



9^{ème} congrès national du SNUIPP- FSU de Saint-Malo 2013

Textes adoptés

Thème 1	p.2
Thème 2	p.19
Thème 3	p.29
Modification statutaire	p.36
Direction nationale	p.36
Résolution de congrès	p.37
Motion retraites	p.37

Partie A

QUELS LEVIERS POUR TRANSFORMER L'ÉCOLE ET LE METIER ?

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

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

Cela passe obligatoirement par une politique volontariste en matière de postes, de formation, de recherche, de crédits, pour ne pas en rester aux bonnes intentions, et renvoyer aux enseignants la responsabilité des difficultés des élèves et de l'école. Pour le SNUipp/FSU, la loi proposée n'est ni une refondation, ni une rupture nette avec les politiques précédentes même si elle marque des avancées dans les objectifs annoncés concernant les finalités de l'École, la priorité au primaire, la création d'un Conseil supérieur des programmes, la redéfinition des missions de l'école maternelle, la remise en œuvre d'une formation professionnelle initiale des enseignants, la programmation de 60 000 créations de postes pour l'éducation par redéploiement à l'intérieur de la fonction publique en 5 ans. Une programmation budgétaire plus ambitieuse est nécessaire. Des aspects restent trop flous ou carrément absents : prise en charge de la difficulté scolaire, RASED, formation continue, éducation prioritaire, reconnaissance du métier enseignant... Concernant la formation des enseignants, le cadre contraint de la LRU et de la loi ESR marque aussi ce manque de rupture. Certains chantiers ont été ouverts, le SNUipp-FSU y prend toute sa place. Il portera dans le Conseil supérieur des programmes sa vision de la culture commune et pèsera pour dénoncer la double prescription programmes/socle et pour que l'on tourne définitivement le dos à un socle qui conduirait à une école à deux vitesses ou à une école du socle. Le dossier des rythmes - dont le SNUipp-FSU a dénoncé le bricolage, l'absence de concertation et pour lequel il demande la réécriture du décret - aboutit à un report de la réforme à 2014 pour une majorité d'écoles.

I- QUELLE ECOLE ?

I-1 Finalités de l'école

Le SNUipp-FSU porte l'exigence d'une école pour tous les enfants et les jeunes, qui conjugue bien apprendre et bien-être et qui prenne en compte la diversité de tous les élèves. Les élèves doivent avoir l'assurance de recevoir un enseignement et une éducation pour devenir des citoyennes et des citoyens du XXIème siècle, capables de comprendre le monde, d'exercer leur esprit critique et d'agir individuellement et collectivement, de s'insérer socialement et professionnellement, d'apprendre tout au long de leur vie. L'âge de la scolarité obligatoire doit être porté à 18 ans.

Notre système éducatif ne corrige pas les différences de résultats très largement corrélés aux écarts sociaux, il a tendance à les accentuer, ce qui est inacceptable. Cette particularité se traduit par des reculs successifs de la place de la France dans les comparaisons internationales. Les politiques mises en place ces dernières années, en tournant le dos à

l'objectif de la démocratisation et à l'ambition du « tous capables », ont encore aggravé ces inégalités.

L'école maternelle a besoin d'un nouveau souffle. École à part entière (et non pas simple préparation à l'élémentaire ou lieu de dépistage), elle doit être adaptée aux besoins spécifiques des jeunes enfants (espaces, effectifs, matériel...). Sa diversité de pratiques, de situations d'apprentissage et de vivre ensemble constitue une spécificité qui doit être renforcée pour l'acquisition des apprentissages premiers en lien avec le développement de l'enfant. Les effectifs ne doivent pas dépasser 25 élèves par classe (20 en ZEP), 15 en Petite section et Très petite section.

La scolarisation des moins de trois ans doit être redynamisée sur tout le territoire et rendue possible quand les parents en font la demande. Les moins de 3 ans doivent être comptabilisés dans la carte scolaire, l'ouverture des classes de TPS ne doit pas être conditionnée à des projets spécifiques ni profilée, les rentrées échelonnées doivent être possibles. Les enseignants, ATSEM (une par classe) et autres personnels doivent être formés aux spécificités de la

petite enfance et travailler de concert, en relation avec les familles, pour proposer un cadre favorable où les enfants puissent grandir et apprendre sereinement. Le SNUipp-FSU s'oppose aux fusions d'écoles qui fragilisent et remettent en cause l'école maternelle.

A l'école élémentaire, les élèves doivent construire sur 5 années connaissances et compétences dans le cadre de l'acquisition d'une culture commune en prenant appui sur la maîtrise de la langue, en développant leur créativité et leurs capacités à communiquer et agir. Des programmes exigeants et adaptés au développement psycho-cognitif des élèves, des effectifs ne dépassant pas 25 élèves dans chaque classe (20 en éducation prioritaire et dans les classes à plusieurs cours) sont des conditions indispensables.

Mandat d'étude « effectifs » : Baisser le nombre d'élèves par classe est une demande forte des enseignants. Le SNUipp-FSU s'engage à interroger ses mandats en confrontant les recherches et les préconisations internationales avec la consultation des enseignants des écoles, en prenant en compte l'âge des élèves, les lieux et conditions d'exercice, les configurations de classe.

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

Dans le cadre d'un véritable parcours scolaire (avec des programmes cohérents de la maternelle au lycée), les entrées en maternelle, au CP comme au collège marquent des changements de cadre, de méthodes et de pratiques nécessaires à la construction de l'enfant et de l'adolescent. Elles doivent être mieux accompagnées et permettre aux élèves de s'approprier progressivement des espaces et des temps scolaires, des modes de travail, des attentes scolaires différents. Pour cela, des échanges réguliers entre enseignants sont indispensables sans remettre en cause les statuts et spécificités de chacun, notamment entre premier et second degré. Le temps nécessaire à l'élaboration de projets communs doit être reconnu.

Les liaisons à l'entrée en maternelle, maternelle-CP et CM2-collège sont indispensables : du temps institutionnel et des formations communes doivent y être consacrés dans le cadre de l'aménagement du temps de service, avec les personnels des RASED et en lien avec les structures de la petite enfance ou les personnels de collège. Ces liaisons doivent inclure des projets librement élaborés par les équipes, sans injonction hiérarchique : d'uniques réponses d'ordre structurel ne peuvent pas être suffisantes.

I-2 Contenus et parcours scolaires

Pour le SNUipp-FSU, le socle de 2005 et les

programmes 2008 étaient l'un comme l'autre marqués par des conceptions rétrogrades et inégalitaires et ne portaient pas la même ambition pour tous les élèves. Une nouvelle définition des savoirs indispensables est nécessaire pour viser à la réussite et à la poursuite d'études pour tous. Pour le SNUipp-FSU, l'école doit doter tous les élèves d'une culture commune qui fasse sens et le permette. Pour le SNUipp-FSU qui en avait fait la demande, c'est au conseil supérieur des programmes, autorité indépendante, de définir les contours des savoirs que la nation garantit à tous, les contenus d'enseignement étant un bien culturel commun dont la déclinaison doit être ambitieuse. La loi d'orientation redéfinit le socle en un socle commun de connaissances, de compétences et de culture. Si la notion de culture est désormais intégrée, le SNUipp-FSU regrette que le terme de socle, parce qu'il est trop connoté, soit maintenu. Le SNUipp-FSU refuse un système avec deux référentiels socle/programmes qui peut conduire à un tri, notamment social, des élèves et organise une école inégalitaire. Les nouveaux programmes doivent être le seul référentiel des enseignements pour tous. Dans ce cadre le SNUipp-FSU demande la suppression du LPC. Il continuera de défendre les collègues qui ne le rempliront pas.

Les programmes de 2008, très contestés, dont le SNUipp-FSU a dénoncé dès le départ le caractère trop lourd et mécanique, doivent être abandonnés et remplacés, en assurant ambition, cohérence et progressivité. Ces nouveaux programmes, en rupture avec ceux de 2008, élaborés avec transparence, devront prendre en compte les avancées de la recherche mais impliquer également les savoirs pratiques du métier. Les enseignants doivent participer activement au bilan des programmes de 2008 et être partie prenante dans la construction des nouveaux programmes. Du temps devra être dégagé à cet effet. Les programmes du primaire doivent être clarifiés, rendus lisibles et donner toute sa place à la culture commune. Il faudra veiller à ce qu'ils donnent une place ambitieuse à tous les enseignements : certains doivent être repensés et d'autres retrouver toute leur importance notamment l'enseignement artistique et scientifique.

L'enseignement en langues régionales, notamment bilingue, doit être reconnu et développé (moyens et postes spécifiques) dans les régions concernées. La nouvelle loi de refondation de l'école devra permettre d'améliorer l'enseignement des langues régionales. Dans le cadre du bilinguisme, l'école publique doit pouvoir décliner toutes les formes d'enseignement de et en langue régionale permettant d'atteindre les objectifs de fin de cycle définis dans les textes et s'en donner les moyens. Le SNUipp-FSU rappelle sa demande de ratification par la France de la charte des langues régionales et minoritaires. L'enseignement d'une langue vivante étrangère ne doit pas se substituer à l'enseignement de la langue régionale, même en région frontalière.

Les programmes doivent être conçus comme des outils professionnels à destination des enseignants, complétés par des documents les rendant compréhensibles et accessibles à tous, aux familles notamment. Des documents d'accompagnement

doivent être élaborés et mis à disposition des équipes (en format papier pour ceux qui le demandent) afin d'apporter des éclairages didactiques et pédagogiques facilitant la mise en œuvre des programmes. Des temps institutionnels de formation facilitant leur appropriation doivent être prévus. Des temps doivent être banalisés pour permettre réflexion et consultation. Les programmes doivent être élaborés par cycles et dans le cadre de ses programmations par cycle les documents d'accompagnement doivent permettre aux équipes de construire les repères annuels nécessaires.

Les cycles sont réaffirmés dans la loi de « refondation ». En plaçant la grande section au cycle 1, l'école maternelle retrouve sa spécificité. Le SNUipp-FSU s'en félicite. Cela demandera de repenser l'entrée au cycle 2. La création, annoncée, d'un cycle CM2-6^{ème} peut remettre en cause les spécificités de l'élémentaire (le CM2 doit rester attaché à l'école primaire) et du collège et constituer une mise en place d'une école du socle et une déréglementation des statuts auxquelles le SNUipp-FSU est opposé. Si tel est le cas, le SNUipp-FSU s'opposera à l'instauration de ce cycle. Pour autant l'amélioration de cette transition nécessite la mise en œuvre d'un travail commun des équipes enseignantes des deux niveaux d'enseignement, qui doit se réaliser sur du temps institutionnel. Un travail fédéral doit être entrepris pour penser cette liaison.

Le travail par cycle et la continuité des apprentissages doivent être renforcés. Le SNUipp-FSU engagera une réflexion sur cette question pour définir les modalités pertinentes pour une mise en œuvre réelle et tenant compte des modifications nécessaires dans le découpage induit par le déplacement de la grande section.

Le gouvernement s'est engagé à rompre avec une conception d'évaluation sanction. Des évaluations plus positives au service de la réussite des élèves doivent être élaborées. Les outils de communication aux parents doivent être améliorés et du temps doit y être consacré. Evaluations du système, sur échantillons, et évaluation des élèves doivent être distinguées. Une nouvelle réflexion sur la forme et les objectifs de ces outils doit être lancée. Le SNUipp-FSU réaffirme son opposition au classement et à la mise en concurrence des écoles.

Un outil d'évaluation national, à l'usage exclusif des enseignants, est intéressant si les enseignants sont libres de l'utiliser ou pas. Nous devons interroger l'utilité d'un caractère obligatoire des évaluations à un moment dans la scolarité des élèves.

Notre système est marqué par la compétition, la réussite scolaire étant très corrélée à la hiérarchie sociale. Classement, notation et calcul de moyennes en sont des traductions qu'il faut dépasser.

Amener tous les élèves à la maîtrise des savoirs et des nouvelles compétences à construire et à développer est un vrai défi. Dans un monde en rapide évolution, l'école doit aider tous les élèves à apprendre, à penser le monde et le dire, à exercer leur esprit critique, à s'ouvrir au monde, à organiser et donner du sens aux savoirs accessibles partout et en

tous lieux, en privilégiant la transversalité. L'éducation s'inscrit dans un champ de valeurs avec des repères, permettant ainsi aux élèves de développer leurs capacités de réfléchir, d'agir, de se déterminer sur des choix de société notamment en direction des aspects environnementaux ou éthiques, s'émanciper des déterminismes sociaux (liés au genre, à l'origine...). Intégrer les nouvelles technologies aux pratiques de classe pour permettre à tous les élèves d'accéder à un usage réflexif des outils de leur temps, dans une démarche coopérative et de mutualisation, fait aussi partie des éléments de culture commune.

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

Le concept de morale laïque, mis en avant pour promouvoir les valeurs citoyennes par le ministre de l'Éducation, devrait se traduire par un « enseignement moral et civique ». Pour le SNUipp-FSU, à l'opposé d'une vision dogmatique ou d'un ordre moral, une éducation à la citoyenneté doit favoriser le respect des autres, l'apprentissage du vivre-ensemble et la construction d'un esprit critique. Elle doit s'exercer dans la vie quotidienne de l'école. Le SNUipp-FSU s'oppose à l'intitulé de morale laïque et demande que les principes de laïcité soient enseignés en éducation civique et appliqués au quotidien dans l'école. Le SNUipp-FSU demande que les formations initiale et continue promeuvent les pratiques pédagogiques permettant aux élèves d'être acteurs de la vie de leur classe et de l'école.

Des dispositifs permettant aux élèves d'être acteurs de la vie de l'école, de prendre en compte leur parole et d'organiser l'apprentissage de la vie démocratique sont à même d'y répondre : conseil de vie d'école, débats réglés, ateliers philo, heure de vie de classe ... Le SNUipp-FSU soutient les pratiques de classe coopératives.

ZOOM Rythmes

La question des rythmes n'aurait pas dû être la première entrée de la refondation de l'école. Programmes, formation, pratiques pédagogiques, travail en équipe, baisse des effectifs notamment doivent être pris en compte. Depuis 2008 la concentration sur 144 journées de 6 heures minimum, avec la mise en place de l'A.P., associées à la mise en œuvre de programmes trop

lourds, ont déstabilisé la vie des écoles, accru la fatigue des élèves et enseignants, et rendu encore plus difficile le travail d'équipe et les relations aux familles. Une réforme est nécessaire qui doit penser dans la globalité les temps de l'enfant et articuler journée, semaine et année mais aussi temps scolaires, péri et extra scolaires de qualité. La réforme des rythmes s'est faite sans les enseignants, elle ne garantit pas la réussite de tous les élèves. Elle risque de dégrader les conditions de travail des enseignants et peut entraîner une aggravation des inégalités sur les territoires. C'est pourquoi le SNUipp-FSU porte la volonté de réécriture du décret.

Cette réécriture suppose une concertation approfondie associant étroitement les enseignants. Elle doit se faire sur d'autres bases, en remettant en avant la déconnexion du temps de service des enseignants de leur temps de classe, sans abaisser celui des élèves. Une réforme des rythmes scolaires doit être guidée par les besoins des enfants et non par des intérêts économiques. Elle doit concilier réussite des élèves et amélioration des conditions de travail des enseignants.

Un cadre national doit être fixé :

- ≡ une amplitude de 5 jours distribuée sur un nombre de demi-journées compris entre 7 et 10
- ≡ respect de périodes de classe et de vacances régulières tendant vers le 7/2
- ≡ principe d'une journée de classe allégée.

Ce cadrage contient des possibilités de dérogations qui peuvent se décider au niveau local sur le nombre de jours et/ou le nombre d'heures par jour et par semaine (permettant entre autres de placer les concertations et les animations pédagogiques le mercredi matin).

Pour les enseignants travaillant à 4,5 jours, le nombre de semaines ne peut excéder 37 semaines sur l'année.

Si le partenariat établi dans les conseils d'école entre enseignants-mairie-parents peut être enrichissant, lorsqu'il y a des difficultés, le SNUipp-FSU demande que l'IEN, représentant de l'Education Nationale, serve de médiateur en défendant les bases nécessaires à une réforme assurant la réussite de tous. Les équipes qui définiront le contenu des 108 heures doivent rester maîtresses de l'organisation de ce temps. Le SNUipp-FSU sera vigilant et s'opposera à toute dérive qui viserait à une subordination des projets d'école, de l'organisation du temps scolaire et d'une partie des obligations de service des enseignants aux PEDT. Si les actions des PEDT sont prévues sur le temps scolaire ou dans les locaux scolaires elles ne peuvent être mises en œuvre qu'avec l'accord des conseils d'école.

Le SNUipp-FSU demande un bilan d'étape de la réforme des rythmes dans le courant de l'année

II- De nouvelles conditions d'exercice du métier

II-1 Un métier de plus en plus complexe

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

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

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

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

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

II-2 Un métier collectif

II-2-1 Plus de maîtres que de classes

Levier de transformation du métier, ce dispositif doit permettre de travailler autrement ou à plusieurs dans la classe, de faire varier l'effectif des groupes,

diversifier les dispositifs d'apprentissage, décloisonner, renforcer la polyvalence d'équipe, décrocher le temps élève et le temps enseignant (baisse du temps enseignant) et prendre le temps de préparer une activité plus ambitieuse, rencontrer des partenaires, travailler avec les familles, sortir de l'école en petit groupe...

Revendication forte du SNUipp-FSU, le « plus de maîtres que de classes » a été inscrit dans la loi et décliné par circulaire pour de premières mises en œuvre à la rentrée 2013 qui s'avèrent compliquées dans un contexte de carte scolaire tendu. 7 000 postes doivent y être alloués sur 5 ans. Cette programmation est très insuffisante et n'aura pas la portée de transformation du métier que le SNUipp-FSU revendique. En l'état actuel, le dispositif ne correspond pas à celui du SNUipp-FSU car il met l'accent sur la maîtrise du socle commun, la difficulté scolaire et l'acquisition des instruments fondamentaux de la connaissance. Pour le SNUipp-FSU les principaux enjeux sont de permettre de sortir de l'exercice solitaire du métier et laisser toute sa place à l'innovation, élaborer des nouveaux projets et scénarii pédagogiques en équipe, sans injonctions et pressions hiérarchiques. Il faut également outiller les équipes pour qu'elles puissent prendre du recul et évaluer leurs nouvelles pratiques, et envisager accompagnement, formation continue, recherches-action en lien avec l'université...

L'implantation de ces postes ne doit pas être proposée en lieu et place d'une ouverture de classe ou en compensation d'une fermeture. Elle ne doit pas se substituer aux aides spécialisées des personnels de RASED qui gardent toutes leurs spécificités et leur nécessité, et à tous postes spécifiques déjà existants. Elle ne pallie pas les remplacements. Ces postes ne doivent pas être des postes à profil et doivent être pérennes.

II-2-2 Travail en équipe

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

« Un maître – une classe » n'est plus le modèle exclusif de fonctionnement, notamment par la mise en place d'une polyvalence d'équipe. De même, prendre en charge la difficulté scolaire ne peut plus rester aujourd'hui du ressort exclusif de l'enseignant de la classe, mais relève de la responsabilité collective de l'équipe. De même, la vie dans l'école doit répondre à une cohérence éducative qui nécessite un travail en

équipe afin de garantir une bonne prise en charge du « vivre ensemble », que ce soit dans les relations aux familles comme dans les réponses apportées aux élèves. Les enseignants du RASED sont membres du conseil des maîtres. L'équipe pédagogique doit pouvoir s'appuyer sur une équipe pluri-professionnelle.

Travailler en équipe ne s'improvise pas, les formations initiales et continues doivent intégrer des modules d'apprentissage du travail en équipe. Le Conseil des maîtres dans un fonctionnement collégial doit voir ses prérogatives renforcées.

III- Formation initiale et continue

La réforme dite de la mastérisation, en consacrant l'abandon de la formation initiale des enseignants, a été particulièrement néfaste. L'exigence et le rôle des IUFM ont été remis en cause par leur intégration dans les universités dans le cadre contraint de la LRU, sans cadrage national, ni moyens fléchés. Dans le même temps, la formation continue a continué de se dégrader.

La loi de refondation affiche une volonté de rétablir une véritable formation professionnelle avec la création des Espe. Toutefois, la réforme mise en œuvre de façon précipitée par le ministre Peillon n'est satisfaisante ni sur la forme ni sur le fond : manque de concertation et absence de garantie de moyens de fonctionnement et de cohérence nationale de la formation, statut de l'ESPE, place des IPEMF... Le schéma proposé, s'il fait accéder un an plus tôt dans leur cursus les étudiants au statut de fonctionnaire, ne permettra pas de garantir une formation intégrée de qualité et de répondre aux exigences universitaires d'un niveau M2 : l'année de M1 se résumera de manière quasi-exclusive à l'enseignement des disciplines considérées comme fondamentales (maths, français, EPS) pour préparer le concours. L'année de M2, avec seulement un mi-temps en formation ne pourra répondre aux exigences plurielles de l'enseignement des autres champs disciplinaires, de la recherche, et d'une formation professionnelle intégrée. Le concours resserré sur 4 épreuves, ne couvre pas l'ensemble des champs disciplinaires. Il ne garantit pas la prise en compte de la polyvalence ainsi que la spécificité de la maternelle. Le SNUipp-FSU revendique une remise à plat de la réforme et des textes qui l'accompagnent, dont les projets d'arrêtés du concours, en concertation avec l'ensemble des acteurs de la formation.

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

Depuis trois ans, certaines académies n'ont pas un vivier suffisant de candidats au concours. La baisse du nombre de candidats s'explique, par la baisse du nombre de postes au concours, par l'augmentation du niveau de recrutement sans qu'une politique

volontariste d'accès aux études (pré-recrutements, bourse d'études) ne soit mise en place et par les conditions difficiles d'entrée dans le métier, d'exercice du métier et de rémunération. Par conséquent, le métier d'enseignant souffre d'un problème spécifique d'attractivité qu'il faut prendre en compte, notamment concernant les rémunérations et les carrières.

Le dispositif d'Emplois d'Avenir Professeur qui s'adresse à des étudiants d'origine modeste, ne répond aucunement à un pré-recrutement donnant droit à un meilleur statut. Une véritable reconnaissance de la nécessité de démocratiser l'accès aux métiers de l'enseignement passe par des aides financières conséquentes et un pré-recrutement sans contrepartie de travail dans les écoles.

III-1 Les contenus de formation

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

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

Ce cahier des charges doit intégrer tout au long de la formation les dimensions :

- ≡ disciplinaires (connaissances de toutes les disciplines scolaires)
- ≡ didactiques et pédagogiques (transmission des connaissances)
- ≡ de recherche (capacité à approfondir les compétences enseignantes)
- ≡ du développement de l'enfant (cognitif, psychologique, affectif)
- ≡ institutionnelles (connaissance du système éducatif, de la diversité de l'environnement social et familial, des services publics et de la fonction publique...)
- ≡ éthiques (valeurs de l'école publique, laïcité, lutte contre les discriminations)

L'accès à la recherche, aux innovations, à la connaissance des mouvements pédagogiques doit permettre de prendre en compte la diversité des situations scolaires. La polyvalence des enseignants du primaire, la spécificité de la maternelle, le travail en équipe, la connaissance des besoins éducatifs particuliers, la gestion de la relation aux familles doivent être incontournables dans la formation. Elle doit proposer des dominantes de formation.

L'articulation entre formation disciplinaire, recherche, stage et analyse des pratiques doit faire l'objet d'une attention toute particulière permettant l'interactivité et par conséquent l'enrichissement mutuel dans tous ces domaines. La formation initiale doit intégrer un tronc commun entre le 1^{er} et le 2nd degré. La prise en charge des difficultés scolaires doit découler d'une vision globale de la formation des enseignants, en formation

initiale obligatoirement et non sous forme de module optionnel. Ces formations ne se substituent pas à la spécialisation d'enseignements (options A, B, C, D, E, F, G).

III-2 Les parcours de formation

III-2-1 Démocratiser l'accès aux métiers

Pour démocratiser l'accès aux études supérieures, des systèmes d'aides (allocations d'étude, bourses sur critères sociaux, accès au logement, crèches...) permettant d'assurer l'autonomie financière et la mixité sociales à l'université sont indispensables.

Avec le triple objectif de garantir un vivier suffisant de candidats, de sécuriser le parcours des étudiants se destinant aux métiers de l'enseignement et de démocratiser l'accès au métier, le SNUIPP-FSU réclame des pré-recrutements conférant un statut d'élèves professeur. Leur rémunération doit leur permettre de poursuivre leurs études et préparer le concours sans avoir à travailler, elle doit être intégrée dans leur calcul de retraite. Ce statut doit garantir des conditions d'encadrement et de formation pour réussir le diplôme requis au concours, ainsi que le concours.

III-2-2 Concours

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

Tous les prérequis exigés doivent être abandonnés et intégrés dans la formation.

Dans les académies proposant un enseignement en langue régionale, le SNUipp-FSU demande que des places aux concours spéciaux bilingues soient garanties et que la formation des futurs enseignants de classes bilingues en langue régionale soit assurée.

Compte tenu du déficit de vivier d'étudiants, de l'éloignement géographique et du coût élevé des billets d'avion, le SNUipp demande que les écrits du CRPE de Guyane puissent également se dérouler aux Antilles et en région parisienne. Cette alternative permettrait de pourvoir l'ensemble des postes aux concours et de cesser le recours aux précaires.

III-2-3 Stage formation intégrée

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

Pour les PES, Les stages en responsabilité ne doivent pas dépasser 1/3 temps de formation incluant les temps de préparation et d'analyse de pratique.

III-2-4 Parcours de formation et recrutement

En exigeant le non-décrochage entre le 1er et le 2d degré, le SNUipp 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.

Des questions restent à approfondir, notamment la place du concours et son articulation avec le parcours de formation. Sur ce sujet, le SNUipp-FSU se donne rapidement un mandat d'étude. Dès l'année prochaine, il mettra en place un Conseil National Technique et donnera aux sections les moyens de s'appropriier les éléments du débat.

Avec le souci d'avancer dans la FSU sur ce sujet le SNUipp-FSU participera aux travaux nécessaires à l'élaboration d'un mandat fédéral, notamment sur la question des 3 voies.

III-2-5 Evaluation/validation

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

La responsabilité de l'évaluation doit être confiée à des équipes pluri catégorielles (PEMF, enseignants en ESPE, CP, maîtres de conférences...). Les PEMF ne doivent pas être tenus de faire d'évaluations certificatives vis-à-vis des stagiaires dont ils sont les tuteurs. Ils doivent se mobiliser sur les visites formatives propres à favoriser l'entrée dans le métier.

III-2-5 L'entrée dans le métier

L'entrée dans le métier doit se faire de façon progressive. Par conséquent, l'année de T1 doit consacrer la moitié du temps à la formation afin de continuer de construire des compléments didactiques et disciplinaires, et d'analyser ses pratiques avec des professeurs d'ESPE, encadrés par des maîtres formateurs et des conseillers pédagogiques. La formation initiale doit se poursuivre en T2.

Un modèle de formation intégrée doit articuler une logique d'enseignement de savoirs constitués et une logique de formation autour des pratiques. Il doit également répondre aux exigences universitaires et de recrutement. Ces exigences universitaires doivent prendre en compte tous les aspects du métier d'enseignant par un renforcement des liens entre les différentes structures.

III-3 ESPE

Les ESPE doivent être le lieu de la formation des enseignants. De fait la responsabilité de l'employeur – MEN- doit être engagée. Il doit garantir que l'ESPE soit une unité de lieu et d'organisation humaine et pédagogique de la formation. Les ESPE doivent maintenir au moins un site dans chaque département et assurer directement l'inscription des étudiants. Elles

doivent fonctionner avec des équipes pluri-catégorielles de formateurs comprenant un nombre significatif de formateurs issus du premier degré pour assurer en particulier la formation des PE. Leur budget doit être garanti et suffisant pour pouvoir assurer l'ensemble de leurs missions. Les ESPE doivent se donner un fonctionnement démocratique, avec une majorité de représentants des personnels, des usagers en formation initiale et continue et des formateurs, y compris du premier degré, dans les instances. Pour cela les ESPE doivent avoir un statut spécifique qui leur garantit une indépendance budgétaire, ce qui nécessite l'abrogation de la loi LRU. En l'état actuel, le SNUipp-FSU dénonce les conditions de mise en œuvre des ESPE.

Elles doivent assurer une formation professionnelle universitaire adossée à la recherche, qui garantisse une qualification élevée des enseignants dans tous les domaines (disciplinaire, didactique, pédagogique, éthique...). Ces écoles doivent être pleinement engagées dans une politique ambitieuse de développement de la recherche en éducation afin d'irriguer au mieux les pratiques. Elles doivent prendre toute leur part dans la formation continue.

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

Elle doit permettre de développer des compétences de réflexivité, de réactualiser ses connaissances, d'acquérir de nouvelles compétences techniques (TICE, LVE...), de s'enrichir des regards d'autres professionnels dans le cadre de formations conjointes et d'analyse de pratiques, mais aussi d'accéder à une mobilité professionnelle. Elle doit s'inscrire dans une continuité avec la formation initiale et être un lieu d'échange et de lien entre enseignants. En ce sens, elle ne peut être remplacée par de la formation à distance qui ne peut se faire que sur la base du volontariat des personnels. Elle doit s'appuyer sur le collectif, des échanges de pratiques, avec des formateurs, universitaires, maîtres formateurs et chercheurs.

Accessible à tous les enseignants, y compris spécialisés l'offre doit être diversifiée, intégrer des stages longs à même de faire évoluer les pratiques, et s'appuyer sur des ressources multiples (IFE, centres académiques, mouvements pédagogiques...) pour répondre aux besoins individuels, institutionnels mais aussi des équipes, notamment en fonction de leurs projets, sur le temps de service et sur la base du volontariat.

Elle doit permettre de développer des formations qualifiantes tout au long de la carrière.

Une formation doit être systématiquement proposée dans les écoles qui scolarisent des élèves en situation de handicap. Celle-ci ne doit pas être confondue avec les ressources disponibles sur EDUSCOL.

Le droit à la formation continue doit être effectif, ce qui nécessite :

- ≡ le développement de la brigade de formation continue dans chaque département.

- ≡ un maillage territorial de la formation continue avec la mise en place de bassins de formation
- ≡ l'obligation institutionnelle de proposer une formation continue variée répondant aux besoins des personnels, inscrite au plan académique de formation (PAF), élaboré dans le cadre des conseils de formation, dans lesquels le SNUipp-FSU doit prendre toute sa part

Les formations institutionnelles imposées (liaison CM2-6ème, direction, adaptation à des postes spécialisés,...) ne doivent pas être décomptées du volume de formation continue.

La formation continue sur temps de classe doit être complétée par le DIF qui ne doit pas se substituer à elle. Elle ne doit pas être confondue avec les animations pédagogiques.

Les formations spécialisées, particulièrement mises à mal ces dernières années, doivent être confortées en termes de contenus mais aussi de potentiel de formateurs dans des centres de formation réouverts. Le retour à une année pleine de formation, comme gage de qualité, reste une revendication. Le SNUipp doit étudier avec la profession la place de l'ensemble des formations spécialisées, du périmètre des options, dans le nouveau cadre induit par la reconnaissance à niveau master de la formation initiale des enseignants. Il est urgent d'obtenir une programmation de départs en stages de formation à hauteur des besoins, que ce soit pour les options E, G, F ou pour les options du handicap. Concernant les psychologues scolaires qui revendiquent une formation à master 2 de psychologie (niveau requis pour avoir le titre), le SNUipp demande au ministère des discussions sur l'avenir de leur recrutement et de leur formation.

III-5 Les formateurs du premier degré

Les PEMF doivent avoir les moyens d'assurer leurs missions, leur nombre doit donc être abondé pour pouvoir répondre à l'ensemble des besoins de formation. Une véritable politique de recrutement doit permettre de ne plus avoir à faire appel à des MAT pour des missions de formation. Les maîtres d'accueil temporaire (MAT) ne doivent pas se substituer aux IPEMF.

Le SNUipp-FSU revendique un réel tiers temps de décharge de classe pour permettre aux PEMF d'intervenir en formation initiale (dans le cadre des ESPE) et continue (tutorat, et autres missions de FC). Ils doivent bénéficier d'un temps spécifique dédié aux recherches pédagogiques et didactiques en lien avec des enseignants chercheurs et d'une formation de formateurs de qualité, adaptée aux besoins. Ils doivent être reconnus comme des formateurs à part entière (électeurs et éligibles au sein des conseils de l'ESPE), intégrés aux équipes pluri catégorielles de ces écoles et y prendre la place reconnue comme essentielle par les inspections générales. Les enseignants, comme dans tous les métiers, doivent aussi être formés par des pairs. Pour répondre à l'exigence d'une formation intégrée s'appuyant sur l'analyse réflexive des gestes du métier, les PEMF doivent pouvoir travailler en

équipe au sein d'écoles d'application et par le biais de réseaux de PEMF. Le nombre et l'implantation des PEMF doivent garantir un maillage du territoire en assurant une représentation de la diversité des terrains d'exercice du métier (écoles d'application dans les RAR, RRS, rural, maternelle...). Il est nécessaire que les PEMF exercent sur l'ensemble des niveaux du premier degré, y compris dans l'enseignement spécialisé. Le SNUipp-FSU revendique, pour les PEMF, à minima un tiers temps de décharge de classe voire un mi-temps en fonction des besoins.

Les missions des conseillers pédagogiques doivent être prioritairement recentrées vers les nouveaux enseignants titulaires et la formation continue, en lien avec les ESPE, ainsi que vers l'accompagnement des équipes, entre autre dans l'organisation du travail collectif et la mise en place de projets afin d'optimiser ces derniers, ceci, sans exclure l'intervention auprès des collègues qui le demandent. Leur fonction doit faire l'objet d'un nouveau texte de cadrage (texte actuel de 1996) qui les associe aux équipes pluri-catégorielles et leur permet d'intervenir en formation initiale. Leurs missions ne doivent en aucun cas devenir essentiellement administratives.

Ces fonctions doivent être rendues plus attractives. Une préparation au CAFIPEMF, formation de formateurs, doit être organisée sur le temps de service, comporter des contenus de recherche universitaire et permettre d'accéder à une certification universitaire qualifiante. Cette certification est bien une reconnaissance à exercer la fonction de formateur, c'est une richesse pour les personnels et une ressource pour les équipes. Les PAF doivent aussi intégrer des actions de formation continue à l'intention de ces personnels. La mise en œuvre d'une formation de formateurs dans l'ESPE, associée à des dispositifs de VAE, doit leur permettre d'obtenir un master professionnel validant leurs compétences et leur qualification. Les coûts de VAE et de formation universitaire ne doivent pas être à la charge des enseignants. Les enseignants des écoles doivent pouvoir postuler à des emplois de formateurs dans les ESPE sur la base de leurs certifications, diplômes universitaires et de leur expérience professionnelle : les spécificités du métier de professeur d'école nécessitent un vivier de formateurs à même d'assurer une formation en prise avec le métier. Le recrutement des formateurs du premier degré dans les ESPE doit se faire en toute transparence et équité.

IV- Une école de la réussite de tous : prévenir et dépasser les difficultés, scolariser tous les enfants

Qu'un cinquième des élèves soit réputé en difficultés importantes dès la fin du primaire doit interroger l'école sur sa capacité à prendre en compte l'ensemble des élèves dans leurs diversités et à mettre en œuvre une réelle prévention.

Les inégalités sociales, les difficultés économiques, des environnements dégradés, et les aléas de vie familiale, ont des répercussions sur la scolarité des élèves.

De par son fonctionnement, l'école peut être elle-même à l'origine des difficultés ou en aggraver

d'autres.

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

Le dispositif d'aide personnalisée, mis en place en 2008, a toujours été dénoncé par le SNUipp-FSU. Il a pris acte de sa suppression au profit des Activités Pédagogiques Complémentaires. Si elles doivent permettre une plus grande liberté pédagogique, il ne s'agit pas d'en faire une aide personnalisée déguisée. Par ailleurs, les stages de remise à niveau, également dénoncés par le SNUipp-FSU, doivent être abandonnés. En tout état de cause, ce type de dispositifs ne doit pas se substituer aux aides spécialisées.

Les troubles spécifiques des apprentissages sont de plus en plus évoqués par les familles (et les enseignants) lorsqu'un élève éprouve des difficultés et interrogent sur les risques de médicalisation de la difficulté scolaire, en lien avec une individualisation à outrance préjudiciable aux dynamiques collectives des apprentissages. L'absence de réponses disponibles propres à l'école (RASED, psychologues scolaires, formation des enseignants...) a contribué au développement de cette tendance. La réflexion sur cette problématique, de même que celle sur la distinction entre situation de handicap et grande difficulté scolaire doit se poursuivre.

Le SNUipp-FSU et la FSU portent un projet de transformation sociale qui vise à combattre ces inégalités. Cependant tout élève peut se trouver en difficulté à un moment ou à un autre de sa scolarité. L'école doit pouvoir répondre et proposer une prise en charge de ces difficultés dès leur apparition quelle que soit leur situation (situation de handicap, familles allophones, itinérantes...)

La difficulté est inhérente à l'apprentissage mais l'école doit se doter de moyens suffisants (formation, personnels, travail d'équipe...) pour permettre une pédagogie et des projets de prévention dès la maternelle en synergie avec l'ensemble des actrices (Education nationale, services sociaux, services médicaux...).

Il faut mettre un terme à la tendance à l'externalisation du traitement de la difficulté scolaire, cette dernière devant être résolue le plus possible par l'équipe pédagogique et au sein de l'école et sur le temps de classe.

Le SNUipp-FSU demande que, dans ce cadre, les RASED soient restaurés et développés afin d'être en capacité d'intervenir dans toutes les écoles et sur tout le territoire.

Face à une forte demande sociale, parentale d'aménagements pédagogiques ou de solutions

externes (orthophonie...) pour les enfants qui rencontrent des difficultés, l'école doit être en capacité de mettre en œuvre des dynamiques d'apprentissage collectif, stimulant et orientant les développements individuels et en promouvoir l'efficacité.

Le concept actuel de « besoins éducatifs particuliers » repris dans les textes officiels européens et nationaux comporte le risque de spécifier des réponses pédagogiques et/ou éducatives à certains publics (élèves intellectuellement précoces, ENAF- enfants nouvellement arrivés en France, élèves en situation de handicap...), d'y attribuer des moyens tout en laissant le traitement des difficultés des autres élèves aux enseignants seuls.

Dans le cadre d'une véritable transformation de l'école, cette notion correctement interprétée doit permettre précisément d'éviter les catégorisations et les stigmatisations, tout en développant la possibilité pour le système éducatif d'apporter des réponses à tous les élèves et à tout moment de sa scolarité.

Du fait de la crise actuelle, bon nombre de familles ne peuvent accéder aux soins.

Le SNUipp-FSU revendique pour tous les élèves une véritable politique de santé scolaire, notamment en respectant l'obligation de la visite médicale à 6 et 9 ans, mais aussi en développant la prévention et le dépistage dans tous les domaines. Ce dernier doit être effectué par les professionnels de santé qui doivent être recrutés en nombre suffisant.

Avec les professionnels de santé, les enseignants doivent pouvoir échanger et partager les informations pour le repérage et le suivi des soins mis en œuvre, dans le respect de leurs missions respectives. Des temps spécifiques doivent être dégagés pour cela.

Les politiques de santé publique en direction des enfants doivent permettre l'accès gratuit à des soins de proximité sur tout le territoire. Cela passe notamment par le développement des CMPP qui doivent garder une dimension pédagogique et éducative, avec des personnels Education Nationale.

Le SNUipp-FSU défend un autre projet pour l'école qui articule transformation des pratiques pédagogiques, aides spécialisées, projet de prévention concertés avec l'ensemble des personnels pour œuvrer à l'école de la réussite pour tous et toutes. L'organisation par cycles, la mise en place de pratiques ou d'organisations différentes devraient permettre la construction cohérente des parcours scolaires.

Le redoublement ou maintien réputé injuste socialement et inefficace n'apparaît plus aujourd'hui comme pertinent, comme réponse aux difficultés. Le supprimer totalement nécessite que les équipes disposent de solutions alternatives efficaces. Aujourd'hui le PPRE est le plus souvent une coquille vide. Pour accompagner les parcours des élèves et favoriser leur fluidité sans relégation déguisée, pour prévenir et dépasser les difficultés, les enseignants doivent pouvoir s'appuyer sur des ressources complètes (RASED, médecine scolaire...) prenant en charge la difficulté scolaire, le plus tôt possible, dans toutes ses dimensions.

Dans l'état actuel des textes, l'orientation en SEGPA fait référence à "l'allongement des cycles" à l'école primaire pour ces élèves. Ce critère est aujourd'hui ré-interrogé. En conséquence, la circulaire doit être réécrite.

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

Si, réglementairement, la situation des EGPA n'est pas modifiée par la loi d'orientation sur l'éducation, les inquiétudes des personnels restent importantes.

Le SNUipp-FSU rappelle que la SEGPA est une structure au sein du collège et ne doit pas être une variable d'ajustement de l'utilisation des DHG (dotations horaires globales) dans le contexte de l'autonomie des EPLE.

Cela nécessite des textes et des moyens spécifiques (dotation horaire identifiée et fléchée), effectifs réduits (maximum 15 élèves par division), des enseignants spécialisés, un directeur-adjoint chargé de la SEGPA spécialisé (DDEEAS) nommé à temps plein, des réunions de coordination et de synthèse (volume abondé).

La SEGPA est une structure de réussite pour les élèves en grande difficulté mais l'objectif minimal de formation initiale de niveau V impose le développement du potentiel de personnels formés, des moyens pour assurer une réelle formation pré-professionnelle (équipement, ateliers...), ainsi que la nécessité d'un véritable pilotage national.

L'orientation en EGPA en raison d'un manque de places en ULIS ou en IME, rend les conditions d'exercice du métier difficile et ne permet pas de répondre au plus près des besoins de chaque élève. Si la frontière entre les situations d'adaptation et de handicap est fluctuante et autorise des passerelles, il est impératif que l'Éducation Nationale se donne les moyens de rendre effectives les notifications de la MDPH.

Par un effet domino, cela a aussi pour conséquence de laisser sans prise en charge appropriée les élèves en grande difficulté scolaire au sein des classes ordinaires du collège.

Les CDOEA, animées par des enseignants spécialisés dont le nombre doit être augmenté, doivent avoir les moyens d'instruire et d'effectuer le suivi des dossiers. Les orientations doivent être faites en fonction des besoins et non du nombre de places.

Les SEGPA ont besoin de personnels formés et spécialisés. Le SNUipp-FSU continue de revendiquer

un abaissement horaire des obligations de service des professeurs des écoles enseignant en SEGPA et EREA (18H), ainsi que l'augmentation du départ en stage DDEEAS, l'accès aux directions d'EREA sans intégrer le corps de personnels de direction. Il poursuivra la réflexion sur l'évolution des EGPA.

Enfin, la SEGPA est une structure encore trop méconnue dans la profession, et doit faire l'objet d'une formation continue et de modules dans la formation initiale.

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

Ce qui signifie que chaque élève y a sa place, sans nier les différences et les besoins, et que les moyens appropriés

Certes, tous les besoins éducatifs particuliers ne trouvent pas obligatoirement de réponses au moyen de l'adaptation et de l'« accessibilité pédagogique » : des compensations sont parfois nécessaires mais elles ne doivent pas conduire à faire l'impasse sur les modifications indispensables de l'environnement scolaire.

En ce qui concerne l'accueil et l'inclusion des enfants nouvellement arrivés en France, le SNUipp-FSU exige la scolarisation effective de tous les enfants au sein des écoles dès la maternelle, avec la création des dispositifs nécessaires (UPE2A, ex CLIN-CRI) qui permettent de leur faire bénéficier d'un enseignement de qualité.

Ce qui implique :

- ≡ une formation à la certification FLS sur poste dans le cadre de la formation continue
- ≡ la limitation des effectifs
- ≡ le renforcement des équipes CASNAV et le développement d'antennes locales
- ≡ les moyens d'un travail en équipe avec les écoles et établissements concernés...
- ≡ des moyens provisoires pour l'accueil des élèves en cours d'année

Quand la scolarisation en milieu ordinaire ne peut être assurée, tous les enfants et les jeunes doivent bénéficier d'un enseignement de qualité avec des enseignants formés.

En ce qui concerne les enfants du voyage, le SNUipp-FSU demande la création de postes-passerelles, liés aux aires d'accueil, afin de faciliter la scolarisation et le suivi des élèves, en particulier en maternelle.

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

- ≡ la formation : formation initiale et continue, pratiques professionnelles et dispositifs

pédagogiques/didactiques adaptés, lien avec la recherche, formations spécialisées qui doivent être développées et renforcées ;

- ≡ la coopération des différents professionnels (enseignants des classes ordinaires, enseignants spécialisés et psychologues des RASED, enseignants spécialisés pour le handicap, en FLE, médiateurs du CASNAV mais aussi personnels de santé scolaire, de travail social et d'accompagnement éducatif) et la collaboration au sein d'équipes pluri professionnelles avec les partenaires concernés ;
- ≡ les conditions du travail en équipe : reconnaissance de ce temps dans les obligations de service... et moyens de remplacement pour assurer la participation aux différentes équipes (éducatives, suivi de scolarisation,...).

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

Quant aux enseignants référents, même s'ils ont été en partie revalorisés grâce à l'action du SNUipp-FSU, leur nombre reste insuffisant sur le territoire et le trop grand nombre de dossiers ne leur permet pas de dégager du temps pour le travail de liaison école, famille, association...

Leurs conditions de travail (local, ligne téléphonique, ordinateur, déplacements...) doivent être améliorées, leur nombre augmenté. Les inégalités territoriales doivent être corrigées.

De même, le nombre et la situation des référents "scolarité" dans les MDPH doivent être reconsidérés.

Le parcours des élèves en situation de handicap est encore trop marqué par des ruptures. Pour les éviter, il faut renforcer le maillage géographique des CLIS et ULIS, notamment en milieu rural, préciser et améliorer les textes plafonnant les effectifs accueillis (et notamment garantir les limitations à 12 en CLIS et 10 en ULIS dans un premier temps), assurer l'accès à une réelle formation qualifiante et professionnelle en fin de parcours scolaire (formation niveau CAP&BEP, ULIS lycée et LP...)

La présence d'AVS-co est indispensable pour faire vivre les dispositifs d'inclusion scolaire, ces personnels doivent, comme les AVS-i, bénéficier d'une véritable professionnalisation (cadre d'emploi, formation, statut...).

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

La mise en place des "Unités d'Enseignements"(UE) dans les établissements et services médico-sociaux s'est faite le plus souvent au détriment des personnels (enseignants, ex-directeurs pédagogiques) qui y exercent, et n' a pas permis le développement de la coopération avec les écoles ordinaires, ce qui laisse encore de trop nombreux élèves sans solutions adaptées, et des enseignants démunis.

Les moyens affectés dans les UE, qui ne s'opposent pas à la scolarisation en milieu ordinaire mais y participent, directement ou indirectement, doivent être développés.

Le SNUipp-FSU a obtenu, après plusieurs mois d'interpellations multiples (journée "UE", pétitions, lettres, intervention dans les instances du handicap...) l'ouverture de discussions sur les conditions de travail et de rémunération des enseignants affectés dans ces ESMS, ainsi que le réexamen de la situation des coordinateurs pédagogiques.

Le SNUipp-FSU y portera ses exigences pour permettre à ces personnels d'exercer leurs missions et de tenir compte des évolutions de ce secteur, de clarifier et conforter leur place au sein des équipes pluri-professionnelles (temps de décharge, rémunération...

L'Education Nationale doit s'assurer que les établissements et services médico-sociaux mettent à disposition des équipes pédagogiques et éducatives les moyens d'assurer la scolarité de tous les élèves, à l'école ordinaire comme au sein des Unités d'Enseignements des établissements et services, y compris en temps partagés. Ceci nécessite des moyens matériels et humains pour réaliser les accompagnements et le suivi de l'élève, une place reconnue pour la coordination pédagogique, une formation spécialisée pour tous les enseignants, une meilleure reconnaissance institutionnelle pour ces derniers, par l'Éducation Nationale comme par l'établissement spécialisé, du temps de concertation entre les différents acteurs...

Zoom RASED

Depuis 1990, les RASED ont été conçus pour prévenir les difficultés scolaires et adapter les réponses aux besoins des élèves et des écoles le plus tôt possible pour éviter que des difficultés passagères ne se cristallisent ou encore que des difficultés importantes ne s'installent de manière durable. Les interventions en lien avec les équipes des écoles visent à favoriser de meilleures relations aux apprentissages, aux savoirs et aux autres, mais aussi un mieux-être dans l'école.

Depuis plusieurs années, les RASED ont été confrontés à :

- ≡ la diminution régulière des postes, puis leur suppression massive et programmée, en 2008-2009, avec la mise en place de l'aide personnalisée

conduisant à leur quasi-disparition dans certains secteurs

≡ des remises en cause de leurs missions et de leur professionnalité par l'institution.

≡ un manque de moyens récurrents pour les frais de déplacement notamment

≡ la diminution des départs en formation

≡ la recherche par les parents mais aussi par les professionnels, y compris les enseignants, de solutions aux difficultés dans le domaine médical, voire du handicap. En ce sens ne faudrait-il pas interroger plus la notion de « troubles spécifiques des apprentissages » ?

Pourtant les RASED participent de la démocratisation de l'école, car ils ne renvoient pas aux élèves et aux familles la responsabilité de l'échec. Les RASED ont largement évolué au fil du temps pour mieux assurer leurs missions et ils continuent à le faire. Ces évolutions doivent être réfléchies et accompagnées non pas dans un but d'économie de moyens mais pour mieux répondre aux besoins et aider les écoles. Et ce, alors que le ministère a annoncé des travaux de réflexion sur l'ensemble des dispositifs d'aide dans et hors de l'école.

L'évolution des RASED annoncée par le ministère doit permettre de les rendre opérationnels dans l'aide directe et le suivi de tout élève présentant à un moment de sa scolarité un fléchissement, un décrochage, un désintérêt par rapport à l'école et aux apprentissages, et non conduire à restreindre les aides aux seuls publics "ciblés".

Pour les Rased, l'heure est à la reconstruction et au développement, afin de pouvoir à nouveau pleinement exercer leurs missions de prévention et de remédiation, à hauteur des besoins. Dès le prochain budget et en prévision des opérations de carte scolaire, il est impératif de créer les moyens de départs en stages CAPA-SH options E et G et en formation DEPS.

Les psychologues doivent pouvoir mener à bien

toutes les missions qui relèvent de leur fonction.

Les RASED participent à la promotion d'une école attentive aux demandes des équipes et des familles, c'est une part effective de leurs missions. Ils participent également de la construction d'une école bienveillante.

Il faut en parallèle, dégager des moyens en postes budgétaires nécessaires.

Quelle que soit l'évolution des missions elles doivent être centrées sur l'aide directe aux élèves, par des enseignants spécialisés E, G et psychologues scolaires dans le cadre d'un travail en réseau.

La présence d'équipes RASED complètes sur tout le territoire (avec une taille des secteurs adaptée) doit permettre de ne pas laisser les enseignants et leurs élèves seuls face aux difficultés scolaires. Ils accompagnent en effet l'ensemble des partenaires, dont la famille, dans la construction de projets d'aide. Les aides spécialisées ou les entretiens psychologiques qu'ils proposent sont gratuits et sur le temps scolaire.

Au-delà de la reconstruction des RASED, plusieurs pistes peuvent être explorées ou étudiées :

≡ augmentation du temps de rencontre et d'échanges au sein des écoles

≡ développement d'autres pratiques avec les collègues de classe ordinaire (observation du maître spécialisé en classe ordinaire et inversement, mise en place de temps de « débriefing»...)

≡ mise en place de lieux et temps d'écoute pour tous les élèves au sein d'une école pour développer une école prévenante / bienveillante

≡ temps d'accueil et de suivi des familles...

≡ regard sur le devenir des élèves pouvant s'étendre à la 6ème.

Le SNUipp-FSU se donnera en tout état de cause les moyens d'assurer une concertation auprès de l'ensemble de la profession sur les évolutions des RASED.

Partie B

V- Quelles relations entre l'école et ses partenaires ?

V-1 Relations avec les familles

L'enfant a besoin de la cohérence des différents adultes qui s'occupent de lui. Il faut instaurer un climat de confiance avec toutes les familles, notamment celles qui sont le plus éloignées de la culture de l'école. Dès l'entrée en maternelle, il faut aider tous les parents à accompagner positivement la scolarité de leur enfant. Au-delà des obligations institutionnelles (réunions d'information, transmission des résultats des

élèves, Conseils d'école...) les enseignants mettent en place de nombreux dispositifs pour améliorer les liens avec les familles (rentrées échelonnées, rencontres, accompagnement des sorties scolaires, journées portes ouvertes, fêtes des écoles, expositions de travaux d'élèves, ateliers avec des parents...). Les documents de communication avec les familles doivent être élaborés de manière à privilégier le dialogue direct. On peut pour cela s'appuyer notamment sur la charte ATD ¼ Monde.

Mettre en place une coéducation avec les familles, coopérer dans le respect des rôles de chacun, avec les familles nécessite des formations initiales et

continues en déontologie, psychologie, sociologie et relations avec les parents. Des formations mixtes avec d'autres professionnels (ATSEM, enseignants du second degré) sont également souhaitables. Accompagnement des équipes, espaces pour accueillir les familles, reconnaissance institutionnelle du temps nécessaire à ces échanges doivent être pensés.

Il faut que l'École soit un lieu privilégié de la mise en œuvre d'une vraie relation avec les familles dans le but de parler éducation. Pour cela, il faudrait prévoir des temps ou des lieux de rencontres (cafés des parents, travail avec les associations de parents d'élèves dont la FCPE, mouvements pédagogiques...)

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

La réussite scolaire, sociale, professionnelle, nécessite un bagage culturel important et diversifié, ce qui implique que l'école travaille en complémentarité avec les acteurs des autres temps éducatifs.

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

Mais, c'est à l'École que doit se construire la réussite scolaire. Seul le service public d'éducation, par son caractère, national, laïque et gratuit, est à même de proposer à chaque jeune indépendamment de son milieu d'appartenance (social, géographique, culturel...) des programmes et des modalités de scolarisation similaires. Il doit assumer toutes les compétences et contenus disciplinaires dans le cadre défini par les programmes nationaux. Mais pour cela, il doit disposer de tous les moyens nécessaires à l'ensemble de ses missions.

Le périscolaire ne doit pas faire « l'École à la place de l'École ». Les activités périscolaires, sportives, culturelles, artistiques, dispensées par la collectivité territoriale ne doivent pas se substituer aux obligations de l'Etat pour ce qui relève des contenus d'enseignements qui doivent rester sur le temps scolaire. L'école est souveraine dans ses compétences et les collectivités locales doivent assumer leurs obligations (locaux, personnel municipal).

Le SNUipp-FSU sera vigilant et s'opposera à toute dérive qui viserait à une subordination des projets d'écoles, de l'organisation des horaires scolaires et d'une partie des obligations de service des enseignants aux PEDT.

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

ce dispositif.

L'inscription du PEDT dans le code de l'éducation s'effectue dans un contexte de réécriture des lois de décentralisation avec l'inquiétude de voir de nouvelles compétences transférées aux collectivités territoriales et de voir se développer des inégalités supplémentaires. Les moyens alloués aux écoles par les communes varient déjà de 1 à 10. Afin de combattre ces inégalités et de permettre des temps éducatifs de qualité, gratuits et accessibles à tous, le SNUIPP-FSU revendique une politique publique de l'État, de soutien et de développement de ces projets, disposant d'un budget et d'un fonds de péréquation pérenne (pour remplir correctement les missions avec des personnels formés et qualifiés. Le gouvernement doit revenir sur sa décision de dégrader le taux d'encadrement et de baisser le niveau de qualification pour les activités périscolaires.

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

Si des actions du PEDT sont prévues sur le temps scolaire ou dans les locaux scolaires, elles ne peuvent être mises en œuvre qu'avec l'accord des conseils d'écoles. Pour l'élaboration des PEDT, se pose la question de l'instance décisionnelle et du mode de représentation des enseignants dans cette instance et donc de leur place dans cette élaboration et son suivi. Des bilans d'étape réguliers qui englobent l'ensemble des acteurs (enseignants, parents, associations, collectivités territoriales...) seront nécessaires dès la première année pour pouvoir se déterminer sur les questions de territoires et autres voire de la pertinence de la mise en place de ce dispositif. Le SNUipp-FSU mènera un chantier sur ce nouveau sujet. Il revendique que le CDEN soit obligatoirement consulté sur les PEDT ce qui constituerait dans un premier temps une garantie de transparence et de contrôle syndical du respect des missions des enseignants.

V-3 Les associations laïques

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

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

Les mouvements complémentaires fortement touchés par les restrictions budgétaires de ces dernières années doivent bénéficier des moyens nécessaires à leur fonctionnement (retour des MAD, financement à hauteur des besoins).

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

VI- Promouvoir les mêmes droits sur tous les territoires

La volonté de défendre l'égalité des droits sur tous les territoires (rural, ultra-marins et éducation prioritaire) nécessite l'engagement de moyens supplémentaires.

VI-1 L'éducation prioritaire

Les dispositifs éducation prioritaire ont été mis en place il y a 20 ans avec le but de donner plus à ceux qui ont moins. Ils ont vocation à être provisoire et à permettre au système éducatif d'assurer la réussite de tous les élèves.

L'éducation prioritaire a été malmenée ces dernières années, vidée de son contenu par le manque de moyens en RRS, détournée de son but par la mise en place du dispositif ECLAIR. Le SNUipp-FSU exige l'abandon de ce dispositif qui induit le profilage des postes et la contractualisation. Leur logique est en contradiction avec la politique compensatoire à l'origine de l'éducation prioritaire.

Il faut rompre avec cette logique de contractualisation et mettre à nouveau en avant une politique nationale ambitieuse d'éducation prioritaire tout en assurant le droit commun : remplacement, RASED complet, renforcement des équipes pluri-professionnelles élargies : Assistantes sociales, infirmières scolaires ...

Elle passe par :

- ≡ Une politique de la ville volontariste appuyée par une sectorisation pensée pour développer la mixité sociale.
- ≡ la révision de la carte de l'éducation prioritaire avec des critères nationaux concertés et transparents, (CSP et résultats scolaires) tenant compte des spécificités du rural et de l'urbain ;
- ≡ la réunion sous un label unique de tous les territoires relevant de cette politique. A l'intérieur de ce label, les moyens supplémentaires peuvent être renforcés pour répondre à des difficultés scolaires et sociales plus fortes encore.

Lorsque la question de la sortie du dispositif se posera, tous les indicateurs devront être interrogés. La sortie devra être progressive et concertée avec les personnels.

Les moyens supplémentaires doivent permettre :

- ≡ un abaissement significatif des effectifs (20

élèves par classe, 15 en PS et TPS),

- ≡ Le développement du travail en équipe
- ≡ la réduction significative du temps de présence devant les élèves pour permettre le travail en équipe avec les partenaires
- ≡ La généralisation du « plus de maîtres que de classes »,
- ≡ la scolarisation des moins de trois ans partout où les parents en font la demande et sa promotion volontariste,
- ≡ le retour complet des RASED et de la formation continue pour les équipes.

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

La stabilisation des équipes est un facteur déterminant dans la réussite des élèves. Cela passe par de meilleures conditions de travail, donner la possibilité de se loger plus facilement et la reconnaissance des difficultés du terrain pour améliorer l'attractivité des postes pour avoir des équipes stables et expérimentées aussi bien en termes de formation, d'effectifs par classe, que d'une bonification indiciaire liée à l'ancienneté dans le poste.

Former des formateurs et implanter des écoles d'application de manière transparente en éducation prioritaire, développer la recherche-action et les formations qui permettent d'interroger les pratiques pédagogiques efficaces auprès des publics concernés. Dans ce cadre l'aide aux équipes peut s'appuyer sur une mission de conseiller pédagogique départemental EP répondant à des besoins d'accompagnement et de formation spécifique.

La zone de recrutement des collègues peut comprendre des secteurs très différents en termes d'habitat et de population. Une école devrait pouvoir bénéficier de l'appellation Éducation Prioritaire même si son collège de rattachement n'en relève pas (et inversement).

VI-2 Le rural

L'école en milieu rural reste le service public garant de l'égalité de traitement des populations et doit être développé afin de garantir l'accès de tous aux apprentissages et à la réussite scolaire. Le service public doit répondre à certaines problématiques fortes : isolement des équipes, gestion des classes multi niveaux, prise en charge de la difficulté scolaire (quasi disparition des RASED).

Depuis 2010 les restructurations du paysage scolaire en milieu rural se sont poursuivies voir accentuées sur certains territoires. Les politiques menées ne visaient qu'à réaliser des économies d'échelles. Les nombreuses fermetures d'écoles, la volonté d'alignement des structures scolaires sur le modèle urbain génèrent des déserts scolaires ainsi que la

multiplication des transports. Les inégalités entre les territoires se sont encore accentuées : baisse de la scolarisation des moins de trois ans en maternelle, de la prise en charge des enfants en difficulté (avec la suppression des postes RASED) et des élèves en situation de handicap.

Le SNUIPP-FSU réaffirme la nécessité d'un service public d'éducation de proximité, sur tout le territoire. Une attention particulière doit être portée aux territoires ruraux, où l'école est parfois le dernier service public. Les conditions de travail doivent y être améliorées. Stabilisation des équipes, création de missions de coordinations et de conseillers pédagogiques spécifiques, sont des facteurs déterminants dans la réussite des élèves. Les moyens doivent être donnés pour le maintien d'écoles de proximité et d'équipes de RASED en nombre suffisant. Le secteur rural ne doit pas être écarté du dispositif « plus de maîtres que de classes » et de la scolarisation des moins de trois ans. Les transports doivent être gratuits. Toutes les écoles doivent pouvoir en bénéficier pour garantir l'accès aux sorties scolaires et aux activités à caractère culturel et sportif. Le logement des enseignants doit être facilité.

Tous les élèves doivent avoir accès à l'école publique. L'absence du service public d'éducation favorise l'implantation d'école privée. Pour le SNUipp-FSU, il ne peut y avoir de commune où la seule offre scolaire serait celle de l'enseignement privé.

Le recours aux fusions aboutit à la désertification scolaire dans les petites communes, où l'école reste bien souvent le seul service public. Dans les zones rurales, c'est le maintien d'un tissu scolaire structurant, le développement de la scolarisation en maternelle, le travail par cycle qui doivent être favorisés par le maintien de structures à taille humaine, l'attention portée aux conditions de vie de l'enfant (transport, cantine...).

VI-3 Égalité sur tout le territoire

L'enquête qu'a menée le SNUIPP-FSU en collaboration avec l'AMRF et l'ANDEV en septembre 2011 confirme celle que nous avons faite il y a 10 ans. Les dotations des communes envers les écoles (crédits pédagogiques, crédits d'investissement, sorties scolaires, intervenants extérieurs) traduisent la persistance d'inégalités territoriales très fortes dans notre pays. Par ailleurs, les écoles françaises sont sous équipées en matériel informatique comparativement aux pays européens les mieux dotés. Le SNUIPP-FSU rappelle son exigence d'un cahier des charges national pour l'équipement minimal des écoles et d'un fond de péréquation pour les communes déshéritées. Il prendra toutes les initiatives nécessaires pour l'obtenir. D'ores et déjà, le SNUipp-FSU se donne un mandat d'étude pour travailler au contenu de ce cahier des charges.

VI-4 Les Outre-Mer

L'état du système éducatif contrasté des Outre-Mer est

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

Le SNUIPP-FSU revendique que partout soit assurée la scolarisation des élèves de 3 ans. Les mesures qui en métropole concernent l'éducation prioritaire doivent être étendues à la quasi-totalité des territoires ultra-marins. Il est urgent que les recherches se penchent sur la question de la langue de la première scolarisation, pour des élèves qui parlent un créole, une langue régionale ou étrangère à la maison. Les langues de Mayotte (Shimaoré – Kibushi) doivent être reconnues comme langue régionale afin de les faire rentrer dans les programmes scolaires.

Les enseignants doivent être formés à l'enseignement du français langue seconde, disposer des outils du FLE et du FLS, ainsi que d'un bagage minimum en langue régionale ou locale permettant des interactions langagières en maternelle. Il faut que les jeunes de l'Outre-Mer puissent accéder au métier d'enseignant. Le nombre de postes d'enseignants de langue régionale ou locale doit être augmenté comme celui des CASNAV. Le SNUIPP-FSU demande qu'un vaste plan de formation et de titularisation soit mis en œuvre pour résorber la précarité des enseignants recrutés sur des postes vacants.

Les conditions d'apprentissages difficiles et dégradées des élèves ultra-marins se traduisent au niveau d'évaluations nationales par des résultats tout à fait inacceptables. Des actions incitatives accompagnées des moyens nécessaires doivent permettre à tous les élèves des outre-mer d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour s'engager dans la voie de la réussite de tous. Dans certains départements (Guyane et Mayotte) des constructions de locaux scolaires sont urgentes et indispensables, l'Etat doit se porter garant de leur mise en œuvre.

VII- Direction et fonctionnement de l'école : le statu quo n'est plus possible

Le fonctionnement éducatif et administratif de l'école et la fonction de directrice ou directeur d'école sont devenus, avec la multiplication des tâches afférentes, une question centrale. Les évolutions récentes au sein des écoles (l'accompagnement éducatif, les APC, la scolarisation des élèves en situation de handicap, les nouvelles demandes institutionnelles, les médiations à effectuer suite à la disparition des RASED, le développement des applications numériques,...) alourdissent encore les missions et 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.

La répartition classique des responsabilités entre état et collectivités locales s'est complexifiée au fur et à mesure qu'augmentaient les exigences d'une plus large prise en charge de l'enfant au cours de la journée, aussi bien sur le temps scolaire que périscolaire. La clarification des missions, des responsabilités et des moyens de financement est indispensable pour stopper le transfert de charges administratives actuellement assumées par d'autres personnels (AFFELNET, GEVA-sco,...) sur la direction d'école.

Le SNUIPP-FSU a mené plusieurs campagnes (enquête, FSC spécial «Direction et fonctionnement de l'école», «Halte à la surcharge») dont l'objectif était d'exiger la réouverture de ce dossier, ce que le ministère vient d'annoncer et qu'il convient maintenant de traduire dans les faits. Pour ce faire le SNUipp-FSU se donnera les moyens, dans un cadre unitaire, de mobiliser les personnels sur cette question.

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

Le modèle d'établissement public du second degré (conseil d'administration, autonomie financière, évaluation des personnels, gestion des contractuels) n'est pas adapté aux réalités du premier degré. Dans la continuité des initiatives menées contre le projet d'EPEP, le SNUipp-FSU réaffirme son opposition à toute évolution allant dans ce sens. Le fonctionnement et la structuration des écoles doivent être adaptés aux réalités territoriales. Les missions de l'école doivent aussi être clarifiées et de fait celles du directeur. Des lignes plus claires doivent être tracées entre les responsabilités incombant à l'État et aux collectivités territoriales. Une reconnaissance institutionnelle du conseil des maîtres est indispensable.

Le conseil des maîtres doit bénéficier d'une meilleure reconnaissance institutionnelle, son rôle devant être reconnu et renforcé comme seul garant des choix pédagogiques. Le SNUipp-FSU se prononce pour un renforcement de celui-ci dans le cadre d'un fonctionnement collégial et démocratique qui pourrait déboucher sur un partage des tâches au sein de l'équipe, entre adjoint et directeur, ce dernier assumant le rôle spécifique de coordinateur. Le directeur est un enseignant parmi ses pairs ce qui lui donne toute sa légitimité en conseil des maîtres.

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 tous les enseignants. Le travail en équipe indispensable n'est possible que par le maintien d'une action pédagogique pour les directeurs.

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

Le SNUipp-FSU s'oppose à un statut des directeurs d'école. Un statut n'améliorerait en rien les conditions de travail et de fonctionnement de l'école.

Le SNUipp-FSU refuse les nominations sur poste à profil. Tout en maintenant son opposition à la liste d'aptitude, il considère qu'aucune nomination ne peut être prononcée en dehors du cadre réglementaire.

Par contre, la fonction spécifique de direction d'école nécessite une meilleure reconnaissance en termes de formation, de conditions de travail et de rémunération. La direction d'école ne s'improvise pas et nécessite une formation spécifique : des compétences administratives, pédagogiques, juridiques, de relations humaines et d'animation d'équipe sont aujourd'hui nécessaires.

Lors de leur première nomination, les directrices et les directeurs 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.

Il faut alléger la charge de travail des directeurs. Chaque école doit bénéficier d'un outil informatique de qualité pour la direction. Cet outil doit faciliter le travail administratif, être utile à l'école et correspondre à des situations réelles. Les sollicitations et injonctions multiples doivent cesser. L'Éducation Nationale doit prendre en compte les tâches liées au partenariat avec les collectivités et les borner. Elle doit aussi garantir une harmonisation entre les circonscriptions.

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

Impossible de faire l'impasse sur le besoin de temps. L'amélioration du régime de décharge est incontournable quelle que soit la taille de l'école. Le SNUIPP-FSU revendique :

- ≡ 1 à 3 classes : 1/4 de décharge
- ≡ 4 à 6 classes : 1/2 de décharge
- ≡ 7 à 9 classes : 3/4 de décharge
- ≡ 10 classes et plus : décharge totale

Les CLIS doivent donner lieu à un temps supplémentaire de décharge.

Le texte prévoit que les directeurs effectueront un temps d'APC inversement proportionnel à leur temps de décharge. Pour le SNUipp-FSU cela constitue une double peine pour les petites écoles qui ne bénéficient pas ou peu de décharges de services.

VIII De « nouveaux métiers » qui émergent depuis de nombreuses années

Le dispositif des aides-éducateurs, depuis 1997 et en extinction à partir de 2003, a contribué à mettre en évidence la nécessité de créations d'emplois publics nouveaux, complémentaires des emplois

d'enseignants, dans les écoles. Depuis la rentrée 2006, des emplois de vie scolaire (EVS) ont été recrutés pour l'assistance administrative aux fonctions de direction d'école. Au fil des années, nombre de ces aides n'ont pas été renouvelées ou ont été affectées à une autre mission, l'aide à la scolarisation des élèves en situation de handicap. En parallèle, le nombre d'auxiliaires de vie scolaire (AVS), chargés de l'aide à la scolarisation des élèves en situation de handicap, a grimpé en flèche. Pour créer véritablement des « nouveaux métiers » correspondant aux besoins, il faut s'engager sur la création d'emplois statutaires relevant de la fonction publique, dans l'intérêt des élèves, des écoles et des salariés.

VIII-1 Les AVS

Le concept d'accompagnement des élèves en situation de handicap n'a cessé de se développer depuis plus de 20 ans, au point que près de 6 sur 10 de ces élèves bénéficient d'un AVS dans le premier degré. Mais cette augmentation s'est réalisée par un recours croissant à des emplois précaires (CUI). Le rapport « Blanc » de mai 2011 pointait les problèmes de manque de formation et de rupture de continuité dans l'accompagnement des enfants dus à la précarité de ces contrats. Avec les personnels concernés, les associations, le SNUIPP-FSU a mené campagne pour la professionnalisation de cette fonction. Il se félicite de la mise en place du groupe de travail de professionnalisation des accompagnants. Il y a défendu la création d'un véritable métier, dans le champ de la fonction publique, accessible aux actuels AVS quel que soit leur statut ainsi qu'à celles et ceux qui, ayant exercé cette fonction souhaiteraient l'exercer de nouveau, ce qui suppose la mise en œuvre, dès cette année, de mesures transitoires. La réflexion doit se poursuivre sur le cadre d'emploi proposé et l'extension de l'accompagnement dans le domaine de la vie

sociale (périscolaire, sport, culture...)... Par ailleurs, la forte demande d'accompagnement s'explique en partie par l'absence ou l'insuffisance des autres ressources disponibles pour les jeunes en situation de handicap dans l'école (psychologues de RASED, médecins scolaires, infirmiers) et met en lumière les besoins en temps de concertation, formation des personnels, outils pédagogiques, développement et évolution des structures du médico-social (établissements, SESSAD, CMPP, CAMSP...), etc.

L'attribution d'un AVS ne peut pas remplacer un enseignant spécialisé. La révision des effectifs à la baisse dans les classes pratiquant l'inclusion reste une dimension importante de la réponse aux besoins des élèves. Chaque élève doit pouvoir bénéficier des réponses correspondant au mieux à ses besoins. Cela ne nie aucunement les besoins spécifiques de certains élèves en personnels d'accompagnement (AVS-i) ni la légitimité de la présence de ces personnels (AVS-co) dans les dispositifs tels que les CLIS et les ULIS. Les AVS mutualisées doivent avoir un nombre d'élèves limité à accompagner. Leurs missions ne doivent pas être diluées ou saupoudrées en fonction du nombre de personnels recrutés.

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

Ces 15 dernières années ont montré que des métiers englobant des fonctions administratives et d'accompagnement d'activités étaient à créer. Le SNUipp-FSU demande la création d'emplois statutaires de la Fonction Publique. Les personnels ayant déjà exercé doivent se voir proposer des voies d'accès à ces métiers. En l'attente le SNUipp-FSU continue de tout mettre en œuvre pour défendre ces personnels précaires, améliorer leurs conditions de travail, leur formation et leur rémunération.

DES DROITS A CONQUERIR OU A RECONSTRUIRE POUR LES PERSONNELS

Plusieurs travaux confirment aujourd'hui un déclassement salarial et social. Le constat est préoccupant. Il est nécessaire d'y répondre par une revalorisation des traitements et des pensions de la fonction publique. La revalorisation des carrières des enseignants des écoles est également nécessaire.

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

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

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

I - Des enseignants reconnus et revalorisés

La question des carrières et des salaires est devenue encore plus préoccupante pour les enseignants des écoles. En plus de la perte de pouvoir d'achat (-13% depuis 2000) liée notamment au gel du point d'indice, différentes données traduisent un déclassement salarial des enseignants des écoles. La mise en place de nouveaux rythmes scolaires aura de plus des conséquences financières pour les enseignants (augmentation du trajet domicile-travail, frais de garde d'enfants...).

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

La faible part du régime indemnitaire (5,3 % chez les PE contre 21,8 % pour l'ensemble de la fonction publique) amplifie les effets de la dévaluation du point d'indice.

I-1 Vers une réelle égalité entre les hommes et les femmes

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

Le SNUIPP-FSU demande qu'à chaque niveau, et notamment dans les CAPD et CTSD, soit élaboré un rapport de situation comparée faisant également apparaître les différences au moment des départs à la retraite. Ce rapport annuel doit permettre la mise en

œuvre des mesures visant à établir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ce rapport, intégré aux différents bilans sociaux, doit être présenté au niveau de chaque CT (ministériel, académique, départemental).

Une étude approfondie des mécanismes pénalisant les femmes dans leur déroulement de carrière doit être réalisée pour apporter des solutions concrètes à ce problème. Le SNUipp-FSU demande qu'à chaque niveau l'administration présente les études et bilans statistiques nécessaires : rôle de la note, avancement à la hors classe, nature du poste occupé, incidence des interruptions liées à la naissance ou l'adoption, temps partiel...

I-2 Revaloriser les traitements de la fonction publique

Avec la FSU, le SNUipp exige une mesure générale immédiate et l'ouverture de véritables négociations sur :

- ≡ la revalorisation du point d'indice (gelé depuis le 1^{er} juillet 2010), son indexation sur les prix et des mesures de rattrapage des pertes ;
- ≡ un salaire minimum à 1600 € net ;
- ≡ la reconstruction de la grille avec en première mesure, une augmentation uniforme de 50 points ;
- ≡ des carrières linéaires déconnectées de l'évaluation et d'un pseudo mérite ;
- ≡ la revalorisation salariale des filières féminisées, bien moins rémunérées ;
- ≡ l'intégration des indemnités dans le salaire sous forme indiciaire.

I-3 Améliorer les carrières du premier degré

Lors de la création du corps des PE, l'annonce avait été faite que les carrières des PE seraient alignées sur celles du second degré. Plus de vingt ans après, les inégalités perdurent : le taux d'accès à la hors classe est beaucoup plus faible chez les PE (2%) que chez les professeurs certifiés (7%), ce qui explique en partie les différences au moment du départ en retraite où 39 % des PE sont à la hors classe contre 78% des certifiés. Seuls 7,6% des professeurs des écoles terminent leur carrière au dernier échelon de la hors classe.

38% des PE partent en retraite sans atteindre le 11^e échelon de la classe normale : cela est notamment dû à la non reconstitution de carrière des anciens instituteurs que le SNUIPP-FSU revendique toujours.

Le SNUIPP-FSU revendique :

- ≡ l'accès de tous les enseignants à l'indice 783, indice terminal du corps ;
- ≡ la transformation de la hors classe en échelons accessibles à tous dans le cadre d'une refonte globale de la grille ;
- ≡ le passage au sein de cette grille rénovée au rythme d'avancement le plus rapide pour toutes et tous, ce qui correspond à un avancement au grand choix.
- ≡ Le SNUipp-FSU demande que tous les instituteurs qui en font la demande puissent être intégrés dans le corps des PE, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui, faute de moyens.
- ≡ Le salaire des enseignants stagiaires à l'issue de leur recrutement ne doit pas être inférieur à l'indice 432, correspondant au 3^e échelon actuel, les deux premiers n'étant plus usités depuis 2010.

Le SNUipp-FSU demande des mesures d'accélération de carrière pour les enseignants partant en retraite.

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

Le ministre a annoncé une convergence des taux de promotions à la HC dans les corps enseignants. Le SNUipp-FSU prend acte de cet engagement. Il permettra ainsi à un plus grand nombre de collègues d'accéder à la HC avant leur départ en retraite. Cette convergence ne doit pas accentuer la part du mérite dans l'accès à la HC. Dans les négociations qui s'ouvriront, le SNUipp-FSU mettra en avant la refonte globale de la grille comme perspective unifiante pour tous les enseignants.

Le SNUIPP-FSU revendique la création d'une indemnité forfaitaire pour tous, reconnaissant le travail effectué au-delà des obligations de service. Elle devra être intégrée sous forme indiciaire dans le traitement et ne pourra être inférieure à l'Isoc du second degré. Sa création doit se faire sans contreparties et sans alourdissement des obligations de service des enseignants. Elle ne doit pas se substituer à la demande du SNUipp-FSU d'une indemnité forfaitaire d'équipement.

Le SNUipp recherchera, avec la FSU et dans l'unité la plus large, les mobilisations nécessaires pour obtenir une revalorisation du traitement de tous les fonctionnaires. Conjointement, il mènera une campagne sur l'amélioration des carrières enseignantes avec les autres syndicats enseignants de la fédération.

I-4 Mieux prendre en compte les missions spécifiques

Les enseignants du premier degré sont amenés à remplir des missions spécifiques ou à exercer dans des conditions particulières : direction d'école, conseillers pédagogiques, coordonnateurs pédagogiques, remplacement, enseignants spécialisés, psychologues scolaires, enseignants référents, maîtres-formateurs, enseignants en éducation prioritaire... Les rémunérations et les conditions d'exercice de ces fonctions doivent être améliorées. Ces fonctions spécifiques doivent être accessibles à l'ensemble des enseignants, ouvrir sur une formation, sans profilage du poste.

Contrairement à ce qui peut exister dans d'autres administrations, les enseignants amenés à se déplacer dans l'exercice de leur fonction utilisent leur véhicule personnel, que ce soit pour une animation pédagogique ou parce que leurs missions les amènent à utiliser fréquemment leur véhicule (CPC, PEMF, personnels des RASSED...). Le SNUIPP-FSU exige que tous ces personnels soient remboursés de l'intégralité des frais réels liés au déplacement, y compris lorsqu'ils utilisent leur véhicule personnel au sein d'une communauté urbaine ou d'une agglomération et que les transports collectifs ne sont pas adaptés au type de déplacement. Les indemnités kilométriques doivent être augmentées et les enveloppes budgétaires clairement définies et abondées à hauteur des besoins. Les modalités de remboursement doivent être facilitées et les personnels remboursés dans le mois qui suit la déclaration. Un relevé détaillé doit faire état des remboursements effectués. Actuellement, l'application Ulysse ne répond pas à cette exigence. L'ordre de mission, permanent ou provisoire, doit ouvrir droit à remboursement. Le SNUipp-FSU demande que les personnels affectés sur des missions de remplacements ou sur poste fractionné perçoivent deux indemnités distinctes : l'une fixe reconnaissant la spécificité de leur mission ; l'autre variable liée aux déplacements.

Pour le SNUIPP-FSU, une politique cohérente et lisible des rémunérations doit ainsi s'accompagner d'une remise à plat de l'ensemble des indemnités. Il est opposé à toute logique d'individualisation des rémunérations et réaffirme son attachement à une gestion collective des carrières dans le respect des principes de transparence et d'équité. Le SNUipp-FSU demande une indemnité d'éducation prioritaire identique pour tous, majorée du montant moyen de la part variable de l'indemnité ECLAIR, qui, elle, doit être supprimée.

II- Améliorer les conditions d'exercice du métier

Même si les enseignants sont attachés à leur métier, le jugent passionnant, ils ne disposent pas des moyens qui leur permettent de l'exercer dans de bonnes conditions. Les enquêtes menées par le SNUIPP-FSU ont montré à quel point le manque de temps, les effectifs dans les classes, le manque de formation pour gérer l'hétérogénéité et la prise en charge des élèves en difficulté ou en situation de handicap constituent des obstacles à l'exercice du métier. La réforme des rythmes scolaires élaborée sans l'avis des enseignants ne répond pas à leur attente et suscite inquiétude, déception ou colère, à plus forte raison là où les conditions de concertation avec parents et municipalités n'ont pas été réunies.

Pour le SNUIPP-FSU, la reconnaissance du métier passe également par la consultation des enseignants sur les réformes du système éducatif, par la prise en compte de leur expertise et de leurs propositions à fortiori quand ces réformes modifient les conditions d'exercice du métier.

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

La question de la pénibilité du métier doit être rendue visible et prise en compte.

II-1 Reprendre la main sur le travail

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

Le SNUIPP-FSU a initié un chantier travail en lien avec le CNAM et l'équipe de l'ERGAP pour permettre aux enseignants de reprendre la main sur le travail et recréer du collectif. Il est nécessaire de faire un bilan du chantier travail au moins une fois par an et d'en communiquer les résultats.

Il faut obtenir le retour à une réelle formation continue en liaison avec la recherche notamment les ESPE, et les mouvements pédagogiques ainsi que du temps institutionnel pour favoriser la réflexion sur le métier (organisation du travail, dilemmes professionnels) et le travail en équipe. Les RIS et les stages de formation syndicale participent à cette réappropriation de leur travail par les enseignants.

II-2 Améliorer la santé au travail

L'éducation nationale est un des ministères les plus mal dotés en matière de médecine de prévention, ce qui ne permet pas aux personnels d'avoir le suivi médical auquel ils ont droit. La plupart des enseignants n'auront en tout et pour tout qu'une seule visite médicale, lors de leur recrutement. Cette absence de suivi médical professionnel n'est pas sans incidence sur l'absence de reconnaissance de maladies professionnelles, rarement identifiées en tant que telles. Dans un contexte de dégradations des conditions de travail, les risques psychosociaux (RPS) se multiplient et concernent de nombreux enseignants. Ils peuvent se traduire par un mal être, une souffrance mentale ou des atteintes physiques (troubles cardio-vasculaires, troubles musculo-squelettiques, troubles de l'audition et de la voix, troubles dépressifs, maladies tropicales, accidents, suicides...). Les enseignants ne sont pas responsables de ces troubles qui découlent de l'organisation du travail.

Le droit à une visite médicale annuelle doit être respecté. Elle doit être organisée sur le temps de travail avec prise en charge du déplacement, tout comme la visite quinquennale et celle des 50 ans. L'Etat doit recruter des médecins de prévention à la hauteur des besoins (couverture de l'ensemble des territoires). L'élaboration du document unique (DU) comme celui du registre santé sécurité et celui des dangers graves et imminents doit permettre de contribuer dans chaque école au dépistage et surtout à la prévention de ces risques professionnels. C'est un outil au service de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des RPS qui ne peut constituer la seule réponse à leur prise en charge. C'est bien au niveau de l'organisation du travail qu'il faut agir. Du temps institutionnel et de la formation pour une élaboration collective doivent être attribués aux équipes et aux assistants de prévention. Le DU ne doit pas constituer une charge supplémentaire pour les directeurs/directrices d'école, ils n'en sont en aucun cas responsables.

Le SNUipp doit travailler à ce que l'administration informe les collègues de leurs droits, des objectifs du DU, de son aspect obligatoire et de ses conséquences en matière de santé. C'est à partir des risques identifiés dans le DU par chaque équipe qu'un travail d'accompagnement et de prévention pourra être mis en place. Il doit permettre également la mise en place de plans de prévention. Des actions de formations et d'information doivent permettre de faire émerger une culture de la santé au travail et de prévention des risques professionnels. Tous les personnels doivent être informés des différentes procédures et délais (saisine CHSCT, droit d'alerte et de retrait, accidents du travail, maladies professionnelles...) et des incidences sur leur carrière (rémunération). Les délais de traitement des dossiers dans les différentes instances doivent être les plus courts possible et ne doivent pas pénaliser les personnels.

Les CHSCT doivent procéder à l'analyse des conditions de travail, notamment à partir du document unique. Ils élaborent un rapport et un programme de prévention pour améliorer les conditions de travail.

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

II-3 Avec les enseignants, redéfinir et réduire le temps de travail

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

Les obligations de service hebdomadaires des enseignants du 1er degré restent les mêmes : 27h dont 24h d'enseignement avec un étalement sur 9 demi-journées sans dérogation possible. Du reste, elles ne tiennent pas compte de l'obligation d'accueillir les élèves 10 minutes avant la classe. Sur les 108 heures annualisées, 48h sont désormais forfaitisées pour les différentes rencontres et réunions, au lieu de 24 auparavant, et 36h consacrées aux APC. Le SNUipp-FSU rappelle ses revendications de réduction du temps

de service des enseignants. Il demande que les 108 heures soient mises à disposition des équipes pédagogiques qui en définiront elles-mêmes les contenus. Ce qui nécessite de revoir complètement les modalités actuelles d'organisation des APC. En aucun cas, elles ne pourront être rendues obligatoires et soumises à l'avis de l'IEN ainsi qu'aux pressions des municipalités.

Les obligations de service des enseignants du premier degré ne constituent qu'une partie du travail réel. La réduction du temps de travail des enseignants nécessite de rompre avec la logique « un maître, une classe ». Cela permettra de déconnecter le temps élève du temps enseignant.

La question du temps des élèves et du temps des enseignants doit être débattue avec la profession. Le SNUipp-FSU s'engage à mener rapidement une campagne sur cette question afin de permettre une réflexion et une réelle appropriation de cette problématique par les enseignants.

Notre mandat de 18h+3h est plus que jamais d'actualité avec une étape à 24h (21+3) et ne pourra se mettre en place qu'avec un dispositif généralisé de plus de maîtres que de classes pour aller vers des maîtres supplémentaires dans chaque école, en fonction du nombre de classes.

Les obligations de service des enseignants qui exercent des missions hors la classe et/ou qui ne sont pas affectés dans des écoles doivent être mieux définies. Les pressions inacceptables qu'ils subissent doivent cesser. Leur situation doit être définie en obligations hebdomadaires de services qui ne peuvent excéder celle des enseignants affectés en classe.

II-4 Investir l'action sociale

Alors que l'enveloppe budgétaire qui lui est dédiée diminue, l'action sociale est de plus en plus sollicitée pour répondre à la dégradation des conditions de vie et des revenus des agents qui ne disposent plus que de ce biais pour les aider à faire face à des situations difficiles. L'action sociale doit être un droit de tous les personnels leur permettant d'améliorer, de manière collective, leurs conditions de vie personnelles et familiales (culture, logement, petite enfance, restauration, vacances...) Distincte de la rémunération, elle ne doit pas être instrumentalisée comme outil de GRH.

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

- du logement dans une profession qui n'est plus logée ni indemnisée, avec un maillage territorial sans comparaison dans la fonction publique et des effectifs importants de jeunes collègues dans les zones urbaines, où la tension locative est très forte, ou à l'opposé dans des zones très isolées. Une meilleure exploitation du contingent fonctionnaire du logement social doit se conjuguer avec des mesures complémentaires.
- de la garde d'enfants dans une profession massivement féminisée, régulièrement rajeunie et une distinction croissante entre temps scolaire et obligations de service ;

- de la restauration et du financement de l'aide aux repas des enseignants des écoles ;
- de l'amélioration de l'aide au maintien à domicile des retraités ;
- de l'aide à l'accès aux loisirs, aux vacances et à la culture pour tous les personnels, ainsi que leur famille.

Le développement et la rénovation de l'action sociale passent par l'inscription d'un droit à l'action sociale et de l'obligation de l'employeur dans le statut, par l'affectation d'une enveloppe calculée sur 3% de la masse des salaires et des pensions, par une politique ambitieuse et une information accessible et systématique par l'employeur en direction des personnels actifs et retraités et par l'augmentation des moyens humains pour la mise en œuvre de l'action sociale.

La rénovation des instances de l'action sociale ouvre un champ nouveau d'action syndicale. Le SNUipp-FSU défend l'échelon départemental de proximité qu'est la CDAS. Le rôle des délégués du personnel est renforcé, y compris pour le suivi des crédits. La question d'une gestion directe, sortant du cadre consultatif, est posée par certains. Le SNUipp-FSU doit se saisir du débat sur l'évolution des structures de l'action sociale.

Le SNUipp-FSU doit investir ce champ, former des délégués du personnel et revendiquer du temps afin qu'ils puissent pleinement siéger dans toutes les commissions d'actions sociales ministérielles (CDAS, CAAS, CNAS) et interministérielles (SRIAS, CIAS).

L'information syndicale des personnels sur l'action sociale (droits actuels et revendications du SNUipp-FSU) doit être développée de manière multiforme et régulière : stages, forums, 4 pages, rubrique FSC et sites....

ZOOM : L'enjeu des CHSCT

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

L'employeur par délégation qu'est le DASEN est responsable de la santé et de la sécurité des salariés. La mention « conditions de travail » ajoute une compétence majeure qui porte aussi bien sur l'organisation du travail (charge, rythme, pénibilité) que sur l'environnement physique du travail (bruit, température, poussière...), le temps et les horaires de travail, l'aménagement des postes de travail ou l'impact des nouvelles technologies sur les conditions de travail telles que le numérique ou la réforme des rythmes scolaires.

Le CHSCT doit être consulté sur tout projet d'aménagement modifiant les conditions de santé, de sécurité et de travail. Cela peut aller d'un

déménagement ou de la construction d'une école à une fusion d'écoles ou même à une réforme globale.

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

Le CHSCT réalise des enquêtes, mène des visites de sites, analyse les risques afin de proposer des actions de prévention. Ces nouvelles compétences nécessitent de la part des élus en CHSCT un gros investissement militant, une réactivité forte, un lien entre les sections locales des syndicats et leurs instances et un travail d'équipe dans un cadre fédéral entre les militants FSU des CHSCT. Des moyens matériels (informatique, téléphone...) et humains (décharges fonctionnelles) doivent être accordés dans un cadre national aux représentants du personnel qui y siègent et notamment aux secrétaires des CHSCT. Les assistants de prévention recrutés sur tout le territoire qui sont des acteurs importants dans la mise en place d'une politique de prévention des risques doivent être volontaires pour exercer leurs missions, avoir des décharges et une formation spécifiques. Tout doit être mis en œuvre pour permettre aux membres des CHSCT d'avoir accès à l'information et de voir leur avis pris en compte pour jouer pleinement leur rôle sans aucune entrave.

III- Pour une autre évaluation des enseignants

L'évaluation, sous la forme d'une inspection individuelle sanctionnée par une note, est un dispositif inefficace et infantilisant. Cette évaluation, insuffisamment respectueuse des personnels, génère des inégalités, peut conduire à démobiliser les enseignants, voire à créer de la souffrance. Ce dispositif doit être abandonné. Les procédures de contestation du rapport d'inspection doivent être reconnues et améliorées.

Pour le SNUIPP-FSU, l'évaluation doit :

- être dissociée de l'avancement et de toute forme de rémunération au mérite ;
- porter sur les actions mises en œuvre par les personnels et les équipes ;
- s'appuyer sur l'observation des pratiques professionnelles ;
- se baser sur une analyse objective des pratiques professionnelles ;
- s'articuler et déboucher sur des actions de formation continue, d'appui des CPC, pour permettre une analyse et une meilleure maîtrise des pratiques ;
- obéir à des principes déontologiques respectueux des personnes et de leurs droits ;
- participer à une valorisation du travail et conduire à une meilleure réussite des élèves.

Elle ne doit pas :

- être basée sur la performance des élèves
- conduire à des préparations chronophages.

Les évaluations d'école doivent se faire à l'instigation des équipes pédagogiques.

Il est nécessaire d'engager avec la profession une réflexion sur de nouvelles modalités d'évaluation, déconnectées de l'évolution de carrière et répondant aux

exigences d'une école démocratisée dans laquelle les enseignants travaillent en équipe.

IV- Pour une gestion respectueuse des personnes et des droits

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

La gestion individuelle des carrières passe par l'amélioration du fonctionnement des commissions paritaires et un renforcement du rôle des élus 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.

IV-1 Le temps partiel

Le droit au temps partiel fait encore trop souvent l'objet de restrictions : refus d'exercer à temps partiel sur certains types de postes ou de fonctions ou lorsque le temps partiel est sur autorisation, rejet de certaines quotités (80% notamment) ce qui aboutit à des choix contraints. Le SNUIPP-FSU exige que tous les enseignants puissent travailler à temps partiel sur une quotité choisie. Les nouvelles modalités d'organisation de la semaine scolaire risquent d'en restreindre encore plus l'accès et de rendre plus complexes l'organisation des compléments de service.

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

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

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

IV-2 Les droits familiaux

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

Le congé parental dure 3 ans et bénéficie à 96% aux femmes. Le SNUIPP-FSU revendique que ce congé puisse s'arrêter à la date choisie.

Il étudiera les conditions dans lesquelles il peut être partagé entre les 2 parents ou fractionné.

IV-3 Le droit à mutation

Que cela soit dans un cadre national ou départemental, le droit à mutation doit être garanti et rendu effectif pour 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. Une attention particulière doit être apportée à la situation de nos collègues des DOM.

Le SNUIPP-FSU rappelle son attachement à des critères collectifs, connus de tous, permettant la transparence et l'équité dans l'affectation des enseignants. Pour cela, il est nécessaire de réécrire la circulaire ministérielle du mouvement.

Il s'oppose aux postes à profil qui se multiplient et aux vœux contraints, géographiques ou non, qui peuvent entraîner une affectation à titre définitif non choisie.

IV-4 Rendre attractives les écoles sur tout le territoire

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

La stabilisation des équipes pédagogiques dans ces écoles passe tout d'abord par une amélioration des conditions d'exercices, ce qui nécessite des dotations spécifiques aux écoles et aux collectivités. Dans certaines situations, clairement identifiées, cela peut passer par une politique d'accès facilité au logement, des bonifications permettant une mobilité ultérieure, des pré-recrutements ciblés sur ces territoires, des majorations/bonifications indiciaires ou des accélérations de carrière...

IV-5 Mobilité fonctionnelle, secondes carrières

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

Ce droit passe par :

- la reconstruction d'un dispositif « seconde carrière » offrant de réelles possibilités dans les trois versants de la fonction publique.
- le rétablissement des congés mobilité.
- un droit individuel à la formation (DIF) effectif pour tous les collègues. Une information et un bilan régulier doivent être faits en concertation avec les élus du personnel.
- la reconnaissance des acquis de l'expérience : bilans de compétences, VAE, VAP... accessibles et financés par l'éducation nationale
- la formation continue et les formations spécialisées
- les congés de formation professionnelle, où le projet personnel de l'agent doit être respecté, sans contreparties financières
- des possibilités réelles de détachement ou de disponibilité

Ces dispositifs et actions de formation doivent être abondés, financés sur des fonds propres et leur visibilité doit être accrue.

Les postes de remplacement nécessaires, pourvus par des enseignants titulaires et formés, doivent être budgétés à hauteur des besoins.

Le dispositif « entretien de carrière » tel qu'il existait doit être remplacé par un entretien pour faire le point sur les évolutions professionnelles, effectué à la demande des

personnels, assuré par un organisme indépendant, compétent et public.

IV-7 Postes adaptés – reclassement – handicap

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

Le SNUipp-FSU revendique le respect de la loi pour que les collègues en situation de handicap ou de maladie puissent avoir accès à des allègements de service et à des aménagements du poste de travail, sans que ces dispositions soient remises en cause d'une année sur l'autre pour des motifs budgétaires. Les personnels, en situation de handicap ou en difficulté de santé, doivent être clairement informés des dispositifs auxquels ils ont droits.

IV-8 Aménager les fins de carrière

Avec l'allongement de la durée d'assurance, la question de l'aménagement des fins de carrière est une question cruciale pour nombre de collègues. L'enquête 2009 du « carrefour santé social » mettait en évidence le besoin de mesures dans un souci de prévention. Le SNUIPP-FSU demande l'établissement d'une véritable CPA sur une quotité de temps de travail choisie avec possibilité d'un mi-temps rémunéré à 80 %. La possibilité de continuer à travailler sur d'autres fonctions que celles d'enseignants doit être envisagée dans ce cadre.

V- Retraite : une reconquête syndicale nécessaire

La commission pour l'avenir des retraites vient de faire connaître ses propositions pour réformer le système des retraites. Son rapport constitue une véritable « boîte à outils » de régressions sociales. Une nouvelle fois, les mesures reposent sur les seuls actifs et retraités. Le rapport fait l'impasse sur d'autres sources de financement possibles. De même, il fait l'impasse sur les inégalités persistantes entre les hommes et les femmes. Une nouvelle fois les fonctionnaires sont désignés du doigt, alors même que le rapport constate qu'il n'y a pas d'inégalités entre les salariés du privé et ceux de la fonction publique puisque les taux de remplacement sont similaires. Le mécanisme d'indexation des salaires et de revalorisation des pensions qui est proposé constitue une machine à fabriquer des petites retraites. Le passage aux 10 meilleures années avec intégration partielle du régime indemnitaire feraient des professeurs des écoles les principaux perdants de cette réforme. En effet, ils attendent souvent longtemps une promotion en fin de carrière et perçoivent de faibles indemnités.

Pour le SNUipp ces mesures sont inacceptables. Elles vont à contre-sens de celles à prendre pour garantir des retraites de haut niveau et en finir avec l'austérité. Il s'opposera de même à tout allongement de la durée d'assurance qui ne peut conduire qu'à réduire le niveau des pensions et creuser de nouvelles inégalités.

A l'inverse de ces logiques régressives, le SNUipp avec la FSU considère qu'on ne peut pas assurer la pérennité de notre système de retraite si on ne revoit pas son financement. Celui-ci est avant tout fragilisé par le chômage, le sous-emploi et la sous-rémunération du travail. La retraite est un droit salarial et social, fruit d'une conquête syndicale. C'est aussi un élément clé de la

solidarité entre les générations. Pour garantir à toutes et à tous un système solidaire de haut niveau il faut accroître les ressources des régimes de retraite en répartissant autrement les richesses : la hausse des cotisations, l'élargissement de l'assiette des cotisations, la remise à plat des exonérations, la taxation des revenus financiers et du patrimoine et la lutte contre l'évasion fiscale sont quelques-uns des moyens pour y parvenir.

Les précédentes réformes ont mis à mal notre système de retraite par répartition. L'allongement de la durée de cotisation et le recul de l'âge de départ conduisent à une diminution du montant des pensions et à un recul du niveau de vie des retraités. Ces réformes ont entamé la confiance des Français, et plus particulièrement des plus jeunes, dans la capacité à financer durablement les retraites. Il faut rompre avec ces choix. Les évolutions de la norme salariale et des parcours professionnels : participation plus active des femmes, élévation des niveaux de formation, dégradation des conditions de travail, périodes de précarité et de chômage, carrières morcelées, difficultés d'insertion... doivent être pris en compte. Comment un jeune qui peine à trouver un premier emploi peut-il croire qu'il lui suffira de travailler plus longtemps pour obtenir un niveau de pension satisfaisant ?

Nos collègues sont confrontés au même type d'interrogation. Ils entrent plus tard dans la carrière et les conditions d'exercice du métier rendent délicate la question des fins de carrière. Il s'agit pour eux, comme pour l'ensemble des salariés, de reconstruire des droits à pension qui offrent la garantie d'un niveau de vie satisfaisant au moment du départ.

V-1 Garantir un haut niveau de retraite pour tous

Les dernières réformes ont conduit à une baisse des taux de remplacement. Les enseignants du premier degré sont, parmi les fonctionnaires de l'Etat, ceux qui subissent le plus la décote. Certains enseignants ont été affiliés à un autre régime, souvent le régime général, pour des périodes assez courtes. Pourtant, les règles de liquidation sont extrêmement défavorables à ce type de polypensionnés.

Le SNUIPP-FSU avec la FSU considère que les droits à la retraite doivent permettre à tous les salariés, du public ou du privé, de partir à 60 ans (ou avant 60 pour tenir compte de la pénibilité), avec une pension représentant 75% des derniers ou des meilleurs salaires. Pour le SNUipp et la FSU, alors que de nouvelles menaces planent sur les retraites, il est essentiel de défendre ces objectifs communs à l'ensemble des salariés : 60 ans, taux de remplacement de 75%, minimum garanti. En l'absence de droits nouveaux, la référence de 37,5 annuités est incontournable.

Atteindre ces objectifs nécessite toutefois de prendre en compte la spécificité de chaque régime de retraite. Le régime des fonctionnaires est un régime intégré, constitué d'un seul bloc, qui repose sur l'idée d'une continuité entre traitement et pension. Le calcul de la pension sur les six derniers mois est incontournable. C'est pourquoi, le SNUipp avec la FSU revendique le maintien du code des pensions dans la fonction publique. De même, il revendique la budgétisation des pensions des fonctionnaires de l'État.

V-2 Des droits à reconquérir ou à construire

Garantir à toutes et à tous un haut niveau de retraite nécessite de revenir sur les précédentes réformes et de construire de nouveaux droits.

C'est pourquoi, entre autres, le SNUIPP avec la FSU revendique :

- la suppression des décotes ;
- la prise en compte des années d'études, des périodes de précarité et de recherche d'emploi dans le calcul des droits à pension ;
- la validation de tous les services de stage pour le calcul de la pension civile ;
- la possibilité de valider des services de non-titulaire ;
- le rétablissement des bonifications pour enfants ;
- la restauration d'une cessation progressive d'activité accessible, permettant, à un âge donné, de réduire son activité tout en maintenant ses droits à pension ;

Les enseignants des écoles doivent pouvoir partir à la date exacte d'ouverture des droits.

Le SNUipp-FSU demande que la situation des polypensionnés pénalisés par les règles actuelles soit revue.

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

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

Reconnaître les retraités comme citoyens à part entière implique de leur garantir un niveau de vie équivalent à celui des actifs en leur permettant d'exercer une pleine citoyenneté.

Les retraités ne sont pas riches, bien au contraire. Ils ont été victimes de pertes de pouvoir d'achat, particulièrement dans la fonction publique. Le SNUipp avec la FSU rejette les pistes envisagées par la commission présidée par Yannick Moreau qui visent à augmenter les prélèvements sur les retraités : passage de la CSG de 6,6% à 7,5%, suppression de l'abattement des 10%, imposition de la majoration de pension pour les parents de 3 enfants... De telles mesures constitueraient une atteinte au pouvoir d'achat des retraités et pèseraient in fine sur les possibilités de reprise économique.

Le SNUIPP-FSU dénonce les campagnes réactionnaires en cours : celles opposant les générations et présentant les retraités comme des privilégiés dont le but est de réduire les droits des retraités actuels et futurs. La revalorisation des pensions sur les prix est insatisfaisante. La FSU s'oppose aux projets actuels de gel, de désindexation totale ou partielle des pensions sur les prix et revendique un rattrapage du pouvoir d'achat.

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

Il revendique l'amélioration du pouvoir d'achat des pensions avec des mesures spécifiques pour les plus modestes et, pour le régime général, une pension minimum brute fixée au niveau du SMIC brut pour une

carrière complète de 37,5 annuités. Sans attendre l'extinction définitive du corps, des mesures d'assimilation doivent être prises en faveur des instituteurs partis à la retraite sans avoir été intégrés.

Nombreuses sont les revendications qui trouveront satisfaction dans le cadre d'une dynamisation des services publics : accès de tous à des soins de qualité, création d'un service public d'accompagnement à domicile avec un personnel formé et rémunéré correctement, développement des établissements d'accueil avec suffisamment de personnels...

Le SNUIPP-FSU rejette le prélèvement de 0,3 % sur les pensions des retraités assujettis à la CSG à 6, 6% : le droit universel à la compensation de la perte d'autonomie doit relever de la solidarité nationale et non de logiques assurantielles. Ce droit doit être garanti à tout âge de la vie, quelle qu'en soit l'origine (vieillesse, handicap, accident de la vie) dans le cadre des branches existantes de la sécurité sociale et s'inscrire dans une démarche de service public.

VI- Refuser la précarité dans les écoles

Il existe plusieurs dizaines de milliers d'emplois précaires dans l'Éducation Nationale. Le SNUipp-FSU s'oppose à toutes formes de contrats précaires. Ces personnels doivent être intégrés à la Fonction Publique selon des modalités à définir.

VI-1 Les CUI-CAE

L'éducation nationale compte plus de 30 000 emplois aidés, embauchés en contrats unique d'insertion, essentiellement dans le premier degré et affectés principalement à l'accompagnement des élèves en situation de handicap (AVS). L'école conçue comme un lieu d'insertion professionnelle, dans le cadre des politiques de l'emploi, sans dispositif de formation préalable et d'accompagnement, génère une souffrance pour les personnes non préparées et non formées aux missions que l'on attend d'elles.

Actuellement, le renouvellement de ces personnels se fait toujours dans des conditions indignes, voire ne se fait pas du tout alors que leur contrat initial peut être prolongé. Les conditions de travail des personnels embauchés en CUI-CAE n'ont cessé de se dégrader avec des contrats réduits de 36 à 24 mois et passant de 26 heures à 20 heures hebdomadaires, rémunération aléatoire durant les vacances scolaires...

Le SNUipp-FSU poursuivra son action de mobilisation en proposant des outils, des actions, des réunions d'informations... pour accompagner ces personnels. Il s'appuiera sur ces initiatives pour construire une initiative nationale en recherchant l'unité syndicale la plus large. Cette nécessaire mobilisation s'inscrit dans une lutte contre la précarité qui concerne toute la fonction publique.

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

victoire auprès des tribunaux, les indemnités et dommages et intérêts s'élèvent en moyenne à des sommes avoisinant les 10 000 euros.

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

Le SNUIPP-FSU poursuivra son action et son interpellation auprès du ministère pour que ces personnels obtiennent réparation et que le ministère cesse de faire appel des décisions judiciaires.

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

VI-2 Les AED

Près de 15 000 assistants d'éducation (AED) chargés de mission AVS exercent dans les écoles. Malgré un statut public plus favorable que les emplois aidés, ils sont soumis à un temps partiel imposé et à un emploi du temps morcelé, des renouvellements de contrats pas systématiques et une durée limitée au maximum à 6 ans. Le SNUIPP-FSU poursuivra sa défense au quotidien des droits des AED (cf. thème 1-B pour la professionnalisation des AVS), notamment à travers les CCP.

VI-3 Pour une reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise

Dans le cadre de la professionnalisation du métier d'AVS et sans exclure des mesures transitoires, le SNUIPP-FSU demande que les CUI-CAE et AED puissent accéder à une validation des acquis de l'expérience professionnelle (sorte de VAE), adaptée à la durée d'exercice et prise en charge financièrement par l'éducation nationale, leur permettant de prendre en compte leur expérience professionnelle auprès d'enfants handicapés.

VI-4 Les enseignants non titulaires

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

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

Dans le cadre de la loi de 2012, plusieurs dizaines de contractuels éligibles à une titularisation ont été recensés dans le 1er degré. Le SNUIPP-FSU a exigé et obtenu un examen pour ce faire plutôt que le concours initialement prévu. Il se montrera vigilant afin que tous les non-titulaires éligibles soient effectivement titularisés. En

parallèle, il exige un plan de titularisation par liste d'aptitude ou concours réservés pour les autres personnels non-titulaires exclus du champ d'application de la loi de 2012.

VII- Priorité à l'éducation, à l'étranger aussi !

Le réseau d'établissements français à l'étranger (AEFE, Mission laïque, écoles homologuées...) scolarise plus de 300 000 élèves dans 130 pays du monde. Près de 500 établissements d'enseignement français sont implantés hors de nos frontières.

La moitié des enseignants du premier degré exerçant à l'étranger sont titulaires de l'Education nationale et 4000 d'entre eux sont en position de détachement.

Principal opérateur, l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (établissement public), scolarise 180.000 élèves (dont la moitié de Français) dans les 230 établissements de son réseau, et embauche environ 2500 enseignants détachés dans le premier degré.

Le budget de l'AEFE s'élève à plus d'un milliard d'euros, dont 430 M€ au titre de la subvention de l'Etat. Avec des frais de scolarité en hausse exponentielle, les familles, dont le budget n'est pas extensible, constituent la principale ressource de l'opérateur public à l'étranger.

Etranglée par le gel de la dotation budgétaire et des postes de détachés, l'AEFE ne dispose plus de moyens suffisants d'assurer ses missions de service public d'éducation hors de nos frontières pour faire face à l'accroissement du réseau (5000 élèves de plus chaque année).

Le désengagement de l'Etat vis à vis de l'AEFE a des conséquences néfastes pour les personnels comme pour l'avenir du réseau :

- la précarité pour les personnels ;
- 600 titulaires en poste à l'AEFE travaillent actuellement sous contrat local sans possibilité de détachement, faute de supports budgétaires ;
- le système d'indemnité des personnels résidents est mis à mal ;
- les conditions d'emploi des non titulaires se dégradent et l'accès à la titularisation devient impossible : les places au second concours interne ne leur sont offertes que dans les départements déficitaires et ils n'entrent pas dans le champ d'application de la loi Sauvadet de réduction de la précarité dans la fonction publique ;
- l'exercice du droit syndical et les droits des personnels sont de plus en plus souvent remis en question ;
- la hausse exponentielle des frais de scolarité pour les familles ;
- la récupération du réseau par des opérateurs privés (établissements homologués ou Mission laïque française).

La réflexion sur l'avenir du réseau d'enseignement français à l'étranger, voulue par la ministre des Français établis hors de France, s'est tenue en mai 2013. Force est de constater que le gouvernement actuel ne semble pas du tout vouloir infléchir à l'étranger la politique engagée par le gouvernement précédent, délibérément orientée sur le verrouillage budgétaire de l'opérateur public et le développement de réseaux privés, à travers la recherche de solutions alternatives à l'enseignement homologué et au financement public du réseau.

Le SNUipp national interviendra :

- auprès du ministère du budget pour augmenter la dotation budgétaire et la dotation en postes de détachés à l'AEFE ;
- auprès du ministère de la fonction publique afin de faire appliquer la loi Sauvadet sur la résorption de la précarité dans les établissements à l'étranger. L'accès à la titularisation des contractuels locaux du réseau AEFE doit être facilité ;
- et auprès du ministère de l'éducation nationale afin d'ouvrir des places au second concours interne et de maintenir l'accès aux épreuves au niveau de la licence pour les recrutés locaux.

Le SNUipp HDF continuera de porter, auprès des acteurs de la communauté éducative à l'étranger, les valeurs d'une vraie politique de service public d'enseignement hors de nos frontières au bénéfice des élèves, et continuera de s'opposer à la dégradation du statut des personnels, et à toute forme de privatisation du réseau.

VIII- Les PEGC

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

On dénombre 3668 PEGC en activité au 1er octobre 2012, dont 0,52% en classe normale, 8,98% en hors-classe et 91,5% en classe exceptionnelle. Cependant, l'accès tardif à la classe exceptionnelle n'a permis qu'à 1,19% de l'ensemble des PEGC de parvenir à l'indice terminal du 5ème échelon. En 2012, seuls 6,72% des PEGC ont terminé leurs carrières à l'indice terminal 783 contre 57,4 % des certifiés.

L'extinction de la classe normale devait être réalisée à la rentrée 2004 par l'accès de tous à la hors-classe ; c'était l'engagement pris par le ministère en janvier 2002. Aujourd'hui, il reste 19 PEGC classe normale. Cette situation est consécutive au maintien systématique « d'avis défavorables » de la part de recteurs. Ce n'est pas tolérable. Le ministère doit prendre ses responsabilités. Force est aussi de constater qu'il reste aujourd'hui 293 PEGC hors classe. L'extinction de la hors classe, objectif affiché en 2007 par le ministère pour la rentrée 2009, doit maintenant se concrétiser. Ce qui signifie l'application d'un ratio promu/promouvables de 100% conjuguée à l'abandon des avis défavorables répétés des hiérarchies locales afin de garantir réellement à chaque PEGC l'accès à la classe exceptionnelle.

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

La question de l'aménagement des fins de carrière est une question cruciale pour des corps académiques dont la moyenne d'âge est de plus de 57 ans. L'enquête 2009 du « carrefour santé social » mettait en évidence le

besoin de mesures dans un souci de prévention. Le SNUIPP-FSU demande le rétablissement d'une véritable CPA sur une quotité de temps de travail choisie pour les PEGC avec possibilité d'un mi-temps rémunéré à 80 %. La possibilité de continuer à travailler dans les collèges sur d'autres fonctions que celles d'enseignants doit être envisagée dans ce cadre.

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

QUEL SYNDICALISME POUR TRANSFORMER L'ÉCOLE ET LA SOCIÉTÉ, CONQUÉRIR DE NOUVEAUX DROITS ?

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. 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. Ces dernières années, les droits syndicaux ont été mis à mal (RIS, stages, SMA...) et nécessitent des reconquêtes immédiates. Le renouvellement des équipes militantes et leur féminisation restent des objectifs majeurs. Cela passe par une syndicalisation forte et une formation de tous les militants.

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 indifférents 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- Développer un syndicalisme à vocation majoritaire

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

I-1 Agir, rassembler pour peser et obtenir des avancées

Cette démarche implique qu'à tous les niveaux, nous ayons le souci permanent d'associer le plus grand nombre de collègues à nos analyses et à nos décisions construites en cohérence avec l'orientation de nos mandats élaborés dans nos instances. La participation aux réunions d'information syndicale a sérieusement chuté ces dernières années, parfois depuis la suppression du samedi matin, ailleurs à cause de la limitation du droit. Il faut aussi interroger l'évolution du rapport entre les salariés et le syndicalisme, notamment dans notre champ de syndicalisation. Les diverses motivations des collègues qui participent aux RIS, aux stages, aux AG sont à prendre en compte. Ces réunions permettant des échanges plus collectifs sont nécessaires pour rester au plus près des préoccupations des collègues. L'organisation de stages nationaux décentralisés doit y contribuer.

Des outils permettant, par échantillon, de nous informer rapidement sur l'état d'esprit de la profession doivent être développés et mis à disposition des sections départementales.

Le contact direct sur le terrain est essentiel. Des outils favorisant cette démarche militante doivent être développés.

Rassembler largement pose inévitablement la question de l'unité syndicale. Dans notre secteur, la représentativité définie nationalement par le vote des personnels

varie selon les départements et se décline différemment suivant les niveaux (premier degré, et avec la FSU, éducation nationale, fonction publique, interpro). L'unité, dont la configuration peut varier en fonction de ces réalités, est toujours recherchée de la façon la plus large. Dans le même temps, elle ne peut pas conduire à en rabattre sur nos revendications portées par les valeurs de transformation de l'école et de transformations sociales. Construites avec la profession, elles sont incontournables. Pour autant, l'absence d'unité ne doit pas empêcher l'action.

I-2 Un SNUIPP-FSU plus efficace

Associer le plus grand nombre de collègues à notre activité signifie pour notre syndicat une meilleure articulation entre les rencontres sur le terrain, les instances départementales et les instances nationales. La diversité présente parmi les syndiqués du SNUIPP-FSU et plus largement parmi celles et ceux qui se reconnaissent dans notre syndicat doit être prise en compte dans notre expression et nos décisions. C'est l'objectif du principe de synthèse de notre fonctionnement démocratique.

Notre fonctionnement interne doit favoriser l'élaboration collective de nos analyses, passant par la caractérisation du contexte, et de nos mandats. Les sections départementales doivent disposer des éléments permettant de mener ces analyses, en articulant les aspects éducatifs et revendicatifs, avec le plus grand nombre de militants pour contribuer au mandatement des instances nationales. Ces mandatements définissent l'orientation de la communication du SNUIPP-FSU.

Par ailleurs, dans leurs contenus comme dans leur lisibilité, les analyses produites par les secteurs et les commissions nationales doivent à la fois mieux prendre en compte les besoins du terrain et les débats à tous les niveaux.

I-3 Organisation du SNUIPP-FSU et « nouvelle gouvernance »

Le département reste pour le premier degré le niveau de proximité essentiel de notre intervention. Avec la réorganisation des services (REATE, RGPP et MAP) et l'évolution de la gouvernance, l'échelon académique devient investi de questions du premier degré gérées auparavant au niveau départemental. Notre organisation, basée sur les sections départementales, doit prendre en compte cette évolution. Des coordinations académiques ont été mises en place. Elles doivent être encouragées et leur travail renforcé. Toutefois, elles ne doivent pas se substituer aux conseils syndicaux qui doivent rester le lieu de décision des sections départementales, l'échelon départemental restant le plus pertinent.

I-4 Le SNUIPP-FSU dans la FSU

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

Ces dernières années, la FSU a été rendue plus visible dans l'activité du SNUIPP-FSU (logo, utilisation du sigle complet, élaboration et publication de campagnes fédérales...). Cette démarche doit se poursuivre pour que la FSU soit plus clairement identifiée et soit reconnue comme organisation représentative des fonctionnaires dans notre secteur. Des espaces à dimension fédérale, dans notre communication et dans nos instances, permettent d'aller dans ce sens. C'est un des enjeux des élections de 2014.

I-5 Avenir du syndicalisme

Depuis leur création, le SNUIPP-FSU et la FSU, refusant le morcellement du syndicalisme, se sont inscrits dans un objectif d'unification du mouvement syndical. Le débat doit se poursuivre, les démarches relancées pour poser à nos partenaires syndicaux les questions de formes nouvelles de travail en commun, de recherche d'unité et d'unification de nos forces pour un syndicalisme plus efficace. La conception de syndicats se réclamant d'un « pôle syndical réformiste » ne s'inscrit pas dans notre logique.

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

I-6 L'exercice du droit syndical

Si les accords de Bercy, dont la FSU est signataire, affichent quelques améliorations des droits syndicaux, ceux-ci sont malmenés dans notre secteur : limitation du droit à l'organisation des réunions d'information syndicale, limitation du droit de participer aux stages syndi-

caux au nom de l'intérêt du service, on remplacement des agents usant de leurs droits, entrave au droit de grève dans le cadre de la loi instituant un droit d'accueil (SMA et déclaration préalable), limitation des droits et de moyens des représentants syndicaux élus ou désignés dans les instances... Ces atteintes au droit syndical sont inadmissibles. Le SNUIPP-FSU exige que ces entraves soient levées et les droits rétablis. Afin d'assurer cette reconquête le SNUIPP-FSU utilisera tous les moyens. Il demande le droit de participation à une RIS par trimestre sur le temps de travail, y compris sur le temps de présence des élèves. La réforme des rythmes doit être l'occasion de porter fortement cette exigence. Le droit aux locaux syndicaux équipés n'existe pas pour les personnels enseignants, le barème de calcul du temps syndical minore les moyens accordés par le ministère de l'éducation nationale. Avec la FSU, le SNUIPP-FSU revendique :

- ≡ l'égalité du droit syndical pour tous les agents de la fonction publique ;
- ≡ la levée de toutes ces atteintes et le développement d'un réel dialogue social dans notre secteur, s'appuyant sur l'intervention des personnels rétablis dans leurs droits syndicaux ;
- ≡ la prise en compte du vote des personnels aux 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, décharges, moyens de communication, locaux équipés...).
- ≡ La levée du 1/30ème
- ≡ L'arrêt et la levée des sanctions pour action syndicale

Le SNUIPP-FSU, avec la FSU, s'oppose à la pénalisation de l'action syndicale.

I-7 Les élections professionnelles de 2014

La représentativité du SNUIPP-FSU a été confortée lors des élections de 2011. Cependant ces élections ont été marquées par une chute considérable de la participation, notamment en raison des modalités de vote complexes et dépourvues de toute symbolique démocratique. Les conséquences ont été importantes pour la représentativité de la FSU notamment au niveau de la Fonction Publique. Le SNUIPP-FSU exige que ces modalités de vote soient abandonnées. Ce vote doit se faire à l'urne dans un bureau de vote situé dans l'école pour les écoles de quatre classes et plus. Il doit se dérouler le jour de vote dans toute la fonction publique, en décembre. Le vote papier ne doit pas être écarté. Le matériel de vote, les professions de foi, doivent parvenir à chaque électeur au format papier.

Le niveau de la participation est une préoccupation que le SNUIPP-FSU doit prendre en compte dès la rentrée 2013. Dans toutes ses initiatives de rencontre (réunions, tournées d'école, outils de communication, utilisation de nouvelles technologies), il fera le lien avec l'importance de cette élection.

En 2014, l'élection concernera à la même date les trois fonctions publiques. La campagne FSU devra s'adresser à tous les fonctionnaires. Les élections aux comités

techniques, qui définissent la représentativité et l'attribution des moyens syndicaux, nécessitent une meilleure coordination entre les syndicats nationaux dans leur secteur et la fédération à tous les niveaux. Il s'agit pour le SNUIPP-FSU, comme pour tous les syndicats nationaux de la FSU, de permettre une meilleure identification de la FSU.

Le SNUIPP-FSU développera une campagne dans son secteur permettant aux PE, aux instituteurs, aux PEGC, aux AED, aux CUI... de voter pour ses listes. Il contribuera, quand la situation le rend possible, aux campagnes de la FSU dans d'autres secteurs (auprès des agents communaux dans les écoles par ex.).

Les électeurs se prononcent essentiellement à partir de leur métier. La campagne du SNUIPP-FSU va être déterminante lors de ce scrutin. Elle devra être menée conjointement avec la campagne fédérale pour garantir le succès aux élections aux Comités Techniques. Le SNUIPP-FSU sera totalement impliqué dans l'élaboration de la campagne et des outils fédéraux, selon les modalités arrêtées par la FSU.

En 2015, se dérouleront les élections prud'homales qui peuvent concerner le SNUIPP-FSU dans le cadre fédéral.

I-8 Syndicalisation

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

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

La syndicalisation, doit être une préoccupation constante de nos instances et en particulier des conseils syndicaux. La proximité avec les collègues est souvent une des clefs de l'adhésion parce qu'elle rapproche le syndicat de leurs préoccupations et renforce notre lien avec eux (RIS, Stages, tournées d'école...). Nos revendications sur les droits syndicaux participent de ce lien. Les temps forts doivent être l'occasion de contacts privilégiés pour proposer la syndicalisation. Elle doit accompagner toutes nos initiatives.

Comme l'a montré positivement le suivi hebdomadaire de 20 sections ces deux dernières années, la syndicalisation doit être encadrée par une démarche volontariste : formation, outils de WinSNUPERS, adhésion en ligne, visuels, aide aux sections, publications (journaux, site, lettres électroniques...), mutualisation des ressources et des expériences.

Une attention particulière doit être accordée à la syndicalisation des entrants dans le métier (PES à T5). La mise en place des ESPE doit permettre le développement de nos activités auprès de jeunes collègues (permanences régulières, distribution, lettre électronique spécifique...).

La place de l'adhérent doit être aussi réfléchi, voire repensée. Un nouvel adhérent doit être accueilli, informé de notre fonctionnement, de ses représentants, de nos publications, de nos ressources... Son implication dans

la vie syndicale (réunions de secteurs, d'instances...) doit être interrogée et encouragée. Des outils d'information et de formation seront mis à disposition des sections départementales à cet effet. L'adhérent doit être sollicité pour faire vivre le syndicat sur son lieu de travail. Il peut lui être proposé de devenir correspondant du syndicat dans son école ou son secteur (émailing spécifique à l'occasion d'actions, d'opérations administratives par ex.).

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

Dès la rentrée, le SNUIPP-FSU, à tous les niveaux, doit mener une campagne de syndicalisation offensive. Elle se déclinera à travers tous les moyens de communication du syndicat en valorisant son orientation.

I-9 Renouvellement, rajeunissement, féminisation, formation des équipes

I-9-1 Renouvellement et rajeunissement

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

Accueillir de nouveaux militant-es, s'adapter aux nouvelles formes de militantisme passe par la mise en œuvre de modes d'organisation compatibles avec nos exigences et les choix de vie des collègues voulant s'engager dans la vie du syndicat. Pour ce faire, il est indispensable de s'appuyer sur des pratiques existantes, sur le travail collectif et d'utiliser au maximum le droit syndical. L'organisation de garde d'enfants, le télétravail, le recours aux nouvelles technologies sont des pistes à développer. Le SNUIPP-FSU, au niveau concerné, prendra en charge le coût financier.

I-9-2 Féminisation

Notre profession est composée à plus de 80 % de femmes. Cela devrait se refléter d'abord dans nos instances. Dans un souci d'égalité et de juste représentation, le SNUIPP-FSU doit y favoriser la présence des femmes par des mesures incitatives. Il nous faut devenir plus volontaristes sur ce sujet en nous dotant d'outils d'expertise sur les obstacles à la féminisation pour se donner les moyens d'établir une vraie parité au sein des instances avec un partage des moyens et des responsabilités.

Dans le cadre du renouvellement, du rajeunissement et de la féminisation des équipes, l'organisation des réunions doit être réfléchi pour faciliter la participation du plus grand nombre (calendrier prévisionnel, alternance des jours de réunion...). Plus généralement, les pratiques existantes permettant la féminisation des instances seront analysées et mutualisées (organisation des secrétariats et des décharges).

Le SNUIPP-FSU poursuivra et diffusera sa réflexion sur la place des femmes dans le syndicat (et sur les difficultés à concilier vie professionnelle, vie familiale et engagement militant) ; il s'appuiera sur les travaux de l'Observatoire de la parité de la FSU.

I-9-3 Formation syndicale

De nouvelles questions sont posées au syndicalisme (CHSCT, risques psycho-sociaux,...). Certains sujets sont de plus en plus techniques (retraite, permutations, ...). La transmission des pratiques inhérentes au paritarisme est essentielle au fonctionnement mais aussi à un renouvellement anticipé et pensé des équipes militantes et des instances. La politique de formation syndicale doit être renforcée pour s'adresser à un grand nombre de militants-es et de syndiqués-es, en développant les formations nationales déclinées localement. Il faut compléter les formations techniques pour aller vers une identification des besoins et la mise en œuvre des réponses adéquates aux sujets de plus en plus divers qui impactent notre activité quotidienne : politique éducative; analyse des systèmes éducatifs ; histoire du syndicalisme ; histoire, fonctionnement et projet syndical du SNUIPP-FSU ; l'évolution de la société, prise de parole en public et animation de réunions (notamment pour favoriser l'expression des femmes et des nouveaux militants) ; rédaction d'articles suivant les supports; animation et organisation d'une section départementale; gestion de dossiers particuliers. Le travail de coordination, planification et mutualisation, entamé par la commission « Formation syndicale », doit être poursuivi et amplifié. Un groupe de travail inter-secteurs de l'équipe nationale sera mis en place pour piloter cette politique de formation. On s'appuiera sur l'activité du centre de formation de la FSU qu'il s'agit d'abord de mieux valoriser. Le suivi des sections départementales dans le cadre de l'accompagnement à la mise en place des nouveaux outils de gestion peut servir d'exemple. Dès la rentrée, un plan de formation national annuel devra être réfléchi ainsi que le cadre de sa mise en œuvre. Le travail de valorisation des formations et des outils proposé par la FSU (centre de formation et institut de recherche) et les sections départementales du SNUipp-FSU sera poursuivi. Des outils de mutualisation (expériences, documents...) seront proposés.

I-10 Le syndicalisme retraité

Les retraité-es représentent plus de 20% de la population. Leur place dans la société, appelée à s'accroître durablement, soulève des enjeux nouveaux pour tous. Elle doit être prise en compte dans le syndicalisme d'aujourd'hui.

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

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

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

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

Des outils doivent être développés afin de faciliter et d'enrichir l'activité des sections et de leurs commissions départementales en direction des retraités et futurs retraités

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

A Lille et Poitiers, aux congrès FSU, le SNUIPP-FSU a décidé la présence de retraité-e dans sa délégation. Cette présence est désormais également effective au CDFN. Le SNUIPP-FSU doit s'impliquer dans le groupe de travail de la FSU qui se met en place sur la place des retraités dans les instances. Cette réflexion devra avoir lieu au sein du SNUIPP-FSU. Elle aura aussi pour objectif de faciliter et d'identifier l'activité de la commission nationale retraités-es et de son collectif d'animation et d'alimenter le travail des instances nationales.

Le SNUIPP-FSU doit poursuivre son investissement dans le développement et la construction des Sections Fédérales Retraité(e)s départementales et contribuer à l'enrichissement de leur activité.

I-11 Communiquer encore et toujours mieux

Au cours des trois dernières années, le SNUIPP-FSU a continué à faire évoluer ses publications. Suite à l'enquête de lectorat d'avril 2010 qui montrait la notoriété de Fenêtres sur Cours dans la profession, la maquette du journal a sensiblement évolué pour plus de lisibilité et un traitement de l'actualité mieux réparti afin que Fsc reste le lien du SNUipp avec l'ensemble de la profession. Fsc est clairement identifié par les collègues et contribue à la construction d'une culture de métier. Notre communication (Fsc, site,...) doit viser à mieux relayer l'analyse des réformes, les revendications et les mandats du SNUIPP-FSU, les pratiques professionnelles, des initiatives départementales, les thématiques sociétales, internationales et interprofessionnelles y compris dans leur dimension fédérale.

La presse nationale doit prendre toute sa part dans les campagnes de mobilisation et de syndicalisation. Une signalétique valorisant les actions et revendications du SNUIPP-FSU a été intégrée et des quatre pages revendicatifs sont venus appuyer la parution de tabloïds. Ces suppléments revendicatifs devront être plus fréquents. Une réflexion sera engagée sur un outil d'information spécifique en direction des syndiqués. Le site du SNUIPP-FSU a aussi été repensé pour mieux traiter l'actualité et des outils nouveaux lui ont été adossés : deux lettres d'information, le site Néo et une application Smartphone. Il s'agira d'étudier et de mettre en place une charte graphique commune à nos outils de communication afin d'améliorer leur visibilité.

I-11-1 S'adresser à nos collègues

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

La pratique des réseaux sociaux peut être un outil de communication du SNUIPP-FSU. Leur utilisation ac-

tuelle et future par les sections départementales ou le National fera l'objet d'un bilan. Les principes éthiques de l'utilisation syndicale de ces outils devront être élaborés le plus rapidement possible par le conseil national.

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

I-11-2 Informer les militants

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

Leurs contenus seront mutualisés sur des espaces identifiés dans l'intranet. Il faut s'interroger sur la diffusion exclusivement papier de la lettre du SNUipp.

I-11-3 Convaincre l'opinion publique

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

I-11-4 Se former à communiquer

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

II Intervenir dans le mouvement social en France, en Europe et dans le Monde

La lutte contre les inégalités sociales et les discriminations, pour la défense et la promotion des droits et libertés, sont partie intégrante de notre projet syndical. Le SNUipp, avec la FSU agit sur ces terrains en partenariat avec de nombreuses organisations de la société civile. Il rappelle que le nécessaire besoin de sécurité ne saurait s'opposer ni aux libertés, ni au respect de la dignité humaine et des droits fondamentaux. Il se prononce pour l'abrogation de la loi LOPPSI 2 (fichages, vidéosurveillance...) et dénonce les violences policières portant atteinte à l'intégrité physique des personnes (armes dites non létales). Le SNUIPP-FSU s'oppose à toute restriction des droits citoyens des fonctionnaires en dehors du temps de service.

II-1 La situation en France : droits des enfants, droits des familles, droits humains

II-1-1 Les droits des enfants

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

Un enfant sur cinq vit dans la pauvreté. Selon l'INSEE, ce sont 2,7 millions de foyers qui vivent avec moins de 964 Euros par mois. Cette précarité, source de carences notamment en matière de santé, d'alimentation, de conditions de logement, d'accès à l'éducation, à la culture et aux loisirs constitue autant d'atteintes à leurs droits. Le SNUIPP-FSU, en partenariat avec le mouvement associatif, agit au côté des familles pour imposer le droit à vivre dignement, condition impérative du respect du droit à l'éducation.

Les politiques en matière d'immigration et de droit au séjour des étrangers entravent leurs droits, en particulier celui à l'éducation. La circulaire de novembre 2012 indique des critères de régularisation, mais ne permet pas de résoudre la majorité des problèmes de régularisation des familles sans papiers, notamment à cause du renforcement du pouvoir discrétionnaire des préfets. Elle maintient les sans-papiers dans un statut précaire qui contrevient au respect de leurs droits.

Le SNUIPP-FSU, avec ses sections départementales, continuera de prendre toute sa place dans l'activité de RESF et en interpellant régulièrement les autorités sur les dysfonctionnements relatifs au respect de ces droits. Il rappelle son opposition à toute interpellation d'enfants dans et aux abords de l'école. Il revendique une autre politique de l'immigration dans le respect le plus strict des conventions internationales en ce qui concerne la réglementation de l'entrée et du séjour des étrangers et demande l'abrogation des textes contraires à leurs principes. La situation faite aux sans-papiers avec la poursuite des mises en rétention, des expulsions, de la séparation des familles nous engage, avec la FSU, à poursuivre les mobilisations unitaires sur ce terrain, notamment dans la campagne contre l'enfermement des mineurs qui continue malgré les promesses. Le SNUipp, avec la FSU, demande la fermeture des centres de rétention et rappelle son mandat de régularisation de tous les sans papiers.

Aujourd'hui de nombreux enfants roms n'ont pas accès à une scolarisation continue. Si de nouveaux textes réglementaires viennent aujourd'hui préciser le droit de ces enfants à une scolarité réussie, au sein de l'école, force est de constater que de nombreux freins existent encore, notamment de la part de certaines municipalités qui devraient être sanctionnées. Le SNUIPP-FSU, engagé dans le collectif pour le droit à l'éducation des enfants roms, agit pour rendre effectif ce droit pour les enfants roms comme pour tous les enfants. Un droit qui passe aussi par la fin des stigmatisations dont ils font l'objet. Nous exigeons la fin des évacuations sans relogement qui n'apportent aucune solution. Il faut offrir aux familles des conditions de vie et de logement décentes. Dans certains départements comme Mayotte et la Guyane, la situation du droit des enfants tant sur le plan de la scolarisation que celui des migrations est catastrophique. Les droits fondamentaux doivent y être appliqués comme partout sur le territoire.

II-1-2 Discriminations, vivre ensemble

Les discriminations, qui peuvent toucher les élèves, leurs familles ou les personnels, et plus largement l'ensemble de la société, entraînent inégalités, exclusion, violence. Dans une optique de prévention, l'école doit éduquer contre toutes les formes de xénophobie :

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

Les textes officiels, et notamment la convention interministérielle signée récemment, incitent à travailler en faveur de l'égalité des filles et des garçons. Néanmoins, sous les « différences » entre filles et garçons se cachent des inégalités. La recherche montre que les interactions entre les adultes et les élèves sont genrées et impactent les apprentissages. Il faut favoriser la prise de conscience des enseignant-es dans le cadre de leur formation initiale et continue qui doivent veiller à ne pas enfermer les élèves dans des représentations stéréotypées dans leur choix d'orientation scolaire et professionnelle, de loisirs... De son côté, le SNUipp-FSU travaillera aussi dans l'objectif d'une rédaction égalitaire de ses textes (outils, formation, groupe de travail.)

Le SNUIPP-FSU s'implique dans la lutte contre les discriminations en faisant connaître dans ses publications les résultats de recherches, et des outils pédagogiques, qu'il contribue parfois à élaborer. Il organise des formations (colloque du 16 mai 2013 « Éduquer contre l'homophobie dès l'école primaire ») et participe à des travaux avec différents partenaires : plateforme d'ATD-Quart Monde, collectif Éducation contre les LGBTphobies en milieu scolaire, mouvements féministes... Il appelle et participe aux manifestations antiracistes, féministes et à la Marche des fiertés. Il s'engage dans la défense des collègues qui pourraient être victimes de discriminations, fait valoir leurs droits et exige de la part de l'administration qu'elle les écoute et les soutienne. Il œuvre pour conquérir de nouveaux droits.

Le SNUipp-FSU se félicite du vote de la loi sur le mariage pour toutes et tous et des droits qui y sont associés. (Congé de parentalité, réversion...) Il revendique avec la FSU l'effectivité de ces droits pour toutes les formes d'union et l'accès à la PMA pour toutes les femmes.

Le SNUIPP-FSU revendique que, conformément aux engagements, le droit de vote pour les étrangers extracommunautaires aux élections locales, mais aussi le droit d'éligibilité entrent en application le plus rapidement possible, soit avant les élections locales de 2014. La question du droit de vote et d'éligibilité des résident-es étranger-es à toutes les élections est légitime, le SNUipp-FSU le revendique. Cela nous engage à mener des débats approfondis.

Le SNUIPP-FSU poursuivra son engagement dans les mobilisations contre les discriminations, la xénophobie et le racisme. Il agira contre le développement et la banalisation des idées de la droite extrême qui se nourrit aussi de la désespérance sociale résultant, entre autres, des politiques d'austérité. (Vigilance Initiative Syndicale Antifasciste...)

II-1-3 Laïcité

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

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

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

Le SNUIPP-FSU est attaché au contenu de la loi de 1905 et maintient sa demande d'abrogation du statut scolaire local d'Alsace-Moselle. Il réaffirme son refus du dualisme scolaire 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, ce qui pose la question de leur nationalisation. Il réaffirme sa demande d'abrogation de toutes les lois anti-laïques.

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

Le SNUIPP, avec la FSU, continue d'appeler l'ensemble des organisations défendant la laïcité et s'inscrivant dans la défense des valeurs d'égalité et du vivre ensemble, à construire une structure unitaire permanente (dépassant le cadre restreint du CNAL). Elle pourra prendre la forme d'observatoire de vigilance laïque pouvant se décliner à l'échelle départementale et permettant des actions rapides, unitaires, efficaces.

II-1-4 Fichiers

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

Le SNUIPP-FSU s'oppose aux fichiers centralisés concernant la gestion des élèves comme Base Élèves, ainsi que ceux traitant de l'évaluation des élèves et des données sensibles, et demande leur suppression avec effacement des données, ainsi que la suppression de l'INE. Il demande la levée des sanctions pour celles et ceux qui refusent leur utilisation. La réflexion doit se poursuivre sur le niveau de centralisation des données, une charte d'utilisation des fichiers et données collectées dans le cadre professionnel, la formation des enseignants à ces questions... La commission sur les fichiers scolaires du SNUIPP-FSU sera renforcée et jouera un véritable rôle d'analyse et d'information.

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

II-2 Monde, Europe

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

Les tensions internationales sont toujours aussi vives.

En Europe, la crise économique et sociale est mise en avant et sert de prétexte pour mettre en œuvre des politiques toujours plus défavorables aux salariés, aux citoyens. Alors que les Services publics non marchands, et donc l'Éducation, sont bien des prérogatives des états de l'Union Européenne, nombre de recommandations pèsent sur ces domaines (Services Publics, droit du travail et salaires des personnels, organisation des systèmes éducatifs et des qualifications...). La participation à la construction d'un rapport de forces en faveur des salariés au niveau européen afin de construire des alternatives à ces politiques est indispensable pour la construction d'une autre Europe, fondée sur les principes de solidarité, de laïcité, et non plus de concurrence. Cela passe par une implication accrue du SNUIPP-FSU et de la FSU dans le syndicalisme européen et ses mobilisations ainsi que dans le processus Alter Sommet.

Le SNUIPP-FSU a participé aux forums sociaux en Europe. Il participe aux Forums Sociaux Mondiaux sur les thématiques du droit à l'éducation, des migrations, et des services publics.

II-2-1 Le cadre des activités du SNUIPP-FSU à l'international.

C'est dans ce contexte que le SNUIPP-FSU, avec la FSU, prend sa place dans la construction d'alternatives économiques et sociales, au plan européen comme au niveau mondial, tout particulièrement en lien avec la CES et la CSI. Dans le cadre du Collectif pour un Audit Citoyen, il s'engage avec d'autres partenaires à informer et à mobiliser au sujet de la crise de la dette publique et de son caractère en partie illégitime.

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

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

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

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

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

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

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

Le développement d'actions de solidarité internationale Le SNUIPP-FSU développe des actions ou programmes de solidarité, le plus souvent avec d'autres syndicats et associations. Investi dans l'ONG de développement Solidarité Laïque, le SNUIPP-FSU intervient

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

sur des projets qui priorisent les valeurs que nous portons (droit à l'Éducation pour tous, droits et libertés, justice sociale, respect de l'égalité filles garçons, lutte contre les discriminations...).

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

III Vers un développement raisonné

Le dérèglement climatique, l'exploitation intensive et l'épuisement des ressources naturelles, la pollution et la

production massive de déchets, ... doivent nous amener à penser le monde qui nous entoure différemment. L'empreinte environnementale que nous laissons ne doit pas mettre en péril les conditions d'existence des générations futures. C'est pourquoi le SNUipp-FSU doit être exemplaire en pensant ses consommations (électricité, papier, déplacements, ...) dans le cadre contraint du développement raisonné. Par ailleurs, il soutiendra toutes les actions d'éducation et de sensibilisation à un monde énergétiquement viable, équitable, solidaire et respectueux de la nature. L'éducation doit tenir un rôle primordial sur ces questions.

Modification statutaire

Article 22 modifié

TRESORERIE

L'année financière court du 1er Septembre au 31 Août de chaque année. Les ressources du Syndicat National sont assurées par une cotisation unique versée par les sections pour chacun de leurs adhérents.

Les cotisations de l'année sont acquittées en trois fois selon un calendrier arrêté par le Conseil National sur proposition du Trésorier.

Les adhésions ultérieures donneront lieu à des versements complémentaires.

A charge de fournir cette contribution à la caisse générale, les sections fixent elles-mêmes le montant des cotisations de leurs membres.

Le Secrétariat National propose au Conseil National

l'élection d'un commissaire aux comptes et son suppléant.

A la clôture de chaque exercice, le Trésorier arrête les comptes annuels qui sont présentés au Conseil National ainsi que les documents, états et tableaux qui s'y rattachent. Le Conseil National, après lecture du rapport du commissaire aux comptes, statue sur les comptes annuels et vote l'affectation des résultats. Lors d'un conseil national précédant le début d'un exercice comptable, le trésorier soumet un projet de budget pour l'année suivante ainsi que le montant de la cotisation unique versée par les sections.

Plus généralement, le Conseil National veille au respect par le SNUipp des lois et réglementations comptables applicables aux syndicats.

Direction nationale

Secrétariat national

BECKER Aline*, 92, UA
BIANCOTTO Sylvia, 84, UA
BORDACHAR Claire, 33, UA
BRET Ginette, 89, HT
CLAVERE Jean-Pierre, 02, UA
DESSEAUX Luce*, 76, UA
DENIZOT Mylène, 47 EE
DUNET Beatrice*, 66, UA
GARNIER Pierre*, 42, UA
GAUTHERON Claude, 39, EE
KNOFF Gervaise*, 60, EE
KOSC Olivier, 51, UA
MALAISE Arnaud, 75, EE
METZGER Régis, 57, UA
MIQUEL Philippe, 40, UA
NAVARRO Christian*, 31, EE
OLIVIER Michelle*, 80, UA
POPINEAU Francette, 86, UA
RADZION Mathilde*, 77, UA
SIHR Sébastien*, 58, UA

15 UA et HT dont 9 femmes et 6 hommes

5 EE dont 3 femmes et 2 hommes

Soit 12 femmes et 8 hommes

* élues-s sortantes-s

Secteurs

BARBE Francis*, 77, UA
BERNARDI Laurent, 06, UA
CHASTEL Odile*, 77 UA
CADREILS Laurent, 31, EE
DALIA Françoise*, 64, UA
DUGUET Agnès*, 75, UA
FALICON Jérôme*, 51, EE
FAUVEL Elisabeth*, 75, UA
FAVRIOU Catherine*, 76, HT
GEOURJON Isabelle, 26, HT
GIRARD Tifanie, 77, UA
GUICHARDAZ Emmanuel, 69, UA
HENNIQUE Pascal*, 01, UA
MARTINEZ Adrien, 33, EE
MARTINEZ Vincent, 37, EE
MAURIN René*, 57, UA
POTVIN Celine, 92, UA
QUERE Jérôme*, 26, HT
ROHMER Jacques, 67, UA
ROPITEAUX Cecile, 21, EE

15 UA et HT dont 8 femmes et 7 hommes

5 EE dont 1 femme et 4 hommes

Soit 9 femmes et 11 hommes

* élues-s sortantes-s

Résolution du congrès de ST Malo

Tous mobilisés pour l'Ecole, pour les élèves, pour les personnels

Dans un contexte de crise économique qui perdure et s'accroît, la mise en place de politiques de rigueur et d'austérité en France et dans tous les pays d'Europe, a des conséquences dramatiques pour les salariés, les chômeurs et les retraités. Le SNUipp avec la FSU revendique une autre répartition des richesses avec des services publics renforcés agissant comme levier pour l'égalité.

La Loi d'orientation et de programmation annoncée comme une grande priorité vient d'être votée. Pour autant, la rentrée 2013 ne marquera pas la rupture attendue.

La priorité au primaire ne peut pas se résumer à une réforme des rythmes précipitée, contestée et rejetée par la communauté éducative.

Cette priorité doit se traduire par des avancées concrètes reconnaissant le travail et l'engagement des enseignants et permettant la réussite de tous les élèves. Cela passe aussi par la création des postes et recrutements nécessaires. La rentrée sera tendue notamment dans les départements déficitaires. Cette mobilisation passera par l'action.

- Agir pour une école ambitieuse

Effectifs, programmes, plus de maîtres que de classes, scolarisation des moins de trois ans, formation initiale et continue, RASED, direction et fonctionnement de l'école, Éducation prioritaire... Sur tous ces sujets, des améliorations concrètes sont indispensables et urgentes. Elles ne se feront qu'en s'appuyant sur l'expertise des enseignants.

Les enseignants doivent être associés, consultés et impliqués dans un bilan des programmes de 2008 et dans l'élaboration des nouveaux. Le SNUIPP-FSU revendique une journée banalisée.

- Agir pour améliorer nos conditions de travail

Les conditions d'exercice du métier se sont fortement dégradées ces dernières années. Classes surchargées, pressions hiérarchiques, injonctions, allongement de carrière, remplacement... Cela doit cesser. Le SNUipp-FSU continuera d'informer et de mobiliser sur ces sujets.

- Agir pour une réécriture du décret sur les rythmes

Le SNUipp-FSU poursuit dès maintenant et à la rentrée, sa démarche combative pour une réforme qui concilie réussite des élèves, conditions de travail des enseignants et transformation de l'école. La réécriture du décret est indispensable.

- Agir pour reconquérir les droits des personnels

Mutations, temps partiels, disponibilités, formations, indemnités diverses... Les droits sont attaqués, c'est inacceptable. Le SNUipp-FSU doit continuer d'agir pour les faire avancer.

- Agir pour reconquérir nos droits syndicaux

Le SNUipp-FSU s'adressera de nouveau au ministre pour que le décret fonction publique se décline dans l'éducation nationale : la tenue des RIS sur le temps élèves doit être possible, le SMA doit être supprimé. Le SNUipp-FSU mènera une campagne active pour la défense et la reconquête de tous les droits syndicaux.

- Agir pour une revalorisation de tous les personnels

Les campagnes menées par le SNUipp-FSU ont permis de mettre en évidence le déclassé salarial des enseignants. Des mesures significatives sont à prendre d'urgence. Le SNUipp-FSU avec la profession portera ses exigences dans les discussions à venir.

Tous ces combats ne pourront se mener sans nos collègues. Dès la rentrée, le SNUipp-FSU continuera d'utiliser tous les moyens pour aller à leur rencontre (RIS, AG, campagnes diverses, stages, visites d'école, pétitions...). Ces initiatives doivent être l'occasion d'informer, de recueillir l'avis des enseignants et de construire avec eux les modalités d'action, quelles qu'elles soient, afin de peser et se mobiliser pour obtenir des avancées sur tous ces sujets.

**VOYONS GRAND POUR L'ECOLE, SES ELEVES ET SES PERSONNELS !
Continuons d'être ambitieux, inventifs, exigeants et combatifs !**

Motion retraite : Agir pour nos retraites

Le rapport Moreau a envoyé un très mauvais signal et présage. S'il était repris, il constituerait une attaque frontale sur les droits des actifs et des retraités. Nous n'accepterons aucun nouveau recul. La reconquête des droits est possible et nécessaire. Il nous faudra convaincre que d'autres financements sont possibles pour permettre à tous les salariés et aux retraités du

pays de bénéficier d'un système de retraite par répartition plus juste.

Le SNUipp, avec la FSU s'engage à tout mettre en œuvre, dès cette fin d'année scolaire, pour créer les conditions de la mobilisation des actifs et des retraités pour la rentrée dans le cadre unitaire le plus large.