avec un diplôme universitaire et un haut niveau de connaissance du développement de l'enfant et de l'adolescent.

La prise en compte des difficultés, multiples et croissantes dans les classes, nécessite davantage d'enseignant-es spécialisés-es formés-es au partenariat pour intervenir au plus près des besoins du terrain. Il y a une impérieuse nécessité d'organiser une formation continue adaptée aux professionnels de l'ASH.

## THÈME 2

# Organisation & fonctionnement de l'école

L'aspiration à un service public d'éducation capable de réduire les inégalités et les fractures sociales se heurte à la politique libérale et à l'austérité mises en œuvre par les gouvernements successifs. Le chômage, la précarité, l'exclusion sociale et la pauvreté pèsent de plus en plus lourdement sur un nombre croissant d'élèves et de familles. Les phénomènes de ghettoïsation sont aujourd'hui plus forts qu'hier et une partie importante des territoires est éloignée, symboliquement ou géographiquement, de l'accès à la culture et aux services publics.

Alors que les inégalités s'accroissent, l'État se doit de garantir sur tout le territoire, l'égalité de l'accès à l'éducation comme aux services publics dans leur ensemble. La politique de réduction de la dépense publique empêche le service public d'atteindre son objectif.

Malgré l'affichage d'une priorité à l'éducation, les moyens ne sont pas dégagés à hauteur des besoins. Si la rupture avec la politique de suppression de postes des années Sarkozy est réelle, ils ne suffisent pas à en assurer le rattrapage. Ils sont également insuffisants pour accompagner des mesures qui pourraient améliorer le fonctionnement de l'école (RASED, éducation prioritaire, direction d'école, AESH, remplacement...), et n'ont pas trouvé de traduction concrète dans le quotidien des classes.

Les ruptures avec les politiques précédentes n'ont pas été suffisantes, en particulier dans la gestion hiérarchique et le « new management public » auquel le SNUipp-FSU est opposé.

Dans le même temps, la réforme des rythmes imposée contre la volonté des personnels, renvoyant au local sans véritable cadrage national, a bouleversé, déstabilisé voire même parfois détérioré l'organisation scolaire. Elle a, avec la mise en œuvre des PEDT qui participe de la territorialisation, suscité une vive opposition. Elle a aussi dégradé les conditions de travail des enseignants et accentué les inégalités. La dispense accordée au privé fournit à l'enseignement privé un nouvel argument de concurrence de l'école publique.

Dans ce cadre, les réformes successives de l'État avec la création des grandes régions, des métropoles et les fusions de communes et d'intercommunalités engagent une remise en question du cadre national en permettant des politiques publiques différentes selon les territoires et en rompant, de fait, l'égalité du Service Public partout sur le territoire.

Le SNUipp-FSU dénonce une place toujours plus importante donnée aux collectivités territoriales dans la vie des écoles qui accroît les inégalités. Cela conduit à la déstructuration du cadre national et à une territorialisation du service public d'éducation inacceptable. ●

## 1

## FONCTIONNEMENT DE L'ÉCOLE

### 1.1 Le système éducatif

À l'Éducation nationale, si le gouvernement a maintenu les 23 académies métropolitaines, il crée 13 « régions académiques » correspondant aux 13 régions métropolitaines, chacune étant dotée d'un « recteur de région académique » afin de permettre à l'EN de parler d'une seule voix au/à la président-e de région. Les pou-

voirs propres du/de la recteur-trice de région académique sont larges. La réorganisation administrative territoriale de l'État pour le système éducatif ouvre toutes les possibilités à des mutualisations, sans cadre national. Cette logique d'expérimentation et de dérégulation accroît encore les inégalités sur le territoire. Le SNUipp-FSU réaffirme le caractère National de l'Éducation.

Pour le premier degré, comme pour le second degré, s'il n'y a pas de modification du périmètre de gestion des ressources humaines, les recteurs-trices vont pouvoir néanmoins mettre en œuvre des mutualisations de services au niveau régional, comme ils/elles le font actuellement au niveau académique.

Déjà, depuis quelques années, les gestions départementale du premier degré et rectorale

du second degré sont mises à mal et ce phénomène s'est accentué avec la réorganisation de la gouvernance en 2012. Sous prétexte de nécessité d'harmonisation, les prises de décision se font de plus en plus souvent au niveau académique sans dialogue social et au mépris de la prise en compte des réalités locales. De plus, le cadrage national n'est plus respecté par certain-es recteurs-trices qui créent des circulaires plus contraignantes que les directives ministérielles ou qui ne les appliquent pas.

La logique de « pilotage » hiérarchique qui tend à faire évoluer le rôle des directeurs-trices, l'évolution de la place des IEN, la place des réunions de bassin, la place occupée par les principaux-ales mettent à mal l'autonomie, la liberté pédagogique, renforcent les inégalités et entraînent une dérive autoritaire.

Le SNUipp-FSU refuse un tel dispositif qui, en priorisant l'échelon académique et régional au détriment du cadrage national, remet en cause l'unicité de traitement sur l'ensemble du territoire. Il dénature et éloigne le dialogue social. D'autre part, le choix d'éloigner les centres de gestion et de décision des écoles, accompagné d'une réduction des effectifs dans les services administratifs, entraîne une gestion déshumanisée et technique voire technocratique déconnectée des réalités locales et, de fait, une dégradation de la qualité du service public d'éducation et des conditions de travail de ses agent-es. La mise en place de services mutualisés de gestion fragilise l'échelon départemental en dissociant gestion et donneur d'ordre.

Le département doit rester pour le premier degré le niveau de proximité essentiel pour l'école et ses personnels, l'État le garant de l'égalité entre les territoires. L'organisation administrative et pédagogique en circonscriptions doit perdurer avec des effectifs à hauteur des besoins.

D'autre part, les réformes de l'État se traduisent par la création des métropoles, la fusion de communes et des intercommunalités. Tout cela, en déplaçant la compétence scolaire et en éloignant le niveau de décisions, a des conséquences négatives sur le fonctionnement des écoles.

Le SNUipp-FSU poursuivra sa réflexion sur l'évolution de l'organisation et du fonctionnement du Service Public d'Éducation du premier degré.

Le SNUipp-FSU réaffirme que les enseignant-es doivent être respecté-es dans leurs missions de service public auprès des usager-es et dans les différentes relations partenariales. Ils doivent être mieux protégé-es par l'institution et informé-es de leurs droits.

## 1.2. Continuité du Service Public d'Éducation

L'État doit assurer à chaque élève l'enseignement public de qualité auquel il a droit quel que soit le niveau dans lequel il est scolarisé.

Les suppressions de postes entre 2007 et 2012 ont particulièrement affecté les moyens de remplacement. Les créations d'emplois n'ont pas permis de réabonder le remplacement de façon à assurer la continuité du Service Public pour tous les élèves.

Par ailleurs, le non-remplacement porte atteinte aux droits des personnels et au bon fonctionnement des écoles : formation institutionnelle pas toujours assurée, offre de formation continue indigente, élèves répartis dans d'autres classes aux effectifs souvent très élevés, droit syndical et remplacement des délégué-es du personnel...

Le SNUipp-FSU exige la création de postes budgétaires de remplaçant-es partout sur le territoire à la hauteur des besoins.

## 1.3. Fonctionnement et direction de l'école

Plus que jamais il y a urgence à améliorer le fonctionnement pédagogique, éducatif et administratif de l'école ainsi que la reconnaissance et l'exercice de la fonction de direction.

### — 1.3.1. FONCTIONNEMENT DE L'ÉCOLE

Le SNUipp-FSU est opposé à tout modèle rattachant l'école au collège en faisant du principal le chef des écoles du bassin ainsi qu'aux EPEP ou équivalents, qui sous-entend un pilotage hiérarchique qui n'est pas celui du premier degré. De même, il est opposé à la création d'établissements du 1<sup>er</sup> degré (par école ou par regroupement d'écoles).

Le SNUipp-FSU est opposé à une école du socle à laquelle pourraient conduire des rapprochements avec le collège ou des fusions de structures dans le cadre du nouveau cycle 3. Il rappelle son attachement à l'organisation scolaire actuelle (école/collège/lycée).

Le pilotage tel qu'il est présenté dans ces modèles ne peut convenir au premier degré. Il faut au contraire renforcer les équipes et le travail entre pairs, sans ingérence d'un supérieur hiérarchique.

Le SNUipp-FSU est opposé à un statut faisant des directeurs-trices des chefs d'établissement.

Pour un accueil serein des élèves et des bonnes conditions de travail des équipes pédagogiques, les écoles doivent rester des structures de petites tailles et de proximité.

Le SNUipp-FSU refuse les fusions, les concentrations et les créations aboutissant à de trop grandes écoles où le souci de rationaliser et d'économie budgétaire prime sur la qualité de l'accueil, du fonctionnement et du climat scolaire.

Les fusions d'école fragilisent et remettent en cause l'identité de l'école maternelle, elles ne doivent pas entraîner la fermeture de postes classes. Aucune fusion ne doit être décidée

sans accord de chaque conseil d'école.

Le SNUipp-FSU revendique un maillage resserré d'écoles publiques sur tout le territoire.

Certaines écoles atteignent aujourd'hui des effectifs trop importants, cette situation est préjudiciable aux relations entre élèves, entre élèves et enseignant-es, entre enseignant-es. Aussi, le SNUipp-FSU se prononce pour le maintien d'une école à taille humaine dans laquelle chacun-e peut se reconnaître. Le SNUipp-FSU revendique des tailles d'école répondant aux exigences de qualité et de proximité.

On ne peut séparer la question du fonctionnement et de la direction d'une école de la nécessité de la mise en place d'un collectif de travail. Le/la directeur-trice doit rester un-e enseignant-e parmi ses pairs. Le conseil des maîtres doit bénéficier d'une meilleure reconnaissance institutionnelle, et son rôle doit être reconnu et clarifié. Le SNUipp-FSU se prononce pour un renforcement de celui-ci. Dans le cadre d'un fonctionnement collégial et démocratique, le/la directeur-trice assure le rôle spécifique de coordination et d'animation de l'équipe.

Le SNUipp-FSU réaffirme la légitimité du conseil des maîtres à prendre les décisions d'équipe et de mise en œuvre des actions pédagogiques. Le/la directeur-trice veille à l'application des décisions du conseil des maîtres-ses.

Quand des équipes souhaitent fonctionner en direction collégiale, l'administration ne doit pas pouvoir s'y opposer.

Le conseil des maîtres doit rester l'instance de décisions, il s'occupe des questions relevant de l'organisation pédagogique (décloisonnement, inclusions, organisation à l'intérieur du cycle, élaboration du projet d'école, projets...), de l'organisation du travail d'équipe, du fonctionnement de l'école pour la répartition et la gestion des moyens humains dans l'école, des prises en compte des élèves à besoins éducatifs particuliers.

Dans le cadre des compétences du conseil des maîtres, les décisions prises doivent être souveraines, et ainsi former une protection du collectif de travail animé par le/la directeur-trice. Les adjoint-es volontaires doivent pouvoir se voir confier des responsabilités par le conseil des maîtres en prenant le temps de les assumer. En ce sens le SNUipp-FSU rappelle que les équipes doivent pouvoir se réapproprier les 108 heures, ce qui passe par la fin des APC.

Le travail en conseil des maîtres 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. La formation au travail en équipe et aux différentes missions de direction doit être incluse dans la formation initiale et continue de tout-es les enseignant-es.

Les changements récents au sein des écoles (accompagnement éducatif, APC, scolarisation des élèves en situation de handicap, PEDT, sol-

licitations institutionnelles, tableaux de bord, enquêtes, PPMS, DUER, différents parcours...) alourdissent toujours plus les missions et les tâches liées au fonctionnement de l'école. Le renforcement des injonctions et du contrôle hiérarchique qui sont souvent injustifiés, les pressions et sollicitations en augmentation constante des collectivités territoriales, entraînent un empiement des tâches et détournent trop souvent les directeurs-trices de leurs fonctions de coordinateur-trice d'équipe et les adjoint-es de leur fonction d'enseignant-e.

### — 1.3.2. DIRECTION D'ÉCOLE

Le dossier de la direction s'enlise malgré quelques évolutions issues des chantiers métriers.

Alors que les priorités pour toutes et tous étaient clairement le temps, la rémunération et l'allègement des tâches administratives qui éloignent du cœur du métier, le ministère n'a pas pris la mesure de l'urgence de la situation. Les enseignant-es chargé-es d'école doivent pouvoir bénéficier des mêmes droits que les directeurs-trices.

#### 1.3.2.1 Profilage, recrutement

Le SNUipp-FSU s'oppose au profilage des postes de direction. Tout-e enseignant-e qui le demande doit pouvoir accéder à un poste de direction et bénéficier d'une formation adéquate.

Un-e directeur-trice nouvellement nommé-e doit avoir un temps de liaison sur son temps de travail avec l'ancien-ne directeur-trice avant sa prise de fonction.

#### 1.3.2.2. Simplification et allègement des tâches

La simplification tant attendue et promise par le gouvernement n'a pas vu le jour. Elle se limite trop souvent à des déclarations d'intention ou à des principes généraux. Il faut que le cœur de la fonction soit l'animation de l'équipe. Pour le SNUipp-FSU, les tâches administratives de direction doivent impérativement être allégées.

Cela passe entre autres par :

- une meilleure gestion de la dématérialisation par le net (limitation des mails, de leur lourdeur, newsletter hebdomadaire, cahier des charges concernant le matériel informatique, suppression des enquêtes doublons), avec des outils de gestion permettant des importations de données. Un retour des synthèses d'enquêtes doit être fait pour servir au fonctionnement des écoles;
- l'accès impératif à internet dans toutes les écoles ainsi que la mise à disposition de matériel adapté et en bon état de fonctionnement, de logiciels libres pour effectuer les tâches administratives dans de bonnes conditions et une formation à l'utilisation des outils informatiques;
- des réunions sur le temps scolaire avec une intervention systématique de remplaçant-es pour les rencontres institutionnelles (équipes éducatives,

ESS, mairie, parents...); dans le cas où ces réunions ont lieu sur le temps de décharge, ce temps doit pouvoir être récupéré;

- des opérations de passage au collège et des orientations en enseignement adapté simplifiées et la fin de la saisie AFFELNET par les directeurs-trices d'école;
- la création de postes supplémentaires d'enseignant-es référent-es;
- des outils plus adaptés aux écoles (PPMS, document unique...) en supprimant notamment les responsabilités sur lesquelles ils-elles n'ont pas la main pour leur exécution, ainsi que celles pour lesquelles ils-elles manquent d'expertise.

D'autre part, il est nécessaire de clarifier et de limiter la responsabilité des directeurs-trices. Les besoins de sécurité des écoles ne peuvent pas reposer sur leur seule responsabilité.

Le SNUipp-FSU, face aux multiples demandes de mises en œuvre, de consignes, de documents et d'exercices de sécurité, réclame un accompagnement.

Enfin, il est indispensable de créer partout des emplois statutaires d'aide à la direction et au fonctionnement de l'école et de permettre ainsi au/à la directeur-trice d'occuper sa mission première d'animation tout en assurant sereinement sa fonction d'enseignant-e.

#### 1.3.2.3. Rémunération

L'augmentation de l'indemnité de direction pour certaines tranches d'écoles ne répond pas à l'attente de l'ensemble des directeurs-trices.

Le SNUipp-FSU revendique de tendre vers le haut pour la bonification indiciaire et l'indemnité de direction d'école pour les directeurs-trices d'école. Au-delà de la rémunération, le SNUipp-FSU engage une réflexion sur l'ensemble des modalités de prise en compte des spécificités des écoles.

#### 1.3.2.4. Formation

Le chantier métier a permis d'acter la nécessité d'améliorer la formation des directeurs-trices mais les mesures restent bien insignifiantes. Lors de leur première nomination, les directeurs-trices et les chargé-es d'école nouvellement nommé-es doivent bénéficier d'une formation sur le temps de travail, débutant avant la prise de fonction et s'étalant sur une année.

La formation doit être en mesure d'apporter des connaissances et savoir-faire pédagogiques, administratifs et en matière de relations humaines et de coordination d'équipe. Elle ne peut avoir pour objectif de créer des relais hiérarchiques. Elle doit être dispensée par des équipes pluri-professionnelles (chercheurs, psychologues, formateurs de terrain, mouvements pédagogiques).

Une formation continue de qualité sur le temps scolaire doit être régulièrement organisée pour tout-es les directeurs-trices. Cette formation est indispensable pour prendre en compte les besoins et les spécificités de la fonction ainsi que l'évolution des missions et de la règle-

mentation. Elle doit prendre en compte les attentes des directeurs-trices et faire une place à l'échange entre pairs.

#### 1.3.2.5. Décharges

Malgré les récentes améliorations, le temps de décharge reste largement insuffisant. Au regard de la charge de travail qui doit être allégée, le SNUipp-FSU exige une augmentation conséquente des décharges et qu'aucune direction ne se retrouve sans décharge hebdomadaire, y compris pour les chargé-es d'école. Il confirme son mandat du congrès de Saint-Malo : à savoir, 1 à 3 classes : ¼ de décharge, 4 à 6 : ½, 7 à 9 : ¾ et +10 : totale.

Les temps de décharges supplémentaires accordés dans les textes aux directions d'écoles de 1 à 3 classes ne se concrétisent pas suffisamment sur le terrain. Les supports doivent être gagés.

Les classes et dispositifs spécifiques implantés dans les écoles doivent donner lieu à un temps supplémentaire de décharge (ULIS, UPE2A...) pour les directeurs-trices. Celui-ci est nécessaire pour répondre à la multiplicité des ESS (tranche supérieure, classe comptant double, ¼ de décharge supplémentaire, 1/8ème...). La transformation des CLIS en ULIS ne doit pas se traduire par une diminution de l'indemnitaire et de la bonification indiciaire.

Les ESS doivent avoir lieu sur le temps de classe, le remplacement des enseignant-es et des directeurs-trices doit être systématiquement assuré.

Pour les RPI, le SNUipp-FSU exige un temps de décharge correspondant au nombre de classes de l'ensemble du RPI pour la coordination en plus de la décharge attribuée à chaque école.

## 1.4. Les métiers non enseignants

Au-delà des missions d'enseignement, l'école a besoin, pour fonctionner, d'autres professionnels : ATSEM, accompagnant-es, aides à la direction, assistant-es et médiateurs-trices sociaux-ales, infirmier-es, médecins scolaires, assistant-es d'éducation... La présence de ces différents professionnels, qui doit être effective, nécessite des échanges, de la formation continue et un travail en commun, dans le respect du rôle de chacun-e. Un temps de décharge doit être prévu à cet effet.

Le SNUipp-FSU revendique un poste d'ATSEM à temps plein dans chaque classe qui accueille des élèves de maternelle.

### — 1.4.1. PERSONNELS ACCOMPAGNANTS LES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP

La création en 2014 du métier d'AESH, tant dans le premier degré que dans le second degré, la reconnaissance des missions d'accompagnement et l'accès à un CDI sont un premier pas mais ils ne sauraient constituer une réponse satisfaisante sur le long terme.

Le SNUipp-FSU demande une réelle professionnalisation de ces personnels.

La gestion de ces contrats (recrutement, gestion des absences, bilans, évaluations...) ne doit pas incomber aux directeurs-trices.

Cette mission d'accompagnement ne doit pas se limiter au temps scolaire mais prendre en compte les besoins sur la totalité du temps de l'enfant.

L'accompagnement des élèves en situation de handicap ou en grande difficulté doit pouvoir se mettre en place autant que de besoin. Aujourd'hui, les délais entre la définition du besoin et la réalisation de l'accompagnement restent bien trop longs et conduisent à des situations délicates, voire de souffrance, au sein de la classe ou de l'école.

Les AVS mutualisées ne permettent pas toujours de couvrir les besoins d'accompagnements parfois concomitants entre eux.

Au-delà, il est nécessaire de mettre en place un renfort d'enseignant-es formé-es et des RASED complets pour accompagner les équipes et l'enfant dès son entrée à l'école, notamment à l'école maternelle afin de prévenir les situations de crise. Les délais de notification d'aide de la MDPH doivent être réduits.

#### — 1.4.2. AIDE À LA DIRECTION ET AU FONCTIONNEMENT DE L'ÉCOLE

Le SNUipp-FSU ne peut se satisfaire du recours à des emplois précaires et rappelle son exigence de créations d'emplois statutaires à temps plein pour une aide pérenne à la direction et au fonctionnement de l'école. Lors de son congrès de Saint-Malo, il s'est prononcé pour la création de métiers englobant les fonctions administratives et d'accompagnement d'activités.

Actuellement, toutes les écoles sont loin

de bénéficier d'un emploi d'AADE dont les conditions d'emploi et la formation ne correspondent pas aux besoins des écoles. La situation reste toujours très tendue. Les besoins en secrétariat et diverses tâches d'accueil ne sont plus à démontrer au sein des écoles, celles-ci accueillant du public.

L'accompagnement de sorties, l'aide à la surveillance, l'animation d'espaces informatiques ou de BCD rendent nécessaires la présence d'adultes supplémentaires au sein de l'école.

#### — 1.4.3 LA MÉDECINE SCOLAIRE

L'école doit garantir, par le biais de la médecine scolaire, la surveillance et la prévention primaire de la santé des élèves, dès la première année d'école maternelle et tout au long de la scolarité. Cela nécessite le recrutement de médecins et d'infirmier-es scolaires en nombre suffisant.

## 2

### POUR UN SERVICE D'ÉDUCATION DE QUALITÉ SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE

L'école française est aujourd'hui celle des pays de l'OCDE où l'origine sociale des enfants pèse le plus lourd dans les résultats scolaires. Plus que jamais, elle reproduit et parfois même amplifie les inégalités sociales. L'école doit prendre sa part dans la lutte contre ce phénomène aux côtés des autres acteurs institutionnels. Le SNUipp-FSU doit approfondir sa réflexion sur les transformations nécessaires pour réussir la démocratisation scolaire.

La mixité sociale nécessite une politique volontariste et cohérente pour agir sur l'aménagement du territoire et sur l'action sociale à tous les niveaux et sur tous les territoires. La sectorisation et la carte scolaire peuvent être un levier de mixité sociale à développer.

Dans un contexte de crise économique et sociale et de poursuite d'une politique d'austérité, les conditions de vie de la grande majorité des citoyen-nes se dégradent. Nous assistons à une montée des inégalités, du chômage et de la précarité. La gravité de la situation nécessite qu'émergent rapidement des solutions alternatives aux choix économiques et sociaux prônés par le gouvernement sur la base d'une répartition plus juste des richesses. Il est nécessaire de renforcer les moyens du Service Public d'Éducation sur le territoire français, métropolitain et d'outre-mer.

#### 2.1. L'éducation prioritaire

Depuis 1981, les politiques d'éducation prioritaire se sont succédées avec le but de donner plus à ceux qui ont moins. Ces politiques devraient permettre au système éducatif d'assurer la réussite de tous les élèves, pourtant les inégalités sociales ne cessent de se creuser. L'empilement des dispositifs (ZEP, RAR, RRS,

ECLAIR...) s'est mis en place sans bilan de leur efficacité. Avec la mise en place des ECLAIR en 2005, la visée de compensation et de lutte contre les inégalités, dans un processus de démocratisation, s'efface devant celle de la lutte contre l'exclusion. Les objectifs culturels s'effacent alors derrière les objectifs et les dispositifs de lutte contre le décrochage scolaire, l'exclusion, le chômage, la violence.

La relance annoncée de l'éducation prioritaire est bien loin de répondre à la nécessité de l'heure : la réforme a laissé des écoles isolées sur la touche n'en intégrant en REP/REP+ qu'à partir des bassins de collège. Les territoires ayant fait un travail de mixité sociale au niveau des collèges ont été sanctionnés. Malgré la relance de l'éducation prioritaire, on est encore loin du compte d'autant plus que la misère s'accroît dans les quartiers populaires.

Entre autres, il faut rompre avec la logique des ECLAIR qui n'a pas été remise en question : profilage des postes, fonctionnement basé sur le collège, pilotage par les résultats, multiplication des tableaux de bord.

Le SNUipp-FSU continuera à mener la bataille de l'Éducation Prioritaire en veillant à ce que les moyens soient à la hauteur des besoins identifiés où qu'ils soient, y compris dans les écoles rurales et les écoles hors de secteurs collèges REP.

La carte de l'éducation prioritaire doit être repensée en fonction de critères explicites identiques sur tout le territoire et des besoins et non d'une dotation contrainte.

La cartographie de l'éducation prioritaire n'est pas toujours cohérente avec le classement des quartiers en politique de la ville. Ce critère ne doit pas être exclusif : les écoles non classées

en éducation prioritaire mais en politique de la ville, les écoles rurales avec une population défavorisée ont toute leur place dans l'éducation prioritaire.

Pour le SNUipp-FSU, il est nécessaire que les critères soient les mêmes sur tout le territoire et que des écoles qui en relèvent ne soient pas oubliées. Le SNUipp-FSU continuera de porter la nécessaire révision des cartes de l'éducation prioritaire afin d'en faire bénéficier un maximum d'écoles et ce, dans une dynamique d'augmentation des moyens alloués et non à moyens constants, indépendamment des secteurs des collèges.

D'autre part, pour le SNUipp-FSU, il est nécessaire que le classement ouvrant droit à l'avantage spécifique d'ancienneté (écoles zones violences) soit régulièrement actualisé.

Pour le SNUipp-FSU, une véritable politique de l'éducation prioritaire passe par :

- la réunion sous un label unique de tous les territoires relevant de cette politique. A l'intérieur de ce label, les moyens supplémentaires doivent être renforcés pour répondre à des difficultés scolaires et sociales plus fortes encore ;
- un allègement de service pour tous (enseignant-es - dont RASED, accompagnant-es...) et ramené au temps de service des PE à la même hauteur que dans le second degré soit 3 heures par semaine (108h annuelles) pour toute l'éducation prioritaire. Les équipes doivent en avoir la maîtrise de l'organisation, du contenu et de la mise en place. Le cadrage de ces journées doit être établi dans un calendrier anticipé et concerté. Dans les écoles et les collèges, la pondération doit

permettre des temps de concertation librement consentis au sein des équipes et ce, dans le respect de la liberté pédagogique;

- des postes dédiés en nombre suffisant pour le remplacement d'au minimum toutes les collègues d'une école ou d'un cycle du réseau dans le cadre de l'allègement de service, afin de ne pas avoir à recourir au système de compensation imposé. Pour stabiliser et favoriser le travail avec les élèves, le travail en équipe et la relation aux parents, les enseignant-es remplaçant-es doivent être les mêmes tout au long de l'année. Ces postes, pour être attractifs, doivent bénéficier de l'allègement de service, renforcé par la nécessité de concertation avec les collègues en charge des classes. Ces personnels doivent être remplacés comme les autres;

- le renforcement du travail en équipe avec du temps spécifique, la possibilité de travailler sur des projets initiés et portés par les équipes, le renforcement des liaisons entre les différents niveaux d'enseignement, dans le respect de la liberté pédagogique;

- un abaissement significatif des effectifs (20 élèves par classe, 15 en PS et TPS);

- la généralisation du « plus de maîtres que de classes », à la libre disposition des équipes, dans chaque école sur la base de 3 enseignant-es pour 2 classes, y compris en maternelle;

- la scolarisation des moins de trois ans, dans de bonnes conditions partout où les parents en font la demande;

- des RASED complets, formés et présents dans chaque groupe scolaire;

- l'attribution de postes d'assistant-es sociales-aux et d'infirmier-es pour chaque école, d'un poste de médecin scolaire par réseau;

- une véritable formation continue pour les équipes et une formation aux spécificités de l'éducation prioritaire dans la formation initiale ne se limitant pas à de l'autoformation;

- un véritable accueil des nouveaux-velles arrivant-es en REP en dégageant du temps dans les équipes et en mettant en place une formation spécifique;

- d'autres mesures peuvent être mises en place pour mieux prendre en compte ses spécificités:

- favoriser l'implantation de postes de PEMF et les écoles d'application.

- augmenter le nombre de CPC dans les circonscriptions ayant des écoles en REP et REP+. Les quotités de décharge de direction en REP et REP+ sont à réévaluer à la hausse afin de répondre au mieux à la

spécificité de ces territoires.

- déployer systématiquement de l'action de recherche dans les REP en lien avec les ESPE.

- développer des partenariats pluri-professionnels et avec les parents.

## 2.2. Le rural

Les évolutions démographiques, les politiques de développement et d'aménagement du territoire continuent de faire du monde rural un espace en mutation conduisant à un affaiblissement des petites structures, à une désertification portant atteinte au service public d'éducation de proximité.

Dans ce contexte, l'école rurale évolue aussi. Il y a bien plusieurs écoles rurales mais, partout, l'enjeu reste le même: celui de tendre vers l'égalité territoriale afin de garantir le même droit à l'éducation pour tous les élèves.

### — 2.2.1. LE SERVICE PUBLIC D'ÉDUCATION EN ZONE RURALE ET ISOLÉE

Le SNUipp-FSU a mené une enquête auprès des collègues et des sections ainsi qu'un colloque sur l'école rurale qui ont permis de dégager les attentes des collègues pour une amélioration des conditions de travail et d'enseignement.

Rompre l'isolement des enseignant-es et améliorer les conditions de travail nécessitent:

- de s'appuyer sur un réseau professionnel soutenant l'action pédagogique et brisant l'isolement en favorisant l'accès aux ressources, au matériel, au dialogue (EMALA, PDMQDC, coordinateurs-trices/animateurs-trices de réseaux, réseaux, numérique ...) avec des frais de déplacement sans plafond de défraiement;

- d'agir sur la formation: module dans la formation initiale et continue sur la gestion de classe multi-niveaux et sur les spécificités du rural, formation continue de proximité, frais de déplacement sans plafond de défraiement pour les CPC;

- de favoriser le travail en équipe avec des groupes d'échanges de pratiques au sein d'un réseau;

- des décharges de direction hebdomadaires pour toutes les écoles y compris pour les écoles à classe unique;

- des logements de fonction à disposition et des moyens de communication numériques fonctionnels;

- des remplaçant-es en nombre suffisant;

- une limitation des effectifs dans les classes multi-niveaux (20 maximum, et 15 maximum dans les classes scolarisant

des TPS et PS), la préservation des écoles à effectifs réduits lors des opérations de carte scolaire.

Conforter les droits des élèves nécessite:

- de limiter le temps de transport (½ heure maximum entre départ du domicile et arrivée à l'école) et d'en assurer la gratuité;

- des moyens pour les élèves en difficulté, des RASED complets (prise en compte du nombre d'écoles et des distances, adaptation de la zone d'intervention, frais de déplacement sans plafond de défraiement);

- de garantir l'accès gratuit aux contenus scolaires obligatoires (savoir nager par exemple) ainsi qu'aux sorties scolaires, culturelles et sportives;

- une aide à la prise en charge des élèves en situation de handicap qui est d'autant plus compliquée quand on est seul-e dans l'école;

- de garantir une scolarisation de qualité pour tous les enfants d'âge maternel même en classe unique;

- d'apporter une attention plus grande à l'exclusion sociale dans les zones rurales (REP rural);

- Dans certains DOM, la poussée démographique et l'isolement géographique sont importants. Le SNUipp-FSU, dans ces contextes particuliers, exige des conditions de travail et de scolarisation sur ces mêmes bases de qualité.

Le SNUipp-FSU est opposé aux fermetures d'écoles et porte l'ambition de développer un réseau scolaire rural de qualité et de proximité. L'école rurale a des atouts sur lesquels il faut s'appuyer comme les effectifs, la taille des écoles, le climat scolaire ou le lien de proximité avec les familles.

Le SNUipp-FSU lance une charte nationale de l'école rurale avec pour objectif le développement d'un maillage scolaire adapté aux territoires et la prise en compte des spécificités de l'enseignement en zone rurale (moyens supplémentaires, décharge de temps pour travailler en équipe, équipements dans les écoles...).

### — 2.2.2. LES CONVENTIONS RURALES

La démarche de contractualisation s'accélère et une vingtaine de départements aura signé une convention rurale à la rentrée. Sous couvert de défendre une « école rurale de qualité » en maintenant, dans le meilleur des cas, les moyens pour le premier degré, l'Éducation nationale et les élus locaux s'engagent à élaborer un « schéma d'aménagement du territoire sur la base d'un diagnostic partagé ». En fait, l'Éducation nationale cherche à faire porter par les élus locaux sa proposition d'organisation territoriale de l'école.

La volonté de restructurer le réseau scolaire se traduit par des fermetures de classes uniques et de petites écoles, des fusions d'écoles, des concentrations des RPI... et dénote également une volonté de supprimer des postes d'enseignants. Pourtant la ruralité est diverse et il ne peut y avoir un modèle unique, qui ne tienne pas compte des spécificités locales. On ne peut pas calquer un schéma urbain sur une réalité rurale.

La fragilisation du service public d'éducation de proximité intervient à un moment où les départements ruraux souffrent déjà en matière d'égalité d'accès aux services publics. La fermeture des petites écoles concourt à la mise en concurrence des territoires et au sentiment d'abandon qu'expriment de nombreux citoyens éloignés des pôles urbains. Fermer une école, c'est détruire un village. Ces conventions rurales sont inscrites dans une politique de réduction des dépenses qui mènera inéluctablement à la réduction voire à la disparition des services publics en milieu rural et à terme, à sa désertification. Le SNUipp-FSU s'oppose à ces conventions.

L'école rurale, loin d'être une charge, reste le premier élément de dynamisation des zones rurales.

Dans les secteurs où la concurrence avec l'école privée existe, l'école publique doit être maintenue pour proposer l'ensemble de la scolarité dans le village. Le SNUipp-FSU s'oppose à la constitution de RPI public-privé.

Le SNUipp-FSU mènera un travail spécifique sur l'école rurale, et particulièrement sur les conventions.

Le SNUipp-FSU restera vigilant à ce que l'élaboration de la carte scolaire se décide dans les instances CTSD et CDEN et ne soit pas court-circuitée par des contractualisations entre élus et Éducation Nationale. Les instances représentatives doivent être consultées sur toutes les opérations qui concernent l'organisation et le fonctionnement des écoles.

Des citoyens s'élèvent contre ces projets, en attestent les oppositions qui existent dans les départements ayant signé une convention rurale. Le SNUipp-FSU doit prendre toute sa place dans ces collectifs ou associations de défense de l'école rurale.

### 2.3. Les Outre-Mer

L'état du système éducatif des Outre-Mer reste préoccupant. L'échec scolaire connaît un niveau inacceptable. Actuellement, entre un quart et la moitié des jeunes des DOM sortent du système scolaire sans aucun diplôme ni qualification. L'augmentation démographique exige un investissement fort. Celui-ci se traduit trop souvent par un recours à la précarité. Cette solution n'est pas acceptable, elle ne permet pas le même Service Public dans les DOM et en Métropole.

Les conditions d'apprentissages difficiles et

dégradées des élèves ultra-marins les mettent en situation d'inégalité car elles se traduisent par moins de possibilités que leurs camarades de métropole de réussir leurs études. Face à l'ampleur des difficultés correspondant au retard scolaire des enfants, les moyens mobilisés par l'État semblent encore trop limités pour renverser une tendance qui inscrit l'échec scolaire comme une donnée structurelle du système scolaire dans les DOM.

L'État doit jouer pleinement son rôle afin de garantir le droit à une école de qualité pour tous les enfants tant au niveau des structures (constructions, rénovations, mises aux normes) qu'au niveau des rythmes scolaires qu'il faut adapter aux réalités locales (climat, géographie, structure archipelagique, accès aux services publics...) ainsi que la nécessaire formation des personnels. Celle-ci doit être amplifiée pour les débuts de carrière et les non titulaires.

Il devrait être possible pour les élèves d'accéder aux lieux culturels nationaux à faible coût au moins une fois durant leur scolarité.

La situation est particulièrement grave et urgente à Mayotte où le droit à l'éducation dans des conditions de qualité n'est pas garanti et où la scolarisation des enfants de 3, 4 ou 5 ans n'est pas assurée. Une solution doit être trouvée dans les plus brefs délais pour en finir avec le principe des rotations (ou double vacation) qui ne peut en aucun cas servir de modèle pour répondre à la pénurie d'infrastructures.

En Guyane et à Mayotte, plusieurs milliers de jeunes scolarisables vivent dans des conditions précaires. La scolarisation de tous les enfants est une première étape pour la sortie de la précarité et de l'illettrisme de certaines familles. Des écoles de proximité doivent être construites près de tous les lieux de vie, en exigeant de l'état qu'il prenne le relais lorsque les collectivités ne peuvent plus assumer. La gratuité des transports doit être assurée à toutes les familles.

Des moyens (intervenant-es en langue maternelle, travailleurs-euses sociaux-ales, CASNAV) doivent être déployés pour que la scolarisation soit effective et de qualité. Elle doit se faire en prenant en compte les langues et cultures des enfants accueillis. Dans ce cadre, le dispositif ILM (Intervenant en Langue Maternelle) mis en place à Guyane permet de rendre moins brutale la transition famille-école. Ce dispositif doit être renforcé et les ILM doivent pouvoir accéder à une formation permettant une VAE et l'accès au CRPE.

Le SNUipp-FSU exige le respect de la loi et en particulier l'obligation par les municipalités d'inscription à l'école de tous les enfants (y compris entre 2 et 6 ans).

Dans les Outre-Mer, les langues parlées dans les familles, dans les relations au quotidien ne sont pas le français. L'absence de leur prise en compte engendre trop souvent des souffrances et des difficultés chez les élèves, empêchant un apprentissage correct du français. Une grande partie de l'échec scolaire et de l'illettrisme dans les DOM en résulte. Ces langues doivent trou-

ver leur place à l'école. De plus, les enseignant-es doivent être formé-es à l'enseignement du français langue seconde, avoir accès et être formé-es dès la formation initiale aux outils du FLE et du FLS. A défaut de disposer d'un bagage minimum en langue régionale ou locale, les enseignant-es doivent pouvoir s'appuyer en maternelle sur d'autres personnels pour favoriser les interactions langagières.

### 2.4. Le financement de l'école

Les comparaisons internationales de coût moyen par élève de l'école élémentaire montrent que la France se situe en dessous de la moyenne de l'OCDE. L'état assure 54,1% de la dépense, essentiellement pour couvrir les besoins en personnel alors que les collectivités territoriales en assument 37,6%. La part restante est à la charge des parents (6%), de la CAF et des autres administrations publiques (2,3%).

Pour le SNUipp-FSU, une politique fiscale ambitieuse et redistributive permettrait de dégager les marges financières pour recréer massivement les moyens nécessaires au Service Public d'Éducation.

Le financement de l'école doit être entièrement pris en charge par les collectivités locales et l'État. Rien ne doit rester à la charge des familles.

#### — 2.4.1. ÉDUCATION NATIONALE

Les suppressions de postes entre 2007 et 2012 ont particulièrement fragilisé l'école. Depuis, les créations de postes absorbées en grande partie par la hausse démographique restent insuffisantes pour répondre aux exigences de la réforme de l'éducation prioritaire, à celle du dispositif PDMQDC, à la scolarisation des moins de 3 ans et aux décharges de direction.

En matière de financement, l'école publique subit une baisse drastique des crédits éducatifs. Ces crédits servent à financer des actions pédagogiques, notamment dans le cadre des projets d'école et des partenariats. Ils ont été divisés par 18 depuis 2007!

Rapporté au nombre d'élèves du public, cela donne 11 centimes d'euros par élève et par an en maternelle, 25 centimes en élémentaire. Cette situation est inacceptable: les écoles doivent retrouver la possibilité réelle de prise en charge financière d'actions pédagogiques par l'Éducation nationale afin de préserver l'indépendance des équipes dans leurs choix et de ne pas dépendre des politiques municipales. Les partenariats financiers (sponsoring, mécénat) ne sont pas une réponse acceptable.

#### — 2.4.2. COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Alors que la qualité du Service Public d'Éducation est sensée être la même sur tout le territoire, l'investissement dans l'école publique varie fortement d'une commune à l'autre. Il s'agit avant tout de choix politiques mais aussi de choix contraints des collectivités territoriales.

Depuis de nombreuses années, le SNUipp-FSU exige une augmentation des dotations élève en fonction des besoins et une péréquation garantie par l'État entre communes pour une égalité de traitement de chaque élève.

#### 2.4.2.1. Du scolaire...

Dans le cadre de la politique d'austérité, les collectivités territoriales verront leur dotation baisser de 11 Milliards en 3 ans dont une majeure partie pour les communes et les intercommunalités. Cette forte baisse de la Dotation Globale de Fonctionnement aux communes ainsi que les choix de réduction de la dépense publique par bon nombre de collectivités territoriales ont un fort impact sur les moyens de l'école.

Le SNUipp-FSU dénonce ces baisses d'investissement dans l'école qui déjà se traduisent par la réduction du nombre d'ATSEM et/ou la baisse de leur temps d'intervention, le non remplacement des agents territoriaux, la baisse des dotations par élève, des crédits d'investissements, de sorties scolaires ou de transport. Ces choix rendent les conditions d'enseignement et d'apprentissage des élèves plus difficiles. Ils augmentent les inégalités entre les élèves. Ils contribuent à dégrader les conditions de travail des enseignant-es.

La construction et l'entretien des bâtiments scolaires sont essentiels afin d'accueillir les élèves dans de bonnes conditions. Actuellement, un certain nombre de communes ne construisent pas les locaux nécessaires ou ne les entretiennent pas, par manque de moyens ou par manque de volonté. Cela se traduit par une dégradation des conditions de scolarisation des élèves et de travail des enseignant-es: effectifs chargés, classes exiguës, mobilier ancien et inadéquat, sécurité défaillante, manque d'hygiène, équipement informatique absent ou obsolète, température inadéquate dans les locaux, scolarisation hors secteur.

Dans certaines communes, des partenariats public-privé sont mis en place pour la construction d'écoles. Pour le SNUipp-FSU, la construction d'écoles ne peut être privatisée. Il s'oppose à toute entrée de fonds privés dans les écoles que ce soit sur la base du partenariat, du sponsoring ou du mécénat.

Le SNUipp-FSU demande que l'État garantisse:

- une péréquation entre les communes;
- un pourcentage minimum du budget communal consacré au scolaire avec taxation en cas de refus, sur le modèle des logements sociaux;
- un budget minimum pour chaque enfant scolarisé;
- une contrainte pour les banques à prêter à taux 0% pour la construction d'écoles.

La saisine des CHSCT via des signalisations SST voire DGI peuvent faire avancer des travaux nécessaires.

L'État doit pouvoir agir à la place des communes qui ne le font pas et exiger que celles qui en ont les moyens abondent un fond d'intervention d'urgence pour les locaux scolaires publics.

Le SNUipp-FSU exige que le financement par les fonds publics soit réservé à l'école publique.

Tous les élèves doivent avoir accès à l'école publique. Il ne saurait y avoir de commune où l'offre scolaire serait seulement celle de l'école privée.

Le choix des familles de scolariser leurs enfants dans des écoles privées ne doit pas être supporté financièrement par les collectivités et la loi Carles doit être abrogée.

Les langues régionales et les pédagogies alternatives doivent être assurées dans le cadre du service public d'éducation.

La priorité au primaire doit aussi s'inscrire dans l'investissement et le fonctionnement local.

Le SNUipp-FSU revendique un cahier des charges national acté par la loi pour la mise à disposition de personnels, la construction, la rénovation, l'équipement et l'entretien des locaux respectueux de l'environnement et de la santé de tou-tes les usager-es et personnels, quelle que soit la taille de l'école.

Le SNUipp-FSU exige la gratuité réelle de l'école publique, il demande qu'une aide soit allouée pour faciliter les actions culturelles et il réaffirme son opposition aux sources de financement privé, y compris par le biais du partenariat ou de la contractualisation. Il revendique des crédits pédagogiques suffisants également répartis entre les écoles, permettant par exemple les départs en classes de découvertes au moins une fois dans la scolarité.

La DGF doit être abondée pour répondre aux difficultés très importantes rencontrées par certaines communes ou certains territoires.

La mise en place des intercommunalités et des métropoles se fait bien souvent à marche forcée. Elle se traduit par une mutualisation des moyens entre les communes. Elle n'établit pas pour autant une égalité de financement entre tous les territoires et peut pénaliser certaines communes pauvres d'agglomérations dites riches.

Le SNUipp-FSU continue d'exiger un fond de péréquation entre les communes sur l'ensemble du territoire.

#### 2.4.2.2. ... au périscolaire

Le temps de l'enfant se fait dans un continuum entre le temps scolaire et le temps périscolaire. Il est nécessaire de réfléchir à l'articulation entre ces temps et entre les partenaires dans le respect des champs de compétence, des statuts, des missions et des temps de chacun.

La réforme des rythmes a fortement mis en lumière les liens entre le financement du temps scolaire et du temps périscolaire. De nombreuses collectivités territoriales ont

amputé les dotations à l'école pour financer le périscolaire.

Les collectivités localement doivent pleinement assumer leurs missions péri-éducatives.

Les activités péri scolaires doivent avoir lieu en dehors des lieux dédiés à l'enseignement et ne doivent pas impacter les budgets scolaires.

Ce dossier est révélateur de très fortes inégalités de financement du périscolaire par les collectivités territoriales, que la communication sur les PEDT a rendu visibles. La prise en charge par celles-ci et/ou le restant dû par les familles sont très différents d'une commune à l'autre. Le SNUipp-FSU exige la gratuité des temps périscolaires.

Pour le SNUipp-FSU, les activités périscolaires doivent être assurées pour tous les élèves, sur tout le territoire, avec les financements nécessaires pour respecter les principes de qualité, d'égalité, de laïcité et de gratuité. Les normes d'encadrement doivent être revues à la hausse et le personnel formé. Cela passe par un financement pérenne et une véritable péréquation entre les communes.

Le SNUipp-FSU demande un véritable service public du périscolaire appuyé sur le savoir-faire des mouvements d'éducation populaire pour rompre avec les inégalités territoriales.

Le SNUipp-FSU estime nécessaire un travail fédéral avec les syndicats de la FSU concernés sur ces questions.

#### 2.4.2.3. Transport, cantine

La réforme des rythmes a complexifié la gestion des transports, ce qui a pu se traduire par un allongement du temps de trajet des élèves et une dégradation de leurs conditions de vie. Dans le même temps, l'organisation du temps scolaire a pu parfois être fortement impactée par des contraintes liées aux transports (circuits, horaires...). De plus, trop souvent ces transports sont à la charge des familles. Le SNUipp-FSU revendique la gratuité des transports pour tous les élèves.

La gestion de la restauration scolaire autrefois assurée par les communes est de plus en plus fréquemment confiée au secteur privé, trop souvent au détriment de la qualité. Les élèves doivent pouvoir bénéficier durant leur pause méridienne d'une restauration de qualité privilégiant les circuits courts et les produits respectueux de l'environnement loin de l'industrie agro-alimentaire intensive, avec un encadrement suffisant. Cette restauration doit être accessible à tous les élèves sans discrimination, les tarifs doivent être encadrés en fonction des ressources des familles.

Pour le SNUipp-FSU, la restauration méridienne relève du service public. Elle doit pouvoir se dérouler dans un environnement de qualité et être encadrée par du personnel formé. Le SNUipp-FSU demande la mise en place d'un plan national de financement de construction et de réfection des restaurants scolaires.

## 3

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

Les différents moments de la journée de l'enfant au sein ou en dehors de la famille participent de son développement affectif, psychologique et moteur. Si chacun des partenaires, famille, école, milieu associatif a un rôle à jouer, les temps, les missions, les responsabilités et les espaces doivent être clairement identifiés. Pour autant la scolarisation des élèves et les apprentissages visés dans les programmes relèvent exclusivement du Service Public d'Éducation dont le rôle est de garantir une égalité de traitement et un cadre commun à tous les élèves.

### 3.1. Les parents d'élèves et leurs délégués

Pour le SNUipp-FSU, il est essentiel de permettre à toutes les familles, notamment les plus éloignées des codes de l'école d'y avoir accès. C'est en tissant un lien entre les familles des milieux populaires et l'école que les enfants pourront mieux investir l'école. De ce point de vue, il faut faciliter la participation des familles à la vie de l'école.

Le statut de délégués de parents d'élèves a été modifié pour que ceux-ci puissent mieux jouer leur rôle de partenaire dans les instances, sans pour autant interférer sur les contenus d'enseignement et les choix pédagogiques du conseil des maîtres-ses. Cependant cela ne peut se faire sur de simples effets d'annonces incantatoires.

Le conseil d'école permet d'officialiser les débats. Cette instance n'est pas suffisante pour créer du lien avec toutes les familles mais est indispensable pour établir les règles en concertation. Un temps de décharge forfaitaire pour un membre de l'équipe pédagogique pourrait permettre la mise en œuvre d'ateliers de parentalité. La relation aux familles et aux partenaires doit faire partie de la formation initiale et continue.

Les RPI qui le souhaitent doivent pouvoir organiser une seule élection de parents d'élèves.

### 3.2. Les collectivités territoriales

Les collectivités territoriales sont un partenaire de l'école. Mais, aujourd'hui leur rôle et leur poids vont en s'accroissant : de nouvelles

compétences et d'autres niveaux de décisions se sont ajoutés, voire substitués aux compétences traditionnellement exercées par les communes ou les départements. Cela s'apparente à une territorialisation de l'école publique, ce qui va à l'encontre d'un Service Public d'Éducation national, de même qualité, partout sur le territoire.

L'école doit rester indépendante de l'influence des pouvoirs locaux et doit bénéficier du soutien de la hiérarchie lorsque des conflits d'intérêts apparaissent.

Encouragée par les réformes et restructurations en cours, la compétence scolaire est de plus en plus souvent assurée par les communautés de communes, avec pour conséquence l'éloignement du lieu de décisions.

Dans ce partage des compétences, chacun doit trouver sa place et en respecter les limites. Le SNUipp-FSU réaffirme l'obligation de l'unicité de l'offre éducative sur le territoire national et s'oppose résolument à toute intervention des collectivités dans la définition des programmes, contenus d'enseignement et horaires scolaires.

La généralisation des projets éducatifs de territoire visant à assurer une cohérence entre temps scolaire et temps périscolaire n'a pas été sans incidence sur les relations entre l'école et les collectivités. La mise en place des activités périscolaires a trop souvent donné lieu à des tensions pouvant être assimilées à une ingérence des communes dans le fonctionnement de l'école, notamment en terme d'organisation de la semaine scolaire et d'articulation scolaire/périscolaire. Les conseils d'école doivent être le lieu d'échanges autour des propositions d'organisation, notamment sur les horaires des écoles, et de la mise en œuvre concrète des projets (conventions d'utilisation des locaux scolaires, transitions des temps scolaires et périscolaires...).

Le projet d'école ne saurait être subordonné au PÉD.

La réforme des rythmes a accentué les inégalités territoriales déjà existantes entre les écoles et a souvent dégradé les relations entre les mairies et les enseignants. Si des collectivités ont mis en œuvre des projets éducatifs de territoires, cela a été de façon inégale, selon les réalités spécifiques à chaque commune et parfois suivant le degré de volonté à appliquer la réforme. Les contraintes d'orga-

nisation ou de budget, les choix politiques ont pu avoir des conséquences sur le temps scolaire (baisse des crédits de fonctionnement, des prises en charge par des intervenants extérieurs, du temps des ATSEM...) ou sur les activités périscolaires (choix et qualité des TAP, intervention de personnels formés, accès à des locaux adaptés...). Les contraintes liées au périscolaire ne doivent pas avoir pour conséquence une baisse des moyens, tant humains que budgétaires pour l'école. Néanmoins, les activités mises en place dans le cadre du temps périscolaire, même si elles peuvent être complémentaires aux activités scolaires, ne peuvent s'y substituer. Ces activités doivent pouvoir coexister dans le respect des missions de chacun, sans nécessairement chercher à s'articuler et se compléter.

### 3.3. Les associations partenaires de l'école

De nombreuses associations, notamment les associations regroupées au sein du CAPE, de la JPA ou de Solidarité Laïque développent des compétences, des connaissances et des savoir-faire spécifiques dans le domaine de l'éducation et de la formation. Éducation au développement durable, laïcité, vie collective, accueil des enfants, activités physiques de pleine nature... autant de compétences accumulées par le milieu associatif français qui doit pouvoir irriguer l'école et constituer des ressources pour les enseignants dans les classes directement ou indirectement. Les partenariats avec l'Éducation nationale doivent se poursuivre ou se recréer en respectant le cadre déontologique de l'école publique et laïque ainsi que le statut et les prérogatives de chacun. Dans ce cadre, le SNUipp-FSU dénonce les partenariats entre l'Éducation nationale et les sponsors privés.

L'État doit ainsi maintenir voire augmenter les postes budgétaires d'enseignants mis à disposition des associations. Toute modification de partenariat avec ces associations (services éducatifs de musées, associations d'artistes intervenants, accueil d'artistes en résidence...) doit être étudiée lors des instances officielles et s'appuyer sur l'expérience des enseignants. Les associations pédagogiques porteuses de transformation des pratiques : GFEN, ICEM, AFL, OCCE... doivent avoir leur place en formation initiale et continue.

# Des droits à réaffirmer et à conquérir pour les personnels

**D**epuis la rentrée 2015, le SNUipp-FSU s'est engagé dans une campagne au croisement de trois revendications au cœur des préoccupations des enseignant-es : hausse des salaires, baisse du temps de travail et moyens ambitieux pour transformer l'école.

Les choix politiques d'austérité budgétaire se font au détriment des salarié-es, des retraité-es et des services publics au profit des cadeaux fiscaux aux entreprises tandis que la fraude fiscale et les injustices salariales sont très fortes. Les six années de gel des salaires imposé par les gouvernements successifs et l'absence de revalorisation des métiers ont considérablement diminué le pouvoir d'achat des enseignant-es des écoles quand, dans le même temps, les conditions de travail continuaient de se dégrader, notamment suite à la réforme des rythmes scolaires.

La souffrance au travail n'épargne pas les enseignant-es confronté-es au management et à la perte du sens du métier. La charge de travail et la complexification des missions s'alourdissent. Le temps de travail dépasse les 44 heures hebdomadaires. Le cadre des 108 heures annuelles explose et donne lieu à de multiples contrôles tatillons de la hiérarchie.

Il est donc plus qu'urgent de revaloriser les traitements, les carrières et les pensions. Des améliorations sont indispen-

sables qui prennent appui sur la réalité dévoilée par le travail syndical quotidien, les CHSCT et le chantier autour du travail. Améliorations qui doivent très vite se concrétiser par une baisse du temps et de la charge de travail, une réappropriation du métier ainsi qu'une remise à plat des rythmes scolaires.

Faire respecter et améliorer les droits des personnels sont une urgence tant en termes de mobilité au sens large que d'octroi de temps partiels. Sans oublier, face à l'allongement des carrières avec des départs en retraite de plus en plus tardifs, la nécessaire amélioration des fins de carrière pour cesser progressivement l'activité professionnelle. La réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes demeure un enjeu incontournable.

Les personnels précaires non-enseignants exerçant dans les écoles sont de plus en plus nombreux, tandis que le recours aux contractuel-les enseignant-es se développe. Améliorer leurs conditions d'emploi, de rémunération et annihiler la précarité de leur statut sont une préoccupation importante dans notre activité syndicale.

Des situations spécifiques sont également au cœur de notre engagement syndical comme, la situation des retraité-es, les enseignant-es « hors de France », les PEGC et les psychologues de l'éducation nationale et leur nouveau statut. ●

## 1

### AUGMENTER LES SALAIRES ET AMÉLIORER LES CARRIÈRES

#### 1.1 Revaloriser les salaires, une nécessité

Chez les enseignant-es du premier degré, comme dans l'ensemble de la Fonction publique, la question salariale est un enjeu important. Le gel du point d'indice pendant 6 ans et l'inflation ont diminué le pouvoir d'achat tandis que les hausses des cotisations diminuent les salaires chaque année.

La revalorisation du point d'indice concédée par le gouvernement, suite à la mobilisation des personnels, est très insuffisante et ne compense pas les pertes de ces dernières années.

Le SNUipp avec la FSU revendique la poursuite de la revalorisation du point d'indice pour aboutir à un vrai plan de rattrapage de notre pouvoir d'achat.

Dans une profession féminisée à près de 83%, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes continue de se creuser. L'engagement gouvernemental pour que les déroulements de carrière et de rémunération soient les mêmes reste lettre morte. Les inégalités de rémunération sont de 10% par an en moyenne, soit plus d'un mois de salaire, et atteignent près de 12% en fin de carrière contre 3% au début. Cette situation est inacceptable.

Pourtant les grilles de rémunération et les règles d'avancement sont les mêmes, ce sont des déterminismes culturels et genrés qui tendent à assigner les femmes à exercer en classe « ordinaire », à interrompre leur carrière, à travailler à temps partiels...

Le SNUipp-FSU mènera une étude comparative entre les différentes fonctions, les notes, les carrières et le genre des personnels, en informera largement la profession. Il agira pour en finir avec ces inégalités, par exemple, cela peut passer par la mise en place des mécanismes de régulation assurant une égalité de traitement entre les femmes et les hommes sur l'ensemble de la carrière.

### 1.1.1. UNE URGENCE POUR LA FONCTION PUBLIQUE ET LES ENSEIGNANT-ES

Pour l'ensemble de la Fonction publique, le SNUipp avec la FSU exige une revalorisation conséquente du point d'indice, le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat et l'attribution de 60 points additionnels pour toutes et tous ainsi qu'un salaire minimum de 1750€ net mensuel.

À Mayotte, le taux d'indexation des salaires des fonctionnaires doit être porté à 1,53.

Pour les enseignant-es, une revalorisation salariale est indispensable afin de mettre un terme au déclasserement salarial actuel et de redonner de l'attractivité au métier. Pour le SNUipp-FSU, cela doit notamment passer par une refonte de la grille indiciaire et un salaire de début de carrière au niveau du 6e échelon actuel, en adéquation avec la moyenne européenne. En effet, les enseignant-es du premier degré sont parmi les moins bien rémunéré-es en Europe.

### 1.1.2. L'INDEMNITAIRE À TRANSFORMER EN INDICIAIRE

La politique indemnitaire, qui se développe, creuse les inégalités entre les personnels et entre les hommes et les femmes, inégalités dues notamment à l'exercice de certaines fonctions et à des carrières moins linéaires. Par exemple l'écart moyen dans le premier degré est de 59%. Le SNUipp-FSU rappelle son opposition à toute logique d'individualisation des rémunérations.

Le SNUipp-FSU revendique la transformation des indemnités en indiciaire.

#### 1.1.2.1 L'ISAE pour toutes et tous

Pour les enseignant-es des écoles, la revalorisation passe par l'attribution des 1200€ de l'ISAE en intégralité à toutes et tous quelles que soient l'affectation ou les fonctions exercées et son passage sous forme indiciaire.

Doubler ensuite ce montant pour toutes et tous, l'obtenir sous forme indiciaire, permettra d'aligner les salaires de l'ensemble des enseignant-es.

Une fois cette exigence d'égalité satisfaite, il faudra gagner une revalorisation conséquente pour l'ensemble des enseignant-es, du premier comme du second degré.

#### 1.1.2.2 Pour une remise à plat de l'indemnitaire lié aux fonctions

Pour le SNUipp-FSU, il faut privilégier l'amélioration des conditions d'exercice pour certaines fonctions ou missions spécifiques à l'octroi d'un régime indemnitaire spécifique.

Pour les néo-titulaires, le SNUipp-FSU exige que la « prime d'entrée dans le métier » soit attribuée à toutes et tous, sans distinction.

Les différentes indemnités se sont empilées au fur et à mesure des modifications réglementaires, notamment dans l'ASH. Dans un premier temps, le SNUipp-FSU exige une

réelle remise à plat de tout l'indemnitaire accompagnée d'une amélioration significative des conditions de travail de toutes et tous avec une attention particulière (formation, décharge, allègement de service...) pour celles et ceux qui exercent des missions spécifiques. En cas de mobilité forcée, une clause de sauvegarde doit être mise en place.

#### 1.1.2.3. Des indemnités de missions particulières à revoir dans le second degré

Dans le second degré, l'attribution des indemnités de mission particulière (IMP) crée des injustices et de la concurrence entre les personnels et les disciplines favorisant de façon inégalitaire l'indemnitaire au détriment de la décharge de service tout en portant le risque de mise en place de hiérarchies intermédiaires. Face aux dérives managériales, le SNUipp et la FSU, avec les collègues, s'opposent à toute tentative d'alourdissement de la charge de travail et demandent que les missions particulières donnent lieu à allègements de service.

### 1.1.3. POUR DES DÉPLACEMENTS DÉFRAYÉS

Le droit à l'indemnisation des frais de déplacement est loin d'être effectif (absences d'ordre de missions sans lesquels aucun déplacement n'est possible, références abusives à un tarif SnCF, distancier souvent erroné et non transparent, complexité des applications informatiques...).

Le SNUipp-FSU exige l'indemnisation effective et intégrale des déplacements professionnels, sur la base des trajets effectivement réalisés, pour tous les personnels, y compris au sein d'une même commune. Il exige également une simplification des procédures de remboursement sur la base d'un distancier juste et conforme à la géographie.

Il revendique une refonte et une revalorisation de l'ISSR versée durant l'intégralité du remplacement et étendue aux postes fractionnés.

Le SNUipp-FSU continuera d'accompagner les personnels pour qu'ils fassent valoir leurs droits, y compris devant le tribunal administratif.

Pour les enseignant-es stagiaires, le SNUipp-FSU exige une revalorisation et une simplification des modalités d'indemnisation en se basant sur la plus favorable.

### 1.2. Améliorer le déroulement de carrières

La revalorisation du métier nécessaire et incontournable doit être accessible à toutes et tous.

Le SNUipp-FSU revendique pour tous les enseignant une carrière parcourue au rythme le plus rapide. Le déroulement de carrière doit être déconnecté de l'évaluation et des fonctions exercées. Il revendique une refonte complète de la grille permettant d'atteindre l'indice 1 000 en fin de carrière.

De façon transitoire, pour éviter tout blocage de grade, le SNUipp-FSU revendique un passage automatique, et hors contingent, à la hors-classe intervenant au plus tard lorsqu'une ancienneté de 3 ans est acquise dans l'échelon 11. Aucun PE avec une carrière complète ne doit partir à la retraite sans accéder à la hors-classe.

Par ailleurs :

- pour les « seconde carrière », des modalités de prise en compte du parcours professionnel antérieur doivent être envisagées ;
- à Mayotte, l'intégralité des services d'enseignement au titre de l'ancienne collectivité doit être prise en compte.

Le SNUipp-FSU s'oppose à la création d'un nouveau grade dont l'accès serait réservé à certaines fonctions ou conditionné au « mérite ».

Il dénonce le principe de « rendez-vous de carrière », outil de management organisant un déroulement de carrière inégalitaire lié à l'avis direct de la hiérarchie.

### 1.3. Quelle évaluation des enseignant-es ?

Le ministère de la Fonction publique souhaite renforcer la notion de mérite via la reconnaissance de la valeur professionnelle qui serait prise en compte pour l'avancement d'échelon des agent-es. Le SNUipp-FSU s'y oppose.

#### 1.3.1 DES PRATIQUES ACTUELLES OBSOÈTES ET DÉSUÈTES

L'évaluation des enseignant-es est un système particulier avec une inspection individuelle, sous forme d'évaluation-contrôle, faisant l'objet d'une notation et une appréciation globale. Pour le SNUipp-FSU, cette évaluation entraîne individualisation, infantilisation et concurrence nuisible au travail en équipe. Il est donc primordial de la dissocier de l'avancement de carrière et de toutes les opérations administratives.

La note pédagogique doit être supprimée. Tant que l'évaluation n'est pas déconnectée de l'avancement, un système objectif prenant en compte l'expérience professionnelle doit s'y substituer.

Les enseignant-es doivent pouvoir contester le rapport d'inspection : prise en compte de leurs remarques, possibilité d'une seconde visite, saisie de la CAPD.

#### 1.3.2 POUR UNE AUTRE ÉVALUATION

Dans le cadre d'une campagne de la revalorisation de l'identité professionnelle, la forme actuelle de l'inspection doit fortement évoluer et faire l'objet d'un cadrage national.

Sa dénomination doit également changer et devenir une « visite professionnelle ».

L'en reste le/la garant-e de la conformité des pratiques de l'école avec les programmes nationaux.

Les critères et conditions d'évaluation peuvent être co-élaborés avec les IEN et les enseignants de l'école dans le respect d'un cadrage national.

Il s'agit tout d'abord d'améliorer la relation entre IEN et enseignant-es pour en faire un moment constructif, de partage d'expertises et d'analyse de pratiques, de dialogue basé sur la confiance. Cela pourrait passer par des échanges réguliers, plus fréquents dans l'école hors visite professionnelle. La présence de tiers à la demande de l'enseignant-e doit être possible pendant la visite professionnelle : pairs, CPC... La rédaction du compte-rendu doit être partagée. La formation des IEN doit prendre en

compte ces évolutions.

Par ailleurs, l'évaluation ne doit pas être liée aux résultats ni aux performances des élèves.

A visée formative, elle doit être un véritable moment d'accompagnement et de conseil dans les pratiques pédagogiques afin d'être un vecteur de développement professionnel, et de contribuer ainsi à une meilleure réussite des élèves. Elle peut conduire les enseignant-es à participer à des dispositifs de formation choisis librement et à recourir à l'accompagnement de formateurs (PEMF, DEA, CPC, IEN...).

L'accompagnement des équipes des écoles sur la base du volontariat peut permettre de sortir de l'isolement et faciliter les échanges entre pairs.

Le SNUipp-FSU sera à l'initiative d'une large campagne d'informations et poursuivra sa réflexion (mandat d'étude) sur cette question en lien avec le SNPI. Il y traitera notamment des questions suivantes : quelle forme précise (périodicité, durée, documents obligatoires, modalités-type ou passages obligés, écrit à l'issue de la visite, observation de classe, entretien...)? Quelle prise en compte de la dimension collective? Quelle place pour l'auto-évaluation et pour l'évaluation entre pairs?

## 2

## AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ENSEIGNANT-ES

### 2.1. Décliner concrètement nos exigences de baisse du temps de travail

En plus des 24 heures de classe, du temps consacré à la préparation de classe, aux corrections, à la recherche documentaire... les heures de travail des enseignant-es explosent. L'étude du ministère de 2013 montre que le temps moyen consacré au travail en équipe et aux relations avec les parents atteint 2 heures 30 par semaine, soit quasiment le double du temps prévu dans les 108 heures. Et au total, selon l'étude ministérielle, les enseignant-es travaillent en moyenne plus de 44 heures par semaine.

Afin de réduire le temps de travail, il s'agit de déconnecter le temps élève du temps enseignant et rompre avec la logique « un maître, une classe ». Réaliser le mandat du SNUipp-FSU de 18h+3h avec une première étape à 24h (21+3) passe par la création massive de postes et la généralisation d'un dispositif de plus de maîtres que de classes.

Pour que les enseignant-es s'emparent de cette problématique, soient convaincu-es de sa faisabilité et pour qu'elle irrigue le débat public, il s'agit de décliner concrètement notre proposition de maîtres supplémentaires.

L'allègement de service en REP+ va dans ce sens et peut servir d'exemple pour déconnecter le temps enseignant du temps élève en respectant la liberté d'organisation des équipes. La formation est un moyen d'assurer la polyvalence d'équipe en veillant à ne pas favoriser le profilage des postes.

Une première étape de la baisse du temps de travail passe par la suppression sèche des APC dès la rentrée 2016 et la mise à libre disposition des enseignant-es des heures actuellement annualisées hors du contrôle de la hiérarchie.

### 2.2. Les obligations de service

#### — 2.2.1. REDÉFINIR PRÉCISÉMENT LES MISSIONS DES ENSEIGNANT-ES

Le décret de 2008 modifié relatif aux obligations réglementaires de service a ajouté la notion de mission à celles d'activités pour les enseignant-es du premier degré. Ces missions sont pour l'instant incomplètes et ne reflètent pas la totalité du travail enseignant. La préparation de la classe, la correction des travaux d'élèves, la recherche documentaire... n'y figurent toujours pas. Pour le SNUipp-FSU, c'est insuffisant, l'ensemble des missions effectuées par les enseignant-es doivent être reconnues, notamment au moment où la réalité du temps de travail dans la Fonction publique est interrogée, la formation continue ne doit plus être assimilée aux animations pédagogiques.

Le SNUipp-FSU s'opposera par tous les moyens aux attaques contre le statut d'enseignant de la fonction publique d'État et à l'allongement du temps de service : ni annualisation, ni augmentation, ni territorialisation des missions, ni ingérence des collectivités territoriales.

Le temps d'accueil avant la classe ne fait également pas partie des activités reconnues dans les obligations de service. Ce temps doit être reconnu tout en gardant la souplesse actuelle d'organisation en termes d'échange de service.

Le temps consacré à la pré-rentrée doit être organisé librement par les équipes sans compte à rendre à l'IEN.

Les heures actuellement annualisées doivent être basées sur des horaires indicatifs. Elles englobent les activités autres que l'enseignement hors du contrôle de la hiérarchie.

Le SNUipp-FSU poursuit sa réflexion sur les obligations de service des enseignant-es et notamment sur ces heures actuellement

annualisées et leur organisation au sein de la semaine.

Par ailleurs, l'alignement de l'ISAE sur l'ISOE est une première reconnaissance du travail effectué mais ne règle pas le problème de la surcharge de travail. L'ajout d'autres activités pose la question de leur reconnaissance par une récupération.

#### — 2.2.2. DES SPÉCIFICITÉS À PRENDRE EN COMPTE

Il est nécessaire de redéfinir très rapidement les obligations de service, notamment pour certains types de postes :

- Les enseignant-es sur postes fractionnés, en plus de notre revendication d'attribution d'une indemnité spécifique et du remboursement des frais de déplacement, doivent voir leur service d'enseignement réduit. Un allègement d'une heure hebdomadaire d'enseignement est une base minimum qui pourrait être plus importante en fonction du nombre de classes d'exercice. Ils ne doivent pas être une variable d'ajustement du remplacement.
- Les maîtres-formateurs doivent bénéficier d'une demi-décharge.
- L'organisation et le temps de travail des CPC doit rester celui du corps des PE auquel ils appartiennent.
- Les enseignant-es en Segpa/Erea, en ESMS et en Ulis collège doivent être aligné-es sur les 18 heures des enseignant-es du second degré. Par ailleurs, les personnels exerçant en ASH doivent légitimement être rétribués de leurs heures de coordinations et de synthèse. Les projets d'enseignements communs doivent également faire l'objet d'une rémunération supplémentaire et ne peuvent reposer sur le bénévolat.

- Les coordonnatrices-eurs pédagogiques en établissement spécialisé doivent retrouver leur dénomination de directrices-eurs pédagogiques et leurs prérogatives (temps de décharge, rémunération, avancement...);
- Les enseignant-es en milieu pénitentiaire, alors que les conditions d'accueil se dégradent, se voient imposer un allongement de leur temps de travail. Avant de passer à 18 heures, le SNUipp-FSU revendique le maintien des 21 heures actuelles d'enseignement et le maintien du paiement des heures de coordinations-synthèse.

### 2.3. Exploiter largement le chantier travail

Depuis 6 ans, le SNUipp-FSU mène une réflexion et une recherche sur le travail enseignant. Le mal-être au travail, ainsi que la souffrance au travail sont des réalités qu'on ne peut nier. L'impossibilité de bien faire son travail est un constat quotidien qui s'est aggravé avec la succession de réformes multiples dégradant les conditions de travail, en particulier celle des rythmes scolaires. Le travail réel est bien différent du travail prescrit. C'est bien le collectif de travail, la confrontation qui vont permettre de faire évoluer nos pratiques, de se réapproprier le sens du métier. Il s'agit de questionner le métier, de redéfinir ensemble ce que peut être un travail de qualité, d'être fier de l'exercer. Mieux comprendre le travail réel dans ses dimensions visibles ou cachées, collectives ou individuelles, permettra de le transformer et de retrouver le pouvoir d'agir.

Il faut s'emparer syndicalement des travaux effectués avec des chercheurs pour que la dispute professionnelle devienne l'affaire de tous en multipliant les stages, les colloques en direction des collèges.

Le SNUipp-FSU sera à l'initiative de création de collectifs de travail se réunissant sur le temps de travail permettant d'échanger sur les pratiques professionnelles, en dehors de l'intervention de la hiérarchie.

Cette problématique du travail enseignant doit être également intégrée dans la formation continue.

### 2.4. Santé, sécurité et conditions de travail

#### — 2.4.1 POUR UNE VÉRITABLE

#### MÉDECINE DE PRÉVENTION

Au sein de l'éducation nationale, la médecine de prévention est largement insuffisante voire inexistante, en contradiction avec l'obligation faite à tout employeur. L'absence de suivi médical professionnel a des conséquences lourdes sur la reconnaissance de maladies professionnelles, rarement identi-

fiées en tant que telles. Les risques psychosociaux (RPS) se multiplient et peuvent se traduire par un mal être, une souffrance mentale ou des atteintes physiques. Il est nécessaire de mettre en place une véritable médecine de prévention qui reprend les attributions de la médecine du travail du secteur privé, permettant visite et suivi médicaux réguliers, notamment en lien avec le CHSCT. Le SNUipp exige la publication d'un bilan annuel à tous les niveaux (départemental et ministériel) sur la situation de santé des personnels. Ce bilan doit être analysé et des réponses doivent être apportées en lien avec le CHSCT. Pour cela il est nécessaire de créer des postes en nombre suffisant et de les rendre attractifs.

Les médecins de prévention doivent être une composante d'un service de prévention pluridisciplinaire (médecin, psychologue du travail, infirmier-e, assistant-e social-e, ergonome, conseiller-e de prévention, secrétaire...).

Avec l'allongement des carrières, les personnels en fin de carrière doivent pouvoir faire l'objet d'un suivi médical particulier en matière de santé.

#### — 2.4.2 AMÉLIORER LA SITUATION DES PERSONNELS MALADES OU EN SITUATION DE HANDICAP

Les personnels doivent être informés des différents dispositifs, procédures, délais et des incidences sur la carrière.

Le fonctionnement des commissions de réforme et des comités médicaux doit être amélioré et «humanisé». Les dossiers doivent y être traités sans délai. L'avis de la commission médicale doit s'imposer à l'administration. L'imputabilité des accidents de travail doit être automatique.

Il faut revoir les conditions de travail des personnels malades ou en situation de handicap, en effet beaucoup se voient contraints, par l'administration, de partir en retraite pour invalidité avec des pensions souvent indécents.

La création de postes adaptés, d'allègements de service et de possibilité de temps partiels thérapeutiques doit être en adéquation avec les besoins. Le SNUipp-FSU exige pour cela des dotations d'emplois ciblées.

Il est nécessaire d'améliorer les droits des différents parcours médicaux :

- Le temps partiel pour raison thérapeutique doit pouvoir être étendu à plus d'une année pour une même pathologie lors d'une reprise après congé maladie ordinaire de 6 mois, ou après CLM ou CLD notamment dans le cas de maladie comportant des périodes de rémission.
- Les textes réglementaires régissant les CLM et CLD doivent être actualisés et respectés afin de prendre en compte des pathologies actuelles (par exemple le burn-out) et de permettre de fractionner

les CLM.

- L'obtention de postes adaptés doit être distincte d'une possibilité de reconversion.
- Les allègements de service doivent pouvoir être attribués à tous les enseignant-es en relevant et être renouvelés sans limitation ni dégressivité.
- Des possibilités de reclassement pour les enseignant-es doivent voir le jour.

Les personnels en situation de handicap ou présentant des pathologies chroniques ou évolutives doivent bénéficier d'aménagements matériels et organisationnels des postes, d'un accompagnement humain si nécessaire et d'un traitement à temps plein lorsqu'ils sont contraints d'exercer à temps partiel. Le FIPHPF doit être sollicité afin que les financements prévus par la loi puissent être débloqués pour les aménagements matériels.

#### — 2.4.3 FAIRE DES CHSCT UN OUTIL INCONTOURNABLE

Le SNUipp-FSU porte la question de la santé au travail et des conditions de travail dans les CHSCT. Mais les moyens obtenus en temps (décharges, ASA à transformer en ETP...), en matériel, en information et formation (formation initiale, formation continue, stages, animations pédagogiques pour tous y compris les IEN, les IA, les représentants du personnel) restent insuffisants et sont à développer. Formation et information, moyens humains en décharges sont pourtant une obligation de l'employeur.

Chaque circonscription doit pourtant disposer d'un assistant-e de prévention volontaire, formé, exerçant à temps plein et avec qui le lien doit être renforcé ainsi que d'un ISST et un-e conseiller-e de prévention dans chaque département.

La formation doit mettre l'accent sur la prévention de risques professionnels notamment les RPS dont le nombre ne cesse de s'accroître, les TMS ainsi que sur les DUER trop souvent méconnus. Les DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) et des registres (SST et DGI) sous-utilisés doivent être développés, leur rôle réexpliqué et leur accès sous forme papier et-ou numérisée facilité. Le DU est l'affaire de tous les personnels de l'école et pas du seul-e directeur-trice et sa rédaction doit être adaptée aux risques professionnels du premier degré.

Le CHSCT, auquel les collègues ont de plus en plus souvent recours en cas de difficulté dans l'exercice de leur métier ou de modification de leurs conditions de travail (violence, harcèlement, M@gistere, utilisation du numérique, problème lié à un bâtiment, environnement...), doit permettre de peser sur toutes les questions liées aux conditions de travail et de faire le lien entre les agents pour remettre du collectif là où l'institution tend à renvoyer les personnels à leurs difficultés individuelles et permettre le bien-tra-

vailler. Trop souvent le ou la DASEN, le recteur ou la rectrice sont réticent-es à engager une réflexion sur l'organisation du travail et à faire le lien avec les conditions de travail (prévention primaire). Certains vont même jusqu'à entraver le bon fonctionnement des CHSCT en limitant les enquêtes, les visites sans respecter la réglementation existante. La qualification du délit d'entrave tel qu'il est reconnu dans le code du travail doit être étendu à la Fonction publique.

La convention MGEN-MEN n'est pas une réponse suffisante (prévention tertiaire) et doit

s'orienter davantage vers la prévention primaire.

Le SNUipp avec la FSU continue de se saisir de cet outil à tous les niveaux pour qu'il devienne partout une ressource incontournable pour les personnels pour le faire vivre réellement : à chaque réforme impactant les conditions de travail, à chaque fois que des comportements violents sont recensés, à chaque fois que des pratiques managériales sont identifiées.

Le SNUipp-FSU se donnera tous les moyens pour développer le travail militant des CHSCT :

échanges internes, coordination, retour d'expériences départementales, académiques et ministérielles et formation des membres des SNUipp-CHSCT doivent être réfléchis et accompagnés en moyens humains et en temps.

La question de la mutualisation des outils (compilation des décrets, des circulaires, des protocoles, publications) est également un levier pour y parvenir.

Enfin, le SNUipp-FSU devra également porter la création d'un collectif fédéral sur ces questions.

## 3

### DES DROITS À RESPECTER ET À GAGNER

#### 3.1. Abandonner la gestion managériale, renforcer le rôle des élus du personnel

La gestion des personnels se dégrade suite au Nouveau Management Public. Se multiplient les postes à profil, les injonctions éloignées des nécessités du métier, le pilotage RH autoritaire... La chaîne hiérarchique est renforcée et enferme l'enseignant-e en situation d'exécutant-e, l'éloignant de son rôle de concepteur-riche.

Le SNUipp-FSU, avec les autres syndicats de la FSU concernés, dénonce cette restructuration du service public d'éducation sur le modèle managérial. C'est, au contraire, de transparence, de respect et de confiance dont ont besoin les personnels pour mener à bien leur mission.

Pour que les droits des enseignant-es soient respectés, il est nécessaire d'améliorer le fonctionnement des commissions paritaires et de renforcer le rôle des élu-es du personnel, qui doivent pouvoir exercer pleinement leur travail : indemnisation des déplacements, remplacements, décharges... Les CAP doivent être le lieu de la transparence et de la garantie de l'égalité de traitement dans la gestion des carrières et des personnels. Les CAP doivent être un lieu de dialogue et d'échange constructifs et non un lieu d'enregistrement des décisions de l'administration. Les groupes de travail ne doivent pas se substituer aux CAPD.

#### 3.2. Une mobilité pour les enseignant-es

##### — 3.2.1. MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

Le SNUipp-FSU rappelle son attachement à des critères collectifs (rappel de la primauté du barème), connus de tous, permettant la transparence et l'équité dans l'affectation des enseignant-es.

Dans le cadre du mouvement intra-départemental, il s'agit de supprimer les postes à profil qui engendrent opacité, mise en concurrence des collègues, pressions hiérarchiques... Le SNUipp-FSU demande l'abandon des vœux géographiques obligatoires qui peuvent entraîner une affectation définitive non choisie et revendique une construction départementale des règles, le retour à deux phases de saisie de vœux avec publication des postes et l'augmentation conséquente du nombre de vœux.

Dans le cadre du mouvement interdépartemental, le droit à mutation doit être garanti et rendu effectif pour toutes et tous. Les priorités réglementaires doivent être élargies aux motifs médicaux et sociaux, tout en conservant un cadre clair permettant d'éviter tout contournement des règles collectives. Au-delà de ces priorités, tous les enseignant-es doivent pouvoir muter quelle que soit leur situation. A contrario, les difficultés actuelles, aggravées depuis la circulaire de 2008 et la mise en place de la Lof, contraignent les enseignant-es, la plupart du temps les femmes, à prendre des disponibilités ou des congés parentaux avec des conséquences négatives importantes sur leur carrière. Pour le SNUipp-FSU, c'est inacceptable!

Des modalités particulières doivent être réfléchies collectivement pour que les enseignant-es des départements déficitaires ou peu attractifs retrouvent l'espoir de muter. Au vu de la situation de la mobilité géographique dans notre profession, le SNUipp-FSU se dote d'un mandat d'étude permettant une réflexion approfondie sur la question.

— 3.2.2. MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

Une réorientation professionnelle demande du temps, de la formation et des moyens mais cette question n'a jamais été examinée sérieusement par notre ministère. Il est urgent de mettre en place des dispositifs concrets pour permettre aux enseignant-es d'accéder à « une seconde carrière », avec des conseiller-es mobilité formé-es.

##### — 3.2.3. UN ALLÈGEMENT DE FIN DE CARRIÈRE

Tous les enseignant-es doivent pouvoir bénéficier d'un véritable entretien de carrière, sur la

base du volontariat et assuré par un organisme indépendant, compétent et public.

Les règles régissant le DIF et le congé de formation professionnelle doivent être revues et les budgets abondés de manière significative afin de permettre à tous les personnels d'envisager une seconde carrière.

Quant aux autres dispositifs d'aide à la mobilité (indemnité de départ volontaire, temps partiel pour création d'entreprise, détachement), ils sont trop restreints et ne répondent pas au besoin de mobilité professionnelle.

Le SNUipp-FSU revendique :

- des possibilités augmentées de congé de formation professionnelle, pour rendre effectif ce droit dont la mise en œuvre incombe à l'État, en vue de satisfaire des projets personnels et professionnels, accordés de manière équitable, transparente et correctement indemnisés sans compensation ;
- une réelle mise en place du DIF et une information claire adressée aux enseignant-es dans la perspective d'une mobilité professionnelle avec une allocation de formation satisfaisante ;
- le temps nécessaire et l'indemnisation des bilans de compétences VAE, VAP, RAEP, concours administratifs, examens, reprises d'études et autres ;
- le rétablissement d'un congé mobilité rémunéré effectif d'un an pour accéder à une réorientation professionnelle.

##### — 3.2.3. UN ALLÈGEMENT DE FIN DE CARRIÈRE

Les enseignant-es des écoles sont contraint-es de rester en activité de plus en plus longtemps du fait des réformes successives des retraites, d'une entrée plus tardive dans le métier. L'âge moyen de départ était de 59,3 ans en 2015. La question de l'aménagement des fins de carrière est donc cruciale pour nombre de collè-

gues à quelques années de la retraite,

Le SNUipp-FSU exige l'établissement de dispositifs d'aménagement des fins de carrière tel qu'une CPA sur une quotité de temps de travail choisie (mi-temps rémunéré à 80 %, 75 % rémunéré à 100%...).

La possibilité de continuer à travailler sur d'autres fonctions que celles d'enseignement doit également être explorée.

### 3.3. Retrouver les droits à temps partiels et à congés

#### 3.3.1. TEMPS PARTIEL

La mise en œuvre du temps partiel s'est complexifiée du fait de la mise en place des nouveaux rythmes à l'école. Les restrictions et les abus de droits sont de plus en plus fréquents : refus selon la nature du poste ou la fonction, rejet de certaines quotités, notamment le 80%, voire refus des temps partiels sur autorisation de façon quasi systématique... Les inégalités hommes femmes ne peuvent que s'accroître dans ce contexte. Le SNUipp-FSU exige que tous les enseignant-es puissent travailler à temps partiel sur une quotité choisie quelle que soit la fonction.

Le SNUipp-FSU a mis à disposition un modèle de recours au tribunal administratif, recours gagné dans plusieurs départements. Il poursuivra ses interventions au ministère pour rappeler la réglementation à l'appui de ces jugements.

#### 3.3.2. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

Depuis quelques années, les autorisations d'absence sans traitement impactant l'AGS et les refus se multiplient et tendent à devenir la règle. Des circulaires départementales inacceptables contredisent la notion de « bienveillance » prévue dans l'instruction de 1950. Le SNUipp-FSU revendique la remise à plat de ces règles dans l'objectif d'accorder les mêmes droits aux enseignant-es du 1<sup>er</sup> degré qu'aux autres fonctionnaires, notamment des autorisations d'absence pour convenance personnelle accordées de façon exceptionnelle. En aucun cas, les autorisations d'absence sans traitement ne doivent avoir d'incidence sur l'AGS.

### 3.4. Rendre le métier attractif sur l'ensemble du territoire

Les difficultés à recruter dans certaines académies et à pourvoir des postes dans certains secteurs géographiques difficiles ou éloignés et sur certains postes sont criantes. Si le ministère commence à prendre conscience de ces difficultés (concours supplémentaire de l'académie de Créteil, majoration des indemnités en éducation prioritaire), les solutions apportées peuvent être très insuffisantes voire contre-productives, comme par exemple les conditions d'attribution de points éducation priori-

taire pour l'accès à la hors classe.

Le SNUipp-FSU exige d'autres mesures telles qu'aide au logement, formation, bonifications, pré-recrutement, accélération de carrière...

Le coût de la vie doit être pris en compte dans certains territoires (indemnité de résidence revalorisée, indemnité de sujétion géographique...) dans lesquels l'État doit mener une politique de logement pour ses agents y exerçant.

Une politique volontariste de pré-recrutement doit être menée.

### 3.5. Retrouver une véritable formation continue

Les coupes budgétaires de ces dernières années ont fortement impacté la formation continue, réduite à la portion congrue.

Pour aborder correctement ses missions, l'enseignant-e a besoin de faire régulièrement le point sur ses pratiques. Les évolutions permanentes de la société, des technologies, des rapports sociaux, des modes de vie, de la recherche, doivent par ailleurs être appréhendées le plus finement possible, de telle sorte que l'école puisse s'y adapter, sans pour autant s'y soumettre.

Le métier étant éminemment complexe et sa pratique souvent solitaire, les enseignant-es ont besoin d'échanger régulièrement avec leurs pairs en présentiel permettant une prise de recul.

L'utilisation, choisie et volontaire, des nouvelles technologies peut être un complément à certaines formations en présentiel, ce ne peut être une forme contrainte destinée à réduire l'offre et à supprimer des postes de formatrices et formateurs.

Aucune donnée quant à l'accès aux plateformes ne doit être stockée ni utilisée et aucun contrôle ne doit être exercé par la hiérarchie.

La création de 9 000 postes est nécessaire pour permettre la mise en place d'une formation continue sur le temps de travail avec notamment une offre de formation institutionnelle ambitieuse dans le cadre des plans académiques de formation. Cela permettrait à chaque enseignant-e de bénéficier à minima d'une semaine annuelle de formation permettant de transformer en profondeur le métier afin de transformer l'école. La possibilité d'observer et d'interroger les pratiques de classe de collègues volontaires, sur le temps de travail, doit être offerte aux personnels qui en font la demande.

Pour les REP+, le SNUipp-FSU exige :

- le respect des 9 jours par an, prévus par le décret, pour toutes et tous les collègues en REP+ (enseignant-es, personnels RASED...),

- la création de postes de formatrices-eurs spécifiques à l'éducation prioritaire,

- des formations spécifiques aux REP+ qui ne soient pas des animations pédagogiques.

Le SNUipp-FSU fait de la formation continue une de ses priorités en termes de revendications.

### 3.6. Investir l'action sociale

L'action sociale est un droit de tous les personnels qui doit leur permettre d'améliorer leurs conditions de vie personnelle et familiale. L'ensemble des personnels actifs et retraités doit être informé des dispositifs relevant de l'action sociale.

L'application des textes de rénovation obtenue en 2013, doit être effective partout. Du temps et une formation des membres doivent permettre un meilleur fonctionnement de ces instances. L'action sociale ministérielle ne peut se limiter à un complément de l'action sociale interministérielle dont l'échelon départemental est une nécessité. Elle doit se donner les moyens de répondre aux spécificités des métiers et permettre aux personnels les plus précaires actuellement exclus d'en bénéficier.

L'extrême déconcentration du MEN freine la prise en compte à l'échelle nationale de besoins importants des personnels : nécessite un investissement syndical à tous les niveaux. Agissant au quotidien, l'action sociale est aussi un levier vers l'égalité homme-femme et doit mieux prendre en compte les situations monoparentales.

Le SNUipp-FSU revendique le développement de l'action sociale, de son budget et des moyens de sa mise en œuvre dans notre ministère, car il s'agit de droits généraux des salarié-es dont les personnels sont privés : garde d'enfants, logement, restauration, loisirs, situations difficiles...

Il est nécessaire de renforcer les services sociaux et de recruter des assistant-es de service social pour favoriser la proximité avec la profession.

Le SNUipp-FSU accentuera la communication sur les droits des personnels consacrée à l'action sociale (site, publications, instances...). Il affinera ses mandats en matière d'action sociale après avoir mené la réflexion avec les personnels, afin que ceux-ci puissent se les approprier et conquérir de nouveaux droits. Enfin, dans le cadre fédéral, il portera la problématique de l'évolution structurelle de l'action sociale.

## 4

## COMBATTRE LA PRÉCARITÉ DANS LES ÉCOLES

**4.1. Transformer les emplois aidés**

Depuis plusieurs années, le nombre d'emplois aidés présents dans les écoles a fortement augmenté et approche les 70 000. S'ils remplissent aujourd'hui des missions essentielles, un des objectifs de leur recrutement est de faire baisser le chômage à moindre coût. Leur salaire, sur la base du Smic, est indécemment fait d'un temps partiel imposé. Leurs droits à formation sont peu ou pas respectés, le SNUipp-FSU a engagé des centaines de recours gagnants aux prud'hommes à ce sujet. Leur temps de travail hebdomadaire peut être modulé mais pas annualisé. Rémunérés 20 heures, ils sont pourtant, dans certains départements, obligés de travailler 24, voire 26 heures par semaine.

Le SNUipp-FSU exige le respect de l'ensemble des droits de ces personnels : temps de travail (20 heures hebdomadaires de travail pour 20 heures rémunérées), formation d'adaptation à l'emploi et formation professionnalisante reconnue par Pôle emploi... Au besoin, il accompagne les personnels dans des recours juridiques aux prud'hommes.

Il s'agit également d'étendre les droits existants afin qu'ils puissent être affectés à proximité de leur domicile, accéder à l'action sociale...

Les missions effectuées par ces personnels, tant AVS qu'aide à la direction au sens large, englobant des fonctions administratives et d'accompagnement d'activités, sont indispensables au fonctionnement des écoles. Elles doivent être assurées par la création de corps de fonctionnaires (cf. thème 2). Elles ne peuvent être remplies par des jeunes en service civique comme cela se développe actuellement.

Les personnels en emplois-aidés qui assurent actuellement ces missions doivent être intégrés dans ces nouveaux corps sur la base de la reconnaissance de leur expérience professionnelle.

**4.2. Les AED**

Plus d'un millier de postes d'AED sont affectés dans les écoles, généralement en éducation prioritaire, sur des missions de vie scolaire au sens large et d'aide aux devoirs.

Malgré un statut public plus favorable que les emplois aidés, ils sont soumis à un temps partiel imposé, un emploi du temps morcelé, des renouvellements de contrat non systématiques et des CDD jusqu'à une durée limitée au maximum à 6 ans. Le SNUipp-FSU poursuit sa défense au quotidien de leurs droits.

Par ailleurs, confier des missions éducatives dont la surveillance de nuit dans les Erea, actuellement assurées par des enseignants spécialisés, à ces personnels, non formés pour cela, est inacceptable, au vu des conséquences négatives que cela engendre tant pour les personnels que pour les élèves.

**4.3. Titulariser les enseignant-es contractuel-les**

Depuis plusieurs années, le recours aux enseignant-es contractuel-les se multiplie dans le 1<sup>er</sup> degré. On en décomptait près de 2 000 en juin 2015. Leur recrutement est concentré dans quelques académies (692 à Créteil, 454 à Mayotte, 135 à Versailles et 317 en Guyane par exemple) du fait d'un recours aux listes complémentaires, voire d'un recrutement,

insuffisants et à une perte d'attractivité du métier. Il s'agit souvent d'admissibles au concours ou de titulaires de master voire de licence.

Le SNUipp-FSU s'oppose au principe du recrutement d'enseignant-es contractuel-les et demande l'extension de la liste complémentaire, élargie à d'autres académies ou à d'autres voies de concours sur la base du volontariat, et son recours systématique pour couvrir les déficits et une augmentation des recrutements.

Pour le SNUipp-FSU, il faut améliorer leurs conditions d'emploi. Par exemple, leur contrat doit se terminer au 31 août et une formation doit leur être dispensée avant de prendre en charge une classe. Ils doivent être également éligibles au même régime indemnitaire que les PE titulaires et bénéficier d'un réel accompagnement et de temps de formation.

Il est nécessaire de permettre à ces personnels d'accéder à une titularisation et d'augmenter le nombre de recrutements par concours dans les zones les moins attractives pour mettre un terme à ce type de recrutements. Seule une infime minorité de ces contractuel-les peut bénéficier du dispositif Sauvadet. Il s'agit donc de mettre en place des modalités de titularisation de ces personnels tout en arrêtant tout recrutement nouveau de contractuel-les.

Pour cela, un concours réservé spécifique doit être ouvert à tous, sur la base d'une année d'ancienneté en tant que contractuel-le enseignant-e et d'un niveau de diplôme L3. Ce concours sera suivi d'une formation initiale équivalente à celle du concours externe débouchant sur le même niveau de diplôme.

**« PROFESSIONNALISATION »  
INSATISFAISANTE À UN VRAI STATUT**

Annoncée tambour battant à la rentrée 2014, la « professionnalisation » des AVS est très insatisfaisante. Elle se limite quasiment à briser le plafond des 6 ans de contrat des seuls AESH, laissant dans la précarité les personnels en CUI qui ne pouvaient que postuler sur les quelques postes AESH se libérant au compte-goutte jusqu'à la rentrée 2016.

La transformation des personnels CUI à mission AVS en AESH, qui s'engage actuellement et dont aucun personnel ne doit être exclu, va dans le sens de cette exigence de création d'emplois pérennes.

Pour le SNUipp-FSU, il s'agit de créer un véritable métier sous statut de la Fonction

**4.4 AVS : UN VÉRITABLE MÉTIER À GAGNER !****4.4.1. COEXISTENCE DE DEUX  
CONTRATS, PLUS OU MOINS  
PRÉCAIRES**

Plus de 70 000 personnels accompagnent les élèves en situation de handicap dans les écoles et établissements scolaires. Ils se scindent en deux catégories, les 26 000 AESH (accompagnants à la scolarisation des élèves en situation de handicap) et les 45 000 emplois aidés sous contrat CUI.

Les AESH sont des contrats de droit public pouvant être cédés au bout de 6 ans tandis que les CUI sont des contrats de droit privé limités à 2 ans, pouvant, sous conditions, être portés à 5 ans et jusqu'au

départ en retraite pour ceux âgés de plus de 58 ans. Rémunérés au niveau du Smic, ils exercent, sauf exceptions, à temps partiel subi. La quotité de travail, et donc le salaire, des AESH ayant un contrat supérieur au mi-temps peut varier aléatoirement d'une année à l'autre.

Si la rémunération des CUI est légèrement supérieure de celle des AESH à mi-temps imposé, leurs droits sont bien inférieurs. Pour autant, le passage d'un contrat CUI à un contrat AESH doit se faire à minima sans perte de salaire.

**4.4.2. PASSER D'UNE**

publique, avec un niveau de recrutement à même de garantir la pérennité d'un accompagnement de qualité, à temps plein avec de réelles perspectives de déroulement de carrière et un salaire basé sur la catégorie B.

Dans un premier temps, il s'agit de « basculer » l'ensemble des AVS en contrat AESH, moins précaires pour les personnels et plus stables pour les élèves et les écoles. A cette occasion, leur ancienneté de CUI doit être reprise dans leur ancienneté d'AESH.

#### — 4.4.3. OBTENIR DES DROITS AU QUOTIDIEN

Dans cette optique et pour avancer vers la création d'un métier statutaire de la Fonction publique, ces personnels doivent gagner des droits.

Par exemple, le temps de travail doit inclure les temps de concertation divers, comme prévu réglementairement, et prendre également en compte le travail invisible.

Actuellement, les AESH ne possèdent pas les droits élémentaires à la mobilité, intra comme interdépartementale. Et aucune structure représentative n'a été pensée pour la gestion collective de ces milliers de CDI de droit public. Les actuelles CCP, partagées avec les AED, ont des attributions officielles limitées à des questions disciplinaires. Il s'agit de les transformer en de véritables instances paritaires pour les AESH, « corps » atypique dans la Fonction publique. La perspective

des élections professionnelles de 2018 peut être un point d'appui. Cette instance, réunie régulièrement, traitera de toutes les questions relevant de la gestion individuelle et collective de ces personnels (affectation via la mise en œuvre d'un mouvement des personnels, avancement, accompagnement particulier, congé formation...). Les représentant-es du personnel imposeront un fonctionnement de cette instance avec des règles transparentes et équitables.

#### — 4.4.4. ENGAGER UNE RÉFLEXION SUR LE MÉTIER

Le métier d'AVS est pour l'instant limité très majoritairement au temps scolaire strict. Or les besoins des élèves accompagnés ne s'arrêtent pas à la porte de la classe. La prise en compte de tous les besoins d'accompagnement, lors d'activités de loisirs, sportives, culturelles... doit se faire également par des AESH aux missions élargies. Cela permettrait également de faciliter l'octroi d'un temps complet, qui ne doit pas être annualisé. Toutefois, l'élargissement des missions des AESH doit se faire sur la base du volontariat.

Le cadre institutionnel pour garantir une égalité territoriale dans la prise en charge des besoins des élèves/enfants ainsi que dans les conditions d'emploi des AESH est un métier sous statut de la Fonction publique d'État.

Le diplôme d'accompagnant éducatif et social est une première reconnaissance du métier d'AESH.

Le SNUipp-FSU revendique un diplôme de niveau IV, prenant en compte l'expérience professionnelle, pour tous les personnels AESH ainsi qu'une véritable formation initiale et continue. Les personnels pourront ainsi accéder à une réelle reconnaissance professionnelle, notamment dans les équipes pédagogiques, ainsi qu'à des possibilités de reconversion professionnelle.

#### — 4.4.5. RENDRE LES PERSONNELS ACTEURS DU SYNDICAT

De plus en plus nombreux et avec des CDD et même désormais des CDI pour une partie d'entre eux, la défense des AVS et les mobilisations pour faire respecter et améliorer leurs droits sont un pan important de l'activité syndicale du SNUipp-FSU. Ces personnels votent également aux élections professionnelles.

Le SNUipp-FSU produit des outils et des publications pour ces personnels, les syndique, organise des stages et des réunions syndicales spécifiques, inclut dans les autres réunions des questions liées à ces personnels, les rencontre dans les écoles... Il s'agit également de favoriser leur participation aux instances syndicales, à tous les niveaux, et au travail syndical quotidien, en leur attribuant des décharges syndicales, comme de mutualiser les ressources et compétences militantes à l'échelon national et académique.

Cette activité syndicale se fait en lien avec la FSU et ses syndicats nationaux.

## 5

### RETRAITE, FACE AUX POLITIQUES RÉGRESSIVES, DES ALTERNATIVES SONT POSSIBLES !

#### 5.1. Une situation qui se dégrade

Différentes études (COR, Insee) prévoient, d'ici à 2060, une baisse de la part des dépenses de retraite dans le PIB entre -1,3 et -2,8 points en fonction des instituts et des scénarios, alors que le nombre de retraité-es aura augmenté dans le même temps. Cette baisse, conséquence attendue, des différentes réformes intervenues ces 20 dernières années (recul de l'âge d'ouverture des droits à la retraite, allongement de la durée d'assurance, institution de la décote, restriction des droits pour enfants, indexation des pensions sur l'inflation et non plus sur les salaires...) vient confirmer le choix politique d'une volonté de baisser les pensions.

Pour le SNUipp-FSU, ces orientations sont inacceptables, elles vont à l'encontre de celles à prendre pour garantir des retraites de haut niveau basées sur la solidarité intergénérationnelle. C'est pourquoi le SNUipp-FSU s'oppose à tout système ouvrant la voie à la retraite par capitalisation. Il faut au contraire

consacrer une part plus importante du PIB au financement des retraites.

Pour maintenir un taux de remplacement correct, notamment pour éviter d'être soumis à une décote qui atteint aujourd'hui 5% par année manquante avec un maximum de 25%, les enseignant-es du premier degré reculent l'âge de leur départ en retraite. Chaque année, l'âge moyen de départ à la retraite augmente. Cela conduit à dégrader les conditions de travail des enseignant-es et peut avoir des conséquences négatives sur leur santé.

Les femmes sont particulièrement touchées par ce phénomène en raison de carrière ralenties ou interrompues avec pour conséquence un âge moyen de départ (hors départs de mères de 3 enfants) supérieur à celui des hommes.

#### 5.2. Des droits à reconquérir ou à construire

A l'inverse des logiques régressives en cours en France et en Europe, le SNUipp avec la FSU considère que la question du financement des retraites est primordiale. Une répartition plus juste des richesses doit permettre une augmentation des salaires et le développement de l'emploi avec pour conséquence une augmentation du volume des cotisations. Les mesures de solidarité (minimum garanti, bonification pour enfants, période de précarité...) doivent être mieux prises en compte et financées par la taxation des revenus financiers et du patrimoine ainsi que par la lutte contre la fraude fiscale.

Alors que de nouvelles menaces planent, il est essentiel pour le SNUipp et la FSU de défendre des objectifs communs à l'ensemble des salarié-es, du public comme du privé : droit au départ à 60 ans (ou avant 60 pour tenir compte de la pénibilité du métier, des carrières longues), avec une pension représentant 75% des derniers ou des meilleurs salaires, le principe du salaire continué, le retour à un minimum garanti et la suppression des dispositifs de décote et de surcote.

Les écarts de pensions entre hommes et femmes doivent être réduits puis supprimés. En l'absence de droits nouveaux, la référence de 37,5 annuités est incontournable y compris dans le cas d'un départ avant 60 ans. Par ailleurs, le SNUipp-FSU défend la pension de réversion et revendique son extension aux couples pacés.

Garantir à toutes et à tous un haut niveau de retraite nécessite de revenir sur les précédentes réformes et de construire de nouveaux droits. Il faut également obtenir une revalorisation importante de nos salaires, la transformation des indemnités en points d'in-

dice, car le niveau des salaires conditionne le niveau de la pension. Le SNUipp-FSU réaffirme son attachement au code des pensions.

Le SNUipp-FSU confirme ses exigences de droits à reconquérir ou à construire adoptées lors du congrès de Saint-Malo.

Il met en lumière trois revendications importantes :

- l'amélioration de la prise en compte de la situation des polypensionné-es dont les règles actuelles de calcul restent très défavorables pour les fonctionnaires. Il

s'agit de comptabiliser tous les trimestres cotisés dans un seul régime ;

- le droit pour les enseignant-es des écoles de partir dès la date exacte d'ouverture des droits, comme pour l'ensemble des salarié-es.

- le retour à la péréquation sur les retraites qui prévalait avant 2003. Cela s'impose compte tenu des propositions de revalorisation des carrières des actifs actuellement en discussion.

## 6

## DÉVELOPPER LA SOLIDARITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE ET AMÉLIORER LES CONDITIONS DE VIE DES RETRAITÉ-ES

En 2017, notre pays comptera plus de 16 millions de personnes de plus de 60 ans. Elles vivront leur retraite pendant 20 à 25 années. Le syndicalisme doit s'emparer de ce phénomène sociétal. Pour le SNUipp-FSU, la solidarité intergénérationnelle doit s'exercer entre actifs et retraité-es. Il se fixe plusieurs objectifs pour garantir le pouvoir d'achat et des conditions de vie dignes pour les retraité-es :

- revenir à la revalorisation des pensions au 1<sup>er</sup> janvier ;
- exiger le retour de l'indexation des pensions sur les salaires, qui doivent être revalorisés. Au-delà, la situation actuelle nécessite d'engager rapidement une réflexion avec la FSU pour se positionner clairement sur la revendication d'indexation des pensions et retraites sur le salaire moyen.

Par ailleurs, pour la première fois, la réforme des retraites de 2014 a acté des mesures en-

traînant une baisse des pensions des retraité-es. Le SNUipp FSU s'oppose à cette dégradation.

Les actions menées par les SFR (notamment au sein du « groupe des neuf ») portent aussi d'autres exigences :

- Pas de retraite inférieure au SMIC pour une carrière complète ;
- Des mesures spécifiques immédiates pour les « petites » pensions ;
- Une politique d'action sociale dynamique : crédits en hausse, information, formation des actrices et acteurs, prise en compte des besoins nouveaux ;
- La refonte complète des mesures fiscales, certaines spécifiques aux retraité-es, de ces dernières années (rétablissement demi-part veuf et veuve

ou parent isolé, suppression de la CASA et de la fiscalisation du supplément de pension pour 3 enfants).

Garantir les conditions de vie ne se résume pas au pouvoir d'achat, il s'agit aussi de lutter contre l'isolement géographique et social. Le SNUipp-FSU revendique une politique ambitieuse d'aménagement du territoire fondée sur les services publics de proximité : accès aux soins, accès à la culture, réseaux de transports, réseaux de sociabilité et d'entraide, soutien au monde associatif et à l'économie solidaire ; valorisation et formation des acteurs et actrices de ces réseaux (repérage des besoins des plus âgé-es/fragiles, des situations difficiles...).

Le SNUipp-FSU revendique une politique ambitieuse à la hauteur des besoins nouveaux liés au vieillissement de la population. Il faut créer un service public pour l'accompagnement des personnes âgées en perte d'autonomie.

## 7

## AMENER L'ETAT À HONORER SES ENGAGEMENTS VIS-À-VIS DES PEGC

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

Actuellement, moins de 10% des PEGC partent en retraite à l'indice terminal 783 contre 60% des certifié-es.

Rappelons que l'extinction de la classe normale et de la hors classe devait être réalisée respectivement à la rentrée 2004 et à la rentrée 2009 par l'accès de toutes et tous au grade supérieur. C'était l'engagement pris par

le ministère en 2002 et en 2007. Aujourd'hui, il reste encore des PEGC classe normale et hors classe.

Le SNUipp-FSU poursuivra ses interventions pour l'extinction effective de la classe normale et de la hors classe par l'abandon des avis défavorables répétés de recteurs et rectrices concernant l'accès au grade supérieur. Concernant la classe exceptionnelle, il demande la suppression du 4<sup>ème</sup> échelon.

Ces exigences gardent toute leur pertinence quant à la demande légitime des PEGC d'un traitement égalitaire à celui des certifiés et l'accès de tous les PEGC à l'indice terminal de la classe exceptionnelle.

L'aménagement des fins de carrière est une question primordiale pour ce corps ayant une moyenne d'âge de plus de 58 ans, soumis par

ailleurs à la contrainte de prolonger leur activité suite aux réformes des retraites.

L'allongement des carrières et la disparition cruellement ressentie par les PEGC des dispositifs de fin de carrière (CPA, CFA), doivent conduire le ministère à ouvrir la possibilité de reconversions professionnelles et des aménagements de fin de carrière accessibles à toutes et tous.

S'agissant des PEGC retraité-es, beaucoup sont pensionné-es sur la base du grade classe normale ou hors classe et n'ont donc, de ce fait, pratiquement pas bénéficié des mesures de revalorisation de 1989. Le SNUipp-FSU demande que l'extinction effective de la classe normale et de la hors classe s'accompagne de mesures d'assimilation pour les PEGC partiels en retraite avec l'un de ces grades.

## 8

## DES MOYENS ET LA PRIORITÉ À L'ÉDUCATION, À L'ÉTRANGER AUSSI!

L'État 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. La réduction drastique du budget de l'enseignement français à l'étranger (32 millions d'euros sur les trois dernières années) confirme la politique de désengagement de l'État vis-à-vis de l'opérateur public AEFÉ alors que le réseau est, lui, en pleine croissance.

Celle-ci a des conséquences néfastes :

- sur les personnels titulaires qui voient augmenter la précarisation de leur situation : de nombreux-ses collègues exercent sans détachement sur un contrat de droit local en raison de la disparition des supports

budgétaires ;

- sur les personnels non titulaires qui voient les conditions d'emploi se dégrader et l'accès à la titularisation devenir 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 ;
- sur les familles qui subissent des hausses importantes et continues des frais de scolarité alors que les familles françaises voient l'aide à la scolarité se réduire ;
- sur le réseau lui-même qui est peu à peu récupéré par des opérateurs privés (établissements partenaires ou mission laïque

française).

En Polynésie française, il est plus que jamais nécessaire de rompre l'isolement dû à l'insularité et de contrecarrer une gestion des personnels faisant la part belle à l'opacité et à l'arbitraire.

Le SNUipp HDF continue à se battre pour obtenir des moyens pour le service public à l'étranger à la hauteur des ambitions, et tant à l'AEFE qu'à la MLF ou en Polynésie, à s'opposer à la dégradation du statut des personnels, et à la remise en cause de leurs droits. Son combat a été reconnu par les collègues lors des résultats des élections professionnelles de 2014 qui ont marqué très clairement et majoritairement la confiance renouvelée en notre syndicalisme de lutte.

## 9

## CRÉATION D'UN CORPS DE PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION

Le regroupement des psychologues des écoles et des conseillers d'orientation-psychologues est la base du futur corps de psychologues de l'EN en préparation. La liaison entre l'école et le collège se fera sur la base de la concertation. Le SNUipp-FSU demande que l'ensemble des missions actuelles soient conservées, permettant ainsi d'avoir une base légale pour exiger des moyens en postes suffisants. Le travail des psychologues ne doit pas être réduit à l'évaluation des situations mais doit se développer vers davantage de prévention, de travail en équipe, avec les parents etc. Les psychologues doivent trouver toute leur place au sein d'équipes pluri-professionnelles qu'il faut développer.

Pour le SNUipp-FSU, si les psychologues des écoles ont des missions hors RASED, leur ancrage dans des RASED renforcés sur un secteur défini et limité est un point d'appui pour construire dans les classes, les cycles, les dispositifs d'aides des réponses à la difficulté scolaire via la prévention et la remédiation. Ce travail en équipe dans lequel doit être inclus le/la psychologue permet de développer des actions concertées, de limiter ainsi les phénomènes actuellement en augmentation d'externalisation médicalisée tout en renforçant le système éducatif.

**9.1. Nouveau recrutement**

Le recrutement dans le nouveau corps se fera en master 2 de psychologie. Le SNUipp-FSU a fait introduire la référence à des dispositions permettant aux enseignant-es d'accomplir le cursus universitaire et de préparer le concours interne ou externe : dans le cadre de la mobilité professionnelle, mise en place de dispositifs de formation diplômante rémunérée, pré-recrutements à partir de la licence de psychologie, congés formation, aides financières...

Pour l'année de stagiarisation post concours, le SNUipp-FSU et le SNES-FSU ont obtenu des temps de formation dans les centres spécialisés regroupés (ex DEPS et ex DECOP), dans les ESPE et sur le terrain, auprès d'un-e psychologue tuteur-trice. Pour la FSU, les stagiaires ne doivent pas être utilisé-es comme moyens sur le terrain.

**9.2. Nouveau statut**

Dès leur création, la FSU et le SNUipp ont intégré les revendications des psychologues des écoles visant une clarification statutaire. Ce processus est en cours, un décret en préparation et un nouveau recrutement prévu pour la rentrée 2017. Le nouveau corps, à la demande du SNUipp et du SNES, comportera 2 spécialités différenciant 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré, avec chacune une certification spécifique, afin d'éviter toute fongibilité des postes et mise en place de «psychologie du socle». Pour les personnels, des changements importants auront lieu :

- un choix statutaire à faire : intégration dans le nouveau corps ou détachement avec conservation du statut de PE,
- un mouvement qui passera de l'échelle départementale et interdépartementale à un mouvement inter et intra académique,
- l'élection de délégué-es du personnel psychologues pour les CAPA et CAPN spécifiques.

Au cours des premières discussions, le SNUipp-FSU a demandé et obtenu l'intégration directe et sans concours pour les psychologues en poste ou ayant déjà occupé un poste de psychologue scolaire ainsi que le maintien des obligations réglementaires de service et le

droit existant pour le départ en retraite avec 15 ans de services actifs avec institutrice-eur. Avec le SNES-FSU, le SNUipp-FSU continue à revendiquer une échelle indiciaire améliorée et un régime indemnitaire égalitaire pour les deux spécialités (1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré) avec intégration de l'ISOE. Le SNUipp-FSU a obtenu que les modalités du passage à la hors classe pour le 1<sup>er</sup> degré soient les mêmes que dans le second degré.

Dans les discussions en cours avec le ministère, le SNUipp-FSU demande :

- l'attribution d'une indemnité différentielle pour les collègues avec statut de cadre B (institut) qui intégreront le nouveau corps de psychologues par liste d'aptitude,
- la mise en place d'une priorité départementale dans la phase de mouvement intra académique,
- une prolongation de la participation à la période de choix statutaire pour les collègues psychologues en disponibilité et celles et ceux qui ne sont plus sur un poste de psychologue,
- un financement national et pérenne du fonctionnement des postes de psychologues pour réduire et compenser les inégalités territoriales en matière d'équipement, inégalités engendrées par des financements communaux insuffisants.
- l'ouverture de places au concours permettant un maillage territorial suffisant avec un maximum de 1000 élèves par secteur d'intervention du/de la psychologue.

# Quel syndicalisme pour transformer l'école et la société, pour obtenir des avancées ?

## I DÉVELOPPER UN SYNDICALISME DE LUTTE, DE TRANSFORMATION SOCIALE, UNITAIRE, RASSEMBLEUR, À VOCATION MAJORITAIRE

Le SNUIPP-FSU, avec la FSU, développe un syndicalisme de lutte et de transformation sociale, progressiste, rassembleur et unitaire à vocation majoritaire, afin de créer de réels rapports de force, de conquérir de nouveaux droits et d'obtenir des avancées. A cette fin le SNUipp-FSU met en avant le caractère indispensable des mobilisations collectives, dont la grève. Ce syndicalisme est un syndicalisme de proximité, s'appuyant sur les réseaux militants et les syndiqué-es, ce qui nécessite aussi le rétablissement des droits mis à mal (RIS, stages,...), la suppression de mesures restrictives (SMA...) et des avancées nouvelles et significatives. En toute indépendance des gouvernements et mouvements politiques, il recherche l'intervention du plus grand nombre des personnels, dans leur diversité, sur les bases de valeurs progressistes. Le renouvellement des équipes militantes et leur féminisation restent des objectifs majeurs. Cela passe par la poursuite de notre investissement pour une syndicalisation forte et le développement de la formation de tous les militant-es.

Présents sur de nombreux terrains qui relèvent du champ social, nos engagements professionnels ne s'arrêtent pas à la classe ou à l'école. Nous devons prendre toute notre part dans la lutte contre l'aggravation des inégalités d'accès à l'emploi, au logement, à la santé, à la culture, mais aussi contre le développement de la précarité, la pauvreté, des discriminations notamment à caractère raciste et sexiste, qui touchent l'ensemble des membres de la communauté éducative. Il nous faut agir sur tous ces terrains pour construire de nouvelles solidarités en prenant en compte et en intégrant, quand c'est possible, les nouvelles formes de mobilisation (occupation des places, désobéissance...). Il nous faut défendre et conquérir de nouveaux droits démocratiques et sociaux mais aussi œuvrer pour une transformation de la société par la construction d'alternatives économiques, sociales et écologiques.

### I-1 Dans un contexte difficile, restaurer les droits, répondre aux défis

#### I-1.1. AVENIR DU SYNDICALISME

##### I-1.1.1. Un contexte de plus en plus difficile

La crise économique, sociale, écologique, sociétale, produite par un capitalisme aujourd'hui globalisé et financiarisé, perdure, creuse les injustices et fait exploser les inégalités. Certaines conquêtes sociales, résultats de luttes, sont mises en cause. L'austérité s'entend à la fois comme une diminution des « dépenses publiques » mais aussi comme la mise en œuvre de « réformes structurelles » qui dégradent le marché du travail, les droits sociaux, la fiscalité, les services publics, le niveau des salaires et pensions.

Les politiques d'austérité, loin de résoudre les problèmes de la dette et de déficit, les accentuent et plongent les peuples dans la récession, le chômage et la précarité.

Cela place les salarié-es en concurrence permanente et provoque l'atomisation des collectifs de travail, l'extension de la précarité, l'aggravation de la souffrance au travail, un chômage de masse continu et l'émergence de nouvelles pauvretés y compris dans notre champ professionnel. La rupture des solidarités dans le monde du travail, la dilution du sentiment d'appartenance à une classe sociale, la perte de sens de la lutte syndicale... constituent des freins à l'action collective. Le sentiment d'incertitude et d'impuissance face à l'avenir se développe dans une partie de la population car les réformes sont trop souvent synonymes de régressions. Cette situation entraîne une crise de la démocratie avec une distanciation entre citoyen-nes et élu-es: lors des élections, les taux d'abstention sont importants notamment dans la jeunesse ou les quartiers populaires. Tout cela participe d'une montée forte et inquiétante de l'influence de l'extrême droite. La crise de légitimité qui frappe le politique atteint aussi

le syndicalisme, qui n'est pas perçu comme capable d'améliorer la situation des citoyens-nes et des salarié-es.

Dans ce contexte, le SNUipp et la FSU doivent accentuer leur travail, dans un cadre unitaire large, avec d'autres forces.

Il est important de remettre en avant notre projet pour l'école par différentes modalités qui permettent de rassembler les collègues, les faire échanger et rompre l'isolement. Les universités de printemps organisées à un niveau académique doivent être encouragées.

Temps et conditions de travail, salaires, désorganisation suite aux réformes (par exemple des rythmes scolaires) sont autant de thèmes qui concernent l'ensemble des salarié-es que nous côtoyons dans nos lieux d'exercice (EVS, AVS, agents des collectivités, animateurs périscolaires...) et que nous devons porter ensemble. Il est nécessaire de continuer à mobiliser nos collègues dans les actions fédérales et interprofessionnelles. Pour recréer du lien avec les salarié-es, afin de reconstruire un rapport de force plus favorable au mouvement social, Le SNUipp-FSU doit mettre en évidence les actions menées, les avancées, de manière à articuler les dimensions individuelle et collective. Il doit également communiquer davantage sur ce qu'il réussit à obtenir par les luttes, les campagnes d'opinion ou la négociation.

##### I-1.1.2. Les élections professionnelles de 2014: bilan et perspectives

Avec 44,28%, le SNUipp-FSU perd 4 points. Même s'il reste le premier syndicat du 1<sup>er</sup> degré et majoritaire en CAPN, il n'a pas atteint ses objectifs. Au niveau local, ces résultats sont plus différenciés. Dans le second degré les listes SNUipp-FSU, SNES-FSU, SNEP-FSU avec 44,8% des voix confortent leurs premières places dans les CAPA PEGC. Au niveau fédéral, la FSU perd 5 points, mais reste majoritaire au CTM et ne réussit pas à obtenir la première place dans la FPE.

Ce résultat s'appuie sur une forte mobilisation des militant-es, une participation importante des syndiqué-es et le travail quotidien des sections auprès de la profession. Pour autant, il pose la question de la perception de notre projet syndical par la profession, de la visibilité de ce que nous portons : les valeurs éducatives, la transformation de l'école, de meilleures conditions d'exercice du métier, notre engagement en faveur de la transparence et de l'équité. Ces résultats aux élections doivent nous amener à réfléchir à nos orientations et à notre positionnement syndical, en particulier sur les rythmes scolaires, dans lesquelles une partie des collègues ne se sont pas retrouvés.

Ces élections sont également marquées dans l'Éducation nationale par une abstention majoritaire même si on note une faible augmentation de la participation. Les modalités de vote, les nombreux dysfonctionnements, la période de vote courte, l'absence d'espaces de vote l'expliquent en partie. Cette abstention élevée associée à l'augmentation des votes blancs, nous impose d'analyser le lien des enseignant-es avec le collectif, avec le syndicat. Une réflexion est engagée sur la place des syndiqué-es dans la reconstruction d'un maillage de proximité qui s'appuie sur un large réseau de correspondants locaux.

Le SNUipp-FSU demande que les élections soient organisées sur le principe de l'équité et de l'égalité dans la fonction publique. La représentativité à ce niveau doit être définie par le vote des agent-es et non par le choix des modalités de vote (qui doivent être simplifiées). Le SNUipp-FSU exigera que le vote se déroule sur le lieu et le temps de travail (bureaux de vote).

La réflexion doit être poursuivie sur le rétablissement d'un quorum et la durée de la période de vote.

### I- 1.1.3. Unir et rassembler

Les salarié-es reprochent souvent aux organisations syndicales leur division et aspirent à autre chose que l'unité conjoncturelle. Dans un paysage syndical transformé et toujours émietté, le SNUipp-FSU et la FSU sont engagés dans cette volonté de construction de l'unité syndicale. Dans leur champ d'activité, ils ont la responsabilité d'impulser des mouvements à vocation majoritaire, capables de rassembler pour gagner. L'unité d'action est toujours un facteur favorable aux mobilisations en tenant compte des réalités locales. Si l'unité syndicale doit être recherchée prioritairement, il ne faut pas en occulter les difficultés (plateformes, modalités, actions...).

En s'appuyant sur les bilans des actions menées et parce qu'il ne se satisfait pas de l'émiettement syndical, le SNUipp-FSU entend poursuivre et accentuer cette construction avec CGT et Solidaires, sans exclure d'autres forces syndicales, si elles souhaitent s'y inscrire. Depuis leur création, le SNUipp-FSU et la FSU réaffirment la nécessité de réunir les conditions d'un rassemblement du syndicalisme de transformation sociale. Dans le 1<sup>er</sup> degré, notre démarche de rassemblement est confrontée à une configuration

particulière avec une présence inégale mais très réelle d'autres organisations syndicales. Cela nécessite une articulation spécifique entre proposition d'unité d'action à toutes les forces et le développement de notre projet de rassemblement du syndicalisme de transformation sociale.

Le SNUipp-FSU doit s'emparer de ce sujet et construire la réflexion avec les sections départementales et l'ensemble des syndiqué-es.

Construire un nouvel outil syndical commun passe par un travail à des collaborations entre organisations, plus étroites et plus permanentes (groupes de travail thématiques, stages communs, comités permanents de coordination,...) en avançant avec celles qui le souhaitent, sans exclure quiconque. Les initiatives doivent se poursuivre et se multiplier, la construction de revendications communes et de coopérations pérennes doivent s'intensifier. Cela peut passer par l'élaboration d'un corpus revendicatif commun.

## — I-1.2. L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

### I- 1.2.1. Rétablir les droits

Les droits syndicaux ont été durablement attaqués et amputés : restriction dans le 1<sup>er</sup> degré du droit à participer à des réunions d'informations syndicales sur le temps de présence élèves, limitation du droit de participer aux stages syndicaux au nom de l'intérêt du service ( non remplacement des agent-es usant de leurs droits), entrave au droit de grève dans le cadre de la loi créant un droit d'accueil (SMA et déclaration préalable). Ces atteintes au droit syndical sont inadmissibles. Le SNUipp-FSU exige qu'elles soient levées et les droits rétablis. Tou-tes les collègues qui souhaitent participer à une RIS ou un stage de formation syndicale sur temps de classe doivent pouvoir le faire. Le SNUipp-FSU s'engagera dans une campagne offensive sur les droits syndicaux dès la rentrée 2016.

Avec la FSU, le SNUipp-FSU revendique :

- l'égalité du droit syndical pour tous les agent-es de la fonction publique qui passe par la suppression immédiate du SMA et de la déclaration préalable
- le développement d'un réel dialogue social dans notre secteur, s'appuyant sur l'intervention des personnels rétablis dans leurs droits syndicaux (la multiplication des groupes de travail affaiblit le rôle des instances paritaires qui risquent de devenir de simples chambres d'enregistrement, et affecte également la représentativité des organisations syndicales majoritaires);
- la prise en compte du vote des personnels aux Commissions Administratives Paritaires, vote de proximité professionnelle, dans le calcul de la représentativité.
- des moyens pour les membres désignés ou élus des instances

(autorisations d'absences renforcées et compensées, décharges, moyens de communication, locaux équipés, remplacement systématique...).

- La suppression de l'amendement Lamassoure (1/30ème indivisible ) et de l'arrêt Omont (décompte des journées de grève)

Le SNUipp-FSU mènera une campagne sur la thématique suivante : les enseignants du 1<sup>er</sup> degré sont des fonctionnaires comme les autres, ils doivent avoir les mêmes droits ! Cette campagne pourra ensuite se décliner sous différents aspects : RIS, 1/30, droits empêchés, médecine de prévention, déclaration préalable d'intention...

Cette campagne pourrait se dérouler en 2 étapes : médiatiser ce qu'en tant qu'organisation syndicale nous portons au ministère, et dans un 2ème temps avoir une campagne avec les collègues (plus de culpabilisation, redonner conscience aux collègues qu'ils ont des droits et qu'ils peuvent se permettre de les utiliser).

### I- 1.2.2 . De nouvelles formes d'exercice des droits

Devant les restrictions du droit à participer à des réunions d'informations syndicales, de nouveaux modes de rencontre des collègues se sont progressivement mis en place à côté des réunions au format habituel : les midis ou apéros du SNUipp-FSU, des formats adaptés aux horaires des écoles, le développement de stages syndicaux... La volonté d'être au plus proche des collègues doit être encouragée et développée sans pour autant se substituer à la nécessaire reconquête de nos droits syndicaux pleins et entiers. Quelle que soit l'organisation choisie, la continuité de service ne doit pas être opposable à l'exercice du droit syndical.

Les formes traditionnelles des réunions d'information syndicales de 3h ne sont plus toujours suffisantes. Conformément à nos mandats, il nous faut pouvoir continuer à réunir les collègues sous cette forme sur le temps élèves. Pour autant, fractionner et annualiser les demi-journées facilitera tous les types de rencontres, notamment sur le temps du midi. L'organisation des 12h de RIS doit être laissée à l'appréciation des sections départementales sans limite par trimestre et les collègues doivent pouvoir disposer de ces 12 h annualisables sans contrainte.

## — I-1.3. LE SNUIPP-FSU DANS LA FSU

Le SNUipp-FSU, partie prenante du triptyque fédéral (SD, SN, tendances) s'investit dans la vie fédérale à tous les niveaux existants (SD, CFR, SFR, secteurs nationaux, commissions fédérales, centre de formation, institut) et fera de même pour accompagner les structures fédérales en évolution avec la réforme territoriale. Par son souci et sa pratique de synthèse, il contribue à la réflexion et l'élaboration des positions fédérales sur les sujets transversaux des secteurs de la fonction publique. Nous proposons la tenue de Stages fédéraux ouverts à tou-tes, et l'organisation

de colloques fédéraux.

A chaque étape de son activité, comme pendant les élections professionnelles, le SNUipp-FSU a le souci de rendre plus visible l'appartenance à la FSU (apparition du logo, dénomination, élaboration de campagnes fédérales, publications...).

#### — I-1.4. LE SYNDICALISME RETRAITÉ

Les retraité-es luttent avec les actifs sur de multiples questions (services publics, libertés, défense de l'école...) mais ont des revendications spécifiques que l'ensemble du syndicat doit porter comme l'absence d'instance qui permette aux retraité-es de négocier, au travers de leurs organisations syndicales, ou pour le moins d'émettre un avis sur l'évolution des pensions... Pour autant, du fait de leur expérience, ils restent des personnes ressource pour d'autres questions et notamment celles ayant trait à la transformation de l'école et de la société. C'est ce lien intergénérationnel qui anime la Commission nationale des retraité-es. Des avancées importantes ont été réalisées depuis le Congrès de St Malo : inscription du Collectif d'animation (issu de la Commission nationale retraité-es) dans l'organigramme national, journal spécifique de qualité, intervention régulière en CN. Fenêtres sur Cours doit mieux relayer les problématiques des retraité-es. De même, il est nécessaire d'approfondir les liens actifs-retraités sur des dossiers transversaux : protection sociale, fiscalité, pouvoir d'achat...

Pour favoriser la syndicalisation, il nous semble essentiel d'anticiper le départ à la retraite de nos syndiqué-es :

- en organisant dans tous les départements des réunions ou des stages retraité-es ou retraitables
- en traitant dans toutes nos publications départementales, nationales (y compris FSC) et fédérales des problématiques spécifiques des retraité-

es et du syndicalisme des retraité-es

À l'issue du Congrès du Mans, la FSU a pris des engagements sur la représentation des retraité-es, la mutualisation des moyens, le développement des SFRD en lien renforcé avec la SFRN. Ces avancées invitent les retraité-es du SNUipp-FSU à s'engager dans les SFR et faire vivre la dimension fédérale. Les militant-es des départements doivent également poursuivre leur investissement dans la FGR-FP en veillant à lui conserver son caractère unitaire, pluraliste et combatif.

### I-2. Un SNUipp-FSU plus efficace

#### — I-2.1. ORGANISATION, FONCTIONNEMENT ET DÉVELOPPEMENT DU SNUIPP-FSU

##### I-2.1.1. La prise en compte de l'échelon académique et régional, quelles évolutions ?

Le département est encore pour le 1<sup>er</sup> degré le niveau de proximité essentiel de notre intervention. Il doit le rester.

Il nous faut prendre en compte les évolutions de la gouvernance institutionnelle où l'échelon académique investit des questions du 1<sup>er</sup> degré. Le SNUipp-FSU doit soutenir et former les militant-es à des pratiques et organisations académiques.

Pour répondre à des besoins de coordination relatifs à la carte scolaire, à l'ESPE, ou à la volonté administrative d'harmonisation de règles du mouvement, pour coordonner les interventions concernant la carte scolaire des sections du SNUipp-FSU ont créé, ou se réunissent, en coordinations académiques. D'autres sections répondent ponctuellement à ces sollicitations.

Avec la création des CFR de la FSU au niveau régional, la question de la place du SNUipp-FSU dans les instances fédérales régionales se pose. Rajoutant à la difficulté, la réforme

territoriale multiplie les régions comportant plusieurs académies avec la nomination de recteurs de région académique à leurs têtes et dans lesquelles le SNUipp-FSU devra organiser son activité. L'enjeu pour nous est de concilier les différents niveaux de l'activité syndicale ou fédérale : départementale (SN, FSU), académique (SN du MEN) et régional (FSU). Des sections disent leurs difficultés à y prendre toute leur place.

Une enquête a permis de faire un bilan de ces fonctionnements. Si l'échelon départemental doit demeurer fondamental, la coordination académique voire régionale (CFR) devient de plus en plus incontournable. Le bilan du fonctionnement de ces coordinations révèle de fortes disparités. Il est nécessaire d'en tirer tous les enseignements pour poursuivre notre réflexion (obstacles, moyens, rencontres...) dans le cadre d'un mandat d'étude.

##### I-2.1.2. Fonctionnement : des principes et des évolutions

La procédure de prise de décision, de définition des mandats repose sur la pratique de la synthèse : l'expression première des avis et analyses dans le cadre d'un débat suivie de la rédaction, de l'amendement et de l'adoption d'une position commune portée collectivement. Cela suppose d'accepter que les mandats initiaux puissent évoluer. Le fonctionnement du CN a fait l'objet d'évolutions facilitant le débat (commissions, organisation du débat général, remise du texte action). Un point d'étape sur les actions décidées en CN sera fait au CN suivant.

Dans le cadre de décisions importantes à prendre comme la signature de protocoles, l'analyse doit pouvoir se fonder sur la consultation massive des collègues, en particulier des syndiqué-es. La décision finale relèvera, quant à elle, d'un conseil national qui tiendra compte du résultat de cette consultation et du positionnement des sections départementales.

ZOOM



#### UN SYNDICALISME DE PROXIMITÉ

Nous sommes confrontés à la difficulté de concilier engagement militant, vie personnelle et investissement professionnel. L'exercice collectif des responsabilités devient difficile à assurer. Cela pose la question des priorités à fixer, de l'assurance d'un flux continu des informations et de la persistance de lieux d'échanges collectifs, d'une véritable implication des syndiqué-es, de l'usage des nouveaux outils de communication. Face à ce constat, des pistes et des modalités de fonctionnement ont été mises en œuvre dans plusieurs sections, qu'il faut mutualiser.

#### LES SECTIONS DÉPARTEMENTALES, LES CONSEILS SYNDICAUX GARANTS DE LA PROXIMITÉ

Les sections départementales sont la pierre an-

culaire du fonctionnement du SNUipp-FSU. Elles sont au croisement du vécu de nos collègues, de leur diversité et de la construction des décisions et des mandats dans les instances nationales. Des conseils syndicaux réguliers, recouvrant la géographie et la sociologie départementales, réunissant un nombre conséquent de militant-es sont, en ce sens, essentiels pour rendre compte de ces réalités de terrain, pour les analyser et contribuer à l'élaboration collective de la synthèse qui fonde notre fonctionnement démocratique. Le contact direct et fréquent avec les collègues (dans les écoles, lors des RIS, des stages, tournées d'école...) est indispensable dans cette démarche. Multiplication des réunions et groupes de travail, usage généralisé des nouvelles technologies, volonté légitime de préserver l'investissement professionnel incitent les sections à adapter leur fonctionnement. L'étude dirigée par Laurent Frajerman, chercheur à l'institut de recherche de la FSU, responsable du chantier « syndicalisme enseignant », sur l'observation du fonctionnement des sections nous permettra de préciser ces réflexions.

#### DES SYNDIQUÉS ACTEURS, DES SYNDIQUÉES ATTRICES DU SYNDICAT

Les élections professionnelles ont confirmé l'importance de liens constants avec les syndiqué-es. Le ciblage du contact a permis à de nombreuses sections de renouer avec eux / elles. Dans le contexte des temps forts de rencontre (la carte scolaire, le mouvement, les promotions, les permutations, les mobilisations...), mais aussi dans le travail quotidien de proximité (RIS, tournées d'écoles...) ce lien doit être entretenu et renforcé en faveur de la promotion de notre activité syndicale et de la reconstruction d'un maillage de proximité qui s'appuie sur un large réseau de correspondants locaux et/ou de sections locales. Notre réflexion doit être poursuivie afin d'offrir à chaque syndiqué-e l'opportunité d'être acteur ou actrice à la mesure qu'il ou elle déterminera (relayer des infos, lien avec la section départementale, tutorat de jeunes collègues, participation aux RIS...)

**AIDER ET SOUTENIR LES ÉQUIPES MILITANTES**

**► LA FORMATION SYNDICALE :**

Depuis le congrès de St Malo, l'inter-secteur formation syndicale a mis en place deux sessions de six formations qui ont rassemblé près de 150 militant-es sur Paris. Cette formation qui balaye un maximum de pistes

(historique, politique, sociale, sociétale,...), de domaines de notre activité syndicale doit être renforcée et pérennisée dans le temps. Les militant-es qui seront en responsabilité dans les sections dans le futur, à quelque niveau que ce soit, doivent pouvoir compter sur une solide formation interne incluant la dimension fédérale. L'articulation avec les besoins des militant-es doit être améliorée et approfondie. Le renouvellement des équipes départementales, l'évolution des pratiques paritaires et de ressources humaines montrent l'impérieuse nécessité de poursuivre et de développer la formation des militant-es.

Le SNUipp envisagera des sessions décentralisées et un plan de formation à plusieurs niveaux.

**► ANIMER UNE SECTION DÉPARTEMENTALE**

Le renouvellement générationnel pose le problème de la transmission des pratiques dans notre fonc-

tionnement. Il nous faut construire des outils de suivi des décisions et des objectifs que nous nous fixons dans notre activité, des outils qui rendent explicite l'animation. Le fonctionnement par tui-lage, y compris pour la fonction de secrétaire départemental-e (par exemple par un système de co-secrétariat) peut être un bon vecteur de transmission d'expérience. En outre, cela garantit un fonctionnement collectif permettant une plus grande disponibilité et efficacité.

Internet voit également se développer une culture du partage et de la coopération, qui sous-tend par exemple la communauté du logiciel libre, dont le SNUipp-FSU, avec la FSU, promeut l'esprit.

**► INTERNET : UN BOULEVERSEMENT DE L'ACTIVITÉ DES SECTIONS**

Ces dernières années, Internet est devenu un des principaux vecteurs d'informations et de communication, amenant les sections à bousculer leurs pratiques syndicales. Il a induit de nouveaux marqueurs : immédiateté, dématérialisation, simplicité, proximité... auxquels il n'est pas toujours évident de s'adapter.

**► DE NOUVEAUX OUTILS DE COMMUNICATION ET D'ÉCHANGES AVEC NOS COLLÈGUES**

Pour cela, le SNUipp-FSU doit continuer de se doter d'outils d'échanges et de communication de

nouvelles générations, qui doivent être au service de démarches syndicales. Parce que le numérique est compatible avec le renforcement du travail de proximité, ces outils sont, après le premier contact, un levier essentiel d'échange et de rencontre des collègues. Leur utilisation nous permet d'en toucher un maximum tout en renforçant notre proximité. Conçus nationalement, ces outils sont utilisés et gérés par les départements qui restent libres de leur mise en œuvre. Simples et ergonomiques, tou-ttes les militant-es doivent pouvoir les utiliser: des référent-es de circonscription aux secrétaires de section. Ils permettent de gagner du temps et d'être plus efficace.

Ces outils doivent permettre de redynamiser le maillage de terrain. Selon les choix opérés dans les sections départementales, chaque référent-e, dans sa circonscription, doit pouvoir disposer d'outils (carte scolaire, SNUcom,...), qui au contact direct des collègues, vont favoriser son implantation et sa connaissance du terrain.

Le SNUipp-FSU dans son ensemble doit offrir un espace de formation et de réflexion politique sur le sens donné à ses outils, tant dans leur création que dans leur utilisation. Il s'engage aussi à programmer une journée d'étude sur la question de l'utilisation, l'évolution et l'amélioration des outils qu'il met à disposition des sections.

**— 1-2.2. UN ENJEU POUR LE SNUIPP-FSU : RÉUSSIR LE RENOUVELLEMENT, LE RAJEUNISSEMENT, LA FÉMINISATION**

L'engagement syndical est en difficulté. Les causes tiennent-elles du contexte? De l'image du syndicalisme? Ces raisons concernent sans doute plus spécifiquement les jeunes. Comment le SNUipp-FSU doit-il intégrer à sa réflexion les nouvelles formes d'engagement pour repenser le syndicalisme? Il faut notamment mieux articuler les temps de vie pour toutes et tous.

Il faut favoriser l'implication dans le militantisme par des mesures incitatives, notamment en faveur des parents: frais de garde et de déplacement, aménagement des horaires de réunion (par exemple: réunir au moins une instance sur deux sur le temps de travail).

La formation des nouveaux militant-es comprendra une formation spécifique à la prise de parole et à l'animation de réunions.

Pendant les réunions, on veillera au partage de la parole: durée limitée, alternance femme/homme... et à la mixité ou la parité des tribunes.

Des pratiques sont à explorer: partage des responsabilités, fonctionnement collégial de la section, traitement des dossiers par binômes ou petits groupes, co-animations des instances avec rotations, co-écritures des édités et articles, préparation collective des interventions à l'externe (administration, médias...) et à l'interne (interventions CN...).

La concertation régulière et le travail collectif permettent une formation interne progressive aux responsabilités et favorisent donc renouvellement et féminisation des instances syndicales.

Féminiser les équipes militantes doit d'abord

répondre à l'exigence d'améliorer l'égalité et la démocratie dans le syndicat. La féminisation ne se justifie pas par la seule recherche du renouvellement.

Nous devons examiner notre fonctionnement, la place faite aux femmes dans nos instances car les avancées sur cette question ne se feront pas spontanément.

Notre politique volontariste est à poursuivre.

Dans une profession féminisée à plus de 80%, le SNUipp-FSU doit s'engager d'ici la fin de ce mandat à une représentation proportionnelle des femmes dans ses instances. Il faudra veiller à la composition des listes pour les élections professionnelles, sur la base de la représentation proportionnelle de chaque sexe dans la profession. L'obligation de la parité (a minima) est une étape indispensable.

Les nouvelles demandes institutionnelles se font plus exigeantes quant à la représentativité des femmes et nous obligent à trouver les moyens d'y répondre très rapidement. Le SNUipp-FSU se doit d'être précurseur en matière de représentativité. Une politique volontariste peut permettre aux femmes de prendre des responsabilités syndicales.

Le SNUipp-FSU doit effectuer un bilan annuel sur la place des femmes en son sein et mener la réflexion sur les modalités de fonctionnement des SD, de l'équipe nationale, du CN: décharges, représentant-es dans les instances représentatives des personnels, fonctionnement collégial...

Nous nous appuyons sur le compte rendu de l'Observatoire de la parité de la FSU.

Il faut faire une analyse des réussites dans les sections: encourager les stratégies employées

et les organisations mises en place pour permettre une réelle avancée sur ces questions.

A tous les niveaux, le SNUipp-FSU fera le bilan et engagera une réflexion sur la nécessaire limitation dans la durée d'un éloignement total des responsables syndicaux de l'exercice du métier.

**— 1-2.3. RENDRE COMPTE ET COMMUNIQUER : S'ADRESSER AUX MILITANTS-TES, AUX COLLÈGUES, À L'OPINION**

**1-2.3.1. Rendre compte de tous les aspects du métier, aider à la représentation syndicale, mener des batailles d'opinion**

Premier syndicat des écoles, le SNUipp-FSU porte la parole des enseignant-es du premier degré, leurs revendications et fait valoir, sur le terrain médiatique et dans l'opinion publique, son expertise sur le métier et ses analyses. Dans sa presse, par voie de communiqués et de conférences de presse, sur son site Internet, sur les réseaux sociaux, dans la presse et sur les medias audio-visuels, le SNUipp-FSU doit porter haut ses propositions d'autant que la communication joue un rôle considérable. Il s'agit non seulement de se montrer réactif par rapport aux événements, à la réalité de l'école, aux propositions et aux réformes du ministère mais aussi de créer notre propre actualité autour de nos rendez-vous, nos mandats et revendications, rendre compte des luttes et des mobilisations: carte scolaire, RASED, moins de trois ans, plus de maîtres, rythmes, budget, mais aussi colloques et initiatives autour du métier et campagnes revendicatives comme celles de l'ISAE ou sur nos conditions de travail. La défense et la promotion des droits et libertés, de l'écologie, l'engagement international du SNUipp-FSU, son investissement contre l'extrême droite... doivent également être mieux mis en avant (un onglet « société » sur le site pour faire apparaître les thématiques sociétales et les thématiques interprofessionnelles). Dans ce but, la com-

munication locale et nationale relayée par les publications, les sites, les réseaux sociaux doit être pensée de manière complémentaire.

Si les sites, les réseaux sociaux et certaines publications écrites doivent pouvoir être alimentés en fonction de l'actualité, les publications à périodicité plus longue doivent permettre de nourrir les réflexions sur des sujets départementaux ou nationaux touchant à notre profession ou aux questions sociétales.

Notre revue Fenêtres sur cours, diffusée dans toutes les écoles, désormais seule publication nationale régulière consacrée à l'école primaire, reflète l'identité du SNUipp-FSU : un syndicat combatif en lien avec le métier. L'évolution de sa ligne éditoriale doit se poursuivre pour mieux relayer nos positions, revendications et nos initiatives syndicales à destination des collègues. Elle rend aussi compte de tout ce qui concourt à développer le service public d'éducation et à transformer l'école ainsi que donner à voir le métier dans sa réalité.

### I- 2.3.2. Outiller les militants-es

La lettre du SNUipp-FSU qui est désormais électronique propose un contenu détaillé de nos expressions, de nos débats ainsi que des dossiers de réflexion. La lettre électronique SNUipp-info-hebdo (adressée, comme La Lettre à l'ensemble des conseillers syndicaux) donne les informations essentielles à un rythme hebdomadaire. La communication à destination des militant-es doit leur permettre d'accéder à toutes les informations nécessaires de façon simple et cohérente. L'espace militant en ligne, appelé à se développer, complète ce dispositif en diffusant des informations spécifiques à destination des élu-es en CAPD et CT par exemple. Un travail est également engagé pour refondre l'intranet, le rendre plus ergonomique et opérationnel et en faire une banque de ressources mutualisables.

### I- 2.3.3. S'adresser à nos collègues

Pour rester en phase avec la profession, dans un domaine où les techniques et les pratiques des usagers évoluent sans cesse, particulièrement chez les plus jeunes, les stratégies de communication du SNUipp-FSU doivent s'adapter constamment pour remplir leur rôle auprès d'un maximum de collègues. Actualité immédiate, publicité et diffusion de nos campagnes et de nos actions sont désormais accessibles en temps réel sur les réseaux sociaux. Le Kisaitou en ligne évolue pour devenir le plus accessible

et le plus actuel possible. Elles peuvent être aussi relayées si nécessaire par des numéros spéciaux de Fenêtres sur cours : 4 ou 8 pages, tabloïds. Le site Internet national a été repensé pour le rendre plus attrayant, plus fonctionnel et pertinent. Il pourra servir de squelette et de référence aux sites départementaux. Des publications ciblées sont élaborées pour s'adresser à des publics particuliers : ASH, psychologues, débuts de carrière, Hors de France, formateurs et formatrices, PEGC, retraité-es. Des lettres électroniques nationales spécifiques ont été créées (Segpa, psychologues...).

L'ensemble de ce dispositif fait l'objet d'une charte graphique commune lui donnant identité et cohérence, gages de crédibilité et de sérieux auprès des collègues mais aussi de l'opinion publique. Afin d'impulser le recours à ces nouveaux moyens (tweeter, facebook...), une commission sera mise en place par le Conseil National afin de réfléchir à leur utilisation technique, syndicale et éthique.

### I- 2.3.4. Syndicalisation

Le SNUipp-FSU veut développer un syndicalisme à vocation majoritaire. Cela nécessite au quotidien que la syndicalisation ait une place privilégiée.

#### I- 2.3.4.1. L'affaire de tous et toutes

Cette question doit être prise en charge collectivement par l'ensemble du syndicat tant départementalement que nationalement, de façon continue et régulière tout au long de l'année scolaire.

La formation des militant-es doit être renforcée sur la question de la syndicalisation.

La mise en place de campagnes nationales annuelles (logo, livret...) avec la facilitation de l'adhésion via le paiement en ligne par exemple mais aussi l'implication des sections montrent la mobilisation de tous les échelons du syndicat. La proximité avec les collègues reste l'élément central de l'acte de syndiquer.

Dans le cadre de la délégation des personnels, nous sommes au service de tous et toutes. Les délégué-es du personnel défendent, aident, soutiennent, conseillent tous les collègues qui les sollicitent. La question du « plus » à offrir aux syndiqué-es se pose de plus en plus souvent.

Il faut favoriser l'implication des syndiqué-es et réfléchir à une priorisation des réponses

aux collègues syndiqués sur ce qui nourrira et contribuera à la vie syndicale.

#### I- 2.3.4.2. Favoriser l'adhésion des entrants dans le métier

La syndicalisation ne va pas de soi, tout particulièrement chez les « néo » (PES à T5). Le travail militant au sein des ESPE a permis le développement de nos activités auprès de ces collègues (permanences régulières, réunions, lettre électronique spécifique...). Si la syndicalisation de cette catégorie montre de réels progrès depuis trois ans, le travail doit se poursuivre par l'ensemble des militant-es la section au-delà de l'ESPE sur les premières années de prise de fonction car la syndicalisation la plus précoce est souvent gage de fidélité.

Il est nécessaire de développer, par exemple, des formations destinées aux jeunes collègues pour étudier le lien entre les acquis (carrière, droits, conditions de travail...) et les luttes syndicales.

La présence régulière à l'ESPE, la proposition de rencontres spécifiques néo (ris, stages...) et le développement d'une communication utilisant aussi les nouveaux moyens de communication (réseaux sociaux, sms...) sont autant de moyens pour syndiquer les débuts de carrière. Le développement de relais locaux via les syndiqué-es est un moyen favorisant la syndicalisation.

#### I- 2.3.4.3. Favoriser la fidélisation

Les syndiqué-es jouent un rôle important pour faire vivre le syndicat sur leur lieu de travail. Ils ou elles seront le premier rouage de la proximité du syndicat. Nous devons les soutenir et leur donner la possibilité de jouer pleinement ce rôle.

Le nombre de nos syndiqué-es connaît une évolution positive depuis 2 ans, signe du travail accompli au quotidien qui doit se poursuivre sans perdre de vue le travail sur la resyndicalisation des collègues. Les syndiqué-es de longue date ne doivent pas être oublié-es, ils doivent être régulièrement destinataires de publications habituellement réservées aux nouveaux syndiqué-es.

L'adhésion en ligne facilite l'acte de syndicalisation; cependant des améliorations sont nécessaires (paiement en ligne par mandat bancaire) pour améliorer la fidélisation.



## DROITS HUMAINS, TRANSITION ÉCOLOGIQUE, SYNDICALISME... : INTERVENIR EN FRANCE, EN EUROPE ET DANS LE MONDE

Comme à l'échelle nationale la situation européenne et mondiale est profondément marquée par une crise de nature systémique qui est multidimensionnelle : économique et sociale, écologique, culturelle, politique et géopolitique.

Les différentes crises qui affectent notre planète, le non-partage des richesses et l'ordre économique mondial organisé autour des

grandes puissances sont responsables de la situation de milliards d'humains qui sont privé-es de ressources et/ou victimes d'états répressifs. Ces populations sont obligées de migrer à l'intérieur ou à l'extérieur de leurs pays. Certaines zones géographiques et/ou pays sont déstabilisés gravement ce qui renforce l'émergence des courants rétrogrades qui peuvent aller jusqu'à la création de forces

régnant par la terreur. Dans le même temps, dans les pays riches, l'extrême-droite raciste et xénophobe est aux portes du pouvoir. Le SNUipp-FSU doit donc accorder une part importante aux questions internationales.

Penser notre syndicalisme à l'international ne peut se faire que dans ce cadre : mettre fin à l'hégémonie libérale.

Les flux migratoires et leur lourd tribut humain sont autant de conséquences de la multiplication des zones de conflits sur le globe, des catastrophes écologiques mais aussi des inégalités entre le « Nord et le Sud », notamment en matière de répartition des richesses. Face à cette situation, l'Europe et particulièrement la France n'assument pas leurs responsabilités. Le sort réservé aux migrant-es dans la jungle de Calais en est une des insupportables illustrations. Les tensions politiques, ethniques et religieuses dans les pays du Maghreb, en Afrique subsaharienne et au Moyen-Orient, conjuguées à l'interventionnisme des puissances étrangères, ont semé le chaos et la guerre dans ces régions du monde, favorisant l'expansion d'un terrorisme islamiste de plus en plus menaçant pour de nombreuses populations. Surfant sur l'exclusion sociale et la perte de repères d'une partie de la jeunesse, Daesh essaime son terrorisme mondialisé jusque dans notre pays avec des attentats meurtriers souvent perpétrés par de jeunes Français.

Face à cette menace terrible, le gouvernement a choisi la seule réponse sécuritaire qui conduit à restreindre les libertés en instaurant l'état d'urgence et en le prolongeant. Par ailleurs la déchéance de nationalité, mesure inefficace et discriminatoire ne sera pas inscrite dans la Constitution.

Cette actualité met au second plan les enjeux d'une transition écologique désormais cruciale pour l'avenir de la planète et de l'humanité. Le sommet de la COP 21, réuni à Paris, s'il a débouché sur un accord a minima, fait à nouveau l'impasse sur un calendrier précis et des mesures réellement contraignantes pourtant indispensables pour inverser la tendance.

Pour répondre à la crise écologique, une profonde transformation des modes de production et de consommation est nécessaire.

Il faut en finir avec le mythe de la croissance infinie, cause du réchauffement climatique, dangereuse pour la planète. L'accroissement du PIB/Hab n'est pas systématiquement synonyme de « bien vivre ».

La transition énergétique doit reposer sur trois piliers : développement des énergies renouvelables, efficacité énergétique et sobriété. Cela suppose la relocalisation de la production industrielle, le développement des services publics, la lutte contre l'obsolescence programmée, autant de directions à prendre, non pas pour vivre avec « moins », mais vivre mieux et ce sur l'ensemble de la planète.

La transition écologique doit être l'occasion d'améliorer les conditions de travail et d'encourager la réappropriation sociale des questions écologiques. Dans ce cadre, le SNUipp-FSU étudiera la possibilité d'un envoi dématérialisé de ses publications à ses syndiqué-es.

Le SNUipp rappelle son opposition à l'exploitation des gaz de schistes, au développement des agrocarburants qui, en accaparant des terres agricoles, menace l'alimentation de la population mondiale, et aux grands projets inutiles imposés (NDDL...). Il affirme la nécessité d'initier au plus vite un scénario de sortie de la production d'énergie nucléaire.

## II-1. Droits des enfants, droit à l'éducation

Un même droit à l'éducation pour toutes et tous

En 2016, ce droit, dans des conditions de qualité, n'est pas acquis pour tou-ttes les enfants vivant en France. Certains territoires sont sacrifiés.

L'origine sociale conditionne les parcours scolaires. L'incapacité de l'institution scolaire à réduire les inégalités de naissance est désastreuse car elle s'oppose au principe républicain d'égalité. L'idéal affiché d'une société et d'une école inclusives se heurte aux conséquences de la crise économique et à l'absence de volonté politique pour les compenser. On observe une précarisation croissante et un accroissement des inégalités sociales. Ce sont les plus pauvres, et notamment les migrant-es, les familles installées dans des zones isolées de certains DOM, qui font les frais du désengagement de l'État. Ce dernier renvoie aux collectivités territoriales ou aux associations la responsabilité de l'accompagnement des enfants parmi les plus vulnérables.

Le SNUipp-FSU met tout en œuvre pour faire valoir ce droit fondamental.

### — II-1.1. AEDE

Le SNUipp-FSU est membre du collectif AEDE (Agir Ensemble pour les Droits de l'Enfant), constitué en 2013 dans l'objectif de rédiger un rapport alternatif destiné au Comité des droits de l'enfant des Nations Unies (CRC). Le rapport dresse un état des lieux des insuffisances de la France dans l'application de principes (CIDE) comme la non-discrimination et l'égal accès aux droits, ou la notion d'intérêt supérieur de l'enfant. Ses préconisations s'appuient sur des exemples de pratiques observées ou mises en œuvre par diverses organisations membres. Remis en 2015 au CRC, il a contribué à ce que la France soit épinglée par celui-ci.

### — II-1.2. SOLIDARITÉ LAÏQUE

Solidarité laïque est membre de la Coalition mondiale pour l'éducation, chef de file de la Coalition française. Cette dernière agit, et le SNUipp-FSU à ses côtés, pour s'insurger contre la manière dont sont répartis les fonds de l'aide française au développement. Elle interpelle les responsables politiques français, les médias, la société civile et les citoyens autour des défis partagés de l'édu-

cation pour tous et toutes. Le Réseau français de la CME alerte sur la nécessité de renforcer la politique française de coopération pour l'éducation avec la mobilisation de crédits supplémentaires dédiés à ce secteur et au renforcement des acteurs et des systèmes éducatifs sur le terrain, dans les pays du Sud.

### — II-1.3. RESF

Le récent afflux de migrant-es dans les pays européens rend encore plus nécessaire le travail pour la scolarisation de toutes et tous quelle que soit la situation administrative des parents. Le SNUipp-FSU s'engage et participe à RESF au niveau national comme local. Il se mobilise au côté des familles contre les expulsions, et pour la sanctuarisation de l'école. Il porte ses mandats de régularisation de tou-ttes les sans-papiers, et de fermeture des centres de rétention.

### — II-1.4. ROMS

Environ 10 000 enfants scolarisables vivent en France dans des bidonvilles et squats. Roms originaires de Roumanie pour la majorité, ils sont contraints de vivre dans ce type d'habitat très précaire, faute de pouvoir accéder à un logement. Le CDERE, dont le SNUipp-FSU est membre, a été à l'initiative d'un Tribunal d'opinion, procès symbolique tenu en juin 2015 dont les conclusions ont permis de dénoncer la maltraitance institutionnelle et sociale infligée aux enfants roms, victimes de stigmatisation et d'enfermement dans une identité assignée. La scolarisation des enfants est souvent une première étape pour la sortie de la précarité des familles. Alors que la bienveillance doit être de mise pour que l'école participe pleinement de ce rôle, on constate que l'inscription et le maintien de ces enfants à l'école se heurtent à des obstacles administratifs et aux préjugés de la société. Des moyens, type CASNAV si nécessaire, doivent être déployés pour que la scolarisation soit effective et permette la continuité du parcours scolaire. Le SNUipp-FSU exige le respect de la loi et la prise en charge effective de ces enfants par l'ASE, y compris l'inscription à l'école et l'accompagnement.

## II-2. Luttres contre les discriminations

### — II-2.1. ÉDUCUER AU VIVRE ENSEMBLE, POUR UNE SOCIÉTÉ INCLUSIVE

Une des missions de l'école est de contribuer à créer du commun pour le vivre ensemble. L'école publique est le lieu qui doit permettre à tous et toutes l'accès au savoir, dans un esprit d'ouverture à la diversité, d'égalité et de justice dont la gratuité est garante. Mais l'école seule, bien que levier majeur de transformation sociale, ne peut pas tout. C'est une approche collective, solidaire, et de la société toute entière, qu'il faut promouvoir pour faire reculer, ensemble, les discriminations.

### — II- 2.2. DISCRIMINATIONS LIÉES AU HANDICAP

En matière de scolarisation des élèves en situation de handicap, des progrès ont été réalisés depuis la loi de 2005. Au-delà des aspects quantitatifs et de la question essentielle des moyens, le regard sur le handicap, à l'école et dans la société, a changé. Pour le SNUipp-FSU, l'école doit continuer à prendre sa part dans une nécessaire action éducative. Par ailleurs, en priorité, il demande à l'État de trouver des solutions pour les trop nombreux enfants qui restent sans solution éducative.

### — II- 2.3. DROITS DES FEMMES

La vigilance reste plus que jamais de mise à l'heure où les politiques d'austérité compromettent l'autonomie des femmes, où les lobbys réactionnaires veulent remettre en cause leurs droits sexuels et génésiques (liés à la reproduction), leur droit à disposer de leur corps. Dans ce contexte, le choix du gouvernement de placer dans un même ministère la famille, l'enfance et les droits des femmes n'est pas anodin.

Les droits des femmes sont une question transversale à toutes les questions politiques. Le SNUipp-FSU dénonce les inégalités salariales, les violences faites aux femmes, le harcèlement, la persistance du plafond de verre, la faible représentation dans les sphères de pouvoir politique ou économique. Le SNUipp-FSU, au sein de la FSU, doit continuer à être partie prenante des actions en faveur des droits des femmes. Le SNUipp-FSU creusera son analyse des inégalités de carrière au prisme du genre afin d'étayer ses revendications. La persistance des inégalités liées au genre est souvent niée : les militantes doivent être outillé-es sur ces questions. Le SNUipp-FSU prendra en compte ces questions lors de stages.

### — II- 2.4 ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS : LUTTE CONTRE LE SEXISME ET LES LGBTPHOBIES

Malgré des avancées législatives certaines, les inégalités entre les hommes et les femmes perdurent, ainsi que les violences et discriminations sexistes et LGBTphobes. Un des leviers d'actions réside dans la déconstruction des stéréotypes de genre, et ce dès le plus jeune âge, ce à quoi devait œuvrer le dispositif des ABCD de l'égalité à l'école primaire. Suite à leur mobilisation contre l'ouverture du mariage aux couples de même sexe, la Manif pour tous, le Printemps français, les Journées de retrait de l'école (JRE), une partie de l'enseignement catholique se sont attaqués à l'école publique, colportant rumeurs et mensonges outranciers, reprenant l'épouvantail d'une prétendue « théorie du genre ». Ils ont stigmatisé toutes les familles ne correspondant pas à leur schéma étriqué, niant la réalité sociale de la diversité. Ils s'en sont pris aussi au SNUipp-FSU et à son travail contre l'homophobie. Le SNUipp-FSU réaffirme sa position et demande à ce que soit mis en œuvre et généralisé un dispositif similaire aux

ABCD de l'égalité. En effet, il n'est pas acceptable que la politique d'éducation soit dictée ou limitée par des mouvements idéologiques sexistes et/ ou réactionnaires. Le SNUipp-FSU attend de notre ministère qu'il prenne ses responsabilités en ce sens. Dans les nouveaux programmes d'EMC, les atteintes à la personne d'autrui (dont le sexisme et l'homophobie) sont abordées dès la maternelle. Il faut donc donner aux enseignant-es, ainsi qu'à l'ensemble des agents de la FP, une solide formation initiale et continue de qualité sur ces sujets. Parallèlement, le SNUipp-FSU organisera des stages syndicaux sur ces questions. Le SNUipp-FSU doit demander au ministère de réagir à l'envoi aux écoles de publications sexistes et LGBTphobes par une circulaire aux DASEN.

### — II- 2.5. DISCRIMINATIONS LIÉES À LA PRÉCARITÉ SOCIALE

Suite à une campagne menée par ATD-quart monde, le Sénat a adopté en première lecture une proposition de loi reconnaissant comme critère de discrimination la vulnérabilité résultant de la situation économique. Ce texte ne peut en rester à l'état de proposition : la prise en compte de cette double peine est particulièrement pertinente dans un contexte où les personnes en situation de précarité sociale sont stigmatisées et taxées « d'assistées et de profiteuses » et où certain-es élu-es expriment un « racisme anti-pauvres ».

Le SNUipp-FSU participe aux actions visant à la déconstruction de ces préjugés négatifs.

### — II- 2.6. LUTTE CONTRE LE RACISME ET LES XÉNOPHOBIES

Dans un contexte de recul global des idées humanistes, l'arrivée massive de migrant-es, ainsi que les attentats de 2015, ont alimenté le ressentiment de certain-es à l'égard des étranger-es. A cela s'ajoute l'instrumentalisation récurrente de la laïcité par des hommes et femmes politiques ou des personnalités médiatiques, qui aboutit à la stigmatisation de certaines catégories de la population, en particulier musulmanes ou « supposées l'être ». Il faut pointer aussi la responsabilité du gouvernement, qui contribue à renforcer l'idée de « citoyen-nes de seconde zone » : promesses non tenues d'extension du droit de vote aux résident-es étranger-es ou de lutte contre les contrôles au faciès, projet de déchéance de nationalité pour l'instant écarté, perquisitions abusives dans le cadre de l'état d'urgence... Pour le SNUipp-FSU, il faut dénoncer toutes les formes de discriminations et de violences sur des bases ethniques, culturelles ou religieuses. Le SNUipp-FSU réaffirme sa revendication de droit de vote des étranger-es à toutes les élections. Le SNUipp-FSU apporte un soutien effectif aux collectifs de soutien aux migrant-es. Les militant-es participent aux initiatives proposées et recherchent des formes de solidarité (collectes de fonds, parrainages d'étranger-es, ...).

### II- 3. Individuels et collectifs : des droits à préserver

#### — II- 3.1. LIBERTÉ VS POLITIQUE SÉCURITAIRE

Les politiques sécuritaires qui se poursuivent compromettent les libertés individuelles et collectives. Pour le SNUipp-FSU, si la sécurité de toutes et de tous doit être assurée, elle ne peut être prétexte à restreindre les libertés, comme c'est le cas avec la mise en place de l'état d'urgence et sa prolongation. Le SNUipp-FSU demande la levée de l'état d'urgence.

La loi renseignement et le projet de réforme pénale comportent aussi des atteintes graves à l'État de droit.

##### II- 3.1.1. Fichage

Le SNUipp-FSU s'engage, dans la FSU, pour les libertés publiques et individuelles. L'augmentation du nombre de fichiers révèle une évolution sociétale importante qui pose la question du contrôle citoyen, notamment sur les possibilités d'interconnexion qui existent. L'instrumentalisation des données scolaires par les élu-es pour diviser la population, comme cela a été fait à Béziers, est un exemple probant de cette nécessité. Cette question se pose avec encore plus d'acuité suite aux mesures liberticides de mise en place de l'État d'Urgence.

Le SNUipp-FSU s'oppose aux fichiers centralisés (base élèves, évaluations...) et demande leur suppression avec l'effacement des données. A ce titre, le SNUipp sera vigilant sur les dangers inhérents à la mise en ligne du livret scolaire numérique. Il s'oppose aux pressions et aux sanctions de l'administration vis à vis des directeurs qui refusent de renseigner ces fichiers. Il continue de demander la mise en place d'un observatoire indépendant des fichiers et applications afin d'assurer la transparence et le contrôle des données saisies et l'utilisation qui en est faite.

Par ailleurs, le SNUipp-FSU reste vigilant sur la multiplication des outils informatiques (notamment concernant le télétravail et la formation à distance) qui, tout en pouvant améliorer les conditions de travail, risquent néanmoins d'avoir des conséquences néfastes, comme un contrôle hiérarchique accru, une déshumanisation des rapports entre collègues et avec la hiérarchie...

##### II- 3.1.2. Répression des militant-es

Plutôt que de répondre aux attentes sociales et écologiques, le gouvernement a choisi de prendre un visage autoritaire et répressif contre toutes les contestations existantes. NDDL, Sivens et la mort d'un militant écologiste, Air France ou encore Goodyear sont les exemples les plus marquants parmi de nombreux autres.

Le gouvernement a fait aussi le choix de la répression et de la violence pour discréditer le mouvement social et faire taire la contestation autour du rejet de la loi travail. Le SNUipp-FSU dénonce les violences policières, indignes d'un état de droit chargé d'assurer la sécurité des manifestant-es. Il demande l'arrêt de l'usage d'armes à létalité atténuée mais mutilantes. Il s'interroge aussi sur le caractère antisyndical de certaines violences, qu'il dénonce, qui aboutissent à occulter les revendications du mouvement.

Le SNUipp-FSU rappelle que la première des violences est sociale et qu'il est inadmissible que des syndicalistes, des militant-es, des citoyen-nes soient traité-es comme des délinquant-es. Il s'opposera à toute criminalisation de l'action syndicale et soutiendra les personnes inculpées dans ce cadre. Le SNUipp-FSU participera aux travaux de l'observatoire de la répression anti-syndicale mis en place avec la fondation Copernic et de nombreuses organisations, dont la FSU.

### II- 3.1.3. CESEDA

Le nouveau CESEDA (Code de l'Entrée et du Séjour des Étrangers et du Droit d'Asile) restreint drastiquement l'entrée des étranger-es sur le territoire, à l'opposé du droit de libre circulation et d'installation. Il prévoit l'obligation pour les enseignant-es de fournir aux autorités « les documents et informations nécessaires au contrôle de la sincérité et de l'exactitude des déclarations souscrites ou au contrôle de l'authenticité des pièces produites en vue de l'attribution d'un droit au séjour ou de sa vérification. » Le SNUipp-FSU refuse que les enseignant-es jouent le rôle d'auxiliaires de police.

### II- 3.2. LUTTE CONTRE L'EXTRÊME-DROITE

Les scores de l'extrême droite ont augmenté lors des dernières échéances électorales, et ses idées progressent dans les mentalités et les discours. Le FN réussit dans son entreprise de diabolisation, y compris parmi les agent-es de la Fonction Publique. Plusieurs catégories de personnels se trouvent confrontées à des élu-es d'extrême droite, à leurs idées, à leurs pratiques, ce qui peut impacter l'exercice de leurs missions. Le SNUipp-FSU participe à l'Observatoire intersyndical des villes gérées par l'extrême droite afin de contribuer à tirer le bilan de leur gestion d'un point de vue syndical, et de dénoncer d'une part l'imposture sociale de ces partis, d'autre part les pratiques discriminantes et les discours xénophobes. Il faut également relever le défi de la prévention.

Une réponse syndicale passe par la bataille pour nos revendications dans les domaines économique, social ou des droits et libertés. Le SNUipp-FSU oriente la mobilisation sur le champ du progrès social afin de porter l'idée que des politiques alternatives à l'austérité sont possibles. Au-delà, un travail spécifique plus conséquent sur cette question est à mener. La question de la création d'une commission nationale au sein du SNUipp-FSU se

pose afin de proposer des outils et des actions (stages de formation départementaux, intersyndicaux, liste de discussion nationale, publications, espace dédié sur le site internet...). Il faut déconstruire les discours réactionnaires sur l'école, véhiculés notamment par les collectifs Racine et qui se diffusent jusque chez nos collègues. Le SNUipp doit être vigilant contre la banalisation des idées de l'extrême droite dans notre profession, et également aux tentatives d'infiltration ou d'instrumentalisation de notre activité syndicale. L'investissement dans les collectifs locaux contre l'extrême droite (VISA...) est à accentuer.

### II- 3.3. LAÏCITÉ

Les attentats de janvier puis de novembre 2015 ont relancé, de la pire des manières, le débat sur la laïcité.

La laïcité, parce qu'elle garantit à chacun-e la liberté de conscience, participe à créer un cadre favorisant le lien social en s'appuyant sur d'autres principes essentiels comme la solidarité, l'égalité, la justice sociale, la fraternité. Elle a été très souvent ces dernières années détournée pour opposer les citoyen-nes les un-es aux autres, voire instrumentalisée pour tenter de justifier la marginalisation, voire l'exclusion de certain-es alors qu'elle devrait protéger de toutes les dérives xénophobes, ethniques, antisémites ou islamophobes qui rompent l'égalité des droits.

Nous faisons le choix d'une laïcité qui respecte le droit de chacun-e de croire comme de ne pas croire, refusant la tentation du bouc émissaire. Le SNUipp-FSU réaffirme que la religion relève bien du privé ; pour autant cela ne doit pas porter atteinte aux libertés de conscience et d'expression, ni ouvrir la voie à des mesures d'exclusion.

Ces débats traversent l'école, les enseignant-es se trouvent souvent démuni-es pour répondre aux questions posées par les élèves et les parents. Dans un contexte difficile, les enseignants-tes, convaincus-es que la laïcité se vit au quotidien, ont montré qu'il est tout à la fois possible de faire respecter les principes de laïcité en bannissant tout prosélytisme et de favoriser par le dialogue la participation de toutes les familles. Ils auraient pu s'appuyer sur la Charte de laïcité pour débattre à l'école des valeurs de libertés et d'égalité. Mais celle-ci comme le livret d'accompagnement, ou la décision de faire du 9 décembre la journée de la Laïcité ont trop souvent été vécus comme des prescriptions et auraient nécessité un accompagnement fort des personnels aussi en termes de formation.

Le SNUipp-FSU a produit et mis à disposition des sections départementales un 4 pages faisant le point sur ces questions.

La société française s'accommode d'une laïcité scolaire de façade, avec un secteur d'enseignement privé subventionné par l'Etat qui pratique la sélection sociale, ethnique et/ou religieuse allant à l'encontre de l'objectif

de mixité scolaire et du principe de laïcité. Avec la FSU, le SNUipp-FSU est aux côtés de toutes celles et ceux qui à tous les échelons se battent pour la création d'écoles et d'établissements publics là où le service public n'existe pas ou plus.

Le SNUipp-FSU est attaché au contenu de la loi de 1905. Les fondements de la laïcité sont constitués par la séparation des Églises et de l'État, la stricte neutralité de l'État en matière religieuse, l'absolue liberté de conscience pour chaque citoyen-ne. Cette loi doit s'appliquer sur l'ensemble du territoire national. Cela doit rapidement aboutir à l'abrogation du statut scolaire local d'Alsace-Moselle, du régime concordataire en Guyane. Il réaffirme son refus du dualisme scolaire confessionnel et patronal et considère que les établissements privés ne peuvent prétendre concourir à la réalisation des missions de service public et laïque, abrogeant ainsi les lois anti-laïques. Le SNUipp-FSU rappelle sa revendication d'unification du système éducatif d'enseignement dans un service public laïque d'éducation, intégrant l'actuel enseignement privé sous contrat, concourant à sa nationalisation, réservant ainsi les fonds publics au service public.

Il n'est pas acceptable que certains établissements du privé puisse se targuer de la non-application de réformes telles que celle des rythmes scolaires ou celle du collège.

Dans l'immédiat, le SNUipp-FSU exige la mise en œuvre rapide des préconisations de l'avis de l'Observatoire de la Laïcité concernant le statut scolaire local d'Alsace-Moselle, c'est à dire : l'abrogation officielle du délit de blasphème et, concernant le Statut scolaire local, que l'enseignement religieux soit optionnel ce qui implique, à l'élémentaire, la sortie de l'heure de religion des 24 heures de cours nationaux obligatoires.

## II- 4. Le SNUipp-FSU à l'international

### II- 4.1. AGIR POUR LES DROITS DES PEUPLES ET EN FAVEUR DE L'ÉDUCATION

Le SNUIPP-FSU réaffirme le droit des peuples à vivre en paix : il promeut cette éducation à la paix et revendique une politique de paix. La situation internationale est, à l'inverse, en prise à une multiplication des conflits, y compris de guerres civiles, qui mettent sur la route et sur la mer des millions de personnes. Les puissances occidentales, la France en particulier par ses interventions militaires et ses ventes d'armes, sont largement responsables de cette situation.

#### II- 4.1.1. Les réponses européennes à l'accueil des migrant-es

Pour l'accueil des réfugié-es et migrant-es, le SNUipp-FSU a participé aux mobilisations citoyennes, au sein de collectifs, pour exiger de la France, et de l'Union européenne, une politique forte, accompagnée de méca-

nismes d'intégration sur la longue durée, puisque les causes de l'afflux des migrant-es ne semblent pas être en voie de règlement dans un horizon proche. Le SNUipp-FSU réaffirme son exigence d'accueil de tou-tes les réfugié-es et son attachement à la liberté de circulation. Il est de notre responsabilité de peser pour que l'Europe tourne le dos aux égoïsmes nationaux qui se traduisent par une instrumentalisation populiste de la situation, bien loin de la solidarité qui devrait être à l'œuvre. Après d'autres réunions qui n'avaient pas abouti, un «sommet de la dernière chance» entre l'Union européenne et les autorités turques a prétendu trouver une solution, sous forme d'aide financière, pour que la Turquie empêche les départs de réfugiés vers les îles grecques, et donc vers le reste de l'Europe. Il s'agit finalement de mettre des individus extrêmement vulnérables au cœur d'un chantage scandaleux et pour l'Europe forteresse d'externaliser les problématiques de migration aux périphéries. Il faut par ailleurs remplacer le dispositif Frontex par un dispositif européen véritablement dédié au sauvetage en mer et permettre l'accès au territoire européen. Le SNUipp-FSU poursuivra donc sa mobilisation à l'échelle nationale, européenne et internationale autour de cette question. Cet accord avec un Etat qui se distingue par ses positions liberticides envers ses minorités, des journalistes, des militant-es syndicaux... met à rude épreuve les droits de l'Homme sur lesquels l'Union européenne s'est construite et fragilise encore davantage la situation des réfugié-es.

La mobilisation autour de l'École du Chemin des dunes, dans le camp de réfugié-es à Calais, a permis que des enfants bénéficient de leur droit à l'éducation grâce à des ONG et des bénévoles. L'Éducation nationale, contrairement aux obligations inscrites dans la CIDE, était absente. De telles situations ne doivent pas se produire, le SNUipp-FSU interviendra pour garantir ce droit, en participant notamment à la campagne de l'Internationale de l'Éducation (IE) et de sa déclinaison européenne, au sein du CSEE, sur cette thématique, commune à de nombreux pays (qui accueillent, mais aussi ceux qui voient fuir leur population).

#### II- 4.1.2. Les risques d'une privatisation de l'éducation

C'est aussi dans le cadre d'une campagne de l'IE que le SNUipp-FSU se mobilise contre la privatisation de l'éducation. Véritable fléau qui s'infiltrait dans de nombreux pays, cette privatisation va à l'encontre des efforts qui sont faits depuis 2000 pour le droit à l'éducation : seule une école publique gratuite est à même de parvenir à une scolarisation pour toutes et tous. Le SNUipp-FSU s'impliquera donc dans les campagnes de l'IE, mais aussi celle de l'appel de la francophonie, initié par plusieurs organisations dont le CSFEF.

Cette volonté, c'est également celle de l'ONU, à travers le 4ème objectif de Développement durable : Assurer une éducation inclusive et équitable de qualité et promouvoir des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie

pour tous. Éducation 2030 est l'agenda mondial pour l'éducation. Le SNUipp-FSU, avec le SNES, a pesé pour que les indicateurs de qualité soient pris en compte à côté de ceux qui concernent la quantité. Avec la Coalition Française, il continue d'intervenir pour l'ajout d'un indicateur sur la gratuité de l'éducation.

#### II- 4.1.3. Pour une aide publique dédiée à l'éducation de base

Il intervient également à différents niveaux pour que l'Aide publique au développement n'en reste pas à l'état de promesse mais soit effectivement abondée dans le budget de l'État, et aussi pour qu'elle soit dirigée vers son destinataire prioritaire, à savoir l'éducation de base (primaire), dans les pays qui ne sont pas encore parvenus à la rendre accessible à toutes et tous. Le SNUipp-FSU est particulièrement attaché au soutien à des politiques publiques visant la scolarisation des filles, facteur fondamental d'un développement réel des pays concernés.

#### II- 4.1.4. Une coopération pour développer l'école maternelle au Bénin

C'est dans ce cadre que le SNUipp-FSU a entamé une première coopération avec le SYNAEM, syndicat des enseignant-es de maternelle du Bénin. La scolarisation avant l'entrée à l'école obligatoire est une préoccupation partagée et les échanges, ateliers de formation, ont pour objectif de favoriser la qualité de cette éducation, passant par la formation de ses enseignant-es.

### II- 4.2. LES AUTRES ENJEUX INTERNATIONAUX

Le contexte éducatif est souvent à l'image de la situation globale à travers le monde. Le SNUipp-FSU, avec la FSU, prend sa place dans la construction d'alternatives économiques et sociales, au plan européen comme au niveau mondial, tout particulièrement en lien avec la CES et la CSI, mais aussi en œuvrant avec l'Alter Sommet ou dans les forums sociaux mondiaux.

#### II- 4.2.1. Des alternatives européennes à construire

La construction d'un rapport de forces en faveur des salarié-es au niveau européen est indispensable afin de construire des alternatives appuyées sur les principes de solidarité, de laïcité, et non de concurrence. La constitution du réseau Alter sommet, s'il ne parvient pas à fédérer des mobilisations européennes de masse, poursuit son travail de mise en relation des salarié-es et intervient pour porter leur voix dans de nombreuses initiatives (Blockupy Francfort, COP 21...). Il peut être intéressant pour certaines sections départementales du SNUipp-FSU, de par leur proximité avec une région frontalière, de rencontrer les organisations syndicales de ces pays pour créer des synergies.

#### II- 4.2.2. Forums sociaux Mondiaux

Après deux forums organisés en Tunisie, le prochain FSM se tiendra à Montréal. En 2015, la tenue de cette initiative dans une ville qui venait de connaître une série d'attentats était

fortement symbolique et son succès avait attesté des solidarités que les organisations voulaient transmettre en participant malgré tout à cette initiative. Le choix d'un pays «du Nord» augure une moindre participation en termes de nombre de pays représentés, mais aussi du nombre des délégué-es par organisation. Cependant, des choix se dessinent afin de gagner en efficacité pour cette édition. Ainsi, une volonté d'organiser un espace syndical devrait permettre de mieux définir les priorités et donc de sortir avec une feuille de route plus lisible. 13 axes ont été choisis, qui permettront de construire des convergences et des perspectives de mobilisations, avec les organisations de la société civile. Pour le SNUipp, avec la FSU, les axes retenus sont : Communications, sciences, technologies et démocratisation des savoirs ; Identités, diversités et genres ; Justice sociale, services publics et partage des ressources ; Migrations et citoyenneté sans frontières

#### II- 4.2.3. Des programmes solidaires à destination de populations vulnérables

Le SNUipp-FSU s'investit également dans des actions ou programmes de solidarité, tels que ceux engagés au sein de Solidarité Laïque avec d'autres syndicats et associations, pour obtenir le respect des droits, ou en revendiquer de nouveaux, pour les populations les plus vulnérables. Ce sont, par exemple, les campagnes «Un cahier, un crayon pour les enfants de ...» ou encore «Pas d'éducation, pas d'avenir».

Il s'agit là d'actions concrètes de solidarité qui s'ajoutent au travail de mobilisation pour un monde plus juste. Dans les départements, le SNUipp-FSU amorcera un travail fédéral et intersyndical sur des actions de Solidarité Internationale sous des formes variées (commission, colloques...).