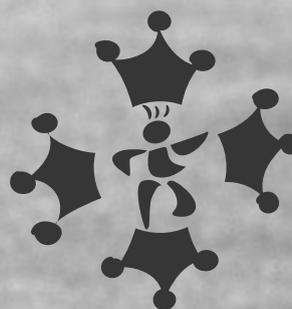


[FENÊTRES] SUR COURS



SNUipp - FSU

SUPPLÉMENT AU NUMÉRO 423
DU 4 AVRIL 2016
ISSN1241-0497



10^e CONGRÈS
SNUipp-FSU
DU 6 AU 10 JUIN
RODEZ - AVEYRON 2016

Les **textes préparatoires**
au 10^e Congrès National
du SNUipp-FSU





Transformer l'école pour combattre les inégalités



Des droits à réaffirmer et à conquérir pour les personnels



Organisation & fonctionnement de l'école



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

La jeunesse parce qu'elle représente l'avenir de la société doit être au cœur des politiques publiques. Et de d'autant que la demande sociale vis-à-vis de l'école est de plus en plus forte. Faire réussir tous les élèves et leur faire partager les valeurs d'une société juste représente donc un enjeu fondamental. Or, si notre système éducatif a connu une élévation générale du niveau des qualifications, avec des élèves scolarisés plus longtemps et dotés de compétences élargies, l'échec scolaire persiste de manière insupportable. Cet état de fait est d'autant plus insoutenable qu'il touche le plus souvent des jeunes d'origine sociale défavorisée alors plus vulnérables au chômage, à la précarité et aux exclusions.

La démocratisation du système éducatif reste encore à faire pour assurer la réussite de tous.

Nous devons œuvrer pour qu'aucun jeune ne sorte du système éducatif sans qualification tout en augmentant le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur. Pour cela, notre ambition est bien de pro-

mouvoir le développement d'un service public d'éducation nationale laïque et gratuit et de revendiquer sa transformation notamment en améliorant les conditions de travail des personnels. Et ce afin d'offrir une formation de haut niveau à tous les jeunes.

Or, de ce point de vue, la loi de «*refondation*» pour l'école de 2013 affirmant notamment la priorité à l'école primaire est loin d'avoir tenu toutes ses promesses. Malgré des orientations intéressantes (Nouveaux programmes maternelle, allègement en REP+, plus de maîtres, moins de 3 ans...), le compte n'y est pas pour l'école et ses enseignants. En premier lieu sur les salaires dont nous revendiquons toujours une revalorisation qui corresponde à notre niveau de qualification et pour laquelle nous avons mené une vraie campagne de fond et des actions variées, partagées par nos collègues. Le compte n'y est pas également sur les conditions de scolarisation de tous les élèves, de travail et de formation des enseignants. On assiste à une intensification du travail enseignant avec la multiplication de tâches administratives, l'empilement de

dispositions ou le manque d'accompagnement et de confiance de la part de l'institution. Les enseignants restent trop isolés, insuffisamment aidés, en manque de temps et de moyens pour remplir des missions d'une complexité croissante comme la prise en charge du handicap ou la grande difficulté scolaire. A côté de cela, la réforme des rythmes a vampirisé la politique éducative sans apporter d'effets concrets pour la réussite des élèves. Elle apparaît insatisfaisante dans nombre d'écoles, particulièrement inadaptée aux élèves de maternelle, tout en dégradant les conditions de travail et de vie des enseignants. Nous pensons que ce dossier n'est pas clos et qu'une totale remise à plat est nécessaire à condition de l'articuler avec la transformation de notre métier de PE - en passant d'une polyvalence individuelle à une polyvalence d'équipe - et avec celle de notre temps de travail, en avançant dans la déconnexion du temps élèves et du temps enseignant. Pour faire réussir des élèves avec des besoins de plus en plus diversifiés, l'organisation de l'école et du travail enseignant doit changer. En ce sens, nous avons enclenché une campagne syndicale avec des publi-

cations, colloques et pétitions qu'il faudra poursuivre. Nous prôtons un nouveau métier pour les professeurs des écoles avec plus de temps à leur disposition et plus de collectif en disposant notamment du soutien d'autres professionnels. Tout cela nécessite des moyens budgétaires ambitieux. Et justement, à nous d'être ambitieux pour nos élèves, l'école et l'avenir de ce pays.

Ces propositions, comme l'ensemble de notre projet pour l'école, doivent être débattues, précisées et partagées par le plus grand nombre. C'est une des conditions pour qu'elles s'imposent dans le débat public et qu'elles se concrétisent dans les écoles. Cela suppose de poursuivre et de renforcer des démarches ouvertes de confrontations, de débats et d'initiatives communes en cherchant à associer les organisations syndicales représentatives de notre secteur, les associations lycéennes et étudiantes, les fédérations de parents d'élèves, les mouvements pédagogiques et associations complémentaires de l'école. Cela implique d'agir également en recherchant le cadre unitaire le plus large.

Dans le même temps, il est indispensable d'agir sur le terrain de la transformation sociale.

L'école ne pourra pas tout résoudre toute seule. Quand on pose la question de l'échec scolaire, comment ne pas poser en même temps la question de l'environnement social et culturel des élèves ? Comment ne pas s'interroger sur les promesses d'égalité et d'inclusion non tenues dans notre pays, avant tout marqué par les ségrégations territoriales, sociales et même ethniques ?

Un million d'enfants vivent sous le seuil de pauvreté. Près de trois millions de personnes n'ont pas toujours accès aux soins médicaux, se heurtent à des problèmes de logement. Cinq millions connaissent le chômage et encore plus sont soumis à une précarisation croissante. L'insécurité sociale grandissante est largement perçue par les enseignants au quotidien.

Pour répondre aux défis de la cohésion sociale, le pacte de responsabilité a montré son inefficacité avec une croissance toujours en panne et un chômage toujours persistant. Dans la droite ligne des politiques européennes, la politique économique et sociale de la France s'avère être une impasse. Qui peut croire enfin que l'on renforce la cohésion de la République en pratiquant l'austérité ou en détricotant le code du travail ? Les 41 milliards d'euros du pacte de responsabilité auraient pourtant été bien utiles pour renforcer les services publics, investir encore davantage dans l'école, les territoires déshérités et les politiques d'accès à l'emploi, au logement, à la santé, à la culture...

À ne pas réorienter cette politique vers une meilleure répartition des richesses pour répondre aux besoins des populations, le sentiment d'impuissance sociale et politique gagne du terrain. Cette République qui ne tient plus ses promesses assure au final le succès des discours de rejet de l'autre et du vote FN comme on l'a encore vu aux régionales en décembre. Ils

ont même été renforcés par les coups de menton martiaux sur la prolongation de l'état d'urgence ou l'épisode calamiteux de la déchéance de la nationalité présentée comme la seule réponse aux terribles attentats de l'année 2015 et la lutte contre le terrorisme. Cette dérive sécuritaire est une impasse et met à mal nos valeurs. Il en va de même au niveau international, où la France n'est pas à la hauteur des enjeux en s'exonérant du devoir de solidarité envers ces enfants, ces femmes et ces hommes fuyant la guerre et la mort.

L'exigence de promotion des valeurs de solidarité, de liberté, d'égalité et de fraternité en lien avec les enjeux éducatifs, économiques et sociaux se pose donc à tous les niveaux, national, européen et international. C'est aussi ce qui nous engage au sein du mouvement syndical mais aussi au côté du mouvement associatif pour promouvoir des alternatives pour les salariés, les services publics, dans un nouveau modèle de développement axé sur les droits sociaux et les enjeux environnementaux.



Transformer l'école pour combattre les inégalités

Faire accéder tou-te-s les élèves à un haut niveau de formation tout en réaffirmant qu'ils et elles en sont tou-te-s 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 et de solidarité. 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 la diversité des élèves et leur assurer d'accéder à une culture commune fondée sur des connaissances accessibles à tou-te-s et sur l'exercice de l'esprit critique. Rompre avec les déterminismes sociaux 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.

La loi de refondation censée marquer une rupture avec les politiques éducatives antérieures et annonçant la priorité au primaire, ne s'est pas suffisamment concrétisée dans le quotidien des écoles. Si la scolarisation des moins de 3 ans et le maître en plus ont ouvert de nouvelles perspectives pour l'éducation prioritaire, le nombre insuffisant de postes a laissé de côté la majorité des élèves. Sur de nombreux aspects les mesures prises restent très en deçà des attentes et des besoins : formation des enseignant-es, effectifs dans les classes, personnels spécialisés... De surcroît, la réforme des rythmes scolaires a amplifié les inégalités territoriales et dégradé les conditions de vie professionnelle et personnelle des enseignant-es sans faire la preuve de son efficacité sur

la réussite des élèves. La réforme du collège qui ne garantit pas l'égalité de l'enseignement sur tout le territoire reste très contestée.

Pour le SNUipp-FSU, la réduction de la difficulté scolaire ne peut pas être renvoyée à la seule responsabilité des élèves et de leur famille, mais doit interroger et mobiliser tout le système éducatif. Le poids des réformes successives (rythmes scolaires, handicap, programmes...) sans les moyens nécessaires pour les mettre en œuvre s'est porté sur les seul-es enseignant-es qui ont vu leur charge de travail exploser. 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). Le travail en équipe et les liaisons interdegré doivent être pensés, reconnus et faire l'objet d'une formation explicite et de temps dédiés.

L'ambition du SNUipp-FSU pour l'école et les élèves nécessite que soit réactivé et popularisé son projet initial basé sur le « plus de maîtres que de classes » 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. ●

1

TRANSFORMER LES CONDITIONS D'APPRENTISSAGE DES ÉLÈVES

1.1. Des effectifs qui doivent être revus à la baisse

En France, la taille moyenne des classes continue d'être très 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 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. Nous réaffirmons qu'il faudrait 25 élèves par classe, 20 en REP ou REP+ et classes multiniveaux, 15 en TPS et PS.

🔍 *Ces seuils doivent-ils évoluer ? Comment prendre en compte les élèves en situation de handicap, qu'ils soient en ULIS ou en classe ordinaire ?*

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

En réduisant les effets des inégalités sociales sur les inégalités 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. Pour assurer pour tous le cadre d'une école bienveillante et respec-

teuse des besoins de jeunes enfants, la scolarisation des enfants de moins de trois ans doit être développée sur tout le territoire et les conditions de scolarisation de tou-te-s améliorées. Aujourd'hui, 46% des classes maternelles comptent plus de 25 élèves, 8% sont au-dessus de 30. Peu bénéficient 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 moins de 3 ans » ne concernent toujours qu'un nombre restreint d'écoles (en REP+ essentiellement). Ils doivent être développés sans impacter la scolarisation classique des moins de 3 ans, ni les effectifs des autres classes de l'école.

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, nombre d'ATSEM suffisant...).

Le SNUipp-FSU demande :

- la possibilité de scolariser, dans de bonnes conditions, tous les enfants de moins de trois dont les parents en font la demande
- la généralisation des dispositifs « moins de 3 ans » partout où cela est nécessaire
- la baisse des effectifs pour toutes les classes avec un maximum de 25 élèves en milieu ordinaire, de 20 en éducation prioritaire et 15 pour les classes de PS et de TPS
- la comptabilisation des élèves de TPS dans les effectifs pour la carte scolaire
- la possibilité d'organiser des rentrées échelonnées
- le renforcement et le développement des dispositifs « passerelles » en lien avec le secteur de la petite enfance. Le SNUipp-FSU demande un bilan de ces dispositifs.
- des modules spécifiques à la maternelle en formation initiale et continue

Le SNUipp-FSU rappelle son opposition aux fusions d'écoles qui fragilisent et remettent en cause l'école maternelle.

? *Comment faire pour que les enfants éloignés de la culture de l'école puissent tous bénéficier d'une scolarisation précoce qui leur permette de construire les bases de leurs apprentissages scolaires ? L'obligation de scolarité à partir de trois ans pourrait-elle répondre à cet objectif ?*

1.3 Climat scolaire et cadre de travail

Améliorer le climat scolaire relève pour partie 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 : tous 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 aussi lutter contre toutes les discriminations pouvant conduire au harcèlement.

Le cadre de travail doit être pensé aussi pour les adultes : matériel, salle de réunion accueillante pour faire vivre le travail en équipe, pièce de vie pour recevoir les partenaires ou organise des moments de convivialité.

La relation de confiance de l'institution envers les enseignant-es participe aussi sur le climat de l'école.

La continuité du service public d'éducation 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 souvent surchargées, ce qui est facteur de stress pour eux comme pour les enseignant-es absentes et ceux qui reçoivent leurs élèves. La continuité du service public d'éducation doit être garantie par un nombre suffisant d'enseignants remplaçants, que ce soit pour les congés maladies ou la formation continue des enseignants.

1.4. Relation aux familles

La collaboration entre les parents et l'école joue un rôle déterminant dans la réussite scolaire, notamment celle des élèves issus de familles éloignées de la culture de l'école. Pour faciliter l'accueil, la rencontre et la participation des parents 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 pour permettre d'évoquer d'autres aspects de la vie de l'élève, dans le cadre de la coéducation.

1.5. Socle

Le SNUipp-FSU regrette que le terme de socle ait été maintenu bien que le texte soumis au CSE constitue une rupture par rapport au socle Fillon. Il abandonne la réfé-

rence 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.

1.6. Des programmes qui sont 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 tou-tes 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, ceux des cycles suivants restent très lourds, très inégaux et peu opérationnels dans plusieurs domaines. Certains champs disciplinaires sont ainsi à revoir : les arts, les sciences et l'EPS en particulier. Le SNUipp-FSU demande toujours qu'ils soient mis 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. Le CSP, dans sa « charte des programmes », prévoit des possibilités d'évolution. Le SNUipp-FSU demande qu'à cette occasion, les domaines les plus problématiques soient revus en tenant compte de l'avis des enseignant-es. 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, en intégrant aux programmes les EPI et les nombreux parcours (PEAC, citoyen, santé, avenir).

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.

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 pas toujours bien identifiés. 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 clarifié. 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

Dans une optique de prévention, l'école doit éduquer contre toutes les formes de xénophobie : contre le racisme, le sexisme, les LGBTphobies, la stigmatisation liée à la situation sociale, au handicap ou à l'âge. 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 en supprimant le dispositif, et n'a jamais concrétisé ses engagements de généraliser la formation. Pourtant, toutes ces questions relatives aux discriminations, aux représentations et aux préjugés nécessitent des moyens importants pour rendre effective la formation, tant initiale que continue, en présentiel, pour tou-tes les enseignant-es et tous les personnels d'éducation.

1.9. Langues et cultures régionales

Le SNUipp-FSU rappelle ses mandats concernant l'enseignement de/en langues régionales, notamment en ce qui concerne les Outre-Mer. Les réformes territoriales risquent d'accentuer le désengagement de l'État dans ce domaine. 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 et minoritaires.

1.10. Réforme du collège : une mauvaise réponse

La réforme du collège a été imposée, sans donner de temps au dialogue, ni avec le ministère ni avec la profession. Depuis la parution du décret du 19 mai 2015, une majorité de syndicats du second degré ne cessent de dénoncer l'autonomie accrue des établissements qui risque d'accentuer les inégalités scolaires et sociales entre élèves, établissements ; 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. Le cadre national de l'éducation, l'égal accès aux savoirs et à une culture commune ambitieuse et diversifiée sont sérieusement remis en cause. Lors de son congrès national du Mans en février, la FSU a inscrit l'abrogation de cette réforme dans ses mandats. Le SNUipp-FSU au sein de sa fédération soutient l'ouverture de discussions avec le ministère, pour construire une réforme du collège assurant la réussite de tous 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 et ce, dans le cadre d'une scolarité

obligatoire jusqu'à 18 ans. 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 aux élèves de la difficulté de certains. 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. Devant l'impossibilité de rencontre régulière entre enseignant-es des deux degrés dans ce cadre, le SNUipp-FSU demande que les programmes de cycle 3 diffèrent 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 dénaturer les missions et les statuts des personnels et alourdir leur charge de travail. Les temps de concertation doivent être prévus dans l'horaire enseignant. Le SNUipp-FSU réaffirme l'importance des liaisons entre niveaux en commençant par celle entre la maternelle et l'élémentaire, afin d'assurer le suivi des élèves et des projets. Ces liaisons nécessitent du temps pour les rencontres entre enseignant-es, de la confiance et des projets à l'initiative des équipes. Dans le cadre du conseil école-collège, l'imposition des projets comme l'absence de remboursement des frais de déplacement freinent la mise en place d'une véritable liaison inter-degré.

❓ Faut-il revendiquer la suppression du conseil école collège qui contribue à un effet d'empilement d'instances de concertation, et qui semble ne donner que peu de satisfaction sur le terrain ?

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. Ainsi, l'évaluation doit permettre à tou-te-s les élèves, notamment celles-ceux issu-e-s des familles éloignées de la culture scolaire, de prendre confiance dans leurs capacités. À l'école maternelle, une évaluation plus positive va se mettre en œuvre : le SNUipp-FSU a obtenu que ces principes soient inscrits dans un guide. 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.

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 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.

➤ les livrets d'évaluation doivent être légers et efficaces. Ils doivent être lisibles et accessibles aux parents.

➤ les enseignant-es doivent être formé-es 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.

➤ des évaluations diagnostiques sont obligatoires en début de CE2. 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 a profondément déstabilisé les écoles en dégradant les conditions de travail des enseignant-es sans faire la preuve de son efficacité sur la réussite des élèves. Elle a durablement modifié le fonctionnement des écoles en renforçant le pouvoir des collectivités territoriales ce qui en fait une réforme incapable de compenser les inégalités entre territoires quand elle ne les a pas creusées. La gratuité des activités n'étant pas assurée pour tous, les inégalités socio-économiques des familles sont renforcées. Les activités pédagogiques complémentaires (APC) alourdissent la journée de classe des élèves les plus fragiles alors que leur effet sur les apprentissages est contesté et qu'elles ne peuvent pallier l'insuffisance des aides spécialisées. Cette réforme a aussi eu pour effet d'alimenter la concurrence entre public et privé au détriment de l'école publique.

Les conditions d'apprentissage des élèves ont été affectées : plus grande fatigue repérée, fin de semaine moins propice aux apprentissages en maternelle et en élémentaire. Pour les plus jeunes, la succession des différents temps encadrés par des personnels divers et dans des lieux mal identifiés ne permet pas d'assurer la cohérence éducative. La sieste sur des après-midi écourtés pose problème (non respect du temps de sieste ou réduction du temps d'apprentissage). 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.

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, élèves moins disponibles pour les apprentissages, APC en plus de la journée de classe, ATSEM déplacé-es du scolaire au périscolaire, dépenses pour le transport et de garde d'enfants en hausse...

Les organisations dérogatoires (décret Hamon) ont constitué une réponse insuffisante et insatisfaisante aux mobilisations des personnels.

Contre l'avis quasi unanime du CSE, le calendrier scolaire pluriannuel entérine clairement la priorité des considérations éco-

nomiques et touristiques sur celles liées à l'éducation.

Pour toutes ces raisons, le SNUipp-FSU affirme que ce dossier n'est pas clos et il exige la remise à plat et la réécriture du décret en y associant tous les professionnels concernés. 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 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.

ZOOM

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 enseignants. La réforme des rythmes scolaires en mettant l'accent sur le périscolaire a détourné le débat public des véritables enjeux de l'école.

Pour le SNUipp-FSU, permettre aux élèves de mieux apprendre suppose une transformation du système éducatif. Celle-ci passe par une rupture avec les empilements de réformes 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».

LE SNUIPP-FSU REVDIQUE :

- ▶ 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 la généralisation du « plus de maîtres que de classes ».
- ▶ Le « plus de maîtres 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...)

- ▶ La polyvalence du maître doit faire place à la polyvalence d'équipe. Les expériences de classes partagées existent déjà (décharges de direction ou de PEMF, temps partiels...) 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. Une véritable polyvalence d'équipe passe par le retour à une formation initiale et continue à dominante sans restreindre l'accès des enseignant-es à tous les types de postes d'adjoints.

EN TOUT PREMIER LIEU, CELA PASSE PAR :

- ▶ La suppression des APC et la redéfinition des 108 heures
- ▶ Une généralisation des dispositifs actuels de concertation des REP+ qui doivent évoluer pour laisser davantage d'initiative aux équipes et leur redonner 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 en passant dans un premier temps par une étape à 21+3 pour aboutir à 18h+3.

🔍 Comment mettre en œuvre ce projet en fonction des réalités du terrain ? Quelles étapes ?

2

VERS UNE ÉCOLE PLUS INCLUSIVE, UNE ÉCOLE POUR TOU-TE-S

2.1. L'école inclusive : une 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-te-s les élèves, et notamment celles-ces en situation de handicap, doivent pouvoir réussir en milieu ordinaire. 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 tous d'accéder à la réussite scolaire. Rendre le milieu ordinaire non seulement accessible mais surtout bénéfique au plus grand nombre passe par l'amélioration des conditions d'apprentissage de tous les élèves et par des moyens qui permettent de nouvelles organisations du travail. On ne peut pas accepter que les enseignant-es soient contraint-es de vivre dans le quotidien de la classe des situations difficiles pouvant provoquer un sentiment d'impuissance, des insatisfactions et des souffrances.

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.

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. Cependant, dans de nombreux cas, elle se heurte aux limites des compétences des seul-es enseignant-es dans la classe.

Pour le SNUipp-FSU, réussir cette scolarisation implique une transformation de l'école, et nécessite de :

- ▶ Réduire les effectifs dans les classes et faire évoluer les seuils de carte scolaire pour prendre en compte les élèves en situation de handicap scolarisés
- ▶ Améliorer l'articulation entre milieu ordinaire et milieu spécialisé
- ▶ Maintenir et renforcer les dispositifs et

structures existantes (ULIS, ESMS)

- ▶ Promouvoir et enrichir le travail en équipe pluriprofessionnelles (PMI, services sociaux, CMPP, CMP, SESSAD, ESMS, enseignant-es d'ULIS, référent-es, psychologues...)
- ▶ Développer un maillage territorial entre enseignant-es spécialisé-es pour intervenir au plus près du terrain
- ▶ Recruter et professionnaliser les AVS
- ▶ Augmenter des places dans le médico-social et le sanitaire pour répondre aux demandes non satisfaites

L'isolement et la souffrance des enseignant-es confronté-es à des situations difficiles (en-

fants non encore reconnus par la MDPH, refus de la part des parents de faire les démarches, conditions de scolarisation 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.

Pour le SNUipp-FSU, il est indispensable de renforcer et développer des dispositifs de prévention et d'aide aux élèves en difficulté (RASED, EGPA) scolaire ou sociale afin de ne pas aboutir à des dérives conduisant à orienter abusivement et contre leur intérêt des élèves vers la MDPH (effet d'étiquetage et solutions inadaptées).

2.2. Difficulté scolaire

La difficulté scolaire relève de l'exercice ordinaire et du quotidien du métier : c'est au sein des classes et sur le temps scolaire qu'elle doit être prise en compte. Pour apporter des réponses adaptées, d'autres organisations de classe doivent être possibles (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 certains élèves, des aides spécialisées sont pourtant indispensables pour travailler la prévention de la difficulté et renouer avec la réussite : les dispositifs (RASED) et les structures d'adaptation (EGPA), qui ont subi de nombreuses attaques au cours de la dernière décennie, doivent être renforcés (postes et départs en formation).

2.3. Des dispositifs et structures au service d'une ambition éducative

2.3.1. RASED

La suppression des 5 000 postes de RASED avait remis en cause le traitement de la difficulté scolaire au sein de l'école. Le SNUipp-FSU demande des créations de postes à la hauteur des besoins, 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 pour lequel le SNUipp-FSU réclame une clarification. Enfin, le SNUipp-FSU refuse la baisse continue des postes G qui, malgré quelques re-créations, empêche le fonctionnement en RASED complets, partout, au plus près des écoles. 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.

2.3.2. EGPA

Les politiques éducatives échouent à réduire l'échec scolaire et les sorties du système sans diplôme. Les EGPA proposent un enseignement adapté aux collégiens en très grande difficulté scolaire, souffrant d'une image narcissique dévalorisée pour lesquels le collège, aujourd'hui, n'a pas les moyens de mieux répondre à leurs besoins. L'introduction de la préprofessionnalisation crée des situations de réussite. Le fonctionnement des EGPA au service de la réussite des élèves a besoin d'enseignant-es formés, notamment d'enseignant-es éducatrices spécialisées avec toutes leurs missions éducatives. Des départs en formation CAPA-SH option F et DDEAS tant pour les EREA que les SEGPA doivent être largement abondés.

2.3.2.1. 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 quatre divisions avec une DHG fléchée. Cependant, dans certains départements, les SEGPA se voient déstabilisées, notamment par l'implantation de 6ème inclusive en lieu et place de 6ème SEGPA, le plus souvent imposée par les chefs d'établissements, 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. 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.

2.3.2.2. EREA

L'avenir des EREA se décide actuellement de manière arbitraire et sans réelle concertation. Le SNUipp-FSU demande au ministère de tenir ses engagements en réouvrant 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) non préparés et non formés à la spécificité de l'internat éducatif. Nous demandons que de nouvelles instructions soient données pour le maintien des postes d'enseignant-es éducateurs-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.

2.3.3. UPE2A

La scolarisation des élèves allophones nécessite des enseignant-es titulaires et formés par l'Éducation nationale, accompagnant les équipes. Le SNUipp-FSU demande que l'inscription en UPE2A, qui est officiellement d'une année, soit prolongée autant que de besoin. Une formation ambitieuse et des frais de déplacement en adéquation avec les besoins sont nécessaires, notamment dans les zones concernées par une arrivée importante de migrant-es. Afin de faciliter le contact avec les familles, les enseignant-es doivent pouvoir utiliser les services d'interprètes ou de médiateurs agréés.

— 2.3.4. ULIS

La circulaire de 2015 sur les ULIS (école et 2nd 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 et le respect du maximum de 10 ou 12 élèves par ULIS. De même, il demande la reconnaissance de temps de coordination pour les enseignants 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.

🔗 *Faut-il revendiquer une double comptabilisation de ces élèves ?*

— 2.3.5. 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 peut se faire à moyens constants. C'est pourquoi il en demande un bilan intermédiaire. Car, 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...).

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. Il faut permettre aux enseignant-es de reprendre la main sur le métier, cela passe par le travail en équipe mais aussi 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, dans un cadre national, une plus grande liberté pédagogique des équipes.

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 suffisent pas à créer les conditions d'un travail d'équipe. 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 et des moyens et temps de concertation reconnus. Travailler ensemble, construire ensemble, mutualiser les compétences et analyses, c'est aussi prendre de la distance sur le métier.

regard extérieur non hiérarchique (groupes de parole animés par un professionnel extérieur à l'image de la clinique du travail)? Qui peut remplir ce rôle ?

Travailler en équipe pluriprofessionnelle s'impose aussi. La présence de nombreux personnels non enseignants dans nos écoles nécessite des échanges et du travail commun entre différents professionnels: AESH, ATSEM, AED, RASED, 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^{er} degré.

3.1. Des enseignant-es concepteurs et conceptrices

Concepteurs 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. Les relations institutionnelles doivent prendre en compte leur expertise notamment lors de la rédaction du projet d'école ou de la mise en œuvre des programmes.

🔗 *Faut-il aussi permettre des temps de réflexion sur le travail de l'équipe avec un*

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

Voir thème 3 / 1.3. (page 19)

4

UNE FORMATION INITIALE ET CONTINUE SOLIDE ET AMBITIEUSE

4.1. Bilan

La loi de refondation affichait la volonté de rétablir une véritable formation professionnelle. Mais 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 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, 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. 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.

La crise du recrutement perdure, en particulier dans certaines académies. Les dispositifs EAP1, 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. Le métier d'enseignant souffre d'un problème spécifique d'attractivité qu'il faut prendre en compte, notamment concernant les conditions d'entrée dans le métier, 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.

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.

❓ *Quelles modalités de prérecrutement (concours, critères sociaux) et à quel niveau du cursus? Quel volume de prérecrutement par rapport au nombre de postes ouverts aux concours pour assurer partout la démocratisation de l'accès au métier et répondre à la crise de recrutement?*

4.3. Les ESPE

Les ESPE doivent assurer la formation des enseignant-es, de façon égale sur tout le territoire avec au moins un site dans chaque département. 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 représentants des personnels, des usagers en formation initiale et continue et des formateurs, y compris du premier degré, dans les instances.

Elles doivent assurer une formation professionnelle universitaire adossée à la recherche, 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'irriguer les pratiques en élémentaire et en maternelle, en associant des enseignant-es du primaire dans son élaboration (recherche-action...)

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

❓ *Quel cadre réglementaire pour garantir des ESPE réellement démocratiques à même d'assurer l'ensemble de leurs missions, et une égalité de formation sur tout le territoire?*

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

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 préprofessionnalisation et de préparation au concours
- » deux années de master rémunérées et comptabilisées dans l'AGS.
- » une T1 à mi-temps et une poursuite de la formation en T2

Pour la place du concours, le congrès de Saint-Malo s'était arrêté sur:

«En exigeant le non-décrochage entre le 1^{er} et le 2nd degré, le SNUipp-FSU revendique un concours sous condition de licence dont la préparation doit être intégrée au parcours de formation. La formation au métier doit déboucher sur l'obtention d'un master. Les deux années de master doivent être rémunérées et comptabilisées dans l'AGS.»

❓ *Quelle place pour le concours de recrutement (fin de L3, M1, M2)? Comment articuler notre positionnement avec l'élaboration d'un mandat fédéral, notamment sur la question des trois voies d'accès aux métiers de l'enseignement (entrée précoce, entrée tardive, voie de la VAE)?*

4.5. Concours

Le SNUipp-FSU réaffirme son attachement à un recrutement par concours qui doit articuler éléments de professionnalisation avec évaluation des connaissances disciplinaires (académiques et didactiques), et ce dans toutes les épreuves.

Aucun prérequis ne doit être exigé.

Les concours supplémentaires ne peuvent être une réponse pérenne à la problématique du vivier. Les concours doivent être organisés à des dates différentes afin de permettre aux candidats de se présenter dans plusieurs académies. 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 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. Les stages en PRAC doivent être effectués chez des PEMF.

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 tous les élèves, en particulier de celles-ces issus-es des classes populaires.

Volumes et contenus de formation doivent être définis nationalement et suffisants pour permettre une formation professionnelle réflexive, articulante mise en stage, analyse de pratiques et recherche en éducation. Ils doivent intégrer :

- une formation disciplinaire, scientifique, didactique et pédagogique de haut niveau
- la connaissance du développement de l'enfant et des processus d'apprentissage des élèves y compris dans leurs dimensions psychologique, sociale et culturelle
- une formation aux gestes professionnels, à la maîtrise de l'espace de la classe et des temps des apprentissages
- la connaissance du système éducatif, des mouvements pédagogiques...

Ils doivent traiter de la polyvalence des enseignant-es, de la spécificité de la maternelle, des classes multi-niveaux notamment dans le rural, de l'éducation prioritaire, de la prise en charge des difficultés scolaires, du travail en équipe, de la connaissance des besoins éducatifs particuliers et de la gestion de la relation aux familles.

🔗 *Un tronc commun entre le 1^{er} et le 2nd degré devrait permettre la construction d'une culture partagée par toutes et tous. Sous quelles formes ? Quels contenus ?*

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 et tuteurs-tutrices ESPE qui doivent avoir les moyens d'assurer un suivi concerté 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 défini nationalement et connu de tous dès le début de la formation.

La titularisation doit être prononcée sur la base du regard croisé des différents 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 soumis à l'avis des CAPD.

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 de compléter sa formation avec des professeurs d'ESPE, des PEMF et des CPC.

4.10. Les formateurs du 1^{er} degré

Pour assurer leurs missions, les PEMF ont besoin d'un mi-temps de décharge. 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...). Les missions des conseiller-es pédagogiques doivent être confortées en direction de l'accompagnement pédagogique des équipes et de la formation initiale et continue. L'expérience préalable dans des situations particulières (éducation prioritaire, rural) doit être valorisée. La préparation au CAFIPEMF, organisée sur le temps de service, doit permettre d'accéder à une formation universitaire qualifiante au sein des ESPE. 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.

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

La formation continue doit 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 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.

Elle se distingue des animations pédagogiques, souvent destinées aux formations institutionnelles imposées; elle doit avoir lieu sur temps de classe, être librement

choisie et suppose des moyens de remplacement suffisants et des plans de formation élaborés dans le cadre des conseils de formation.

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 des 26 millions d'euros qui y a été consacrée est venue appauvrir les moyens disponibles de FC en pédagogie et didactique.

🔗 *Pour répondre à ces objectifs, quelles formes, quels contenus doit revêtir la formation continue ? Comment envisager des formations d'équipe, pouvant notamment engager les enseignant-es dans la production de recherche et de savoirs sur le métier ? Pourrait-on prendre en compte les formations suivies dans d'autres cadres que ceux de l'Éducation nationale (mouvements pédagogiques...)?*

4.12. La formation des enseignant-es spécialisés-es

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.

Prendre en compte 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 autour d'une culture générale solide, de modules de spécialisation liés aux troubles et d'autres liés aux différents contextes d'exercice.

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.

L'hétérogénéité croissante dans les classes nécessite davantage d'enseignant-es spécialisés-es formés au partenariat pour intervenir au plus près des besoins du terrain.

Organisation & fonctionnement de l'école

Dans un contexte de crise économique, l'aspiration à un service public d'éducation capable de réduire les inégalités et les fractures sociales se heurte à la politique d'austérité du gouvernement. Le chômage, la précarité, l'exclusion sociale et la pauvreté pèsent de plus en plus lourdement sur un nombre de plus en plus important 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 doit au contraire garantir sur tout le territoire, l'égalité de l'accès à l'éducation.

L'éducation est pourtant devenue une priorité, rompant avec la politique de suppression de postes des années Sarkozy sans pour autant dégager des moyens à la hauteur des besoins. Ainsi, nous avons pu obtenir des avancées qui

vont dans le sens d'une amélioration du fonctionnement de l'école mais qui restent néanmoins très insuffisantes : éducation prioritaire, direction d'école, AESH.

Dans le même temps, la réforme des rythmes est venue perturber l'organisation scolaire en l'absence d'un cadrage national, avec une mise en œuvre de projets éducatifs de territoire qui n'arrive pas à convaincre. Malgré une priorité budgétaire, l'école souffre du manque de moyens.

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.

Tout cela se traduit par une place plus importante donnée aux collectivités dans la vie des écoles. ●

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 pouvoirs propres du recteur ou de la rectrice 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 rompt l'égalité sur le territoire.

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-rices vont pouvoir néanmoins mettre en œuvre des mutualisations de services au niveau régional, comme ils le font actuellement au niveau académique.

Déjà, depuis quelques années, la gestion 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.

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 ne prend pas en compte 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 et, de fait, une dégradation de la qualité du service public d'éducation et des conditions de travail de ses agents-es.

Le département reste 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.

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

1.2. Direction et fonctionnement 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 directrice.

1.2.1. 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, qui ne sont pas adaptés aux réalités du premier degré. De même, il est opposé à la création d'établissement du 1^{er} degré (par école ou par regroupement d'écoles).

Les écoles doivent rester des structures de petites tailles. Le SNUipp-FSU dénonce les tentatives d'aboutissement de trop grandes écoles où le souci de rationaliser prime sur la qualité de l'accueil et du fonctionnement.

② Y a-t-il une taille critique ?

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 est un-e enseignant-e parmi ses pairs. Le conseil des maîtres doit bénéficier d'une meilleure reconnaissance institutionnelle, et son rôle doit être reconnu. 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.

② Quelles prérogatives pour le conseil des maître-sses ? Quelle place et quelles responsabilités pour les adjoint-es, pour le/la directeur-trice ?

La formation professionnelle doit intégrer le travail en conseil des maîtres qui participe à la transmission de la culture professionnelle. C'est une spécificité forte de l'école primaire, sur laquelle il faut travailler et que l'on doit préserver. La formation au travail en équipe et aux différentes missions de direction doit être incluse dans la formation initiale et continue de tou-tes les enseignant-es.

Les évolutions récentes (accompagnement

éducatif, APC, scolarisation des enfants en situation de handicap, PEDT, sollicitations institutionnelles, tableaux de bord, enquêtes...) au sein des écoles alourdissent toujours plus les tâches liées au fonctionnement de l'école. Le renforcement des injonctions et du contrôle hiérarchique, les sollicitations des collectivités territoriales, entraînent un empilement des tâches et détournent trop souvent ces personnels de leurs fonctions essentielles d'animation pédagogique.

1.2.2. DIRECTION D'ÉCOLE

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

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 que peu répondu à l'urgence.

1.2.2.1. Simplification 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'intentions 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 peuvent 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), avec des outils de gestion permettant des importations de données ;
- ▶ des réunions sur le temps scolaire (ou avec récupération lorsque ce n'est pas possible) ;
- ▶ une remise à plat des opérations de passage au collège ;
- ▶ la création de postes d'enseignant-es référent-es afin de leur permettre d'accompagner les écoles dans la prise en charge des élèves en situation de handicap ;
- ▶ des outils plus adaptés aux écoles (PPMS, document unique...).

D'autre part, il est nécessaire de clarifier et de limiter la responsabilité des directeurs-trices.

Enfin, il est indispensable de créer 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.

1.2.2.2. 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.

② La proposition peut-elle être d'aligner par le haut l'indemnitaire et la bonification indiciaire ?

1.2.2.3. 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 d'école nouvellement nommés doivent bénéficier d'une formation sur le temps de travail, débutant avant la prise de fonction et s'étalant sur une année.

Une formation continue de qualité doit être régulièrement proposée à tous les directeurs-trices. Cette formation est indispensable pour prendre en compte la spécificité de la fonction.

1.2.2.4. Décharges

Malgré les récentes améliorations, le temps de décharge reste largement insuffisant. Au regard de la charge de travail, le SNUipp-FSU exige une augmentation conséquente des décharges et qu'aucune direction ne se retrouve sans décharge hebdomadaire. Il confirme son mandat du congrès de Saint Malo.

Les ULIS école doivent donner lieu à un temps supplémentaire de décharge.

② Comment prendre en compte la surcharge de travail liée à la spécificité de ce dispositif ?

1.3. Les métiers non enseignants

Au-delà des fonctions d'enseignement, l'école a besoin, pour fonctionner, d'autres professionnels : ATSEM, accompagnant-es, aides à la direction, assistant-es sociaux-ales, infirmier-es, médecins scolaires, assistant-es d'éducation... La présence de ces différents professionnels nécessite des échanges et un travail en commun. (cf thème 1)

1.3.1. 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 suffisante sur le long terme. Le SNUipp-FSU demande une réelle professionnalisation de ces personnels. (cf thème 3) 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 au sein de la classe ou de l'école.

❓ *En amont des notifications MDPH, ne serait-il pas nécessaire de mettre en place un dispositif pour accompagner l'enfant dès son entrée à l'école, notamment à l'école maternelle ?*

1.3.2. 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 création d'emplois statutaires 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. La situation reste toujours très tendue. Les besoins en secrétariat et diverses tâches d'accueil ne sont plus à démontrer au sein des écoles,

accueillant du public.

Dans le même temps, l'accompagnement de sorties, la surveillance, l'animation d'espaces informatiques ou de BCD rendent nécessaires la présence d'adultes supplémentaires au sein de l'école.

❓ *Confirmons-nous notre demande de création d'un nouveau métier englobant les deux missions ? Ou proposons-nous la création de postes de secrétaires d'une part et d'accompagnement d'autre part en s'appuyant sur des statuts existants ?*

❓ *Doit-on envisager la mise en place d'une vie scolaire dans les écoles ?*

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 les inégalités sociales.

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.

Mais l'école ne peut pas tout. Dans un contexte de crise économique et sociale et la poursuite d'une politique d'austérité, les conditions de vie de la grande majorité des citoyens se dégradent. Nous assistons à une montée des inégalités du chômage et de la précarité. La gravité de la situation nécessite que puissent rapidement émerger des solutions alternatives aux choix économiques et sociaux prônés par le gouvernement sur la base d'une répartition plus juste des richesses.

2.1. L'éducation prioritaire

Pour le SNUipp-FSU, l'éducation prioritaire est un véritable laboratoire d'expérimentation pour l'école.

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.

La relance annoncée de l'éducation prioritaire est bien loin de répondre à la nécessité de l'heure : elle a laissé des écoles isolées sur

la touche n'en intégrant en REP/REP+ qu'à partir des bassins de collège et en niant le travail local de mixité sociale parfois entrepris. Même si des avancées ont eu lieu ces dernières années, il reste encore beaucoup à faire.

La carte de l'éducation prioritaire doit être repensée en fonction de critères 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. 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.

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 peuvent être renforcés pour répondre à des difficultés scolaires et sociales plus fortes encore.
- un allègement de service pour tous (enseignant-es, accompagnant-es...) et ramené au temps de service des PE à la même hauteur que dans le second degré soit une demi-journée par semaine pour toute l'éducation prioritaire. Les équipes doivent avoir la maîtrise de l'organisation,

du contenu et de la mise en place. Dans 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 tous les collègues d'une école ou d'un cycle du réseau dans le cadre de l'allègement de service. Pour stabiliser et favoriser le travail avec les élèves, le travail en équipe et la relation aux parents, les enseignants remplaçants 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.
- 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.
- un abaissement significatif des effectifs (20 élèves par classe, 15 en PS et TPS),
- la généralisation du « plus de maîtres que de classes » dans chaque école sur la base de 6 enseignant-es pour 5 classes pour aller vers 3 pour 2 classes.
- la scolarisation des moins de trois ans partout où les parents en font la demande et sa promotion volontariste.
- des RASED complets.
- l'attribution de postes d'assistant-es

sociales-aux et d'infirmier-es dans chaque école.

- une véritable formation continue pour les équipes et une formation aux spécificités de l'éducation prioritaire dans la formation initiale.
- un véritable accueil des nouveaux arrivants en REP en dégageant du temps dans les équipes et en mettant en place une formation spécifique.

② *Quelles sont les autres mesures qui peuvent être mises en place pour mieux prendre en compte ses spécificités (implantation PEMF en EP...)?*

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. 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

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.

Rompres 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, réseaux, numérique...);
- d'agir sur la formation : module dans la formation initiale sur la gestion de classe multi-niveaux et sur les spécificités du rural, formation continue de proximité, enveloppes de déplacement suffisantes pour les CPC;
- de favoriser le travail en équipe avec des groupes d'échanges de pratiques;
- des décharges de direction pour toutes les écoles;
- de logements de fonction à disposition;
- des remplaçant-es en nombre suffisant;
- une limitation des effectifs dans les classes multi-niveaux (20 maximum, et 15 maxi-

um dans les classes scolarisant des TPS et PS).

Conforter les droits des élèves nécessite :

- de limiter le temps de transport (½ heure maximum entre départ du domicile et arrivée à l'école);
- des moyens pour les élèves en difficultés : remise en place des RASED (prise en compte du nombre d'écoles et des distances, adaptation de la zone d'intervention);
- garantir l'accès aux sorties scolaires, culturelles et sportives;
- une aide à la prise en charge des élèves en situation de handicap quand on est seul-e dans l'école.

— 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.

La volonté de restructurer le réseau scolaire se traduit par des fermetures des classes uniques et des petites écoles, fusion d'écoles, concentration des RPI... Pourtant la ruralité est diverse et il ne peut y avoir un modèle unique, qui ne tienne pas compte des spécificités locales.

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 au sentiment d'abandon qu'expriment de nombreux citoyens éloignés des pôles urbains. L'école rurale, loin d'être une charge, reste le premier élément de dynamisation des zones rurales.

Pour le SNUipp-FSU, à l'opposé des fermetures d'écoles, l'ambition doit être de développer un réseau scolaire rural de qualité et de proximité. Au regard des résultats un peu meilleurs que ceux des écoles urbaines, 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...).

2.3. 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 horaires qu'il faut adapter aux réalités locales (climat, géographie, accès aux services publics,...) ou de la nécessaire formation des personnels.

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 les enfants ne sont scolarisés qu'à partir de 6 ans. Une solution doit être trouvée dans les plus brefs délais pour en finir avec le principe des rotations (ou double vacation) qui ne peuvent en aucun cas servir de modèle pour répondre à la pénurie d'infrastructures.

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 trouver leur place à l'école. De plus, les enseignant-es doivent être formés à l'enseignement du français langue seconde, avoir accès aux outils du FLE et du FLS. À 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



» montre 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 autres administrations publiques (2,3%).

— 2.4.1. ÉDUCATION NATIONALE

Les suppressions de poste 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.

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'écoles 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.

— 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 péréquation entre les communes.

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, 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 contribuent à dégrader les conditions de travail des enseignants.

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: effectifs chargés, classes exiguës, mobilier ancien et inadéquat, sécurité défaillante, manque d'hygiène, locaux insuffisamment chauffés, scolarisation hors secteur.

Dans certaines communes, des partenariats publics-privés sont mis en place pour la construction d'école. Pour le SNUipp-FSU, la construction d'école ne peut être privatisée.

❓ *Quelle garantie peut se donner l'Etat pour que les communes investissent dans l'école (investissements obligatoires, priorités...)? Quelles formes de contraintes?*

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

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

Le SNUipp-FSU revendique un cahier des charges national définissant l'équipement indispensable pour chaque école. Il ne revient pas aux familles d'y suppléer. Le SNUipp-FSU exige la gratuité réelle de l'école publique, il demande qu'une aide soit allouée pour faciliter les actions culturelles et 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.

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

Si la mise en place des intercommunalités et des métropoles peut permettre une mutualisation des moyens entre les communes, elle n'établit pas pour autant une égalité de financement entre tous les territoires.

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.

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.

❓ *Quels modes de financement de ces temps?*

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.

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.

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.



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 et les espaces doivent être clairement identifiés. Pour autant la scolarisation des élèves et les apprentissages visés dans les programmes doivent être d'abord et avant tout du ressort 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 délégué-es des parents d'élèves

Le statut de délégué-es de parents d'élèves a été modifié pour que ceux-ci puissent mieux jouer leur rôle de partenaire dans les instances. Pour autant cela ne peut se faire sur de simples effets d'annonces incantatoires.

Pour le SNUipp-FSU, il est nécessaire que tous les parents et particulièrement ceux de milieux populaires, puissent s'impliquer dans l'école.

❓ *Quels lieux, quels temps de rencontre, quel plan de formation pour la relation aux familles ? L'instance du conseil d'école est-elle appropriée, suffisante ?*

3.2. Les collectivités territoriales

Les collectivités territoriales sont un par-

tenaire 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. Encouragée par les réformes et restructurations en cours, la compétence scolaire est de plus en plus souvent assurée par les communautés des communes.

Dans ce partage des compétences, chacun doit trouver sa place et en respecter les limites. Le SNUipp-FSU sera vigilant à ce que les collectivités ne s'immiscient pas dans les apprentissages 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 parfois donné lieu à des tensions pouvant être assimilées à une ingérence des communes dans le fonctionnement de l'école, notamment en termes d'organisation de la semaine scolaire et d'articulation scolaire/périscolaire. Les conseils d'école doivent être le lieu d'élaboration 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...).

La réforme des rythmes a accentué les inégalités territoriales déjà existantes entre les écoles. Si les 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'organisation 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.

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 en respectant le cadre déontologique de l'école publique ainsi que le statut et les prérogatives de chacun.

Des droits à réaffirmer et à conquérir pour les personnels

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

En effet, six années de gel des salaires et l'absence de revalorisation des métiers ont considérablement dégradé le pouvoir d'achat des enseignant-es des écoles quand, dans le même temps, les conditions de travail continuaient de se dégrader. Le temps de travail dépasse les 44 heures hebdomadaires. Le cadre des 108 heures annuelles déborde et donne lieu à de multiples contrôles tatillons de la hiérarchie.

Il est donc plus que jamais nécessaire de revaloriser les traitements, les carrières et les pensions. Des améliorations sont nécessaires qui prennent appui sur la réalité dévoilée par les CHSCT et le chantier syndical autour du travail. Améliorations qui doivent très vite se concrétiser par une baisse du temps et de la charge de travail.

Conforter 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.

Les personnels précaires non-enseignant-es 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 réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, la situation des retraité-es, les enseignant-es « hors de France », les PEGC et les psychologues scolaires et leur nouveau statut. ●

1

AUGMENTER LES SALAIRES ET AMÉLIORER LES CARRIÈRES

1.1. Revaloriser les salaires

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 et l'inflation diminuent le pouvoir d'achat tandis que les hausses des cotisations diminuent les salaires chaque année.

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.

— 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 la fin immédiate du gel du point d'indice, le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat et l'attribution de 60 points additionnels pour toutes et tous.

Pour les enseignant-es, une revalorisation salariale est nécessaire afin 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 6^e échelon actuel, en adéquation avec la moyenne européenne.

— 1.1.2. **POUR UNE ISAE À LA HAUTEUR**

Pour les enseignant-es des écoles, la revalorisation doit aussi passer par l'attribution de l'ISAE à toutes et tous et son passage immédiat à 1 200€ sous forme indiciaire.

🔗 *Comment ensuite atteindre la complète parité avec le second degré moyennant l'attribution d'une équivalence de la part variable de l'ISOE du second degré, attribuée aux professeurs principaux ?*

Une fois cette exigence d'égalité satisfaite, c'est bien le doublement de cette indemnité qu'il faudra gagner pour l'ensemble des enseignant-es, du premier comme du second degré.

— 1.1.3. **POUR UNE REMISE À PLAT DE L'INDEMNITAIRE**

La politique indemnitaire, qui se développe, creuse les inégalités entre les personnels, notamment entre les hommes et les femmes, 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.

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.

❓ *Sans diminuer les rémunérations des personnels percevant des indemnités spécifiques, tout en résorbant les inégalités existantes notamment dans l'ASH, comment envisager une remise à plat de l'indemnitaire ? Comment reconnaître les fonctions ou les missions spécifiques en améliorant les conditions d'exercice ?*

1.1.4. POUR DES DÉPLACEMENTS DÉFRAYÉS

Le SNUipp-FSU exige l'indemnisation effective et intégrale des déplacements professionnels pour tous les personnels. Il exige également une simplification des procédures de remboursement sur la base d'un distancier juste et conforme à la géographie.

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

Le SNUipp-FSU revendique l'accès de tous les enseignant-es à l'indice 783, indice terminal

actuel du corps.

De façon transitoire, pour éviter tout blocage de grade, le SNUipp-FSU revendique un passage automatique à la hors classe dès qu'une ancienneté minimale est acquise dans l'échelon 11. Aucun-e PE avec une carrière complète ne doit partir à la retraite sans accéder à la hors classe.

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

La revalorisation du métier nécessaire et incontournable doit être accessible à toutes et tous. Une refonte complète de la grille permettant d'atteindre l'indice 1 000 en fin de carrière est un objectif correspondant à notre demande de revalorisation salariale.

Le déroulement de carrière doit être déconnecté de l'évaluation et se faire au rythme le plus rapide.

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.

L'évaluation des enseignant-es est un système particulier avec une inspection individuelle triennale, 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.

Par ailleurs, elle ne doit pas être liée aux résultats ni aux performances des élèves.

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.

❓ *Comment la forme actuelle de l'inspection doit-elle évoluer ? Quelle doit-être sa périodicité ?*

❓ *Comment la rendre formative, en s'appuyant sur un échange constructif de partage d'expertises et l'analyse de pratiques ? Quelle articulation avec les besoins de formation ?*

❓ *Comment la rendre formative, en s'appuyant sur un échange constructif de partage d'expertises et l'analyse de pratiques ?*

❓ *Quelle place pour l'auto-évaluation ? Pour l'évaluation entre pairs ? Quelle prise en compte de la dimension collective ?*

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 un dispositif généralisé 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.

❓ *Que retenir de la mise en place de l'allègement REP+ ? Comment passer d'une polyvalence au sein de la classe à une polyvalence d'équipe ? Quelle organisation de l'école pourrait permettre cette baisse du temps de travail ?*

Une première étape de la baisse du temps de travail passe par la mise à libre disposition des enseignant-es des 108 heures hors du contrôle de la hiérarchie et l'arrêt des APC.

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 prépa-

ration 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.

❓ *Le temps d'accueil avant la classe ne fait également pas partie des activités reconnues dans les obligations de service. Comment le prendre en compte sans les alourdir ?*

❓ *Faut-il conserver le cadre horaire des 108 heures qui peut être considéré comme protecteur ? Ou faut-il au contraire considérer, au vu de son insuffisance, qu'il peut être supprimé ?*

❓ *Par ailleurs, l'alignement de l'ISAE sur l'ISOE sera une première reconnaissance du travail effectué mais ne règlera pas le problème de la surcharge de travail. L'ajout d'autres activités pose la question de leur rémunération et de leur reconnaissance. Comment reconnaître et rémunérer ou récupérer ce travail supplémentaire ?*

2.2.2. DES SPÉCIFICITÉS À PRENDRE EN COMPTE

Pour certains types de postes, il est nécessaire de redéfinir très rapidement les obligations de service :

- ▶ 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. A quelle hauteur ? Une réduction d'une heure hebdomadaire est-elle suffisante ?
- ▶ Les PEMF doivent bénéficier d'une demi-décharge.
- ▶ Les enseignant-es en Segpa et Erea 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 coordination 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 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 coordination et synthèse.

2.2.3. DES MISSIONS PARTICULIÈRES À REVOIR DANS LE SECOND DEGRÉ

La reconnaissance des missions liées dans le décret statutaire du 20 août 2014 redéfinissant les ORS des professeur-es du second degré est une avancée. Mais l'attribution des indemnités

de missions particulières (IMP), laissée au libre arbitre des conseils pédagogiques, peut être un outil de management et de division des personnels. Les missions particulières doivent être sujettes à décharge et non à indemnités.

2.3. Exploiter largement le chantier travail

Depuis six ans, le SNUipp-FSU mène une réflexion et une recherche sur le travail enseignant. Le mal-être au travail, voire même dans certains cas 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 dégradant les conditions de travail. 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. Il s'agit de questionner le métier, de redéfinir ensemble ce que peut être un travail de qualité, d'être fier-e 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.

🔗 *Comment s'emparer syndicalement des travaux effectués avec des chercheurs pour que la dispute professionnelle devienne l'affaire de tous ? Comment intégrer dans le temps de travail un temps d'échange sur les pratiques professionnelles ?*

2.4. Développer la médecine de prévention et améliorer la situation des personnels malades ou en situation de handicap

Le fonctionnement des commissions de réforme doit être amélioré et «humanisé». La création de postes adaptés est urgente.

Le temps partiel pour raison thérapeutique doit pouvoir être étendu à plus d'une année. Les personnels en situation de handicap 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.

🔗 *Quant à la médecine de prévention, elle est largement insuffisante, voire absente. Quelle solution pour y remédier ?*

2.5. Faire des CHSCT un outil incontournable

Le SNUipp-FSU porte la question de la santé au travail dans les CHSCT. Mais les moyens obtenus en temps, en matériel, en formation restent insuffisants. Chaque circonscription devrait pourtant disposer d'un-e assistant-e de prévention volontaire, formé-e, exerçant à temps plein. Le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) et les registres (SST et DGI) sont sous-utilisés. 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...), doit permettre de peser sur toutes les questions liées aux conditions de travail et de faire le lien entre les agent-es pour remettre du collectif là où l'institution tend à renvoyer les personnels à leurs difficultés individuelles. Trop souvent le ou la DASEN ou le ou la recteur-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). La convention MGEN-MEN n'est pas une réponse suffisante (prévention tertiaire). Le SNUipp avec la FSU continue de se saisir de cet outil devenu aujourd'hui une ressource incontournable pour les personnels.

3

DES DROITS À RESPECTER ET À GAGNER

3.1. Abandonner la gestion managériale, renforcer le rôle des élu-es du personnel

La gestion des personnels évolue 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 peut mettre l'enseignant-e en situation d'exécutant-e, l'éloignant d'un rôle de concepteur.

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 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. 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.

3.2. Une mobilité pour les enseignant-es

3.2.1. MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

Le SNUipp-FSU rappelle son attachement à des critères collectifs, connus de tou-ttes, permettant la transparence et l'équité dans l'affectation des enseignant-es.

Dans le cadre du mouvement intra-départemental, il s'agit de limiter drastiquement les postes à profil à des situations particulières. Le SNUipp-FSU rappelle son opposition aux vœux géographiques obligatoires qui peuvent entraîner une affectation définitive non choisie et revendique le retour à deux phases de saisie de vœux avec publication des postes.

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. Au-delà de ces priorités, tous les enseignant-es doivent pouvoir muter quelle que soit leur situation. A contrario, les difficultés actuelles contraignent 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!

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.

❓ *Quelle place pour un véritable entretien de carrière, sur la base du volontariat et assuré par un organisme indépendant, compétent et public, à côté de l'inspection ?*

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 en vue de satisfaire des projets personnels et professionnels ;
- une réelle mise en place du DIF 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 et autres ;
- le rétablissement d'un congé mobilité 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. L'âge moyen de départ est de 59,3 ans en 2015. La question de l'aménagement des fins de carrière est donc cruciale pour nombre de collègues. Quant aux PEGC, qui sont toutes et tous à quelques années de la retraite, tou-tes sont concerné-es.

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,

par exemple un mi-temps rémunéré à 80%.

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%... Le SNUipp-FSU exige que tou-tes les enseignant-es puissent travailler à temps partiel sur une quotité choisie.

3.3.2. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

Depuis quelques années, les autorisations d'absence sans traitement 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^{er} degré qu'aux autres fonctionnaires, notamment des autorisations d'absence pour convenance personnelle accordées de façon exceptionnelle.

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 prioritaire 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... Lesquelles faudrait-il prioriser ? Comment les mettre en œuvre ?

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.

Si l'utilisation des nouvelles technologies peut être une alternative 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.

La création de 9 000 postes serait 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 d'une semaine annuelle de formation.

3.6. Investir l'action sociale

L'action sociale doit être un droit de l'ensemble des personnels leur permettant d'améliorer leurs conditions de vie personnelle et familiale.

Après la rénovation des instances obtenue en 2013, l'action sociale ministérielle ne peut se limiter à un complément de l'action sociale interministérielle. Elle doit se donner les moyens de répondre aux spécificités du métier.

L'extrême déconcentration du MEN freine la prise en compte à l'échelle nationale de besoins importants des personnels : garde d'enfants, logement, restauration, loisirs... et 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.

De plus en plus, les collègues interrogent l'action sociale, estimant qu'il s'agit de droits généraux des salarié-es dont ils et elles sont privé-es.

❓ *Comment le SNUipp-FSU peut-il s'investir davantage dans ce champ ? Quelles priorités revendicatives porter ?*

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. Leur salaire, sur la base du Smic, est indécent du fait d'un temps partiel imposé. Leurs droits à formation sont peu

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. Rémunérés 20 heures, dans certains départements, ils peuvent être 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, formation professionnelle...

Les missions effectuées par ces personnels, tant AVS qu'aide à la direction au sens large, indispensables au fonctionnement des écoles, doivent être assurées par la création de corps de fonctionnaires (cf. thème 2).

Les personnels en emplois aidés qui assurent actuellement ces missions doivent être intégrés dans ces nouveaux corps.

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 pas 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 de surveillance de nuit dans les EREA 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^{er} 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 125 en Guyane par exemple) du fait d'un recours aux listes complémentaires insuffisant. Il s'agit souvent d'admissibles au concours ou de titulaires de master voire de licence. Pour le SNUipp-FSU,

il faut améliorer leurs conditions d'emploi. Par exemple, leur contrat doit se terminer au 31 août et une formation minimale doit leur être dispensée avant de prendre en charge une classe. 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.

🔍 *Quelles modalités privilégier (concours interne, examen professionnel de type RAEP) ? Quelles conditions de durée minimum de contrat et de diplôme retenir pour cette titularisation ? Quelle formation professionnelle mettre en place ensuite ?*

ZOOM +

AVS : UN VÉRITABLE MÉTIER À GAGNER !

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 (accompagnant-es 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. Rémunéré-es au niveau du Smic, ils et elles exercent, sauf exceptions, à temps partiel subi.

PASSER D'UNE « 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 seul-es AESH, laissant dans la précarité les CUI qui ne peuvent que postuler sur les quelques postes AESH se libérant au compte-goutte.

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

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.

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. Actuellement, ils ne possèdent pas même 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. Quelles attributions, compétences et représentativité exiger pour cette instance ?

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-elle se faire également par des AESH aux missions élargies ?

Cela permettrait également de faciliter l'octroi d'un temps complet.

🔍 *Dans ce cas, quel cadre institutionnel poser pour garantir une égalité territoriale dans la prise en charge des besoins des élèves/enfants ainsi que dans les conditions d'emploi des AESH ?*

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

🔍 *Comment poursuivre cette professionnalisation ?*

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.

🔍 *Comment, en plus de leur participation régulière aux réunions syndicales, favoriser leur syndicalisation ? Comment davantage mutualiser les ressources et compétences militantes à l'échelon national et académique ? Comment inciter les AVS à investir l'activité syndicale quotidienne ? Quelles conséquences sur l'organisation interne du syndicat ? (cf. aussi avec thème 4)*

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, conséquence 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)...

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.

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 a 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.

52. Des droits à reconquérir ou à construire

À 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 salariés, du public comme du privé : droit au départ à 60 ans (ou avant 60 pour tenir compte de la pénibilité), avec une pension représentant 75% des derniers ou des meilleurs salaires et le retour à un minimum garanti. Les écarts de pension entre hommes et femmes doivent être réduits puis supprimés. En l'absence de

droits nouveaux, la référence de 37,5 annuités est incontournable.

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 car le niveau de ceux-ci conditionne le niveau de la pension.

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

Il met en lumière deux 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;
- › 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.

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^{er} 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 entraînant une baisse des pensions des retraité-es.

Les actions menées dans 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 acteurs, prise en compte des besoins nouveaux;
- › La refonte complète des mesures fiscales (par exemple le rétablissement de la

demi-part veuf-veuves, parent isolé), certaines spécifiques aux retraité-es (CASA, 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...).

7 AMÉLIORER LES CARRIÈRES 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 respec-

tivement 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^e 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.

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 parti-es 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 AEFE 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-FSU 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. Le respect des champs d'exercice des deux « métiers » a été une condition d'entrée en discussion. Aussi, la liaison entre l'école et le collège se fera sur la base de la concertation, sans intervention directe des psychologues des écoles auprès des élèves de 6ème. Le SNUipp-FSU oeuvre pour 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 reste à 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.

🕒 *Pré-recrutements à partir de la licence de psychologie, congés formation, quels autres dispositifs faut-il revendiquer ?*

Pour l'année de stagiairisation 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-FSU et du SNES-FSU, comportera 2 spécialités différenciant 1^{er} et 2nd 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 ainsi que le maintien des obligations réglementaires de service et le droit existant pour le départ en retraite avec 15 ans de services actifs comme 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^{er} et 2nd degré) avec intégration de l'ISOE. Le SNUipp-FSU a obtenu que les modalités du passage à la hors classe pour le 1^{er} 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 (instituteurs et institutrices) 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 les inégalités territoriales en matière d'équipement.

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

I DÉVELOPPER UN SYNDICALISME UNITAIRE, RASSEMBLEUR, À VOCATION MAJORITAIRE

Le SNUipp-FSU, avec la FSU, développe un syndicalisme de lutte et de transformation sociale progressiste à vocation majoritaire, rassembleur et unitaire afin de créer de réels rapports de force, de conquérir de nouveaux droits et d'obtenir des avancées. Ce syndicalisme est un syndicalisme de proximité, s'appuyant sur les réseaux militants et les adhérent-es, ce qui nécessite aussi le rétablissement des droits mis à mal (RIS, stages, SMA...) et des avancées nouvelles. 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 toutes 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 ne pouvons rester indifférent-es à l'aggravation des inégalités d'accès à l'emploi, au logement, à la santé, à la culture, mais aussi au développement de la précarité, la pauvreté, des discriminations notamment à caractère raciste et sexiste, qui touchent les familles de nos élèves. Il nous faut agir sur tous ces terrains pour construire de nouvelles solidarités, défendre et conquérir de nouveaux droits démocratiques et sociaux mais aussi 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 difficile

La crise économique, sociale, écologique, so-

ciétale, qui s'est amplifiée avec la crise du capitalisme financier, perdure. Certains acquis, résultats de luttes, sont mis en cause. Les inégalités explosent. 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. 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. Un sentiment de dépossession de la maîtrise de l'avenir se développe dans une partie de la population pour qui la « réforme » est très souvent synonyme de régressions. Cette situation entraîne une crise de la démocratie avec une distanciation entre citoyens 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.

❓ *Quelles pistes notre syndicalisme doit-il envisager pour recréer du lien avec les salarié-es, afin de reconstruire un rapport de force plus favorable au mouvement social ?*

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

À l'issue de ces élections, malgré une perte de 5% et 4%, la FSU et le SNUipp-FSU restent premiers et majoritaires au CTM comme en CAPN. Même s'il n'a pas atteint ses objectifs, avec 44,28%, le SNUipp-FSU reste de loin le premier syndicat du 1^{er} degré. 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 local, ces résultats sont plus différenciés.

Ce résultat s'appuie sur une forte mobilisation

des militant-es, une participation importante des adhérent-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 élections sont 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 de l'adhérent-e 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. Le SNUipp-FSU demande que le vote se déroule sur le lieu et le temps de travail (bureaux de vote).

I-1.1.3. Persévérer pour 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 émiétté, le SNUipp-FSU et la FSU sont engagés dans cette volonté de construction de l'unité syndicale, dans l'objectif d'impulser des mouvements à vocation majoritaire capables de rassembler pour gagner. L'unité d'action est toujours un facteur favorable aux mobilisations. Si l'unité syndicale doit être recherchée prioritairement, il ne faut pas en occulter les difficultés (plateformes, modalités...).

En s'appuyant sur les bilans des actions menées, le SNUipp-FSU entend poursuivre et accentuer cette construction avec la 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.

🔗 *Comment, en s'appuyant sur les mobilisations engagées sur le terrain, surmonter ces difficultés ? Quel nouvel outil syndical commun est à construire ? Quelles étapes pour y parvenir (mise en place de groupes thématiques, comités permanents de coordination...)?*

— I-1.2. L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

I- 1.2.1. Rétablir les droits

À la suite des accords de Bercy, et malgré quelques améliorations, les droits syndicaux ont été durablement attaqués et amputés : restriction dans le 1^{er} degré du droit à participer à des réunions d'information syndicale 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.

Avec la FSU, le SNUipp-FSU revendique :

- l'égalité du droit syndical pour tous les agent-es de la fonction publique ;
- le développement d'un réel dialogue social dans notre secteur, s'appuyant sur l'intervention des personnels rétablis dans leurs droits syndicaux ;
- la prise en compte du vote des personnels aux 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...);
- la suppression du 1/30^e indivisible

🔗 *Quelles campagnes mener avec la profession pour bénéficier de droits syndicaux pleins et entiers ?*

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

Devant les restrictions du droit à participer à des réunions d'information syndicale, 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.

🔗 *Avec la réforme des rythmes scolaires, le temps de la ½ journée n'est plus forcément de 3 heures. La durée de la demi-journée d'information doit-elle être fractionnable ? Devons-nous exiger 12h annualisables ?*

🔗 *Avec le passage aux 9 demi-journées de travail, les formes traditionnelles des réunions syndicales sont-elles toujours adaptées ?*

— I-1.3. LE SNUIPP-FSU DANS LA FSU

Le SNUipp-FSU s'investit dans la vie fédérale à tous les niveaux existant (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.

🔗 *À 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, élaboration de campagnes fédérales, publications...). Comment mettre davantage en œuvre cet enjeu à chaque niveau (SD, SN...)?*

— 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... 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...

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^{er} degré le niveau de proximité essentiel de notre intervention.

Il nous faut prendre en compte les évolutions de la gouvernance institutionnelle où l'échelon académique investit des questions du 1^{er} degré.

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, 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 leur tête 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 : départemental (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. Quels engagements peut-on tirer de ces expériences ? Quelles conséquences pour notre structuration ?*

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, mise à disposition du texte action).

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. La décision finale relèvera, quant à elle, d'un conseil national.

UN SYNDICALISME DE PROXIMITÉ

Nous sommes confrontés à la difficulté de concilier engagement militant, vie personnelle et investissement professionnel, qui se traduit notamment par l'éclatement des décharges, la spécialisation ou l'augmentation du nombre de co-SD. 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 adhérent-es, de l'usage des nouveaux outils de communication.

LES SECTIONS DÉPARTEMENTALES, LES CONSEILS SYNDICAUX GARANTS DE LA PROXIMITÉ

Les sections départementales sont la pierre angulaire 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, ...) 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 Frajergerman, chercheur à l'Institut de recherche de la FSU, responsable du chantier «Syndicalisme enseignant» portant sur l'observation du fonctionnement des sections, nous permettra de préciser ces réflexions.

DES ADHÉRENTS ACTEURS, DES ADHÉRENTES ACTRICES DU SYNDICAT

Les élections professionnelles ont confirmé l'importance de liens constants avec les adhérent-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 adhérent-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

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. 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, de domaines de notre activité syndicale doit être renforcée et pérennisée dans le temps. Les militant-es qui seront en responsabilité, à quelque niveau que ce soit, dans les sections dans le futur, 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.

❓ *Faut-il envisager des sessions décentralisées ? Faut-il des relais dans les académies (des formations de formateurs et formatrices locaux) ? Faut-il un plan de formation à plusieurs niveaux (niveau 1, niveau 2...) ?*

► ANIMER UNE SECTION DÉPARTEMENTALE

Le renouvellement générationnel révèle la part d'implicite qui prévaut dans notre fonctionnement. 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 le pilotage d'une section dans le respect de nos principes fondateurs. ❓ *Comment assurer la transmission de l'expérience, comment mieux répondre aux besoins des sections départementales ?*

► INTERNET : UN BOULEVERSEMENT DE L'ACTIVITÉ DES SECTIONS

Ces dernières années, Internet est devenu l'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. Nos collègues attendent aujourd'hui des informations simples d'accès, des réponses rapides à leurs questions et un suivi personnalisé.

► 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 nouvelle génération, qui doivent être au service de démarches syndicales. Leur utilisation doit nous permettre de toucher un maximum de collègues 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-tes 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, en quelques clics.

Ces outils doivent permettre de redynamiser le maillage de terrain. Chaque référent-e, dans sa circonscription, doit 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.

❓ *Quelles mesures envisager pour favoriser l'appropriation et la mutualisation des outils et supports de communication (nationaux, départementaux) ?*

I-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.

❓ *Comment favoriser l'implication dans le militantisme ? Par des mesures incitatives : frais de garde, horaires des réunions ? Quelle formation globale des militant-es, formation spécifique à la prise de parole... ?*

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.

❓ *Comment passer de la parité à une représentation qui se rapproche de la réalité de notre profession ? Quelles mesures pour consolider le sentiment de compétence, plus fragile chez les femmes ?*

❓ *Effectuer un bilan annuel sur la place des femmes au sein du SNUipp-FSU 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... ?*

I-2.3. RENDRE COMPTE ET COMMUNIQUER : S'ADRESSER AUX MILITANT-ES, AUX COLLÈGUES, À L'OPINION

I-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 médias 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: 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. Dans ce but, la communication locale et nationale relayée par les publications, les sites, les réseaux sociaux doit être pensée de manière complémentaire. **?** *Comment améliorer notre usage de ces outils, leur articulation ?*

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. Son rôle est de relayer nos positions et nos initiatives syndicales à destination des collègues mais aussi de rendre 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. Elles peuvent être aussi relayées si nécessaire par des numéros spéciaux de *Fenêtres sur cours*: 4 ou 8 pages, tabloïds. Le Kisaitou en ligne évolue pour le rendre plus accessible et le plus actuel possible. 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...). **?** *Faut-il les développer ?*

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.

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 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.

? *Comment articuler les campagnes nationales et départementales ? Quels supports utiliser (FSC, site...)?*

Dans le cadre de la délégation des personnels, nous sommes au service de tou-tes. La question du « plus » à offrir aux adhérent-es se pose de plus en plus souvent. **?** *Quelles réponses y sont données par les sections ?*

• I- 2.3.4.2. Favoriser l'adhésion précoce

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 de 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.

? *Comment prendre en charge la syndicalisation des débuts de carrière ? Quels liens avec les militant-es du terrain ?*

• I- 2.3.4.3. Favoriser la fidélisation

Les adhérent-es jouent un rôle important pour faire vivre le syndicat sur son 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 adhérent-es connaît une évolution positive depuis 3 ans, signe du travail accompli au quotidien et qui doit se poursuivre, sans perdre de vue le travail sur la resyndicalisation des collègues et leur « fidélisation ».

? *Quand ? Par qui ? Via quels supports ?*



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

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 durablement l'état d'urgence. Par ailleurs il a voulu inscrire dans la Constitution la déchéance de nationalité, mesure inefficace et discriminatoire. (actuellement au Sénat, à revoir d'ici le congrès)

Cette actualité met au second plan les enjeux d'une transition écologique désormais cruciale pour l'avenir de la planète et de l'humain.

nité. 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 pour tant indispensables pour inverser la tendance.

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

II- 1.1. UN MÊME DROIT À L'ÉDUCATION POUR TOUTES ET TOUS

En 2016, ce droit, dans des conditions de qualité, n'est pas acquis pour tous 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 migrantes, 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.

II- 1.1.1. 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 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- 1.1.2. 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'éducation 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- 1.1.3. 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 toutes les sans-papiers, et de fermeture des centres de rétention.

II- 1.1.4. 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 vocations de l'école est de contribuer à créer un espace commun d'ouverture à la diversité 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'égalité et de justice. 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.

🔍 *Quel travail de l'école ?*

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 la crise économique compromet l'autonomie des femmes, où les lobbys réactionnaires veulent remettre en cause leurs droits sexuels et génésiques (liés à la reproduction). 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, la persistance du plafond de verre, la faible représentation dans les sphères de pouvoir politique ou économique. 🔍 *Comment agir syndicalement sur ces questions ? Quelle implication concrète pour le SNUipp-FSU ?*

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)* 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. 🔍 *Face aux reculs du ministère, comment reprendre l'offensive idéologique ? Comment inciter les collègues à s'emparer de ces questions et à mettre en œuvre dans leurs pratiques quotidiennes une véritable éducation à l'égalité ?*

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 cer-

» taines municipalités 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. À 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, déchéance de nationalité, perquisitions abusives dans le cadre de l'état d'urgence... Pour le SNUipp-FSU, il faut dénoncer toutes les formes de racismes, notamment l'antisémitisme, l'islamophobie ou bien contre les Roms. Le SNUipp-FSU réaffirme sa revendication de droit de vote des étranger-es à toutes les élections. **☞ Quel soutien apporter aux migrant-es ? Comment lutter contre les mobilisations racistes ? Dans quel(s) cadre(s) unitaire(s) ?**

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 le prévoit pourtant la constitutionnalisation 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. 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 s'interroge sur l'utilisation massive de l'outil informatique. La vigilance s'impose, notamment concernant le télétravail et la formation à distance, et les changements que cela opère : contrôle hiérarchique, 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 SNUipp-FSU rappelle que la première des violences est sociale et qu'il est inadmissible que des syndicalistes 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 dédiabolisation, 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 : comment lutter contre la progression de l'extrême droite parmi nos collègues ? Comment contrer les discours réactionnaires sur l'école, véhiculés notamment par les collectifs Racine ?**

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 assure à chacun-e la liberté de conscience, est de nature à créer du lien social et permet le « vivre ensemble » en s'appuyant sur des 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 ouverte, refusant la tentation du bouc émissaire.

Ces débats traversent l'école, les enseignant-es se trouvent souvent démunis pour répondre aux questions posées par les élèves et les parents. Dans un contexte difficile, les enseignant-es, convaincu-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 la participation de toutes les familles. Ils auraient pu s'appuyer sur la Charte de la laïcité pour débattre à l'école des valeurs de liberté 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 terme 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 et/ou ethnique 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: abrogation du statut scolaire local d'Alsace-Moselle, du régime concordataire en Guyane et du statut dérogatoire à Mayotte. 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, réservant ainsi les fonds publics au service public et abrogeant les lois anti-laïques.

Dans l'immédiat, il 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.

• 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 mécanismes 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. 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 tenté de trouver une solution, sous forme d'aide financière, pour que la Turquie empêche les départs de réfugié-es 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. (*actualiser le texte d'ici le congrès*)

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 à 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'infiltre dans de nombreux pays, cette privatisation va à l'encontre des efforts menés 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 4^e 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-FSU, a pesé pour que les indicateurs de qualité soient pris en compte tout comme 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.

• 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, sous le mot d'ordre «un autre monde est nécessaire, ensemble il devient possible». 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 terme 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 pour l'ensemble des mouvements sociaux qui souhaitent construire un monde durable et solidaire, "où chaque personne et chaque peuple a sa place et peut faire entendre sa voix". 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».

AADE	aide administrative à la direction d'école	CIDE	convention internationale des droits de l'enfant	EPEP	établissement public d'enseignement primaire	PEMF	professeur des écoles maître formateur-trice
AED	assistant-e d'éducation	CLIS	classe pour l'inclusion scolaire	EPI	enseignement pratique interdisciplinaire	PES	professeur des écoles stagiaire
AEDE	agir ensemble pour les droits de l'enfant	CME	campagne mondiale pour l'éducation	EPLE	établissement public local d'enseignement (2 nd degré)	PPMS	plan particulier de mise en sureté
AEFE	agence pour l'enseignement français à l'étranger	CMP	centre médico-psychologique	ERAFP	établissement de la retraite additionnelle de la fonction publique	PRAC	pratique accompagnée
AESH	accompagnant-e des élèves en situation de handicap	CN	conseil national	EREA	école régionale d'enseignement adapté	PS	petite section
APC	activités pédagogiques complémentaires	COR	conseil d'orientation des retraités	ESMS	établissement et services sociaux et médico-sociaux	PU	professeur d'université
ASH	adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés	CPA	cessation progressive d'activité	ESPE	école supérieure du professorat et de l'éducation	RAEP	reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
ASIA	action sociale d'initiative académique	CPC	conseiller-ère pédagogique de circonscription	FGR-FP	fédération générale des retraités fonction publique	RASED	réseau d'aides spécialisées aux élèves en difficulté
ATSEM	agent-e technique spécialisé-e des écoles maternelles	CRA	comité régional académique	FIPHFP	fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique	REP	réseau d'éducation prioritaire
AVS	auxiliaire de vie scolaire	CRC	<i>the committee on the rights of the child</i> (comité des droits de l'enfant des nations unies)	FLE	français langue étrangère	REP+	réseau d'éducation prioritaire plus
BCD	bibliothèque centre documentaire	CREFOP	comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles	FLS	français langue seconde	RESF	réseau éducation sans frontière
CAAS	commission académique d'action sociale	CSE	conseil supérieur de l'éducation	FPE	Fonction publique d'État	RH	ressources humaines
CAF	caisse d'allocations familiales	CSEE	comité syndical européen de l'éducation	FSM	forum social mondial	RIS	réunion d'information syndicale
CAMPS	centre d'action médico-social précoce	CSFEF	comité syndical francophone de l'éducation et de la formation	FSU	fédération syndicale unitaire	RPI	regroupement pédagogique intercommunal
CAP	commission administrative paritaire	CSI	confédération syndicale internationale	HDF	hors de France	RPS	risques psycho-sociaux
CAPA-SH	certificat d'aptitude professionnelle pour les aides spécialisées, les enseignements adaptés et la scolarisation des élèves en situation de handicap	CSP	conseil supérieur des programmes	IA	inspecteur d'académie	SAR	service pour les affaires régionales (service mutualisé inter académique)
CAPE	collectif des associations partenaires de l'école publique	CTM	comité technique ministériel	IE	internationale de l'éducation	SD	section départementale
CASA	contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie	CUI	contrat unique d'insertion	IMP	indemnité de mission particulière	SEGPA	section d'enseignement général et professionnel adapté
CASNAV	centre académique pour la scolarisation des enfants allophones nouvellement arrivés et des enfants issus de familles itinérantes et de voyageurs	DDEAS	directeur-trice d'établissement d'enseignement adapté et spécialisé	INSEE	institut national de la statistique et des études économiques	SFR	section fédérale des retraités (D départementale - N nationale)
CCP	commission consultative paritaire	DGF	dotation globale de fonctionnement	ISAE	indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (1 ^{er} degré)	SMA	service minimum d'accueil
CDAS	commission départementale d'action sociale	DGI	dangers graves et imminents	ISOE	indemnité de suivi et d'orientation des élèves (2 nd degré)	SMIC	salaires minimum interprofessionnel de croissance
CDD	contrat à durée déterminée	DHG	dotation horaire globale	JPA	jeunesse au plein air	SN	secrétariat national
CDERE	collectif pour le droit des enfants roms à l'éducation	DIF	droit individuel à la formation	MCF	maître de conférence	SN	syndicat national
CDI	contrat à durée indéterminée	DNB	diplôme national du brevet	MDPH	maison départementale des personnes handicapées	SNEP	syndicat national de l'éducation physique
CES	confédération européenne des syndicats	DOM	département d'Outre-Mer	MEN	Ministère de l'Éducation nationale	SNES	syndicat national des enseignants de 2 nd degré
CESER	conseil économique, social et environnemental régional	DUERP	document unique d'évaluation des risques professionnels	MLF	mission laïque française	SRIAS	section régionale interministérielle d'action sociale
CFR	comité fédéral régional	EAP	emploi avenir professeur	NDDL	Notre-Dame-des-Landes	SST	sécurité et santé au travail
CGT	confédération générale du travail	EGPA	établissement d'enseignement général et professionnel adapté	NOTRe	nouvelle organisation territoriale de la république	TAP	temps d'activités périscolaires
CHSCT	comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	EHPAD	établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes	OCDE	organisation de coopération et de développement économiques	TMS	troubles musculo-squelettiques
CIAS	comité interministériel d'action sociale	EMALA	équipe mobile académique de liaison et d'animation	ONG	organisation non-gouvernementale	TPS	toute petite section
		EMC	éducation morale et civique	ORS	obligation réglementaire de service	UE	unité d'enseignement
		EMI	éducation aux médias et à l'information	PACD	poste adapté courte durée	ULIS	unité localisée pour l'inclusion scolaire
		EN	Éducation nationale	PALD	poste adapté longue durée	UPE2A	unité pédagogique pour élèves allophones arrivants
		EP	éducation prioritaire	PDMQDC	plus de maîtres que de classes	VAE	validation des acquis de l'expérience
				PE	professeur des écoles	VAP	validation des acquis professionnels
				PEAC	parcours d'éducation artistique et culturelle		
				PEDT	projet éducatif de territoire		
				PEGC	professeur d'enseignement général de collège		