

Rassembler - Proposer - Agir

POUR
L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL
PUBLIC

Supplément n° 1 au n° 98
Mai 2017

SNUEP
F.S.U.

SYNDICAT NATIONAL UNITAIRE DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL

CONGRÈS NATIONAL - 27 au 31 mars 2017 - Bourges

TEXTES ADOPTÉS

6^e Congrès national
Bourges 2017



- 2>3 Complément au rapport d'activité
- 4>13 Thème 1 ► La valorisation de l'enseignement professionnel : une exigence sociale
- 14>22 Thème 2 ► Pour la réaffirmation de notre statut et la revalorisation de notre métier
- 23>29 Thème 3 ► Pour une société humaniste, solidaire et égalitaire, plus que jamais !
- 30>35 Thème 4 ► Pour un syndicalisme offensif, outil de défense et de promotion de l'enseignement professionnel public et de ses personnels
- 35 Glossaire
- 36>37 Statuts du SNUEP-FSU
- 38>39 Règlement intérieur national du SNUEP-FSU
- 40 Bureau national élu 2017 < 2021 - Secrétariat national - Commissions - Commissariat aux comptes - Congrès 2021

Directrice de la publication : Isabelle Lauffenburger - Collaboratif : Frédéric Allègre, Patrick Bernard, Marie-Caroline Guérin, Thierry Monnaye - Imprimerie : Comredit Beauregard, ZI Beauregard BP 39, 61600 La Ferté Macé PAO : Studio Sevillanes - Régie publicitaire : Com d'Habitude - N° CP : 1218 S 05844 - ISSN : 1762-2808 - 1 €

SNUEP
F.S.U.

38 rue Eugène Oudiné, 75013 PARIS
Tél. : 01 45 65 02 56
Courriel : snuep.national@wanadoo.fr
Site : www.snuep.fr

COMPLÉMENT AU RAPPORT D'ACTIVITÉ

Combattre dans l'unité Faire avancer nos revendications

Le rapport d'activité, porté par l'ensemble de l'équipe nationale sortante, a été approuvé à 98,9 % des syndiqué-es ayant voté. Il faut y voir la reconnaissance du travail mené lors de cette mandature. Et lorsque l'on parle du travail syndical mené, il faut bien sûr y associer l'ensemble des membres du CN élu sortant et l'ensemble des représentant-es des sections académiques qui ont participé au développement de l'activité du SNUEP-FSU... Mais il faut aussi englober plus largement l'ensemble des militant-es du SNUEP-FSU sans qui rien ne se ferait, sans qui l'activité syndicale du SNUEP-FSU n'existerait pas... Car, faut-il le rappeler, l'activité syndicale se mène avant tout au plus près du terrain, dans nos établissements.

Je tiens donc ici, au nom du secrétariat national, à vous remercier pour le temps et l'énergie que vous consacrez au quotidien à la défense de l'enseignement professionnel public et à ses personnels.

L'engagement qui est le vôtre est la force de notre organisation et si nous voulons que le SNUEP-FSU gagne encore en influence pour peser et pour être encore plus représentatif dans les années à venir, il faut que tou-tes, nous poursuivions cet engagement en le faisant partager encore davantage pour développer syndicalisation et militantisme. Le but que nous nous sommes fixé reste de devenir le 1^{er} syndicat de l'EPP. Ce but n'est pas une fin en soi. C'est plutôt le chemin que nous devons prendre, l'orientation et la stratégie syndicale que nous devons mettre en œuvre pour renforcer notre syndicalisme de lutte et de transformation sociale progressiste. Ces transformations doivent s'appuyer sur des revendications débattues et partagées avec nos collègues. C'est bien sûr le rôle des congrès académiques qui se sont tenus ces derniers mois. C'est aussi bien sûr l'objet de ce 6^e Congrès national et des travaux que nous y effectuerons, cette semaine, à Bourges toutes et tous ensemble.

CONTEXTE POLITIQUE ET ACTION DU SNUEP-FSU

Ce 6^e congrès se tient dans un contexte très particulier. La campagne des élections présidentielles se déroule dans un climat délétère qui traduit une crise politique évidente. Les « affaires » concernant certaines candidat-es à l'élection présidentielle, polluent largement les débats. Il est à craindre que cela participe davantage à détourner des urnes les citoyennes et les citoyens, facilitant ainsi la montée de l'extrême droite et au final engendre une crise majeure de la démocratie.

Mais cette crise est avant tout la conséquence des politiques libérales et autoritaires menées partout en Europe. Politiques qui n'ont fait qu'aggraver la situation économique et sociale, engendrant montée des inégalités de toutes sortes, du chômage et de la pauvreté. Elle entraîne aujourd'hui la montée du sentiment anti-européen, du nationalisme et de l'extrême droite. Le SNUEP, avec la FSU, doit contribuer à la construction d'une Europe plus juste, plus solidaire, une Europe de l'harmonisation

par le haut des droits sociaux et des services publics accessibles à toutes et tous.

Comme la FSU l'a rappelé à son dernier conseil fédéral, pour développer l'économie de notre pays et retrouver une croissance, la Fonction publique est indispensable. Le SNUEP-FSU s'engage par son action à défendre la FP qui assure la cohésion de la société et fait que la liberté, l'égalité et la fraternité ne soient pas que des mots posés au fronton de nos établissements scolaires.

La question de l'Éducation et de la formation à travers le développement du service public national de la formation professionnelle initiale et continue constitue un enjeu majeur dans notre société. Il reste le gage de l'égalité d'accès à la formation de tou-tes, de la reconnaissance des qualifications, de la qualité des formations dispensées sur l'ensemble du territoire. Nous sommes maintenant à moins d'un mois du 1^{er} tour des élections présidentielles et l'enjeu de cette élection est crucial pour l'avenir de l'enseignement professionnel public. Bon nombre de propositions sont nocives pour l'Éducation en général et pour l'enseignement professionnel en particulier. Ce

congrès revêt donc une importance particulière. Il doit être l'expression de notre détermination et nous donner les moyens de porter haut et fort notre projet éducatif pour les jeunes que nous scolarisons dans nos LP et pour les personnels que nous défendons. Concernant le programme des candidat-es, le danger est grand... sur la FP, l'Éducation et l'EPP en particulier. Mais notre détermination doit être aussi grande que les attaques qui se profilent.

Ne nous trompons pas, aujourd'hui, la question centrale partout dans le monde demeure le creusement des inégalités. À eux seuls, 8 hommes détiennent autant de richesses que les 3,6 milliards de personnes qui représentent la moitié la plus pauvre de l'humanité. Dans les pays de l'OCDE, 10 % des plus fortunés détiennent la moitié du patrimoine et en France 10 % des plus riches captent 27 % de la masse globale des revenus, presque dix fois plus que les 10 % les plus pauvres. D'un côté, les couches populaires et toute une fraction des classes moyennes voient leurs revenus stagner. De l'autre, les couches favorisées se voient attribuer une part croissante des revenus. La

Pour l'enseignement > Offensifs

pauvreté qui a fortement augmenté entre 2008 et 2012, n'a pas diminué depuis. La France compte aujourd'hui un taux de pauvreté à plus de 14 % de la population, avec presque 9 millions de pauvres.

Les 2/3 des personnes démunies ont au plus le CAP. L'absence de diplôme engendre des difficultés d'insertion sur le marché du travail, précarité et bien souvent pauvreté. Le taux de pauvreté des personnes sans diplôme est de 10,4 %, contre 3,4 % pour les bac +2.

C'est pour cela que la lutte contre le décrochage, contre les sorties sans qualification doit devenir une priorité. C'est aussi pour cela que le SNUEP-FSU demande sans relâche une réelle valorisation de l'EPP seule à même d'élever le niveau de qualification de ceux et celles qui en ont le plus besoin.

C'est le sens de nos 6 priorités et 28 propositions pour l'enseignement professionnel rendues publiques la semaine dernière. C'est le sens de notre slogan : « *Valoriser l'enseignement professionnel : une exigence sociale !* », une exigence sociale pour ces jeunes et pour leurs familles.

L'action syndicale se construit et s'organise par un travail continu dans lequel les secteurs jouent un rôle primordial. Ils suivent au quotidien l'ensemble des dossiers qui leur sont confiés, alimentent la presse nationale, préparent avec le secrétariat les instances décisionnaires de notre organisation. Ce travail est d'une importance primordiale pour le bon fonctionnement de notre syndicat mais surtout pour le syndicalisme que nous avons développé.

Un syndicalisme exigeant qui produit les analyses les plus pertinentes possible, qui met en avant à la fois les avancées et aussi les dangers que peuvent porter certaines réformes et qui est capable de faire des propositions à partir des mandats qu'il porte.

Un syndicalisme démocratique qui n'hésite pas à consulter plus largement ses syndiqués avant de prendre position.

Un syndicalisme combatif, réfléchissant à la stratégie à mettre en œuvre pour construire la mobilisation des personnels afin de faire avancer les revendications.

Un syndicalisme de masse qui n'hésite pas à confronter ses mandats et ses propo-

sitions et à les mettre en débat plus largement avec la profession.

Le secteur syndicalisation, mis en place au cours de cette mandature, a fourni un gros travail d'analyse et de réflexion autour des questions de syndicalisation et de formation syndicale. Des pistes d'améliorations ont été ouvertes et des outils ont été développés mais pas encore suffisamment. Les objectifs fixés étaient ambitieux... mais nous le savons, si le SNUEP-FSU veut continuer à progresser, il faut qu'il s'implante et se développe dans toutes les académies. Pour cela le suivi du développement des académies doit être mis en œuvre : il faudra donc passer maintenant très vite de la théorie à la pratique.

500 FORMATIONS ET RENTRÉE 2017

Le SNUEP-FSU a bataillé lors de ces dernières années pour que le gouvernement mette en œuvre ce qu'il avait un temps annoncé comme la priorité à l'EPP. Dans les faits, l'enseignement professionnel a été encore une fois, le parent pauvre des politiques éducatives.

Même si les 30 ans du bac pro ont été l'occasion pour la ministre de faire la promotion de cette voie de formation, en réalité les mesures mises en place n'ont pas été à la hauteur des enjeux. Les quelques mesures mises en place à la rentrée 2016 n'ont pas amélioré les conditions de travail des enseignant-es.

Les 500 nouvelles formations promises pour la rentrée 2017 se révèlent n'être qu'un plan com'. Il y aura au mieux 240 postes créés dans les LP au lieu des 1 000 postes prévus. La ministre se targue d'avoir ouvert 500 nouvelles formations en oubliant de dire que les rectorats en ont supprimé autant ramenant ainsi le solde à quelques dizaines de nouvelles formations en BTS payées sur la suppression de sections en CAP et en bac pro. Elle crée 500 nouvelles formations et elle laisse les recteurs/rectrices supprimer 500 anciennes formations en espérant que cela ne se voie pas !

Le SNUEP-FSU a dénoncé cette manœuvre et constate une fois de plus le manque

d'ambition des pouvoirs publics pour la formation professionnelle des jeunes. Il continue à revendiquer pour l'EPP un réel plan de développement des LP. Des centaines de milliers de jeunes sont aujourd'hui sans formation et sont renvoyés vers les entreprises pour trouver un contrat d'apprentissage. Pour bon nombre d'entre eux, ils seront sans qualification sur le marché de l'emploi. Permettre aujourd'hui de les rescolariser pour leur permettre d'accéder à une qualification reconnue dans de bonnes conditions, voilà notre objectif.

Pour y arriver, il nous faudra continuer à travailler en intersyndicale. Le SNUEP-FSU a toujours privilégié l'unité d'action lorsqu'elle était possible car nous savons qu'elle reste un gage d'efficacité pour mobiliser nos collègues. Des contacts ont été repris la semaine dernière et des initiatives communes vont être prises dans les semaines à venir.

Pour y arriver, il nous faudra bien sûr aussi continuer à travailler avec la FSU. Il nous faut poursuivre et développer notre implication dans le travail fédéral, cela doit passer par le développement de nouvelles synergies entre les syndicats nationaux de la FSU à chaque fois que cela est possible. Nous devons travailler au sein de notre fédération, la FSU, pour lui permettre de continuer de se développer, de gagner en force et en efficacité. Nous devons développer notre travail en commun et ces échanges ne peuvent être que bénéfiques pour notre organisation mais aussi pour notre fédération.

À un an des prochaines élections professionnelles, nous devons pouvoir nous engager à créer les conditions de mutualisation des représentant-es d'établissement pour développer notre activité syndicale. Avec le SNES, le SNEP et les autres syndicats nationaux de la FSU, nous devons être en capacité d'être présent-es dans tous les établissements scolaires pour faire gagner le SNUEP et la FSU. ■

Jérôme Dammerey
Co-SG

Enseignement professionnel et engagés !

THÈME 1

La valorisation de l'enseignement professionnel : une exigence sociale

Depuis le dernier congrès du SNUEP-FSU, le ministère a produit un certain nombre de discours politiques et acté de nouvelles mesures autour de et sur l'enseignement professionnel. Les 30 ans du baccalauréat professionnel ont d'ailleurs été l'occasion de convoquer la voie professionnelle dans les débats médiatiques. Cependant, les choix politiques engagés pour l'enseignement professionnel public sous statut scolaire n'ont pas marqué de ruptures avec les politiques éducatives précédentes. Le baccalauréat 3 ans et ses dispositifs (EGLS, AP, globalisation des horaires disciplinaires, volume des PFMP...) n'ont pas été remis en cause et n'ont toujours pas bénéficié d'un bilan global et objectif quand, dans le même temps, la promotion de l'apprentissage en dehors et au sein de l'Éducation nationale est plus que jamais encouragée et financée. De surcroît, la perte de 3340 postes depuis 2012, jamais compensée, et la baisse de 30 % de la taxe d'apprentissage entraînent des difficultés croissantes pour les personnels et constituent des obstacles à la réussite des élèves.

Dans ce contexte difficile, le SNUEP-FSU a régulièrement fourni des analyses et critiques précises à propos des mesures, des décrets et des arrêtés soumis aux appréciations et/ou aux votes des organisations syndicales. Il a aussi porté ses mandats et ses revendications dans l'ensemble des instances concernées et mené des campagnes contre différents dispositifs participant à dévaloriser encore plus l'enseignement professionnel public sous statut scolaire. La détermination du SNUEP-FSU et sa volonté à rechercher le plus possible l'unité syndicale ont permis de faire reculer le ministère sur quelques dossiers (généralisation des secondes professionnelles à orientation progressive, projet de brevet professionnel supérieur, individualisation du nombre de semaines des PFMP en terminale en fonction des profils d'élèves, école inclusive pour tou-tes, suivi de stage calqué sur le supérieur...) et d'obtenir quelques avancées (maintien des dispositifs Segpa et 3PEP, retour aux épreuves ponctuelles terminales pour des disciplines, suppression des CCF en seconde...). Ces quelques avancées apparaissent largement insuffisantes au regard des effets très prégnants qu'engendrent les pertes de moyens pour les établissements, les fusions de diplômes professionnels, ainsi que la concurrence déloyale et toujours plus dure de l'apprentissage, au détriment de la formation professionnelle sous statut scolaire. Le SNUEP-FSU réaffirme sa détermination pour le maintien de l'enseignement professionnel au sein de l'Éducation nationale et son objectif d'obtenir un allègement conséquent de la charge de travail des collègues tout en tendant vers plus d'équité entre les jeunes. C'est pourquoi nous réaffirmons notre volonté de rétablir un parcours de bac pro en 4 ans. La valorisation de l'enseignement professionnel public sous statut scolaire est une exigence sociale.

► FICHE # 1

Construire une orientation scolaire pour des parcours ambitieux et diversifiés, accessibles à toutes et tous

1.1. PERMETTRE UNE CONSTRUCTION DE L'ORIENTATION

1.1.1. Pour « éclairer » les élèves et leur famille dans leur choix, le gouvernement envisage de communiquer les taux d'insertion professionnelle en distinguant le mode de formation (scolaire ou apprentissage). Cet affichage « permettrait » de mieux orienter les élèves vers les métiers en manque de main d'œuvre. Pour le SNUEP-FSU, la décision de communiquer les taux d'insertion professionnelle ne représente pas une solution aux questions de l'orientation. Cette unique communication est malhonnête car elle cache d'autres données importantes. Si elle se fait, les taux d'abandon et de poursuite d'études en fonction de la voie doivent aussi être rendus publics, sans biais.

Pour autant, le SNUEP-FSU refuse que les informations de l'orientation soient guidées par un adéquationnisme illusoire qui biaise le choix du jeune.

1.1.2. Les contenus du parcours Avenir relèvent plus d'une vision entrepreneuriale,

voire d'une culture d'entreprise, que d'une préparation à la connaissance des métiers. De plus, le parcours Avenir rend seul responsable l'élève (et sa famille) de son orientation.

Le SNUEP-FSU considère que la découverte des métiers passe par la culture professionnelle au sein de la culture commune, c'est-à-dire dans les programmes disciplinaires de collège et de lycée. Le parcours Avenir doit être abandonné.

1.1.3. L'utilisation faite des indicateurs de performance (taux d'orientation vers la 2^{nde} GT, vers l'enseignement supérieur...) participe à la dévalorisation de l'enseignement professionnel. Au collège, le taux d'orientation vers la 2^{nde} GT est retenu comme pertinent, niant de fait les parcours de réussite en LP. Ces indicateurs doivent être abandonnés dans les EPLE.

1.1.4. La rentrée 2016 a vu la mise en place du 3^e tour d'affectation d'octobre. Ce dispositif dénigre de fait le travail des acteurs de terrain. Il doit être abandonné. Le SNUEP-FSU réaffirme la nécessité d'un

traitement au cas par cas des réorientations et passerelles via des commissions pluriprofessionnelles (cf. corpus). Cela nécessite de dégager du temps et des moyens, notamment l'ouverture de places suffisantes.

1.1.5. La suppression du redoublement impose des orientations vers la voie professionnelle à des élèves non motivé-es. Cette orientation « forcée » ou « par défaut » dévalorise la formation professionnelle initiale sous statut scolaire.

Malgré des discours promouvant l'égalité des 3 voies du lycée, les pressions restent fortes envers les élèves de 3^{ème} pour qu'ils/elles s'orientent avant tout en 2^{nde} GT. Dans la continuité, les incitations à préférer une orientation en 1^{ère} technologique plutôt qu'une passerelle vers la voie professionnelle à l'issue de la 2^{nde} GT sont de plus en plus prégnantes, via des procédures biaisées. Le SNUEP-FSU le dénonce et demande à ce que toutes les orientations possibles apparaissent dans les documents de préparation à l'orientation.

1.2. DES PROCESSUS D'AFFECTATION DÉBATTUS ET TRANSPARENTS

1.2.1. L'affectation dans l'enseignement professionnel ne doit plus être subie par les élèves et les familles. Elle doit correspondre au projet de l'élève, indépendamment de ses résultats scolaires.

Le projet professionnel de l'élève doit être réellement pris en compte. Cela suppose une augmentation des capacités d'accueil et d'accepter la multiplication des passerelles.

Le SNUEP-FSU refuse que des places soient réservées pour des apprenti-es.

Tout en maintenant ses mandats sur l'affectation des élèves au lycée (cf. corpus), le SNUEP-FSU exige la transparence sur les critères retenus dans Affelnet par les rectorats et IA et qu'ils soient rendus publics. Ces critères doivent être débattus dans les instances représentatives de l'EN. Les élèves et leurs parents, tout comme les enseignant-es, COPsy et chef-fes d'établissement doivent en avoir connaissance.

La prise en compte des notes est source d'iniquité : les réalités des collèges d'origines sont disparates, pénalisant certain-es élèves et favorisant d'autres.

Le SNUEP-FSU préconise l'attribution de points par l'équipe pédagogique en fonction des demandes de l'élève et de son profil. Une immersion en enseignement professionnel en LP (mini-stage) avec une évaluation pour la formation demandée pourrait être prise en compte.

Les élèves de 3^{ème} PEP doivent être prioritaires sur les demandes d'affectation dans l'enseignement professionnel car ils sont déjà sur une démarche d'orientation professionnelle.

1.2.2. Malgré la publication de l'algorithme d'APB, la procédure d'affectation dans l'enseignement supérieur reste opaque. En lien avec un accroissement des capacités d'accueil dans le public, elle doit être revue. L'annonce des critères retenus doit être claire et réalisée dès le début de l'année de terminale. Les critères doivent permettre la satisfaction des candidat-es sur leur vœu 1 et un accès des élèves boursier-es aux formations du service public.

Le SNUEP-FSU demande la suppression d'APB.

L'affectation dans les sections contingentées doit se faire par des commissions d'équipes pluriprofessionnelles de l'EN (enseignant-es, COPsy, chef-fes d'établissement, assistantes sociales).

1.2.3. Les modalités d'affectation en lycée et dans l'enseignement supérieur doivent être identiques nationalement.

1.2.4. L'affectation en STS sur seul avis du conseil de classe de T^{le} bac pro est expérimentée cette année de manière floue, empêchant toute évaluation pertinente. Si le SNUEP-FSU acte positivement la prise en compte de l'avis de l'équipe pédagogique de T^{le} bac pro quant à l'affectation en STS, tendre vers l'équité d'affectation de tou-tes les élèves nécessite néanmoins une double appréciation : équipes pédagogiques de T^{le} bac pro et de l'enseignement supérieur. Cette appréciation doit être établie sur des critères nationaux clairement définis, objectifs et circonstanciés.

1.3. L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL POUR TOU-TES DANS LE CADRE DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

1.3.1. Les modalités de création de la 3^{ème} préparatoire aux formations professionnelles (PP) en 2011 n'étaient pas acceptables (aucune discussion, généralisation avant toute expérimentation...). Le SNUEP-FSU était aussi critique quant à certaines modalités (globalisation et annualisation des horaires, AP...) augmentant les inégalités et désorganisant les établissements. Certaines académies avaient pris le parti de ne pas respecter les textes en supprimant par exemple la 2^{nde} LV. Le SNUEP-FSU le dénonce

1.3.2. La réforme du collège 2016 pouvait être l'occasion d'un réel débat sur la place de la 3^{ème} PP et son contenu. Cela n'a pas été le cas. Les retards pris pour la parution des textes, au départ incohérents, et la mise en œuvre des dispositifs illustrent le peu de cas fait pour les élèves de ces classes. Pour le SNUEP-FSU, le changement positif de l'appellation – enseignement au lieu de formation – ne supprime pas les aspects néfastes des textes réglementaires.

1.3.3. La rentrée 2016 s'étant préparée sans que les textes définitifs soient parus, des heures d'enseignement, notamment professionnelles ont été supprimées dans les académies. Le flou volontaire laissé pour certaines disciplines empêche le travail des enseignant-es. La liberté pédagogique est entravée. L'année scolaire a débuté sans connaissance des attendus des programmes scientifiques et du DNB Pro, dont les spécificités, par rapport au DNB « général », n'étaient pas connues. Même si quelques moyens supplémentaires sont alloués, la réforme tend vers moins de professionnel, ne résout pas les anciennes problématiques et n'octroie pas les moyens nécessaires.

1.3.4. Pour le SNUEP-FSU, l'organisation de la classe de 3^{ème} PEP doit être revue :

- L'affectation en 3^{ème} PEP doit se baser sur des critères définis nationalement, une com-

mission départementale statuant sur les candidatures. Un bilan de l'orientation de ces élèves doit être établi et publié.

- Une dotation horaire professeur doit être allouée par discipline pour permettre des dédoublements, notamment pour la découverte professionnelle (DP).

- La DP ne peut consister uniquement en du hors sol couplé à des visites d'entreprises ou d'ateliers ; les élèves doivent pouvoir pratiquer sur les plateaux techniques, en limitant la taille des réseaux d'établissements.
- Le volume horaire dédié à l'enseignement de complément de DP doit être de 6 h hebdomadaires.

- Pour éviter toute iniquité entre élèves devant l'épreuve ponctuelle de Sciences du DNB Pro, le volume horaire de Sciences et technologie (4,5) doit être réparti également entre les trois disciplines.

- L'accompagnement personnalisé ne doit pas être pris sur le temps disciplinaire.
- Les enseignements pratiques interdisciplinaires doivent être abandonnés, la définition d'objets d'étude communs à plusieurs disciplines permettant un travail en pluri ou interdisciplinarité.

- Les programmes du cycle 4 doivent contenir des repères annuels forts.

1.3.5. Généraliser la découverte professionnelle : dans le cadre de la culture commune, la DP doit bénéficier à tou-tes les élèves. En lien avec un enseignement de technologie refondé, tou-tes les élèves de collège doivent bénéficier de temps en plateau technique.

1.3.6. Des moyens renforcés pour les 3^{ème} PEP.

L'existence de cette classe permet à quelques élèves de se remotiver et d'envisager une orientation positive.

À défaut de proposer un enseignement de découverte professionnelle pour tou-tes, la 3^{ème} PEP doit être renforcée :

- moyens supplémentaires significatifs pour lutter contre le décrochage et permettre une pédagogie adaptée ;
- 6 heures hebdomadaires effectives de DP (hors technologie) réalisées en effectifs réduits sur des plateaux techniques de LP par des enseignant-es des domaines professionnels.

Le terme « préparatoire » sous-tend que le collège unique ne devrait préparer qu'aux cursus généraux et technologiques. Pour le SNUEP-FSU, appeler ces classes « 3^{ème} à découverte professionnelle » est plus pertinent.

1.4. LE NIVEAU V ACCESSIBLE À TOUTES ET TOUS

Certaines spécialités de CAP sont presque exclusivement proposées en appren-

... tissage alors qu'elles offrent de forts débouchés et attirent de nombreux jeunes. Pour le SNUEP-FSU, c'est un des échecs de la rénovation de la voie professionnelle.

Une véritable offre de formation en CAP est nécessaire afin d'accueillir les jeunes qui n'ont pas encore acquis les compétences pour accéder à une formation de niveau IV, et ainsi lutter contre le décrochage en leur offrant une formation adaptée. Les pouvoirs publics doivent réinvestir le CAP en le développant sous statut scolaire dans les LP et Érea.

1.5. PERMETTRE LES PARCOURS VERS UN NIVEAU IV AMBITIEUX

1.5.1. Les classes de 2^{nde} à champs professionnels, parfois dites POP, diminuent le temps alloué à l'enseignement professionnel. De plus, les choix d'élèves seront automatiquement limités par les structures proposées par les établissements.

Ces classes ne sont pas acceptables dans le cadre du bac pro en 3 ans et ne doivent pas servir à expérimenter ou préparer la fusion des diplômes.

Elles posent problème quant au financement des équipements et matériels (pour quelle formation au final) et à leur gestion dans l'année. La répartition de la découverte des différents champs professionnels doit être cadrée.

Pour les jeunes n'ayant pas défini leur orientation, une année de détermination balayant plusieurs champs professionnels est, pour le SNUEP-FSU, envisageable dans le cadre d'un parcours d'accès au niveau IV en 4 ans. Cette classe ne doit pas être envisagée ou utilisée comme une destinée d'élèves en difficulté scolaire ou n'ayant pas obtenu l'affectation souhaitée.

1.5.2. Des passerelles peuvent exceptionnellement être envisagées directement en 1^{ère} professionnelle à condition que ce passage soit réellement préparé en fin de 2^{nde} GT par les équipes pédagogiques.

1.6. POUR DES CONDITIONS D'ÉTUDES DES ÉLÈVES RENFORÇANT LA RÉUSSITE ET RÉDUISANT LES INÉGALITÉS

1.6.1. Des élèves sont refusé-es en LP par manque de places contrairement aux LGT (sauf filières contingentées telles que ST2S, STL, STMD...). Le SNUEP-FSU est favorable à une dotation à la structure offrant suffisamment de places pour faire face aux demandes des élèves.

1.6.2. Avec le droit opposable au retour en formation, celui au redoublement en T^{le} bac et la multiplication des passerelles, des moyens supplémentaires spécifiques dédiés

sont nécessaires. Un-e candidat-e recalé-e au bac pro pouvant redoubler sa T^{le} de droit dans le même établissement, des capacités d'accueil doivent être créées autant que nécessaire, avec les moyens horaires et financiers inhérents.

Le SNUEP-FSU demande la même assiduité pour tou-tes les élèves sans dispense de cours.

1.6.3. Permettre des poursuites d'études en accroissant l'affectation des bachelier-es professionnel-les en STS nécessite l'accroissement du nombre de places et de sections.

1.6.4. La carte des formations professionnelles doit prendre en compte certaines contingences économiques locales pour permettre aux élèves de suivre des PEMP et s'affranchir de la seule adéquation formation/emploi. Le SNUEP-FSU revendique une réelle reprise en main des cartes de formation par les rectorats afin de ne pas réduire les choix d'évolution aux besoins locaux et immédiats des seules entreprises, tout en proposant une offre de formation plus large et diversifiée.

1.6.5. La réduction des inégalités passe entre autres par l'existence des 3 voies de formation au lycée en des lieux communs favorisant la mixité sociale. Le SNUEP-FSU exige d'être associé à toute réflexion menée sur la mixité sociale.

De nouveaux LP doivent être construits. La construction et l'ouverture de nouveaux lycées doivent prendre en compte les 3 voies du lycée sous statut scolaire.

Le SNUEP-FSU refuse les transferts et fusions d'EPLS à marche forcée, prétextes d'économie de moyens. Les LP existants doivent conserver leur spécificité et ne pas voir leurs moyens dilués par leur transformation en SEP.

Le SNUEP-FSU dénonce la globalisation des horaires dans les LPO (fongibilité des heures entre les voies). Chaque voie doit conserver sa structure et ses propres moyens horaires.

1.6.6. Pour éviter l'accroissement des inégalités liées au cadre de vie, le SNUEP-FSU est favorable à ce que le travail personnel des élèves puisse être réalisé en établissement avec des moyens nécessaires via de l'emploi statutaire.

prioritaire pour les LP.

1.7.2. La priorité éducative ne peut s'arrêter à la sortie du collège, sauf à renoncer à toute culture commune. Le classement renouvelé des LP, SEP et Érea en éducation prioritaire doit tenir compte des réalités sociales et scolaires, en se fondant sur des critères nationaux et transparents.

Dans ce cadre, le SNUEP-FSU exige que les LP, SEP et Érea accueillant des publics particulièrement difficiles ou défavorisés soient classés dans l'éducation prioritaire.

1.8. INTERNATS

1.8.1. Certains EPLE conditionnent l'accès des élèves de LP aux seules places restantes. Le SNUEP-FSU le dénonce. L'accès à l'internat doit être égal quelle que soit la voie choisie.

Les places en internat doivent être au minimum gérées par bassins de formation, ouvertes à tous, garçons et filles, du CAP au BTS avec une répartition connue des places entre les différents établissements du bassin.

1.8.2. Les élèves en enseignement professionnel sont celles et ceux qui sont les plus fragiles et ont les temps de transport les plus longs. Le SNUEP-FSU demande aux régions de construire davantage d'internats pour ces élèves, afin de leur faciliter l'accès aux études.

1.9. INCLUSION DES ÉLÈVES ALLOPHONES

Tou-tes les élèves allophones doivent pouvoir bénéficier d'un temps suffisant, sur tout le territoire, prioritairement dans les UP2A (Unités pédagogiques pour élèves allophones arrivants) ou tout autre dispositif, afin d'acquérir une maîtrise suffisante du français pour pouvoir réussir leur inclusion dans l'EPP. Plutôt que d'attribuer des volants insuffisants d'HSE, il est nécessaire que des personnels titulaires supplémentaires spécialement formés et qualifiés accompagnent autant que nécessaire la prise en charge des élèves allophones pour faciliter leur insertion. Si nécessaire, les services de l'Aide sociale à l'Enfance doivent leur permettre de bénéficier d'une année supplémentaire pour mener à bien leur projet scolaire.

1.7. L'ÉDUCATION PRIORITAIRE NE S'ARRÊTE PAS AU COLLÈGE

1.7.1. Lors de la réforme de l'éducation prioritaire au collège, le ministère a repoussé celle du lycée. Si une phase transitoire est en cours, le SNUEP-FSU refuse tout abandon d'une carte de l'éducation

► FICHE # 2

Pour des diplômes ambitieux et des contenus fondateurs d'une culture commune émancipatrice

2.1. PFMP

2.1.1. La circulaire de rentrée 2016, spécifique à la voie professionnelle, instaure une semaine de préparation aux PFMP. Outre les dérives que peut entraîner une inculcation excessive des « savoir-être » attendus des entreprises, le SNUEP-FSU considère que, bien avant la parution de cette circulaire, les PLP préparaient déjà leurs élèves à cette première immersion dans le monde professionnel. En conséquence, cette mesure n'a pas lieu d'être formalisée et imposée par circulaire ministérielle aux équipes éducatives.

Par ailleurs, la généralisation de cette semaine de préparation ne saurait, pour le SNUEP-FSU, réduire encore davantage le temps consacré aux enseignements, particulièrement pour les classes de 2^{nde} où la durée de PFMP est déjà excessive. Si cette semaine peut, sur décision des équipes pédagogiques, permettre d'obtenir des habilitations nécessaires ou de travailler sur les « gestes et postures », elle devra alors être décomptée du temps total de PFMP.

2.1.2. Dans le cadre de PEMP, dont la durée aurait été réduite selon nos mandats, la délégation de formation d'une partie du contenu professionnel à l'entreprise doit être proscrite.

2.2. ENSEIGNEMENT MORAL ET CIVIQUE

La loi de Refondation du 8 juillet 2013 prévoit la mise en place de l'EMC, ce dernier se substituant à l'Éducation civique. Outre les différents problèmes liés aux contenus des programmes (cf. journal n° 87, p. 7), le volume horaire prévu pour cet enseignement, de 0 h 30 par semaine, a été prélevé sur les horaires initialement attribués au regroupement « Lettres-Histoire-Géographie ». Par ailleurs, l'évaluation de l'EMC se fait dans le cadre des épreuves d'Histoire-Géographie et certains points communs existent entre les programmes de ces matières. Pour que cet enseignement ne soit pas déconnecté du regroupement « Lettres-Histoire-Géographie » et qu'il ne soit pas utilisé comme un moyen pour ajuster les services, le SNUEP-FSU considère que la demi-heure attribuée à l'EMC doit réintégrer ce regroupement.

2.3. EGELS ET INTERDISCIPLINARITÉ

Les gouvernements successifs tentent une introduction contrainte de l'interdiscipli-

narité, notamment à travers l'EGELS, qui a réduit les horaires initialement attribués aux enseignements généraux. Le SNUEP-FSU persiste à s'opposer à une telle mise en œuvre de l'interdisciplinarité.

L'interdisciplinarité peut contribuer à la construction d'une culture commune, comme outil et non comme finalité, à condition qu'elle soit construite à partir d'une réflexion didactique exigeante sur des bases disciplinaires solides.

Le SNUEP-FSU rejette une conception de l'interdisciplinarité qui n'aurait qu'elle-même comme objet : l'interdisciplinarité ne se décrète pas mais se construit. Ce sont les programmes qui doivent être élaborés en cohérence pour favoriser les ponts entre les disciplines. Les projets interdisciplinaires doivent être à la seule initiative des enseignant-es avec les moyens appropriés, et non imposés par le/la chef-fe d'établissement et/ou le corps d'inspection.

2.4. FONCTIONNEMENT DES CPC, CRÉATIONS ET RÉNOVATIONS DE DIPLÔMES

2.4.1. En juillet 2015, le 1^{er} ministre a repris la proposition de la ministre de l'EN d'engager une évaluation des politiques de certifications. Dans le cadre de la Modernisation de l'action publique, le Secrétariat général (SGMAP) a commandé des enquêtes et études à différents ministères et organismes dans le but d'améliorer le fonctionnement des CPC de l'ensemble des ministères certificateurs et de voir comment la CNCP peut gagner en efficacité sur l'ensemble des missions qui lui ont été confiées. L'un des scénarios proposés par l'IGEN permettrait de créer des blocs de compétences homogènes et transférables sur l'ensemble des certifications (publiques et privées). Il s'agirait aussi à terme de simplifier et d'uniformiser les définitions des diplômes et titres délivrés par ces différents ministères.

Pour le SNUEP-FSU, il n'est pas question de mettre sur un pied d'égalité les diplômes et titres délivrés par tous les ministères, voire les CQP délivrés par les branches professionnelles par l'introduction des blocs de compétences. Les diplômes délivrés par l'EN doivent garder leur spécificité. L'EN doit garder la main sur l'ensemble de ces certifications qui doivent toujours être enregistrées de droit au RNCP.

2.4.2. Pour autant, certaines créations et/ou rénovations de diplômes pourraient

gagner à être menées avec d'autres ministères, notamment l'agriculture, ou la santé. Dans ce cadre, une collaboration entre les CPC de ces différents ministères peut être envisagée. Une étude plus précise sur ce sujet sera à mener en collaboration avec les autres syndicats de la FSU, notamment le SNETAP-FSU.

2.4.3. La Grande conférence sociale de juillet 2014, dont s'était retirée la FSU, a préconisé un nouveau pilotage des CPC. Ce pilotage serait réduit à un binôme constitué d'un-e représentant-e des employeurs/euses et d'un-e représentant-e des salarié-es, en lieu et place du pilotage quadripartite actuel : représentant-es des employeurs/euses, représentant-es des salarié-es, représentant-es de l'État, et représentant-es des syndicats enseignants. Le but recherché par cette préconisation de la GCS serait d'arriver à des définitions et rénovations de diplômes plus réactives et plus en adéquation avec les attentes des branches professionnelles. Le SNUEP-FSU s'oppose à la mise en place du binôme employeur/salarié à la tête des CPC, l'expérience montrant que le rapport de force, dans ce pilotage, est très favorable aux employeurs. Le SNUEP-FSU est attaché au quadripartisme dans les CPC, ce dernier garantissant à la fois la faisabilité des référentiels par les enseignant-es, et la valeur des diplômes délivrés par l'EN. Le SNUEP-FSU s'oppose à toute forme de pression sur la durée des créations et/ou rénovations de diplômes. Il est hors de question qu'un délai imposé conduise à des définitions bâclées soumises aux seuls desiderata des employeurs/employeuses.

2.4.4. Pour le SNUEP-FSU, toute création et/ou rénovation de diplôme doit être précédée d'une étude d'opportunité dont les résultats reçoivent l'agrément des 4 parties présentes en CPC. De plus, toute création et/ou rénovation de diplôme doit être suivie d'un bilan régulier et objectif mené par les quatre parties présentes en CPC.

2.4.5. Pour le SNUEP-FSU, une formation pour tou-tes les enseignant-es, en présentiel, est nécessaire en amont de toute mise en œuvre de création et/ou rénovation de diplôme. Les formations, ciblées sur quelques collègues choisi-es et censé-es « faire tâche d'huile », s'avèrent inefficaces dans ces circonstances.

... **2.4.6.** Certaines rénovations récentes de diplômes ont servi de prétexte au MEN, sous la pression de certaines organisations patronales, pour fusionner des filières (bac pro GA, bac pro PLP, bac pro Commerce et Vente,...). Systématiquement, ces fusions ont vidé les nouveaux diplômes ainsi créés de contenus nécessaires qui étaient pourtant présents avant la rénovation. Régulièrement, les rénovations permettent aussi la substitution de certaines épreuves ponctuelles terminales par de nouveaux CCF ou autres portfolios. Le SNUEP-FSU reste attaché à ce que chaque diplôme de l'EP soit lié à un métier clairement identifié et s'oppose à l'appauvrissement des contenus d'enseignement à l'occasion des rénovations et fusions de diplômes. Ainsi, pour le SNUEP-FSU, aucun diplôme ne saurait être lié aux seules activités d'un poste de travail précis d'une seule entreprise.

2.4.7. Dans le domaine des Arts appliqués, le transfert des BTS et DMA vers le système LMD aurait pour conséquence leur sortie du champ d'action des CPC. Malgré une maquette de formation, les contenus des licences pourront être différents d'un établissement à l'autre. Une organisation en pôles semble être retenue et pourrait restreindre géographiquement l'accès à ces formations. S'il est possible, pour l'instant, aux PLP concerné-es de continuer à intervenir dans ces formations, le SNUEP-FSU, aux côtés du SNES-FSU et du SNESup-FSU, sera vigilant sur les conséquences en termes de conditions de recrutement, de travail et de rémunération.

2.4.8. Le SNUEP-FSU s'engage à mettre en place une grande campagne d'information contre la casse des diplômes professionnels.

2.5. BLOCS DE COMPÉTENCES ET DIPLÔME INTERMÉDIAIRE

2.5.1. Le SNUEP-FSU s'oppose à l'introduction des blocs de compétences en formation initiale. En effet, ils ne sont d'aucune utilité particulière pour les décrocheurs/euses, la législation actuelle garantissant déjà nombre de possibilités (certificat professionnel de fin d'études, conservation des notes, droit au redoublement, droit au retour en formation...). Ces blocs de compétences ouvrent la porte à un saucissonnage des diplômes et à la création d'un niveau de qualification infra V.

2.5.2. Le MEN a pris l'initiative d'organiser des GT sur le positionnement du DI. Pour le SNUEP-FSU, le CAP doit être clairement déconnecté du DI et bénéficier d'une préparation lui étant propre. Des places supplémentaires doivent donc être ouvertes en

nombre suffisant. Concernant le BEP, il semble perdre de sa valeur d'insertion professionnelle, et représente un alourdissement de la charge certificative. Cependant, il reste le 1^{er} niveau de qualification reconnu pour beaucoup de jeunes. À ce titre, son maintien semble légitime pour faciliter l'obtention, par chaque jeune, d'un premier diplôme, en cas d'abandon en T^{le}. Ainsi, le SNUEP-FSU est favorable au maintien du BEP en fin de 1^{re}.

Dans ce cadre, une certification intégrée à la certification du bac pro permettrait de faire baisser la pression certificative pour le DI donc pourrait améliorer les conditions d'études des élèves et de travail des personnels.

2.6. DÉVELOPPER LA CULTURE PROFESSIONNELLE À TOUS LES NIVEAUX

2.6.1. Le professionnel et le personnel sont dépendants l'un de l'autre dans tous les secteurs de la société, y compris dans toutes les filières proposées à l'École. Dans ce cadre, la culture professionnelle doit faire partie intégrante de la culture commune.

2.6.2. À l'opposé d'une vision utilitariste, la culture professionnelle doit avoir une visée émancipatrice et apporter tout ce qui est nécessaire au/à la futur-e salarié-e pour penser son métier, faire évoluer son travail et être capable de transmettre ses savoirs professionnels. La culture professionnelle est donc un ensemble de connaissances qui font sens dans le travail et le monde du travail. La limitation de la culture professionnelle à l'empilement de compétences individualise le travail et ne donne pas l'accès aux savoirs.

La culture professionnelle à l'École doit permettre à chaque futur-e travailleur/euse de comprendre les causes, les conséquences et les méthodes utilisées pour obtenir un résultat voire le dépasser. Dans ce cadre, elle doit convoquer des connaissances solides du milieu économique dans lequel les salarié-es évoluent pour leur permettre de réellement s'accomplir et non d'être mis-e à disposition.

2.6.3. Construire la culture professionnelle passe par un repositionnement, dans les contenus d'enseignement, du sens du collectif pour le « vivre ensemble » plutôt que du dogme de l'individualisme pour le profit. Les éléments de la culture professionnelle doivent donner aux élèves les éléments leur permettant de penser leur futur métier, de contribuer à l'améliorer, de comprendre le milieu économique et social dans lequel ils/elles évolueront, d'avoir une conscience collective de leur rôle dans le monde professionnel et dans la société.

2.7. VALIDATION DU SOCLE ET LIVRET DE COMPÉTENCES

2.7.1. Le LSU est un outil de casse de la liberté pédagogique et des diplômes, imposant évaluation et approche didactique. Aussi, en obligeant les enseignant-es à compléter pour chaque trimestre les parties de programmes traitées, le LSU participe du manque de confiance envers les collègues et surtout de leur asservissement. Le SNUEP-FSU ne l'accepte pas et appelle les collègues à ne renseigner que les appréciations générales disciplinaires (constats et conseils) en utilisant l'indicateur d'évaluation qu'ils/elles souhaitent. Le SNUEP-FSU refuse toute attestation de compétences numériques. De manière plus générale, le SNUEP-FSU s'oppose fermement à la généralisation de l'évaluation par compétences tout au long de l'année scolaire et à la réalisation de bulletins trimestriels ou semestriels sur la base de ce seul mode d'évaluation.

2.7.2. Les 8 pseudo-compétences du socle évaluées sur une échelle de 1 à 4, les épreuves terminales et l'oral sur projet, mis en place dans la précipitation, ne rendent le DNB ni plus léger ni plus lisible qu'aujourd'hui. Elles sont génératrices d'un travail superflu pour les enseignant-es. Pour le SNUEP-FSU, le DNB doit valoir validation du socle, y compris le DNB Pro, mais sans nécessité d'évaluer les domaines en tant que tels. Par contre, toutes les disciplines, en particulier celles du DNB Pro, doivent être évaluées en tant que telles.

2.7.3. Dès l'année scolaire 2016-2017, les élèves sortant de 3^{ème} devront avoir validé le nouveau socle de connaissances, de compétences et de culture par l'intermédiaire du livret scolaire unique (LSU), y compris les élèves scolarisé-es dans les classes de 3^{ème} PEP. Celles et ceux pour lesquel-les le LSU n'aura pas été validé à l'issue de ce cycle devront en poursuivre la validation au lycée. Or, ce livret limite les attendus de formation aux seules connaissances et compétences nécessaires à l'obtention du DNB, il accroît la charge de travail des collègues et conduit à devoir mener à bien deux tâches simultanées impossibles, en l'état, à concilier : valider les attendus du socle et progresser dans le programme de 2^{nde}. Le SNUEP-FSU exige que d'autres outils adaptés à la voie professionnelle soient mis en place pour la validation de ce socle, et que les enseignant-es bénéficient d'une formation digne de ce nom pour les mettre concrètement en œuvre.

2.8. LE NUMÉRIQUE

2.8.1. Depuis plusieurs années, il est régulièrement annoncé que l'École est entrée dans

l'ère du numérique ! Le numérique peut être un outil efficace pour les enseignements, mais des dérives se concrétisent dans l'injonction à faire du numérique pour le numérique... Le numérique est un moyen, mais pas une fin en soi. Actuellement, certains pays pourtant considérés comme à la pointe du développement du numérique font machine arrière. De plus, au-delà des seules possibilités d'équipement, le numérique est source d'iniquité, y compris dans ses usages, pour les différentes catégories socioprofessionnelles. Pour le SNUEP-FSU, l'usage du numérique à l'École doit se borner aux utilisations pédagogiques réellement utiles aux enseignements. Ces enseignements doivent

systématiquement comporter une part de sensibilisation aux dangers du numérique ou à la pertinence de son usage.

2.8.2. Par ailleurs, le SNUEP-FSU revendique une réelle formation des enseignant-es sur les usages du numérique leur permettant de mettre à jour leurs connaissances tout au long de leur carrière. Cette formation devrait, elle aussi, comporter des modules permettant de sensibiliser les élèves aux dangers du numérique, mais également inclure des notions de pédagogie de l'algorithme et une dimension de réflexion didactique sur l'usage du numérique.

2.8.3. Le SNUEP-FSU revendique qu'une étude indépendante soit menée autour de

l'impact qu'a le numérique sur les évaluations certificatives. Par ailleurs, le SNUEP-FSU s'opposerait à toute généralisation des « expérimentations » coûteuses qui sont souvent menées sans réel recul scientifique et sans les moyens dédiés aux expérimentations.

2.8.4. La question de la maintenance informatique, qui relève des régions, doit être résolue. La place du numérique oblige à ce que cesse le bricolage qui existe dans nos établissements. L'État et les collectivités territoriales doivent se mettre autour de la table et apporter des réponses pérennes en matière d'emplois dédiés et de ressources matérielles.

> FICHE # 3

L'enseignement adapté en danger ?

Dans l'adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapé-es (ASH), l'actualité des 3 dernières années a été dense : nouvelles circulaires sur les Ulis et les Segpa, ouverture de GT ministériels sur l'avenir des Érea, nouvelles modalités de paiement des heures de synthèse et coordination, création d'une indemnité liée au 2CASH, projet de transformation du 2CASH en CAPPEI et projet de nouvelle circulaire sur l'inclusion des élèves en situation de handicap. Le SNUEP-FSU participe à la totalité des GT et porte ses mandats pour améliorer les conditions d'accueil et d'études des élèves et les conditions de travail des personnels.

3.1. LES ULIS

3.1.1. Le SNUEP-FSU approuve l'école inclusive à condition que les moyens nécessaires et suffisants lui soient alloués avec des personnels titulaires formés et qualifiés.

Pour certain-es élèves, des structures adaptées comme les Érea, Segpa, IME restent les plus pertinentes, avec des capacités d'accueil en tant que de besoin.

Les inclusions et intégrations doivent être réfléchies et faire l'objet de bilans.

3.1.2. La circulaire n° 2015-129 sur les Ulis ne sécurise pas les effectifs pris en charge par l'enseignant-e coordonnateur/trice. Cette difficulté entrave son rôle de personnel ressource au sein de l'établissement. Le SNUEP-FSU exige qu'un nombre maximum de 10 élèves par coordinateur/trice soit respecté.

Pour le SNUEP-FSU, il est indispensable que les enseignant-es accueillant les élèves d'Ulis dans leur classe bénéficient d'une formation et d'un temps de concertation avec le/la coordinateur/trice.

3.1.3. Lors de l'inclusion, dans les classes de Segpa en collège et de LP, les élèves d'Ulis doivent être comptabilisé-es dans les effectifs de division (prise en compte dans la DHG avec moyens dédiés pour l'enseignement professionnel). Les moyens suffisants doivent être alloués. Il est impératif de mettre en adéquation les capacités d'accueil de l'Ulis avec la réalité du nombre d'élèves accueilli-es.

Pour le SNUEP-FSU, aucun-e élève ne doit se voir refuser son orientation sous prétexte qu'il n'existe pas d'ULIS dans le lycée professionnel. Le SNUEP-FSU pense qu'il est sain de favoriser l'inclusion des élèves en situation de handicap, mais cette inclusion ne doit pas se faire au détriment des conditions de travail des PLP car il en découle une souffrance pour les personnels et les élèves.

Le SNUEP-FSU doit construire ses propositions pour des Ulis en LP.

L'inscription automatique dans une formation n'est pas pertinente. Leur affectation dans les différentes filières doit faire l'objet d'une attention particulière afin de mettre en adéquation les capacités des élèves avec les contraintes de la formation et surtout du futur métier enseigné sans discrimination.

Le SNUEP-FSU demande qu'il y ait une continuité dans le suivi des élèves en Ulis sortant du collège. Une liaison rapide et opérationnelle entre le collège et le LP est obligatoire pour une transmission automatique des informations entre équipes pédagogiques.

3.2. LES SEGPA

3.2.1. Les enseignements adaptés subissent une remise en cause forte, soit au titre de l'inclusion des élèves en très grande difficulté dans un milieu ordinaire, soit par des réductions de structures ou des capacités

d'accueil, soit par une disparité des moyens entre établissements. Cela fragilise fortement l'EGPA qui favorise la continuité scolaire vers le LP et donc l'obtention d'un diplôme professionnel sous statut scolaire.

3.2.2. La circulaire Segpa n° 2015-176 du 28-10-2015 ainsi que l'arrêté sur les grilles horaires confortent l'existence du dispositif Segpa de la 6^{ème} à la 3^{ème} et comportent quelques avancées, notamment la reconnaissance de l'intérêt pour les élèves d'utiliser les machines en atelier. Cependant, la classification machines dangereuses dans le Code du travail complique le travail pédagogique des personnels, l'accès à la liste de classifications étant fastidieux. Le ministère doit établir une liste des machines utilisables par champ de découverte professionnelle.

3.2.3. Cette circulaire modifie aussi l'orientation des élèves. Le principe de la double orientation (fin de CM2- fin de 6^{ème}) fragilise la pérennité de la 6^{ème} donc du dispositif Segpa dans sa globalité.

Le SNUEP-FSU est attaché au dispositif Segpa dès la 6^{ème}. Les orientations vers la Segpa doivent se faire dès la fin de l'école primaire. Les commissions d'orientation ne doivent pas entraver l'orientation des élèves qui relèvent de ce dispositif.

3.2.4. L'enseignement de la PSE est toujours nécessaire pour l'obtention du CFG rénové. Elle est dorénavant enseignée dans le cadre de la découverte des métiers, sans qu'une ***

... formation particulière soit prévue pour les PLP. Le SNUEP-FSU exige que les PLP de Biotechnologie enseignent la PSE sur une heure hebdomadaire dédiée. Tou-tes les élèves d'une classe de 3^{ème} Segpa doivent bénéficier du même enseignement de PSE.

3.2.5. Lors des GT, le SNUEP-FSU a demandé que l'effectif maximum en atelier soit spécifié dans la circulaire, ce que le ministère a refusé. Dans plusieurs académies, les recteurs/trices ou les IA-Dasen menacent de revenir sur le principe de l'enseignement en groupe pour les enseignements préprofessionnels, ce qui condamne cette formation à disparaître. Notre mandat sur des effectifs de 8 élèves maximum (y compris les élèves d'ULIS) en enseignement préprofessionnel reste donc plus que jamais d'actualité.

3.2.6. La nouvelle grille a été amendée en décembre 2015 pour ajouter les EPI, comme en collège. Mais contrairement à ce dernier, aucun moyen supplémentaire pour permettre leur mise en place. Le SNUEP-FSU exige que des heures de marges soient dédiées en moyens supplémentaires dans la DHG.

3.3. LES ÉREA

3.3.1. Les Érea attendent toujours leur transformation en LEA. Le travail de consultation des OS, débuté en 2015, est toujours en cours. Mais qu'en sera-t-il pour les classes de 6^{ème} à 3^{ème} et de l'internat éducatif, dispositif indispensable pour beaucoup de jeunes scolarisés dans ces établissements ? Le ministère a remis en cause la présence des PE éducateurs/trices qui sont remplacé-es en partie par des AED, avec une formation succincte. L'Érea doit rester un établissement d'enseignement

adapté avec des moyens suffisants et qui accueille des jeunes en très grande difficulté dans le but de permettre leur insertion dans la vie sociale et professionnelle.

3.3.2. Le premier projet de texte prévoit un recrutement bien plus large, allant de la très grande difficulté scolaire venant principalement de Segpa, du handicap, de la difficulté sociale, aux jeunes déscolarisés suite au décrochage. Ce mixage des publics risque de rendre difficiles les conditions de travail en classe et d'agir négativement sur les résultats en termes d'évolutions des élèves. Le SNUEP-FSU demande à revenir sur l'affection d'élèves en très grande difficulté et porteurs de handicap dans les Érea.

3.3.3. La limite à 8 élèves en atelier n'est plus un seuil puisqu'il est noté « *dans la mesure où cela est possible* ». Cette ouverture autorise l'augmentation des effectifs, aggravant encore les conditions d'enseignement et la sécurité des élèves. Le SNUEP-FSU demande à ce que l'effectif de 8 élèves maximum soit clairement réaffirmé.

3.4. 2CASH ET CAPPEI

Le 2CASH est transformé en CAPPEI. Celui-ci, avec 400 h de formation est plus complet que le 2CASH. Le SNUEP-FSU acte positivement cette partie du projet. Cependant, l'adaptation est minimisée et une confusion est entretenue avec la formation pour enseigner aux élèves en situation de handicap. Enfin, l'obligation de détenir ce certificat pour accéder aux postes de l'ASH devrait rendre le mouvement des personnels plus difficile. Le SNUEP-FSU demande que les collègues travaillant en dehors de l'ASH puissent se former au CAPPEI.

Le SNUEP-FSU revendique une mise en œuvre rapide d'un dispositif particulier pour que les PLP travaillant depuis plusieurs années dans les structures de l'ASH puissent obtenir cette certification.

Le SNUEP-FSU demande que le CAPPEI reprenne toutes les options existantes avec le 2CASH et que les enseignant-es détenteurs du 2CASH obtiennent automatiquement le CAPPEI.

3.5. LES HEURES DE COORDINATION - SYNTÈSE / LES INDEMNITÉS

3.5.1. Le ministère a créé deux indemnités : une pour les titulaires du 2CASH/CAPPEI qui enseignent dans l'ASH et une en remplacement du paiement d'heures de coordination et de synthèse. Cela permet de sécuriser les paiements car à l'heure actuelle tou-tes les PLP ne bénéficient pas de cette indemnité. Mais le montant proposé en remplacement des heures de coordination et de synthèse est insuffisant.

3.5.2. Le SNUEP-FSU constate que ces changements diminueront le pouvoir d'achat de certain-es PLP quand d'autres percevront enfin une rémunération. Le SNUEP-FSU demande que les mêmes indemnités soient versées aux intervenant-es dans l'ASH, sans qu'aucun-e collègue ne perde de pouvoir d'achat. L'indemnité pour exercice en ASH doit être déconnectée de la détention du CAPPEI et être égale au montant de 2 IMP. Les PLP titulaires et contractuel-les ne détenant pas le CAPPEI et affecté-es dans l'enseignement adapté doivent pouvoir bénéficier d'une formation continue pour valider le CAPPEI.

► FICHE # 4

Pour une politique de formation professionnelle ambitieuse, dans l'intérêt des jeunes, des salarié-es et des demandeurs/euses d'emploi

4.1. APPRENTISSAGE

La voie professionnelle sous statut scolaire est confrontée à un danger immédiat : la volonté de sa suppression au profit du tout apprentissage.

Le SNUEP-FSU s'opposera à tous les dispositifs de privatisation et de régionalisation de la voie professionnelle publique sous statut scolaire et à toute remise en cause du statut des enseignant-es. Il condamne fermement les projets de fusion entre LP et CFA.

4.1.1. Des objectifs d'un autre temps

Plus que jamais, gouvernements et régions prônent et soutiennent l'apprentissage à tous

les niveaux. Il est trop souvent présenté comme la « voie naturelle » de la formation professionnelle, avant même la voie scolaire. L'objectif de 500 000 apprenti-es, récurrent depuis 20 ans, est un échec malgré les sommes toujours plus importantes investies pour l'atteindre et ne repose sur rien, faute d'étude qualitative sérieuse. Le SNUEP-FSU récuse l'argument de lutte contre le chômage qui n'est utilisé que quand on manque de volonté politique pour le résoudre. Il rappelle son opposition à un retour à l'apprentissage dès 14 ans souhaité par certain-es, véritable contresens historique et aberration sociale.

La généralisation de l'apprentissage ruinerait aussi les efforts menés dans les LP pour améliorer la mixité femme/homme dans les filières professionnelles et pour combattre la discrimination raciale et sociale. En effet, l'orientation en apprentissage étant conditionnée à la signature d'un contrat par l'employeur/euse, on observe que les stéréotypes sont largement appliqués.

4.1.2. L'apprentissage dans les services publics

Pour imposer la formation en apprentissage malgré le peu d'empressement des entreprises privées, le dernier gouvernement l'a

développé dans le secteur public. Il y était déjà autorisé depuis la loi du 7 juillet 1992 et la circulaire du 16 novembre 1993, mais était toujours resté limité. Cette dernière circulaire est abrogée par celle du 8 avril 2015. Le SNUEP-FSU s'oppose à l'emploi d'apprenti-es dans les services publics.

4.1.3. Les modèles allemand et suisse et leurs limites

L'apprentissage en Allemagne et en Suisse est toujours présenté comme le modèle idéal à suivre pour une formation professionnelle initiale efficace, notamment dans la lutte contre le chômage des jeunes. Or les contextes historiques, éducatifs et sociaux (comme le travail des femmes) sont différents et les jeunes qui disposent de peu de formation initiale sont de plus en plus exclus de ce système.

Le SNUEP-FSU dénonce l'utilisation qui est faite de ce système « dual » dont les failles croissantes sont pourtant de plus en plus visibles.

4.1.4. Les titres professionnels

L'arrêté du 11 juillet 2016 ouvre l'accès à la préparation d'un titre professionnel du ministère du Travail par la voie de l'apprentissage aux titulaires d'une certification ou d'un diplôme ou de qualifications d'au moins niveau V éligibles au droit au retour en formation initiale. Censée aider les jeunes en situation de décrochage à reprendre une formation, cette mesure apparaît comme une première étape qui pourrait facilement s'élargir aux décrocheurs/décrocheuses sans diplôme.

Le SNUEP-FSU dénonce cette disposition qui contribue encore à brouiller formation initiale et formation continue. Les titres professionnels ne sont pas adaptés à la formation initiale des plus jeunes qui ont encore besoin d'enseignements généraux. L'apprentissage ne doit donc pas préparer à des certifications professionnelles réservées aux salarié-es. Le SNUEP-FSU s'opposera de la même façon à l'accès aux CQP par l'apprentissage.

4.1.5. Le puits sans fond du financement de l'apprentissage

La loi du 5 mars 2014 puis la loi Travail ont encore favorisé financièrement l'apprentissage au détriment de l'enseignement professionnel et technologique. La première a orienté plus de taxe d'apprentissage vers les régions et les CFA : cela a déjà entraîné une baisse de 30 % de la TA affectée aux LP ; la deuxième vient d'élargir aux établissements hors contrat le bénéfice de la TA, ce qui va amplifier la baisse des budgets des EPLE. En parallèle, les aides aux apprenti-es continuent de s'accumuler (la

dernière en date étant l'aide « TPE jeunes apprentis »), alors qu'un-e apprenti-e coûtait déjà 35 % plus cher qu'un scolaire en 2013. Le SNUEP-FSU dénonce ce soutien financier sans limite à l'apprentissage.

Le SNUEP-FSU tout en dénonçant la gestion actuelle de la taxe d'apprentissage, exige une répartition équitable de cette taxe en fonction du nombre d'élèves et d'apprenti-es sur tout le territoire national.

Le SNUEP-FSU lance un mandat d'étude pour proposer un autre terme plus adéquat que la TA (ex : une TFPI, taxe pour la formation professionnelle initiale).

4.2. ÉDUCATION ET FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

4.2.1. CPF - CPA

Créé par la loi du 5 mars 2014, le CPF remplace le DIF. Il s'adresse à toute personne d'au moins 16 ans sortie du système scolaire, salariée ou en recherche d'emploi. Malgré certaines avancées (transférabilité en cas de perte d'emploi, capitalisation jusqu'à 150 h en 8 ans contre 120 h avec le DIF, avec possibilité d'abondement pour les jeunes sans diplôme - actualisé avec le CPA), il ne suffira pas pour améliorer les perspectives des personnes les plus fragiles professionnellement.

Les nouveaux droits à la formation des salarié-es doivent pouvoir s'inscrire dans le cadre de véritables formations diplômantes.

Le SNUEP-FSU réclame une mise en place concrète du CPA dans la FP avec des critères connus et des moyens suffisants pour répondre aux demandes de congés de formation et de reconversion.

4.2.2. Droit au retour en formation initiale

Le décret du 5 décembre 2014 (précisé par la circulaire du 5 mars 2015) crée un droit opposable au retour en formation qualifiante pour les moins de 26 ans sortis sans diplôme ou qualification professionnelle. Le SNUEP-FSU a pesé dans les débats pour que le service public et plus précisément l'EPP soit un opérateur pour l'ensemble des jeunes décrocheurs/euses. L'objectif affiché d'un retour pour 45 000 jeunes (à peine plus d'un-e décrocheur/euse sur trois) est à la fois insuffisant et difficile dans les conditions actuelles.

Le taux de « remplissage » dans de nombreux LP ne permet pas l'accueil de ces jeunes faute de places. Il faut accroître le nombre de sections et le nombre d'enseignant-es pour permettre à ces jeunes de faire un choix qui corresponde à leurs aspirations. De plus, ce droit doit être mis en adéquation avec le calendrier scolaire. Des moyens doivent être prévus à cette fin dans

les DHG. Comme il est possible de le faire dans le cadre des MLDS, il est important de multiplier les dispositifs existants pour répondre au mieux aux besoins des retours en formation.

4.2.3. MLDS

La prévention du décrochage scolaire est une mission partagée par l'ensemble des personnels dans les établissements.

La loi Travail généralise en 2017 la Garantie jeunes à destination des 16-25 ans en situation de grande vulnérabilité. Les personnels de la MLDS sont les mieux à même de prendre en charge les décrocheurs et décrocheuses de plus de 16 ans en vue de les rescolariser.

Les personnels doivent pouvoir travailler sur le long terme, dans la sérénité. Cela suppose des contrats pérennes et des missions qui ne soient pas pilotées par la politique du chiffre, l'évaluation du nombre des décrocheurs étant toujours sujette à caution.

De plus, ces élèves doivent être pris-es en compte dans les effectifs de l'établissement.

4.2.4. GRETA

Pour mieux répondre aux exigences de la loi du 5 mars 2014, le MEN a fusionné en un seul label (appelé « Eduform ») les référentiels qualité de la formation professionnelle, tout en imposant davantage de prestations. Le SNUEP-FSU acte positivement ce progrès.

Il faut que les collectivités territoriales et Pôle emploi donnent la priorité aux organismes publics de formation, en priorité les Greta dont l'activité doit s'amplifier par des moyens accrus. La formation des jeunes et des adultes ne doit pas être une marchandise. La concurrence avec les officines privées n'a pour effet qu'une dégradation de la qualité des formations et permet à ces officines toujours plus de profits.

L'accès à une offre de formation publique doit être garanti pour tou-te-s grâce à un maillage territorial serré, qui prend en compte aussi la ruralité. Les formations doivent être de qualité, diplômantes et doivent permettre d'évoluer dans sa carrière ou dans son métier.

Pour que les PLP soient à nouveau davantage associés, il faut réintroduire des postes gagés.

Certains Greta sont actuellement fusionnés : le SNUEP-FSU dénonce les suppressions et les fusions qui s'organisent sous prétexte d'économies de structures.

4.3. POLITIQUES RÉGIONALES

Le SNUEP-FSU rappelle que l'enseignement professionnel est une des trois voies du lycée et exige que l'enseignement pro- •••

... fessionnel sous statut scolaire demeure au sein de l'EN et ne soit pas transféré aux Régions.

4.3.1. CNEFOP/CREFOP/CESE/CESER

Le SNUEP-FSU doit investir ces instances pour défendre le service public, la voie professionnelle scolaire. Il doit participer au développement de collectifs de travail fédéraux. Ceux-ci sont d'autant plus nécessaires dans les régions qui regroupent plusieurs académies, là où il est difficile de siéger.

Pour le SNUEP-FSU, la FSU doit siéger en Cnefop et Crefop au titre des organisations représentatives, au regard de sa place légitime dans le domaine de la formation initiale et continue et auprès des demandeurs/euses d'emploi. La FSU doit faire partie de tous les bureaux qui ne doivent pas être des instances décisionnaires.

Des moyens financiers doivent être dégagés par les ministères de l'Éducation et du Travail pour la prise en charge des frais des membres. Le MEN doit aussi attribuer des décharges de service aux militant-es qui siègent dans ces instances.

4.3.2. Campus des Métiers et des Qualifications

Le développement rapide des CMQ (77 labellisés à ce jour, avant le 5^e appel à projet lancé en février 2017) renforce l'opposition du SNUEP-FSU. Leur création n'a pas permis la valorisation affichée de l'EPP et il n'y a pas eu d'ouverture significative de nouvelles formations. Au final, seuls le supérieur, les structures privées associées et les entreprises semblent tirer bénéfice de ces CMQ.

Ces CMQ organisent la mise en réseau d'un secteur professionnel spécifique en plaçant les EPLE et les élèves au service de

ZOOM : LOI TRAVAIL DU 8 AOÛT 2016

Malgré une opposition forte, le gouvernement a imposé la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels en faisant usage du 49-3. En amorçant un recul dans les droits des travailleurs/euses, en matière de durée de travail et de congés, via une prééminence donnée aux accords d'entreprise aux dépens des accords de branches, cette loi ouvre la voie aux divers projets de la droite et du patronat. Elle fragilise aussi la formation des apprenti-es en permettant qu'elle se fasse tout ou partie à distance. Elle reconnaît implicitement les failles de la formation continue en relevant de façon expérimentale à 30 ans l'âge limite pour entrer en apprentissage. En soutenant le développement de l'apprentissage dans le secteur public, elle met directement en cause le statut de fonctionnaire, déjà écorné par le nombre croissant de contractuel-les.

La loi instaure la délivrance d'une attestation de compétences, même si le diplôme n'est pas obtenu. Le SNUEP-FSU le dénonce.

Suite à la loi du 5 mars 2014, les LP publics ont perdu en moyenne 30 % de versement de la TA. La possibilité offerte par la loi d'élargir le versement de la TA aux établissements du 2nd degré privé hors contrat va encore plus fragiliser l'EPP. Le SNUEP-FSU s'oppose à cette mesure et réclame un plan de rattrapage d'urgence pour tous les établissements ayant perdu de la TA.

Le SNUEP-FSU dénonce l'abaissement par la loi Travail de la durée minimale d'activité professionnelle de 3 à 1 an pour prétendre à une VAE (donc 2 ans d'apprentissage), ainsi que la prise en compte des périodes de formation initiale en milieu professionnel. Cette mesure renforce une fois de plus la concurrence de l'apprentissage au détriment de la voie scolaire publique.

Le SNUEP-FSU demande l'abrogation de la loi Travail.

l'économie locale, les chef-fes d'établissement devenant de simples exécutant-es. Le SNUEP-FSU demande un bilan objectif, sur des critères nationaux et transparents des CMQ. À tous les niveaux, dans toutes les instances, le SNUEP-FSU s'opposera au développement des CMQ.

4.3.3. Lycée des métiers

Le SNUEP-FSU combat depuis son origine en 2001 le label « Lycée des métiers » qui a favorisé la polarisation des formations aux dépens des familles les plus démunies, ouvert la porte à l'apprentissage et au mixage des publics (scolaires, apprenti-es, en formation continue...). Le nouveau décret, publié en janvier 2016, en a redéfini les critères afin d'accentuer la soumission aux besoins économiques locaux immé-

diats, en dehors du regard des OS si le/la recteur/trice le décide.

Le SNUEP-FSU refuse cette évolution.

4.3.4. FCIL et Mention Complémentaire

Le SNUEP-FSU dénonce le retour massif, dans les cartes de formations, des FCIL et des MC qui sont des formations non pérennes car uniquement créées pour répondre ponctuellement aux besoins immédiats des entreprises présentes sur un territoire donné. Ce sont des formations professionnelles diplômantes avec des savoirs généraux et professionnels ambitieux dont ont besoin les jeunes.

Seule une formation initiale de qualité peut être garante d'une insertion professionnelle réussie et de la mise en œuvre d'une formation continue efficace.

FICHE # 5

Des enseignant-es formé-es, mieux rémunéré-es et accompagné-es dans le métier

5.1. RECRUTEMENT

Ces dernières années, les concours de recrutement des enseignant-es de la voie professionnelle sont confrontés à une crise grave et durable. En effet, pour la session 2016, ce sont 842 postes sur 3167 (26,6 %) qui n'ont pas trouvé preneur. D'après une étude du Cnesco, « *le nombre de candidats aux concours de professeur de lycée professionnel a été divisé par deux* ». L'une des explications avancées est l'absence de « *cursus universitaire de niveau master, bloquant l'accès aux concours pour de nombreux professionnels en activité* ». Pour pallier cette crise, le SNUEP-FSU, à l'instar de la FSU, réclame

la mise en place d'un réel plan de pré-recrutement et une revalorisation des salaires des enseignant-es.

Le SNUEP-FSU se dote d'un mandat d'étude sur les pré-recrutements.

5.2. FORMATION UNIVERSITAIRE INITIALE

5.2.1. Carte des formations

La masterisation en 2010 devait améliorer la qualité de la formation, elle n'a fait que renforcer les inégalités. L'offre de master MEEF spécifique PLP est très insuffisante notamment dans le domaine professionnel et inégalement répartie sur le territoire (les offres les plus complètes de forma-

tions se situent dans les académies accueillant les grandes métropoles tandis que les DROM se trouvent le plus souvent délaissés). Le SNUEP-FSU revendique la mise en place d'une carte des formations nationale incluant aussi les territoires ultramarins.

5.2.2. Contenus de formation

Les étudiant-es PLP sont trop souvent regroupé-es avec d'autres disciplines voire d'autres corps (CAPES ou CAPET), en raison de leur faible effectif et ne bénéficient pas de contenus spécifiques. Les formations doivent assurer la préparation au concours, l'obtention d'un master et la préparation au métier de PLP pour tou-te-s les

étudiant-es et emplois aidés. Dans le cadre des masters MEEF, le SNUEP-FSU demande une sensibilisation à l'égale dignité des 3 voies du lycée ainsi qu'à la spécificité de l'enseignement professionnel sous statut scolaire.

Le SNUEP-FSU revendique la réelle existence d'options PLP dans les masters MEEF, avec des moyens dédiés.

5.2.3. Emploi Avenir Professeur

Les EAP ont disparu pour être remplacés, depuis 2015, dans certaines académies-tests par... des EAP (étudiant-e apprenti-e professeur-e). Ce dispositif d'abord mis en place dans le primaire a été étendu en 2016 à certaines disciplines du secondaire même s'il ne touche pas encore l'enseignement professionnel. Le SNUEP-FSU s'est clairement mandaté contre l'apprentissage pour la formation des enseignant-es.

5.2.4. Formation des non-titulaires

Pour pallier le manque d'enseignant-es dans la voie professionnelle, le MEN recourt aux contractuel-les, non formé-es : ils/elles représentent 10 % des professeur-es intervenant en LP contre 4 % dans les LGT. Les examens réservés devaient réduire cette situation, or 60 % des postes ne sont pas pourvus en 2016.

Pour le SNUEP-FSU, les non-titulaires doivent bénéficier, dès le début de leur contrat, d'une formation et d'un suivi pour accomplir leur mission d'enseignement.

Pour le SNUEP-FSU, les non-titulaires doivent bénéficier, dans le cadre de la préparation du concours, d'une formation et d'une décharge de service.

Pour les concours réservés, tou-tes les enseignant-es doivent bénéficier d'un accompagnement par le corps d'inspection pour la réalisation du dossier RAEP.

5.3. FORMATION DES STAGIAIRES PLP

5.3.1. La formation des enseignant-es a tenté de prendre en compte la spécificité des situations des stagiaires PLP mais reste insuffisante faute de moyens. Dès la première année de la mise en place de la réforme, près de 70 % des PLP ne bénéficiaient pas de formation. L'an dernier, ce sont encore 30 % des PLP stagiaires qui n'en bénéficiaient pas.

Le SNUEP-FSU revendique que tou-tes les PLP, quelle que soit leur voie de recrutement, aient un accès à la formation professionnelle.

5.3.2. Pour les disciplines des métiers qui bénéficient de dérogations pour se présenter au concours faute de diplômes au niveau III, une formation orientée vers la pédagogie, la didactique et des modules

sur la connaissance du système éducatif doit impérativement être généralisée.

5.3.3. Le SNUEP-FSU demande que les stagiaires PLP bénéficient de manière systématique d'une première formation à l'enseignement adapté.

5.4. LE STAGE

Comme déjà affirmé dans nos mandats précédents, le SNUEP-FSU s'oppose à ce que les stagiaires soient utilisés comme des moyens d'enseignement à temps plein et revendique pour tou-tes les lauréat-es des concours (PLP, CPE, CPIF) un maximum d'un tiers de service en responsabilité. Ce temps doit être pris sur le service du tuteur ou de la tutrice. Cela permet la prise en charge progressive en responsabilité et favorise les échanges.

Le SNUEP-FSU refuse que les professeur-es stagiaires prennent en charge le secrétariat d'examen alors même qu'ils/elles ont encore des examens dans le cadre de leur formation à l'ÉSPÉ.

5.5. ÉVALUATION DES FONCTIONNAIRES STAGIAIRES

Les jurys d'évaluation des fonctionnaires stagiaires PLP sont composés de 5 à 8 membres, nommés par le/la recteur/trice parmi les membres des corps d'inspection, les chef-fes d'établissement, les enseignant-es chercheur-es, les professeur-es des écoles et les formateurs/formatrices académiques. Les professeur-es du 2nd degré en sont donc exclu-es. Le SNUEP-FSU demande que des enseignant-es PLP hors formateurs et formatrices soient présent-es en plus dans les jurys d'évaluation.

Les stagiaires convoqué-es à l'entretien doivent pouvoir être accompagné-es par un-e élu-e du personnel. Les propositions de non-titularisation doivent être présentées en CAP.

5.6. ÉSPÉ

5.6.1. Élections des conseils d'école

Les élections des conseils d'école des ÉSPÉ se sont déroulées dans de très mauvaises

conditions, véritable déni de démocratie. Certain-es formateurs/trices des ÉSPÉ se sont vu-es refuser le statut d'électeur/trice ! Les étudiant-es inscrit-es en M2 MEEF peuvent voter dans des ÉSPÉ, mais ont été exclu-es des listes ailleurs. Le calendrier très contraint a entraîné une faible participation.

Le SNUEP-FSU demande un meilleur fonctionnement démocratique des diverses instances avec l'instauration du vote par correspondance ainsi qu'une meilleure représentation de l'EPP dans la gouvernance des ÉSPÉ.

5.6.2. Formateurs/Formatrices ÉSPÉ

Pour le SNUEP-FSU, dans toutes les disciplines des stagiaires, chacune des ÉSPÉ doit intégrer des formateurs/formatrices PLP y compris dans les disciplines rares, ainsi que des formateurs/formatrices de terrain (tuteurs/tutrices, conseiller-es pédagogiques...) et organiser une formation spécifique pour ces formateurs/formatrices.

5.7. FORMATION CONTINUE DES PLP

Le SNUEP-FSU a dénoncé l'appauvrissement de la formation continue des enseignant-es qui bien souvent ne se réduit qu'à une formation en lien avec les réformes institutionnelles (nouveau bac pro, nouveaux programmes, réforme du collège...). Le SNUEP-FSU demande que la formation continue, qui doit être une des missions des ÉSPÉ, soit inscrite comme une priorité de notre ministère.

Le SNUEP-FSU demande que l'accès à la formation continue soit garanti à tou-tes les collègues.

Le SNUEP-FSU doit se doter d'un mandat d'étude sur la formation continue des PLP. ■

Mandats d'étude :

- pour proposer un autre terme plus adéquat que la taxe d'apprentissage.
- sur les pré-recrutements.
- sur la formation continue des PLP.

VOTES

Thème 1 : NPPV : 0 - Abstention : 0 - Contre : 0 - Pour : 108 (unanimité)

Thème 2 : NPPV : 1 - Abstention : 3 - Contre : 13 - Pour : 93 (87,74%)

Thème 3 : NPPV : 0 - Abstention : 24 - Contre : 15 - Pour : 66 (81,48 %)

Thème 4 : NPPV : 0 - Abstention : 0 - Contre : 0 - Pour : 113 (unanimité)

THÈME 2

Pour la réaffirmation de notre statut et la revalorisation de notre métier

Les réformes successives de l'État, marquées par la persistance de choix libéraux, ont pour objectif de réduire la dépense publique et donc les missions des services publics. Des réformes menées au sein même des ministères vont aussi dans le sens de la mise à mal de certaines missions. L'affaiblissement régulier et organisé des recettes de l'État, la captation des recettes en faveur de l'enrichissement des actionnaires, la part croissante des dépenses en aides accordées au patronat via notamment le pacte de responsabilité et le CICE, ainsi que le crédit impôt recherche, contribuent au désengagement de l'État et n'ont pas permis de réduire le chômage. L'emploi public est globalement en baisse, près de 7 000 postes de fonctionnaires ont été supprimés entre 2013 et 2015. En réalité, ce sont 37 700 postes qui ont été supprimés, les 30 700 créations annoncées ne sont que des transferts vers les ministères dits prioritaires. Les coupes budgétaires se succèdent (46 milliards € depuis 2013 et 50 milliards € programmés entre 2015 et 2017), sans oublier le gel du point d'indice qui a permis à l'État d'économiser plus de 40 milliards € depuis 2010. Cette dégradation creuse les inégalités sociales et territoriales et génère de la souffrance au travail pour les personnels. La disparition des services publics en zones rurales dégrade les conditions de vie et contribue à leur perte d'attractivité. Leur faible présence dans certains territoires ghettoïsé encore plus ces derniers. Cela contribue à un sentiment d'abandon qui peut se manifester par un vote vers les idées d'extrême droite. Cette dégradation est encore plus prégnante dans les DOM.

1. RÉORGANISATION ADMINISTRATIVE TERRITORIALE DE L'ÉTAT

Si le gouvernement a maintenu les 23 académies métropolitaines, il crée 13 « régions académiques » correspondant aux 13 régions métropolitaines, chacune étant dotée d'un « recteur de région académique ». Ce dispositif qui doit permettre à l'EN de parler d'une seule voix au/à la président-e de région, suscite des inquiétudes. Les pouvoirs propres du recteur ou de la rectrice de région académique sont très importants. Ainsi, ouvrir sans cadre national toutes les possibilités de services interacadémiques voire interrégionaux dépasse largement l'objectif d'une adaptation à la nouvelle donne régionale. Les mutualisations de services entre académies entraîneront des suppressions de postes administratifs, une dégradation de la qualité du service rendu. Par ailleurs, la fusion des régions ouvre la voie à la régionalisation de l'Éducation. Autant la coordination entre académies d'une même région est nécessaire, autant la création d'un nouvel échelon hiérarchique est inutile, voire dangereuse.

Le SNUEP-FSU s'oppose au transfert de la compétence collège aux métropoles ou aux communautés d'agglomération.

Le SNUEP-FSU réaffirme son opposition à toute régionalisation de l'Éducation et à tout nouveau transfert de compétences. Dotation, gestion des postes, statut, recrutement et gestion des personnels de l'EN doivent rester des prérogatives de l'État et de ses représentant-es territoriaux (départements, académies, ministère). Pour

des services publics permettant l'égalité de tou-tes sur l'ensemble du territoire et plus particulièrement dans son champ de syndicalisation, le SNUEP-FSU s'oppose à la régionalisation de l'enseignement professionnel public et de ses enseignant-es, les PLP.

2. STATUT ET CARRIÈRE

2.1. Un statut remis en cause

Le statut des fonctionnaires est ouvertement attaqué de toutes parts.

Le retard pris à l'adoption du projet de loi Déontologie éclaire le refus gouvernemental de considérer la FP comme un atout.

L'offensive contre le statut est à rapprocher de celle contre le Code du travail. L'opposition entre travailleurs et travailleuses public/privé est une manipulation qui vise avant tout à remettre en cause les acquis sociaux et qui cherche à imposer des politiques de régression sociale.

En présentant les services publics comme un coût plutôt que comme un investissement, elle instrumentalise les exigences légitimes de la population en termes de qualité du service rendu, de démocratie, qui ne peuvent être rendus qu'avec des moyens suffisants.

Le SNUEP-FSU défend le statut de la FP seul à même de répondre à ces exigences et de porter l'intérêt général. Elle permet le respect de la déontologie des professions.

2.2. Nouveau Management Public

Le NMP, transposition des techniques du privé sur le public, est incompatible avec la notion même de service public. Mis en

place avant tout pour réduire les coûts, il remet en cause l'idée même du service public.

Les personnels confrontés à ces méthodes managériales voient le quotidien de leur travail et leur rapport à celui-ci profondément affectés. Pour combattre cette évolution, le SNUEP-FSU revendique la suppression des dispositifs destinés à développer les pressions managériales.

Pour un fonctionnement plus démocratique et transparent, la lettre de mission négociée par le/la chef-fe d'établissement et le rectorat doit être connue de tou-tes. Elle doit devenir un document unique pour l'ensemble de l'équipe de direction, porté à la connaissance du CA.

2.3. Valeur professionnelle

C'est une notion présente dans le statut général, dont le contenu et la portée doivent être débattus dans le contexte présent. Le SNUEP-FSU entend mettre en avant sa conception de la valeur professionnelle, construite sur la qualification, la formation, l'expérience professionnelle et le sens du service public, en particulier le souci permanent de l'intérêt général. Le SNUEP-FSU s'oppose à la conception que l'institution veut aujourd'hui lui donner : disponibilité pour les travaux supplémentaires, projets, docilité... Certains membres des différentes hiérarchies recherchent, en passant par les pressions exercées sur les personnels, une notion de « mérite » qui menace de plus en plus souvent la professionnalité des agent-es et leurs droits, notamment les droits syndicaux. Il faut donc combattre la référence systématique au mérite.

De ce fait, les modalités d'accession à la classe exceptionnelle prévues dans le PPCR doivent être totalement abrogées, afin de permettre à tou-te-s d'atteindre cette classe exceptionnelle sans aucune référence à un quelconque mérite.

2.4. Traitement

Le gel du point d'indice (de 2010 au 13 juin 2016) aboutit à une perte substantielle de pouvoir d'achat qui entraîne une diminution forte de l'attractivité de nos métiers.

Le SNUEP-FSU revendique la fin de toute politique de gel du point d'indice, acte son déblocage depuis juin 2016 mais en souligne toutefois l'insuffisance pour rattraper une situation largement dégradée et demande son indexation sur les prix et l'attribution de 60 points additionnels. La situation actuelle commande des mesures de rattrapage.

Le SNUEP-FSU exige des négociations salariales annuelles.

Le SNUEP-FSU est porteur de propositions de revalorisation de l'ensemble de la carrière des personnels.

Une véritable revalorisation doit passer par la suppression de la HC et de la nouvelle classe exceptionnelle, accompagnée de la remise à plat des grilles de rémunérations et des rythmes d'avancement pour arriver à :

- une entrée dans le métier à l'indice 540 INM ;
- la création de 2 échelons supplémentaires ;
- la refonte des grilles indiciaires en une échelle unique sur 13 échelons à l'indice terminal 1063 INM ;
- un rythme d'avancement rapide en début de carrière et identique pour tou-te-s : le 7^e échelon en 9 ans à l'indice 800 INM ;
- l'abandon de la première heure supplémentaire obligatoire ainsi que toutes les autres heures supplémentaires dans un souci de partage du travail et pour préserver la qualité de l'enseignement ;
- l'intégration de toutes les indemnités dans le traitement indiciaire.

Le SNUEP-FSU dénonce et combat tout dispositif d'avancement ou de rémunération basé sur la notion subjective de mérite.

Le SNUEP-FSU refuse toute nouvelle compétence donnée aux chef-fes d'établissement dans le domaine de l'évaluation des enseignant-es.

2.5. Reconstruction de la grille et déroulement des carrières

Au cours de la concertation PPCR et devant le constat du tassement des grilles, le SNUEP et la FSU ont défendu le principe d'une réorganisation cohérente des grilles

et le maintien de catégories (A, B ou C) en référence au niveau de qualification.

Le SNUEP-FSU revendique des carrières revalorisées, parcourues à un rythme unique le plus favorable aux agent-es, sans obstacle de grade.

Dans le cadre des nouvelles grilles PPCR, le SNUEP-FSU veillera à ce que l'engagement d'une carrière se déroulant sur au moins 2 grades soit formalisé et effectif, en continuant de revendiquer un déroulé de carrière sur une classe unique pour tou-te-s. Le SNUEP-FSU s'oppose à la classe exceptionnelle équivalente à peu de chose près au GRAF. Il constitue un grade supplémentaire lié à l'exercice de certaines fonctions, à l'affectation sur certains postes. La création d'un 2^e vivier pour une minorité d'agent-es ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle va dans le même sens que la volonté managériale d'en limiter l'accès à seulement une partie des agent-es.

Le SNUEP-FSU revendique l'accès de tou-te-s à l'indice terminal du corps ou du cadre d'emplois à la fin d'une carrière complète. Les critères de départage des promouvables, comme les volumes de promotion, sont des éléments déterminants pour cet objectif et pour assurer l'égalité de traitement.

2.6. Pondération : pour l'égalité de traitement

Le ministère a mis en place une indemnité de sujexion spécifique aux enseignant-es assurant au moins 6 h de service hebdomadaire d'enseignement en 1^{ère} et T^{ale} bac pro et dans les classes de CAP. Cette indemnité est présentée comme compensatrice de la pondération de 1,1 qui s'applique uniquement aux enseignant-es ayant un service en 1^{ère} et T^{ale} de la voie générale et technologique. Il est facile de s'apercevoir que l'apport financier n'est pas le même ! Le SNUEP-FSU réclame à minima une indemnité équivalente à celle de leurs homologues certifié-es équivalente à une HSA. La revalorisation de la voie professionnelle passe aussi par cette égalité entre agent-es.

Lors du CTM du 11 février 2015, le SNUEP-FSU avec l'intersyndicale de l'EPP a fait voter un amendement demandant que tou-te-s les PLP puissent bénéficier de la pondération au même titre que les certifié-es ou agrégé-es. Cet amendement s'inscrit pleinement dans notre action revendicative contre le décret d'août 2014 portant sur les statuts et obligations de services des enseignant-es du 2nd degré. Il a recueilli

un vote favorable de l'ensemble des OS sauf une. Le SNUEP-FSU continuera à se mobiliser pour obtenir cette pondération.

2.7. ORS et Indemnités pour mission particulière

Le SNUEP-FSU revendique une obligation de service de 15 h (hebdomadaires) devant élèves et 3 h de concertation pédagogique, permettant un réel travail en équipe disciplinaire (préparation des TP, échange de pratiques...), pluridisciplinaire (prise en compte de la spécificité professionnelle) et pluri-professionnelle.

Nos missions ont été redéfinies lors des modifications statutaires du décret du 20 août 2014. Le service d'enseignement hebdomadaire à 18 h reste la norme. L'ORS prend en compte des missions obligatoires telles que la préparation des cours, le suivi et l'accompagnement des élèves, ainsi que la participation aux diverses réunions (pédagogiques, conseils de classe, conseils d'enseignement...) mais sans définir une limite d'heures, ce qui ouvre la porte à tous les excès. Ce manque de cadrage dans ces missions entraîne un accroissement des pressions des CE sur le temps de présence des enseignants dans les EPLE.

Certaines missions complémentaires qui relèvent du volontariat sont qualifiées désormais de missions particulières et font l'objet d'indemnités spécifiques IMP.

Un cadrage national a été mis en place prenant en compte le niveau de rémunération et la définition des missions, mais il laisse encore une part importante d'incertitude notamment sur le volume des IMP disponibles par établissement, sachant que ces indemnités sont financées à moyens constants.

Le SNUEP-FSU considère que les IMP contribuent aux inégalités entre collègues d'un établissement à un autre et au sein d'un même établissement ; elles permettent de franchir un pas supplémentaire vers la caporalisation et le manque de transparence et renforcent les pouvoirs du CE.

Dans la mesure où ces missions allouent considérablement la charge de travail des personnels au détriment de leur cœur de métier, le SNUEP-FSU revendique des décharges horaires en lieu et place des IMP.

2.8. Évaluation des enseignant-es

2.8.1. La nécessité d'une évaluation

L'évaluation du travail des fonctionnaires est un principe instauré dès le début de la notion de FP. Elle a pour but de valider la conformité du travail réalisé par l'agent-e et l'affranchi- •••

... chir de tout autre jugement porté par un élément extérieur au service.

L'évaluation du fonctionnaire est donc une nécessité qui garantit l'indépendance de l'agent-e et le protège de pressions extérieures. En effet si le travail de l'agent-e est jugé conforme aux textes par sa hiérarchie, nul ne peut remettre en cause ce travail.

2.8.2. Double évaluation : un impératif

Depuis 2002, les fonctionnaires sont évalué-es sur le principe d'un entretien conduit par le/la supérieur-e hiérarchique direct-e portant sur les résultats professionnels de l'agent-e. Les enseignant-es du 2nd degré font exception car ils font l'objet d'une double évaluation : administrative par le/la CE, pédagogique par les IEN.

Le SNUEP-FSU réaffirme son attachement à cette double évaluation avec prépondérance de l'évaluation pédagogique qui correspond au cœur du métier avec un cadrage national des critères.

Vouloir réduire l'évaluation à la seule partie administrative, c'est donner encore plus de pouvoir aux CE dans un contexte de déréglementation, d'autonomie des établissements, de pilotage par les résultats, de NMP, de caporalisation. C'est aussi nier que l'action pédagogique constitue le moteur de l'évolution positive du service public d'éducation.

Le SNUEP-FSU s'opposera, comme il l'a déjà fait en 2012, à toute tentative de remise en question de cette double évaluation.

2.8.3. Une évaluation protectrice et formatrice

Pour le SNUEP-FSU, l'évaluation et particulièrement l'inspection, doivent être protectrices et formatrices.

Protectrice parce qu'elle va valider les pratiques de l'enseignant-e ou du CPE et donc le soustraire aux pressions extérieures, aux jugements notamment des parents, des élus, qui ne doivent pas devenir évaluateurs/trices. De fait, le SNUEP-FSU exclut tout projet qui envisagerait l'évaluation des enseignant-es par les résultats de leurs élèves. Formatrice parce qu'elle doit être conçue comme un des éléments de la formation continue, un moment de conseil et d'échanges sur les pratiques pédagogiques.

Pour cela les IEN doivent redevenir des pédagogues et abandonner leur costume de VRP des réformes imposées. Ils/Elles doivent aussi être issu-es de la discipline du corps d'origine des collègues inspecté-es pour plus d'efficacité, particulièrement dans les disciplines professionnelles et pour les CPE. Aussi le SNUEP-FSU rejette les inspections réalisées par des chargé-es de mission coopté-es et par des DDFPT.

2.8.4. Une évaluation déconnectée de la carrière

Pour le SNUEP-FSU l'évaluation doit contribuer à l'amélioration du service public d'éducation par l'amélioration de la qualité du travail des personnels, au service d'une plus grande réussite des élèves. En aucun cas, elle ne doit constituer un outil de sélection des personnels permettant à un petit nombre élu par les corps d'inspection de bénéficier d'une accélération de carrière.

Le SNUEP-FSU réaffirme sa volonté de voir l'évaluation déconnectée de l'évolution de la carrière et demande un avancement identique pour tou-tes.

2.9. Droit à mutation : mouvement national

Le corps des PLP est le corps du 2nd degré enregistrant le plus faible taux de mutation. C'est aussi le corps dont l'âge moyen des demandeurs/demandeuses est le plus élevé. Les capacités d'accueil de certaines disciplines sont très faibles voire nulles, ce qui limite fortement le droit à mutation des collègues concerné-es. Des collègues ayant de très forts barèmes reflétant leur situation personnelle et familiale n'obtiennent pas satisfaction et cela plusieurs années de suite.

Le SNUEP-FSU réaffirme le droit à mutation pour tou-tes et pas seulement dans le cadre des priorités légales. Les mesures prises par l'administration ne doivent pas priver d'une possibilité de mobilité des personnes non mariées ou pacées ou sans enfant. Le SNUEP-FSU s'oppose au plafonnement des points du vœu préférentiel. Pour le SNUEP-FSU, il est légitime qu'une personne ayant une ancienneté de poste élevée puisse prétendre à un changement d'académie.

Le SNUEP-FSU demande la tenue de GT nationaux se prononçant sur l'attribution des bonifications des demandes faites au titre du handicap ou au titre d'un CIMM.

Le SNUEP-FSU reste profondément attaché à ce que le mouvement national des personnels du 2nd degré se fasse en une seule phase permettant ainsi des mutations de « poste à poste ». Depuis la mise en place de la procédure déconcentrée en 1999, nous n'avons de cesse de pointer la mutation « à l'aveugle » qu'elle induit. Chacun-e sait que cette affaire n'est nullement une question technique. Ce n'est pas la masse des demandeurs/euses qui pose problème. Notre administration est capable, techniquement, de traiter l'ensemble des demandes dans un mouvement poste à poste. Ce mouvement en une seule phase permettrait une meilleure visibilité sur les capacités d'accueil des académies, réduirait le temps de travail des personnels et des élus ainsi que les coûts

induits par la réunion des instances dans 30 académies, et résorberait les inégalités de traitement entre les personnels d'un même corps, induites, sur le territoire national, par le mouvement déconcentré.

Pour l'année de stage, actuellement, la moitié des lauréat-es du CAPLP sont maintenu-es dans leur académie d'inscription au concours. L'autre moitié est affectée selon un barème prenant en compte leur situation. Or une grande majorité des lauréat-es affecté-es au barème le sont en extension, dans des académies non choisies. La plupart des situations concernent des personnes qui ont une vie familiale établie, et pour qui effectuer leur année de titularisation loin de chez elles handicape lourdement leur entrée dans le métier. Le SNUEP-FSU demande, pour l'année de stage, le maintien de tou-tes les lauréat-es de concours dans leur académie d'inscription sauf demande expresse d'être affecté-es dans une autre académie. Le SNUEP-FSU demande que l'offre de formation dispensée par les ESPÉ soit suffisamment développée, qu'elle prenne en compte la spécificité de l'EPP et de ses disciplines, et puisse s'adapter afin qu'elle ne soit pas un frein à l'affectation des lauréat-es de concours.

Le SNUEP-FSU demande la création de postes de PLP et l'ouverture dans les académies de capacités d'accueil suffisantes, seule mesure permettant d'améliorer les taux de satisfaction des demandes de mutation, bien légitimes, des PLP.

Le SNUEP-FSU condamne la politique des gouvernements successifs qui n'ont pas ouvert suffisamment de postes aux concours, maintenant ainsi dans les académies un nombre important de personnels précaires sous-payés.

Le SNUEP-FSU demande que tous les postes soient offerts au mouvement national à gestion déconcentrée (inter comme intra).

Si le SNUEP-FSU reconnaît parfois la légitimité de certains postes spécifiques, il en condamne l'utilisation abusive qui permet de contourner les règles d'affectation et qui constitue un frein à la fluidité du mouvement général. Le SNUEP-FSU réaffirme son opposition à l'absence de règles et de transparence dans la création des postes à profil et l'affectation des personnels sur ces postes.

2.10. Temps partiel : un droit pour tous et toutes

Le SNUEP-FSU revendique le droit à un temps partiel pour tous les personnels. Il revendique que toute demande de temps partiel, quelle que soit la motivation, soit satisfait de droit et ne soit pas soumise à une autorisation de l'administration.

3. DROIT À LA FORMATION (DIF, CPA ET CPF)

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (couramment appelée loi Travail) crée le compte personnel d'activité, qui regroupe les droits issus du compte personnel de formation (CPF), du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et d'un nouveau dispositif : le compte engagement citoyen (CEC).

Le CPA permettra d'utiliser les droits acquis sur ces différents comptes afin de sécuriser le parcours professionnel du/de la salarié-e.

Le dispositif entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Le CPF, alimenté en heures, est utilisable par tout-e salarié-e, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. Le CPF a remplacé le DIF mais les salarié-es ne perdent pas les heures acquises au titre du DIF et pourront les mobiliser jusqu'au 31 décembre 2020.

3.1. Compte personnel de formation

Le CPF est alimenté automatiquement à la fin de chaque année proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année par le/la salarié-e dans la limite d'un plafond.

Des abondements, c'est-à-dire des ajouts d'heures, sont toutefois possibles au-delà de ce plafond.

Pour un-e salarié-e à temps plein, l'alimentation du compte se fait à hauteur de :

- 24 h par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 h ;
- puis 12 h par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 150 h. Ainsi, lorsqu'il atteint 150 h, le compte n'est plus alimenté.

En pratique, un-e salarié-e à temps plein acquerra 120 h en 5 ans, puis les 30 h restantes en 2 ans et demi.

Le congé de maternité, le congé paternité et d'accueil de l'enfant, le congé d'adoption, le congé parental d'éducation, le congé de présence parentale, le congé de soutien familial, les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail sont pris en compte pour alimenter le compte. Le SNUEP-FSU constate qu'un trop petit nombre de collègues ont pu bénéficier du DIF et demande que le budget maintenant alloué au DIF CPF dans les académies soit revu.

Les conditions d'accès et les critères de choix entre les candidat-es ne sont pas satisfaisants et doivent être présentés en CAPA, avec un bilan annuel.

Le SNUEP-FSU revendique l'exercice de ce nouveau droit exclusivement sur le temps de travail. Une formation pendant les congés, c'est un alourdissement de la charge de travail et une régression sociale. Le SNUEP-FSU s'oppose à ce que l'obten-

tion de ce droit soit cantonnée au bon vouloir de l'administration.

Le SNUEP-FSU réaffirme que le congé de formation est un droit. Il est inacceptable qu'un-e collègue doive attendre de nombreuses années avant d'obtenir un départ en congé. Le SNUEP-FSU revendique une rémunération à 100 % pour les collègues en congé de formation.

3.2. Formation continue

Le SNUEP-FSU dénonce l'abandon, depuis des décennies, de la formation continue des enseignant-es.

L'EN doit se donner les moyens de faire intervenir des personnes expertes dans leur domaine (chercheur-es, médecins...) pour animer ces journées de formation.

Le SNUEP-FSU demande que la formation continue soit inscrite comme une priorité nationale de notre ministère dans le cadre des missions des ESPÉ.

Le développement du « tout numérique » ne doit pas se faire aux dépens d'une réelle formation. Le SNUEP-FSU demande la mise en place d'une réelle offre de formation, sur le temps de service, en présentiel, avec la prise en charge des frais engagés.

Le SNUEP-FSU demande que les modifications ou évolutions de programmes soient accompagnées de propositions de stages de formation sur le temps de service exclusivement. Tou-tes les collègues concerné-es doivent pouvoir y participer et pas seulement un seul membre de l'équipe pédagogique qui aura la charge de transmettre les informations à ses collègues.

4. RECONVERSION ET MOBILITÉ

La 2^{nde} carrière n'existe pas de fait. Le SNUEP-FSU revendique une mobilité choisie. Cette 2^{nde} carrière offrirait des perspectives aux personnels souhaitant changer d'activité professionnelle ainsi qu'à celles et ceux en souffrance.

Alors que les corps des PLP et CPE absorbent un grand nombre de reconversions par voie de détachement, puis d'intégration venant des autres FP, nous observons que l'inverse n'est que rarement possible. Le SNUEP-FSU demande que des dispositions interministérielles soient prises permettant aux enseignant-es volontaires d'obtenir des détachements dans les autres versants de la FP et d'en faire davantage la promotion.

Le SNUEP-FSU refuse la fusion des corps de fonctionnaires, fusion qui ne permettrait qu'une économie de moyens tout en détruisant le service public.

Le SNUEP-FSU revendique une amélioration des conditions de travail et un accompagnement des fins de carrière.

5. DDFPT, TZR, NON-TITULAIRES, CPE, CPIF, ASH

5.1 Chef de travaux : DDFPT

Une nouvelle circulaire a été publiée après 2 ans de discussions. Le SNUEP-FSU a participé aux différentes concertations qui devaient permettre une remise à plat des missions du/de la chef-fe des travaux. Or, il n'en est rien, les missions sont globalement les mêmes depuis 2011. Le SNUEP-FSU prend acte de l'impossibilité d'attribuer des HSA et des IMP. De plus, le SNUEP-FSU dénonce le manque d'ambition du MEN à définir et revaloriser concrètement la fonction d'assistant-e au DDFPT (ex ATCT).

Par ailleurs, le SNUEP-FSU dénonce la nouvelle appellation de « directeur délégué » car elle préfigure du positionnement de cette fonction dans un « management » futur. En effet on pourrait voir à terme les DDFPT intégrer le corps des personnels de direction avec pour mission de gérer les personnels (RH).

Le SNUEP-FSU rappelle son attachement au caractère fonctionnel de ces collègues enseignant-es PLP, réaffirme que le DDFPT est un-e conseiller-e technique du proviseur et non un-e conseiller-e pédagogique des collègues du professionnel.

À ce titre le SNUEP-FSU demande que la nouvelle appellation soit « Délégué à la formation professionnelle et technologique ».

Si l'indemnité de prise de fonction a été réévaluée (2600 € en plus) pour les DDFPT, rien n'est prévu pour les ATCT.

Le temps de service des PLP ex-CTX et des PLP ATCT est actuellement de 39 h sur 36 semaines. Ce temps de travail n'a jamais été réévalué depuis 1991, alors que les tâches qui leur échoient ont évolué et augmenté depuis plus de 10 ans : contact avec la région, appels d'offres, responsabilité des stages, organisation des certifications, impulsion, centralisation et remontée des projets d'AP, production de documents professionnels et surtout animation de nombreuses réunions qui génèrent une préparation chronophage souvent en plus du temps de présence au lycée.

Le SNUEP-FSU demande :

- la création de postes d'assistant-es de PLP DDFPT équivalent au nombre de postes de DDFPT ; avec des missions clairement définies ;
- que le temps de travail des PLP DDFPT et des PLP ATCT soit de 39 h sur 36 •••

- semaines dont 4 h hebdomadaires au titre des relations extérieures (entreprises...) ou des tâches annexes ;
- la transformation de l'indemnité de responsabilité en points de NBI ;
- qu'une priorité soit donnée aux PLP pour accéder aux postes de DDFPT et ATCT en LP ;
- que le droit à mutation soit rendu effectif par la mise en place d'un barème.

5.2. TZR

Le SNUEP-FSU dénonce la dégradation des conditions de travail des personnels TZR : élargissement des zones de remplacement, non-respect du corps et des disciplines de recrutement, nomination et connaissance tardives des disciplines enseignées, avancement ralenti.

Le SNUEP-FSU revendique la mise en place d'une véritable politique de stabilisation pour les TZR qui le souhaitent. Cela implique à la fois des bonifications suffisantes lors du mouvement intra et des créations de postes. Il revendique aussi un nombre conséquent de TZR courte/moyenne et longue durée pour répondre aux besoins sur toute l'année scolaire.

Le SNUEP-FSU exige le respect des obligations de service des TZR qui doivent être hebdomadaires. Et en aucun cas, des heures non effectuées ne peuvent faire l'objet d'un cumul et d'un report à une autre semaine : l'annualisation du service n'est pas réglementaire.

Le SNUEP-FSU s'engage à mettre en place un groupe de travail sur les revendications des TZR.

5.3. Non-titulaires

Plan titularisation « Sauvadet »

Les 4 premières sessions de la loi Sauvadet ont eu un résultat très mitigé. Près d'un tiers des NT pouvant prétendre aux recrutements réservés n'ont pas été titularisé-es. Le gouvernement a répondu à ce semi-échec par une prolongation de 2 ans du dispositif, en ne modifiant que la date d'appréciation de l'ancienneté mais pas les conditions très restrictives qui avaient déjà écarté un grand nombre de NT des précédentes sessions. Pour pallier le recrutement insuffisant de nouveaux titulaires, le recours à de nouvelles et nouveaux contractuel-les perdure. Dans certaines académies, il n'a jamais été aussi fort.

5.3.1. Pour la titularisation des non-titulaires et l'arrêt de la précarité

Le SNUEP-FSU et la FSU portent l'exigence d'une nouvelle négociation. Un vrai plan de titularisation rapide, ouvert à tou-te-s les

NT, en poste ou au chômage, prenant en compte les services effectués, suivant des modalités et un calendrier négociés, adaptés à chaque secteur, doit être mis en place. Ce plan doit être assorti de la garantie de réemploi de l'ensemble des agent-es déjà recruté-es et de l'arrêt du recours au contrat.

Les besoins pérennes des services publics et les besoins en remplacement doivent être assurés par des personnels titulaires.

Le SNUEP-FSU condamne toute gestion ayant pour finalité d'installer durablement les non-titulaires dans la précarité. Le CDI en est un exemple criant et ne doit pas devenir la norme dans la FP.

Le SNUEP-FSU demande l'ouverture de concours dans toutes les disciplines enseignées en LP.

Le SNUEP-FSU revendique la mise en place de concours nationaux adaptés, accompagnée d'une ouverture de postes en conséquence, pour tous les personnels NT ayant plus de 3 ans d'ancienneté.

Si les personnels ont été recrutés sans détenir les diplômes requis pour accéder aux recrutements externes et internes, ils ne doivent pas pour autant être écartés de ces dispositifs de recrutements adaptés.

Le SNUEP-FSU revendique une adaptation pour les disciplines professionnelles où la licence n'existe pas et pour les contractuel-les recruté-es avant l'exigence du master.

L'expérience professionnelle acquise lors des années d'enseignement doit être reconnue et permettre l'accès à une véritable année de stage sans épreuves supplémentaires visant à vérifier des compétences déjà validées par les visites d'inspection et avec les mêmes volumes de décharge et de formations que les stagiaires du concours externe sans expérience supérieure à 1 an ½.

Pour la titularisation, le SNUEP-FSU revendique comme référence la période scolaire, c'est-à-dire 36 semaines validées pour 1 année, étant donné que beaucoup de NT ne sont pas rémunéré-es pendant les petites ou grandes vacances scolaires.

5.3.2. Reclassement

Suite aux interventions répétées des représentant-es du SNUEP et des syndicats de la FSU dans les instances ministérielles, les NT bénéficient désormais d'une clause de sauvegarde leur assurant un montant de rémunération égal à la rémunération qu'ils/elles percevaient auparavant. La clause butoir a elle aussi été supprimée, permettant une prise en compte, certes meilleure mais encore trop partielle, des services d'enseignement effectués.

Le MEN a mis en place une indemnité

compensatoire, indemnité qui, bien sûr, ne compte pas pour le calcul des pensions de retraites ! Même si ces mesures apportent une amélioration pour les lauréat-es ex-NT des concours des sessions postérieures à 2013, le SNUEP-FSU continue d'exiger un reclassement plus favorable reprenant l'intégralité de l'expérience professionnelle (enseignement et non-enseignement afin de garantir aussi aux 2^e carrière une possibilité d'accès à la hors-classe).

Le SNUEP-FSU exige une mise à plat des règles de reclassement et la mise en place d'un cadrage national pour que, quelle que soit l'académie de recrutement, les règles les plus favorables soient appliquées pour tou-te-s.

5.3.3. Carrière, avancement

Le SNUEP et la FSU sont intervenus activement auprès du MEN, ce qui a permis un certain nombre d'avancées pour les NT : abrogation de la vacation, revalorisation des salaires tous les 3 ans, contrats incluant les périodes de congés... Mais une trop grande latitude est laissée aux rectorats pour appliquer les textes.

Le SNUEP-FSU demande un cadrage national des règles de gestion des NT, au plus proche de celles qui valent pour les titulaires.

Le SNUEP-FSU demande que la gestion des NT (recrutement, renouvellement de contrat, affectations, promotions...) se fasse dans la transparence par l'examen des situations en CCP. Les affectations doivent se faire dans le respect des vœux et d'un barème valorisant l'ancienneté.

La loi Sauvadet crée un droit de portabilité du CDI dans les académies. Il s'agit là de permettre une mobilité des NT sur l'ensemble du territoire mais sans prendre en compte l'ancienneté acquise dans l'académie antérieure pour leur nomination.

Le SNUEP-FSU demande que l'ancienneté acquise soit prise en compte lors de la réalisation de cette portabilité.

Pour la rémunération, le SNUEP-FSU demande l'application d'une grille indiciaire et un rythme d'avancement nationaux qui prennent en compte l'ancienneté professionnelle.

Le SNUEP-FSU exige que les NT bénéficient de dispositifs de formation (gestion de classe, missions, obligations de service...) et d'accompagnement par des tutrices/tuteurs volontaires formé-es et rémunéré-es comme prévu par le décret du 29 août 2016.

De même, pour les collègues en difficulté, des dispositifs d'actions spécifiques doivent être activés avec possibilité de recours et de suivi en CCP. L'évaluation doit être exclusivement formative.

5.4. CPE : nouveaux textes... nouvelles perspectives ?

Depuis une décennie, l'identité professionnelle des CPE a été régulièrement malmenée par de nombreuses tentatives de réorientation du métier vers la sphère managériale.

Le SNUEP-FSU estime que pour faire face à des conditions d'enseignement de plus en plus dégradées, CPE et enseignant-es doivent collaborer et investir en complémentarité les champs pédagogique et éducatif. Cette coopération est la seule voie pour rétablir la légitimité des équipes éducatives et enterrer définitivement l'héritage du « surveillant général ».

Le SNUEP-FSU dans le cadre de la FSU a toujours œuvré pour renforcer le rôle éducatif et pédagogique du CPE qui est sa véritable identité professionnelle.

Pour le SNUEP-FSU le/la CPE intervient auprès de l'ensemble de la communauté éducative ; il n'est ni le/la conseiller-e de l'équipe de direction, ni le/la coordinateur/trice de la politique éducative de l'établissement.

5.4.1. Circulaire 2015 « Consolidation des missions éducatives »

Le SNUEP-FSU a participé activement aux discussions liées à l'élaboration de la circulaire des CPE n° 2015-139 du 10/08/2015 dans le respect de l'esprit de la circulaire n° 82-482 du 28 octobre 1982 qui fixait le rôle et les conditions d'exercice de la fonction des CPE.

Les obligations de service des CPE (temps et cycles de travail) définies par les décrets n° 2000-815 du 25 août 2000, n° 2002-1146 du 4 septembre 2002 et arrêtés afférents conduisent à l'inscription de 35 h à leur emploi du temps hebdomadaire. Cet horaire couvre l'ensemble des activités relatives à leurs missions.

Par ailleurs, le décret statutaire n'est pas modifié (n° 70-738 du 12 août 1970), seule la circulaire a été actualisée.

Le SNUEP-FSU restera vigilant sur ce sujet car la circulaire ne gomme pas tous les litiges liés au temps de travail des CPE, mais en inscrivant noir sur blanc cette référence, elle constitue un point d'appui pour s'opposer aux abus d'autorité et créer un cadre commun d'application des 35 h.

Le SNUEP-FSU défend le positionnement éducatif du/de la CPE, il/elle est « concepteur/conceptrice de son métier » et doit disposer d'une autonomie dans son activité éducative.

Les responsabilités des CPE s'exercent dans 3 domaines : le suivi des élèves, la politique éducative de l'établissement et l'organisation de la vie scolaire.

Le SNUEP-FSU exige :

- la création d'une agrégation pour les CPE ;
- la mise en place d'un système de compensation des dépassements horaires ;
- la suppression du service de petites vacances ;
- la création de postes pour obtenir un taux d'encadrement d'un-e CPE / 250 élèves ;
- la création de 2000 postes d'AED ;
- que les CPE ne soient plus membres de droit dans les CA quel que soit le type d'EPLE ;
- la possibilité d'aménagement des services au cours de la carrière ;
- l'étiquetage des postes logés lors du mouvement intra ;
- l'application stricte des astreintes des personnels logés pour nécessité absolue de service toute catégorie confondue ;
- la constitution d'équipes de vie scolaire stables constituées de personnels formés, qualifiés, avec des perspectives d'évolution ;
- la mise en adéquation des épreuves et des attendus du concours avec le référentiel de compétences professionnelles ;
- l'augmentation du nombre de postes aux concours et l'arrêt du recours à des personnels NT sur les postes de CPE vacants.

5.4.2. La vie lycéenne : de nouveaux dispositifs, mais les difficultés demeurent !

La vie lycéenne est l'affaire de tous les membres de la communauté éducative. « L'acte II de la vie lycéenne » se fait toujours attendre alors qu'il est régulièrement annoncé depuis plusieurs années. Depuis 20 ans les intentions affichées par le ministère sont bonnes mais la mise en œuvre est souvent catastrophique. Cette année encore, le SNUEP-FSU regrette que les modalités d'élections des représentant-es élèves au lycée aient été publiées par le ministère le 20 septembre 2016 ! Alors que les processus électoraux et les semaines de l'engagement étaient enclenchés depuis la rentrée...

Les représentant-es élèves au CA sont désormais issus du CVL et élus par les délégué-es de classes. Les missions de ces derniers sont réduites aux seules problématiques de classe. Dans le même temps, les représentant-es au conseil de discipline sont désormais élus parmi les délégué-es de classe et non pas parmi les membres du CA.

Le SNUEP-FSU regrette des dispositifs souvent peu opérationnels difficiles à mettre en place à la rentrée. Beaucoup reste à faire pour une meilleure prise en considération de la parole des élèves, facteur déterminant de l'amélioration du climat scolaire.

Les principaux textes concernant la vie lycéenne existent depuis plus de 20 ans

mais la mise en œuvre rencontre toujours des difficultés, dues aux moyens, à l'équation locale et à l'impulsion du/de la chef-fe d'établissement dont elle est malheureusement trop dépendante. Le/La CPE est trop souvent isolé-e pour pouvoir développer de façon satisfaisante « la vie lycéenne ».

Le SNUEP-FSU :

- constate que les textes et les instances existent, mais regrette que leur mise en œuvre reste en berne 20 ans plus tard ;
- est favorable à une valorisation de la vie lycéenne et demande au MEN une politique plus ambitieuse et volontariste pour ce qui est une des dimensions les plus valorisantes du métier de CPE ;
- appelle à une réelle politique éducative pour tou-tes les élèves et en particulier ceux/celles des zones difficiles.

5.4.3. Évaluation des CPE

Le SNUEP-FSU défend une autre conception de l'évaluation des CPE, un avancement déconnecté de l'évaluation.

Le SNUEP-FSU exige la création d'une inspection spécifique issue du corps des CPE afin que l'expertise sur le métier ne soit pas celle des CE, pour dissocier réellement le regard sur la pratique professionnelle (évaluation pédagogique) et les attendus du/de la supérieur-e hiérarchique direct-e (évaluation administrative). Pour sortir de l'arbitraire actuel, il faut définir des critères nationaux d'évaluation explicites et transparents en lien avec les textes qui régissent le métier. La part pédagogique peut prendre plus de poids grâce à un regard expert et indépendant des pressions hiérarchiques. Une double évaluation dans le contexte actuel pourrait s'avérer délétère pour beaucoup de CPE tant le regard sur le métier de certain-es IPR est éloigné de nos missions et pratiques.

5.5. Personnels CPIF et MLDS

5.5.1. PLP CPIF

Le concours CPIF a été créé dans le cadre du plan de réduction de la précarité mis en œuvre par la loi Sapin, prolongé par la loi Sauvadet. Ce concours a permis de titulariser des personnels intervenant pour beaucoup dans la MGI devenue aujourd'hui MLDS, mais aussi dans les GRETA et les CFA publics.

Ces PLP ont souvent des conditions d'exercice particulières :

- rattachements très divers (BMP, supports administratifs au rectorat, en IA, en EPLE, en CIO ou en GIP) ;
- certain-es deviennent TZR du jour au lendemain ;
- fonctions diverses en formation initiale ...

••• à la MLDS et en apprentissage public ou en formation continue en GRETA.

De plus, ils/elles ne sont pas traité·es comme les PLP des autres disciplines :

- aucun corps d'inspection spécifique : l'encadrement, les notations, les inspections et les évaluations se font souvent par défaut par des IEN-ET, des IEN-IO ou des IEN-FCA ;
- pas de mouvement classique en INTER et en INTRA.

Le SNUEP-FSU s'engage à poursuivre le travail engagé sur ces questions de concert avec les autres syndicats nationaux de la FSU concernés.

Le SNUEP-FSU exige :

- la pérennisation du concours PLP CPIF en externe et en interne ;
- la création de véritables supports de postes étiquetés PLP CPIF pour affecter définitivement les titulaires ;
- l'identification d'un corps d'inspection spécifique pour la discipline CPIF.

5.5.1. Personnels de la MLDS

Le SNUEP-FSU a activement participé aux GT ministériels récents qui ont permis de réelles avancées pour les personnels de la MLDS :

- la création d'un référentiel d'activités et d'une lettre de mission académique ;
- l'obtention d'une déclinaison des ORS selon le lieu d'exercice et non selon l'affectation car les supports MLDS ne correspondent pas forcément à la réalité du travail effectué. En cas d'exercice en EPLE : 39 h hebdomadaires sur 36 semaines, soit 1404 h ;
- l'obtention du lien des indemnités fixes avec le lieu d'exercice (part fixe de l'ISOE en EPLE, IFTS puis RIFSEEP ailleurs) ;
- la mise en place d'une certification LDS nécessaire pour assurer les fonctions au sein de la MLDS et donnant droit à l'indemnité de fonction correspondante ;
- la création de l'indemnité de fonction liée à la CLDS ;
- l'expérimentation d'un mouvement inter-académique de gré à gré pour l'année 2016/2017.

Malgré ces avancées notables, certains points ne sont pas satisfaisants et le SNUEP-FSU poursuivra ses revendications pour obtenir :

- une ORS de 35 h en décomptant 4 h de travail hors temps de présence laissées à l'organisation des coordonnateurs-trices ;
- une indemnité de fonction liée à la CLDS au moins équivalente à la part variable de l'ISOE pour un PP de classe de 3^{ème}. Le montant actuel de l'indemnité (844,19 €) est insuffisant au regard du travail effectué par les coordonnateurs-trices MLDS ;

• la transformation de tous les supports MLDS en ETP permettant une affectation définitive des personnels ainsi qu'un mouvement transparent. Une cartographie des postes MLDS dans toutes les académies avec les types de supports (ETP, BMP...) est préalablement nécessaire.

5.6. ASH (cf. thème 1)

6. FIN DE CARRIÈRE

Sous prétexte d'un allongement de la vie, le gouvernement veut augmenter la durée statutaire des carrières. Outre que pour une carrière en plusieurs grades, la durée de celle-ci est difficile à prévoir, il faut contrer la représentation d'un allongement de la vie professionnelle. De plus, l'entrée dans la vie active se fait plus tardivement du fait de l'augmentation du niveau de diplôme universitaire requis pour être enseignant·e, mais aussi du fait d'entrée dans la FP reculée.

En revanche, le recul de l'âge de départ en retraite est effectif et entraîne la souffrance des personnels. Cela pose de manière plus aigüe la question des conditions de travail et de l'aménagement des fins de carrière, d'autant que certains personnels voient leur demande de temps partiel rejetée. Il est particulièrement urgent de rétablir le droit à la CPA, voire une facilité de mise en disponibilité pour les personnels le souhaitant.

En octobre 2010, la CPA a été supprimée sans vote et sans débat. La loi de 2003 avait déjà fortement dégradé ce dispositif d'activité à temps partiel en fin de carrière (50 % travaillés rémunérés 80 %) accessible dès 55 ans. Il subsistait depuis une CPA ouverte à 57 ans, moins bien rémunérée mais offrant la possibilité d'une surcotisation à un taux accessible pour préserver les droits à la retraite.

En décembre 2014, le décret n° 2014-1513 est paru, donnant la possibilité, notamment aux enseignant·es du privé, d'opter pour une mise à la retraite progressive à partir de 60 ans.

Or à ce jour, cette possibilité de fin de carrière ne concerne pas les enseignant·es du public. Le SNUEP-FSU s'indigne de cette situation et revendique une égalité de traitement entre le public et le privé concernant la fin de carrière.

Face à l'allongement des carrières, à la dégradation des conditions de travail, aux expositions aux risques psychosociaux et aux troubles musculo-squelettiques dont sont aussi victimes de nombreux·ses enseignant·es, le SNUEP-FSU revendique

des possibilités attractives d'exercice à temps partiel en fin de carrière, ainsi que des aménagements possibles de service en fin de carrière avec un maintien de salaire.

7. RETRAITE

Le patronat et les gouvernements successifs ne cessent de réclamer le report de l'âge de départ à la retraite et l'harmonisation des régimes public-privé pour faire baisser les pensions, mais par ailleurs les entreprises licencient les salarié·es en fin de carrière (taux de chômage important des 55/62 ans).

Le SNUEP-FSU réaffirme son attachement au Code des pensions, au droit à la retraite à 60 ans avec un taux de remplacement de 75 %, basé sur les 6 derniers mois, aux 37,5 annuités.

Le SNUEP-FSU demande l'abrogation du système de décote/surcote et un minimum garanti,

Le SNUEP-FSU revendique la prise en compte des années d'études et la pénibilité tant physique que psychique des métiers de l'éducation.

Le SNUEP-FSU exige que la reconnaissance du handicap par la MDPH soit le seul critère reconnu pour garantir à tous les personnels en situation de handicap un calcul favorable de leur pension.

Le SNUEP-FSU condamne tout projet s'inscrivant dans la logique, dictée par les directives européennes, de réduire le montant des pensions et de retarder l'âge de départ à la retraite.

Le SNUEP-FSU dénonce le rapport de la Cour des comptes d'octobre 2016 sur les retraites de la FPE qui propose la création d'une caisse spécifique, la suppression du calcul de la pension sur les 6 derniers mois, la modification de la pension de réversion.

8. DÉPENDANCE - PERTES D'AUTONOMIE - VIEILLISSEMENT

Le SNUEP-FSU maintient sa position et précise que c'est un enjeu de société et non une question concernant les seules personnes âgées. L'ensemble de la population est concerné par la perte d'autonomie quelle qu'en soit l'origine.

La loi annoncée depuis plusieurs années, tout d'abord sous la présidence de N. Sarkozy, puis relayée par les différents gouvernements depuis 2012, a enfin été adoptée et promulguée en décembre 2015. Elle apporte d'appréciables dispositions mais connaît d'énormes difficultés d'application, notamment financières.

Le rôle des départements comme pilotes de la politique sur la perte d'autonomie est réaffirmé (art. 52 A).

Les deux mesures phares, revalorisation de l'APA et droit au répit des aidant-es, sont désormais gérées par les départements. Elles sont entrées en vigueur le 1^{er} mars 2016 mais la mise en route est très complexe. Pour les aidant-es, personnels de la voie professionnelle, les décharges de service tardent à se mettre en place et semblent insuffisantes.

D'autres volets de la loi sont en cours d'application. C'est le cas des hébergements en EHPAD.

En 2014 et 2015, dans l'attente du vote de la loi, des mesures d'anticipation ont été prises par la CNSA :

- l'adaptation de 6000 logements pour les personnes en perte d'autonomie ainsi que diverses mesures d'information pour personnes âgées ;
- la réhabilitation de logements-foyers - 30 % subventionnés par la CNSA ;
- l'amélioration de la formation des personnels de l'aide à domicile et les salaires, les transports, l'accessibilité.

Cependant même si ces mesures sont appréciables, elles restent nettement insuffisantes.

La constitution et le rôle des nouveaux organismes, dont le CDCA qui remplace le CODERPA et le CDCPH dans chaque département, doit apporter une meilleure représentation des personnes âgées et des personnes en situation de handicap.

Il est souhaitable que le CDCA se mette en place rapidement dans tous les départements et que les organisations représentatives puissent exercer leur rôle pour la défense des populations concernées.

9. RETRAITÉ-ES

Lors du congrès national du SNUEP-FSU en 2011, la situation des retraité-es faisait surtout apparaître la baisse de leur pouvoir d'achat. Depuis, leur situation ne cesse de se dégrader.

Malgré une revalorisation de 1,3 % au 1^{er} avril 2013, celle-ci n'a pas permis de sauvegarder leur pouvoir d'achat antérieur, compte tenu des contraintes dues à la hausse des produits de consommation courante, à la hausse des coûts de santé et leur déremboursement.

Depuis, les pensions ont été gelées d'avril 2013 à octobre 2015. Le 1^{er} octobre 2015, l'augmentation dérisoire de 0,1 % n'a pas apporté d'amélioration étant donné l'ajout de la fiscalisation de la majoration de pension pour 3 enfants et plus, et de la suppression de la demi-part pour les personnes veuves ou séparées avec une autre conséquence supplémentaire de baisse de leur pouvoir d'achat, ainsi que le prélèvement pour la CASA de 0,3 % depuis le 1^{er} avril 2013 (sauf pour les retraité-es non imposables), dispositions qui se traduisent par une nouvelle baisse de leur pouvoir d'achat mettant en difficulté de plus en plus de retraité-es.

Après avoir décalé les années précédentes la revalorisation des pensions du 1^{er} janvier au 1^{er} avril, puis au 1^{er} octobre, celle qui légalement devait intervenir au 1^{er} octobre 2016 a été à nouveau reportée.

Le SNUEP-FSU demande que la revalorisation des pensions soit rétablie au 1^{er} janvier ; ses mécanismes d'attribution doivent impérativement être revus et prendre en compte l'évolution des salaires. Le SNUEP-FSU condamne la diminution progressive de l'indemnité temporaire de retraite et demande au contraire sa généralisation à toutes les académies d'Outremer.

Le SNUEP-FSU exige que la CASA qui est en partie détournée de son rôle, soit en totalité utilisée par la CNSA pour les personnes en perte d'autonomie.

Le SNUEP-FSU revendique :

- une revalorisation immédiate des pensions prenant au moins en compte le taux de l'inflation depuis 2014 (0,7 %) ;
- une pension au moins égale au SMIC ;
- le maintien et la défense des pensions de réversion y compris pour les couples pacsés ;
- le maintien de l'abattement réel de 10 % sur les pensions dans la déclaration de revenus ;
- le rétablissement de la demi-part supplémentaire aux personnes veuves ou séparées seules ayant élevé un ou plusieurs enfants ;
- la suppression de la fiscalisation de la majoration pour 3 enfants et plus.

Le SNUEP-FSU appelle à combattre les campagnes médiatiques visant à donner des retraité-es l'image de nanti-es et de privilégié-es. Il appelle également à la reconnaissance des retraité-es dans la société. Ceci implique en même temps leur représentation dans les instances qui les concernent.

Être poly pensionné-e relevant du régime général et du régime de la FP, c'est voir sa retraite minorée de part et d'autre, dans le privé et la FP.

Le SNUEP-FSU revendique pour les futur-es poly pensionné-es :

- un reclassement fondé sur la durée effective de leur carrière dans le RG, sans coefficient de minoration, afin qu'ils/elles ne soient pas défavorisé-es dans leur évolution de carrière, déterminante pour le montant de leur traitement et de leur future pension ;
- la détermination des meilleures années à retenir au prorata de cette même durée pour le calcul de leur retraite du RG.

10. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Les stéréotypes sociaux et sociétaux restent un puissant frein à l'égalité professionnelle puisque dès l'école et le choix des filières, l'orientation diffère selon le genre. En effet, comme le salaire des femmes est souvent le plus faible, ce sont elles qui sont conduites à réduire ou suspendre leur activité, ce qui impacte leur carrière. De plus, la politique de la petite enfance (notamment l'insuffisance du nombre de places en crèches) ne permet pas de pouvoir concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Le protocole sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans la FP a été signé par la FSU et toutes les autres OS en mars 2013. Depuis, cela s'est traduit par l'obligation pour les administrations de produire un rapport de situation comparée comme il existe dans le secteur privé et la mise en place de plans d'action. Dans l'EN, la mise en œuvre tarde et les améliorations sur le terrain peinent à être visibles. Un déroulé de carrière identique doit être garanti.

Le problème de la mixité des métiers perdure : les femmes sont plus souvent concernées par les emplois précaires et surreprésentées dans les filières les moins bien rémunérées et le choix des métiers est plus restreint.

La réduction des écarts en matière de rémunération, de déroulement de carrière, d'accès aux postes d'encadrement, de retraite n'est pas significative et, trop souvent, l'administration n'est pas en mesure de fournir les statistiques demandées. Les congés maternités et parentaux, les périodes à temps partiel ne doivent plus être des périodes pendant lesquelles l'évaluation, élément utilisé aujourd'hui par la hiérarchie pour gérer les carrières, est très souvent absente ou défavorable. Après ces interruptions d'activité, les agent-es doivent pouvoir être renommé-es sur leur poste ou sur un poste comparable dans une zone géographique proche.

Il est nécessaire que ces sujets soient pleinement portés par les délégué-es du personnel dans les différentes instances, notamment les CAP, de façon aussi à sensibiliser la hiérarchie et les agent-es aux inégalités persistantes souvent ignorées ou parfois même niées. Il faut aussi interpeller les instances académiques pour avoir des bilans ...

... chiffrés sexués ainsi que les objectifs à développer pour aller vers l'égalité F/H.

Avec la FSU, le SNUEP mettra à l'étude une analyse juridique permettant de contraindre l'employeur public à vraiment mettre en application les textes réglementaires existants sur l'égalité professionnelle.

11. COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

La question de la culture de la santé au travail et de la prévention du risque professionnel commence seulement à exister au ministère de l'EN. La mise en place du NMP, qui prône la seule performance, se fait au détriment des conditions de travail et de santé des personnels. Il est davantage question de la mise au pas des personnels et, en conséquence, de la mise à mal de nos métiers dans l'EPP. La FSU a signé en 2010 un accord sur la santé au travail qui a amené à la transformation des CHS en CHS-CT. Le SNUEP-FSU, dans le cadre des délégations de la FSU, participe activement à ces instances (départementales, académiques et nationale) afin de faire reconnaître les réalités de notre métier et de faire prendre en compte nos revendications.

Les CHSCT ont un rôle majeur d'évaluation et peuvent aider à l'amélioration des conditions de travail. Leurs missions sont claires : contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des personnels, contribuer à la prévention et à l'amélioration des conditions de travail et à une veille sur l'observation des prescriptions légales prises en ces matières par l'employeur.

La question des moyens de fonctionnement des CHSCT a été cruciale pour la rentrée 2016. Les représentant-es des personnels doivent pouvoir travailler dans la continuité, au plus près des collègues. Le SNUEP-FSU exige un fonctionnement régulier des CHSCT. Les moyens alloués aux représentant-es doivent être développés et pérennisés afin de permettre aux membres de chaque instance (CHSCT A et D) d'assurer pleinement leur rôle, sans être remis en cause à chaque nouvelle rentrée scolaire. Les élus doivent s'emparer de ces moyens. Le SNUEP-FSU exige également que les formations à destination des représentant-es à tous les niveaux soient partout mises en place. Seule la réunion de ces conditions peut permettre aux représentant-es d'exercer leurs missions conformément à la réglementation en vigueur et aux recommandations ministérielles.

Les compétences du CHSCT permettent aux représentant-es les visites d'EPLE. Ces visites ont permis de mettre en exergue un

certain nombre de problèmes récurrents et d'amorcer les premières solutions. Le SNUEP-FSU exige qu'une fois établi le protocole de visites, celles-ci soient réellement programmées et réalisées, qu'elles donnent lieu à un rapport rédigé par les représentant-es des personnels et validé par le CHSCT, ainsi qu'à un suivi sur la durée des préconisations. Ce rapport doit être communiqué aux personnels de l'établissement dans les plus brefs délais. Quand les nouvelles technologies, l'environnement au travail, l'organisation du travail, les locaux, l'aménagement du temps de travail ont une incidence néfaste sur les conditions de travail, le SNUEP-FSU, en lien avec les personnels, exige une visite d'établissement.

Dans le cadre de la prévention des sources de risques psychosociaux, d'après les préconisations et avis issus d'un grand nombre de rapports de visites, le SNUEP-FSU exige la communication de tous les éléments permettant l'analyse des différentes situations.

La réforme du bac pro 3 ans, faite pour faciliter les suppressions de postes, les révisions des contenus de formations, le développement des blocs de compétences, les méthodes de gestion des personnels (individualisation, augmentation des charges de travail liées aux CCF, aux classes surchargées...) ont des conséquences néfastes sur la santé des personnels, qui contredisent l'intérêt affiché par le ministère pour la santé au travail de ses personnels.

Le SNUEP-FSU revendique le respect de la santé des personnels et la visite régulière et systématique des personnels par le médecin de prévention. Il exige le recrutement effectif au sein de chaque académie de médecins de prévention à la hauteur des besoins et la mise en place de services de prévention opérationnels.

Le SNUEP-FSU exige que l'administration rectorale veille à la mise en œuvre des préconisations du médecin de prévention.

Les conseiller-es de prévention départementaux et académiques doivent être en nombre suffisant et pouvoir exercer leur

fonction à temps plein dans le respect des textes.

Le SNUEP-FSU demande que le statut d'assistant-e de prévention auprès du CE soit reconnu et qu'une décharge lui soit octroyée, ce qui aboutira à une véritable reconnaissance des risques encourus par les personnels de chaque EPLE. Le SNUEP-FSU demande que la désignation de cet assistant-e de prévention passe par un appel à candidature à l'ensemble des personnels de l'établissement et soit validée par le CA de l'établissement. De même, les assistant-es de prévention doivent pouvoir disposer du temps nécessaire pour être en mesure de mener à bien leurs missions, qui doit être à minima 20 % de leur temps de travail, donnant ainsi lieu à une décharge. L'obligation faite aux CE de mettre en place le DUERP doit être coercitive et doit permettre de faire un véritable état des lieux des conditions de travail dans les établissements et déboucher sur des remédiations et préventions effectives.

Le SNUEP-FSU exige le respect de la loi : affichage dans les établissements des compositions des CHSCT, information sur les lieux de tenue des registres et remontée de leurs contenus aux CHSCT. Ces registres sont souvent absents dans de nombreux établissements.

Le SNUEP-FSU demande que le MEN et les rectorats veillent à ce que la tenue obligatoire des CHS dans les établissements soit effective.

Le SNUEP-FSU demande une véritable politique de prévention et de santé pour les personnels. Il réaffirme le droit à la médecine du travail, accessible à tous les personnels sur le temps de travail, et préconise une visite médicale annuelle obligatoire organisée dans chaque établissement pour l'ensemble du personnel. Cette visite permettrait notamment un éventuel diagnostic d'épuisement professionnel. ■



THÈME 3

Pour une société humaniste, solidaire et égalitaire, plus que jamais !

Sous prétexte de lutte contre le terrorisme, le président Hollande et ses gouvernements ont effectué un tournant autoritaire, accentuant un recul net des libertés publiques et de nos droits sociaux. L'imposition de la loi Travail avec le recours au 49.3, malgré une lutte longue et massive, l'état d'urgence combiné à la répression policière et les interdictions de manifester, indiquent clairement une reprise en main du patronat sur les droits des salarié-es et la régression de nos droits démocratiques.

Une politique liberticide se met progressivement en place, avec la multiplication des dispositifs de surveillance, les manifestations interdites, les assignations à résidence « préventives » et la criminalisation des mouvements sociaux. L'affrontement social se fait également sur le plan du racisme, attisé par une classe politique indécente qui n'hésite plus à stigmatiser les musulman-es mais aussi les migrant-es et les sans-papiers.

Avec le projet de déchéance de nationalité pour les binationalaux, le gouvernement n'a fait que légitimer encore davantage les contrôles au faciès, les violences policières et les discriminations.

Tout en s'attaquant à nos libertés et à nos droits, le gouvernement poursuit aussi une entreprise de démantèlement progressif d'un modèle social issu de décennies de conquêtes sociales. Le chômage et la précarité explosent avec pour conséquences l'augmentation de la pauvreté et le recul généralisé dans l'accès aux soins. Les politiques d'austérité (nationale et européenne) ont des effets dévastateurs sur les services publics, alors que ces derniers sont essentiels à la cohésion sociale et protecteurs lors des crises économiques. Ces choix politiques bafouent les principes de justice sociale et de solidarité. Avec une telle dégradation du rapport de force et une volonté déterminée d'affrontement social aux dépens des salarié-es, c'est l'avenir du syndicalisme de lutte et de transformation sociale progressiste qui est en jeu.

Le SNUEP-FSU réaffirme que le syndicalisme, c'est aussi la défense de l'intérêt général du monde du travail : le droit à l'éducation, à la santé, au logement, à une retraite décente en bonne santé sont des priorités fondamentales, sans oublier la solidarité internationale avec les peuples en lutte pour leur émancipation. C'est aussi agir pour un monde de paix. L'égalité et la solidarité sont des valeurs essentielles pour lesquelles nous devons lutter.

1. DROIT À L'ÉDUCATION PARTOUT ET POUR TOU-TES

Si l'Éducation est bien un droit inscrit dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948 et dans la Constitution, l'École, elle, reflète le fonctionnement d'une société de plus en plus inégalitaire. Ces inégalités sont d'autant plus injustes qu'elles prédéterminent d'emblée l'avenir des élèves les plus fragiles. Alors que l'EPP scolarise la majeure partie des élèves issu-es des classes populaires, l'insuffisance et la mauvaise répartition des moyens qui lui sont consacrés engendrent échecs et abandons scolaires. Le gouvernement n'a en rien respecté ses engagements à l'égard de la jeunesse en ne consacrant pas à l'EPP les moyens indispensables en postes et en investissements. Quant à l'éducation prioritaire, le gouvernement organise sa destruction en refusant l'établissement d'une carte élargie avec un label garantissant des moyens pérennes, en refusant notamment de classer des LP publics en REP. Au contraire, il instrumentalise le chômage et la précarité des jeunes pour promouvoir sans relâche l'apprentissage et la poursuite de la régionalisation de la voie professionnelle.

Le SNUEP-FSU demande que la grande difficulté scolaire soit réellement prise en compte et que des dispositifs soient mis en place pour y remédier.

Le SNUEP-FSU continuera d'œuvrer pour que l'EPP devienne une priorité. Les moyens accordés aux enseignements sont indispensables à la formation des futur-es citoyen-es critiques, cultivé-es et émancipé-es pour une véritable démocratie.

sables à la formation des futur-es citoyen-es critiques, cultivé-es et émancipé-es pour une véritable démocratie.

1.1. Pour une gratuité réelle

Le SNUEP-FSU exige la gratuité réelle de l'École et de l'EPP. Il demande que l'équipement professionnel et pédagogique nécessaire à la formation des lycéen-nés professionnel-les soit pris en charge partout sur le territoire de façon égalitaire (tenue et matériel pro, manuels et documentation, matériel informatique et consommables).

Les frais générés par les PFMP doivent être pris entièrement en charge.

L'inscription aux examens doit être gratuite sur l'ensemble du territoire.

Le SNUEP-FSU réaffirme son opposition à tout financement privé, y compris par le biais de partenariats.

Le SNUEP-FSU revendique la gratuité des transports pour tou-tes les élèves. Pour permettre à tou-tes l'accès aux formations de leur choix, il faut lutter contre les inégalités territoriales et maintenir un large éventail de formations. Cela passe par l'augmentation du nombre de places en internat ou toute autre forme de logement scolaire ou universitaire public et la garantie d'une place pour tou-te élève qui le demande. Cela passe également par le développement du réseau de transport public de proximité (urbain, régional ou interrégional) et par des transports scolaires efficaces dans les zones moins urbaines. Ces transports doivent être répartis

sur tout le territoire, modernisés, étendus et adaptés à la réalité du rythme scolaire.

Face à la paupérisation croissante des familles, il est urgent d'abonder le fonds social des lycéen-nés (frais de demi-pension, d'internat...) de manière équitable sur tout le territoire et dans toutes les sections.

Il faut rétablir et/ou allouer des aides financières aux établissements fléchées pour l'organisation des sorties et/ou voyages culturels et/ou compétitions sportives régionaux, nationaux ou européens.

Devant la dégradation de l'EPP, l'enseignement privé se développe. Il faut aller vers un service public unifié.

Les politiques culturelles et l'accès à la culture doivent être développées pour tou-tes.

1.2. Autonomie financière

Le SNUEP-FSU revendique des systèmes d'aide aux lycéen-nés professionnel-les, permettant d'assurer leur autonomie. Cela passe par l'augmentation des bourses scolaires pour plus d'élèves, l'amélioration de l'information sur leur attribution et la création d'une allocation d'autonomie pour les jeunes.

1.3. Liberté d'expression pour les lycéen-nés

La liberté de publication et d'affichage garantie par la circulaire n° 91-051 du 6 mars 1991, se heurte encore à la méfiance et à la censure. Les droits des lycéen-nés en matière d'expression et leur droit à la rédaction de leurs propres journaux doivent être garantis dans tous les établissements. •••

... Les temps et les espaces d'expression sont encore trop limités dans les lycées et ne permettent pas un apprentissage citoyen suffisant. Les instances de la vie lycéenne doivent disposer de davantage de moyens matériels et de postes car la participation à la vie de l'établissement reste un enjeu démocratique.

1.4. Scolarisation de tou-tes les jeunes sur le territoire

Si la scolarisation est un droit pour tous les enfants jusqu'à 16 ans, qu'ils soient étrangers ou non, de nombreux jeunes sans papiers ou migrant-es restent non scolarisés ou sont victimes d'expulsion du territoire leur interdisant ainsi de réaliser leur projet professionnel.

Le SNUEP-FSU doit prendre toute sa place dans le réseau RESF afin d'aider les jeunes sans papiers qui sont en EPP. Il demande de réels moyens pour l'apprentissage de la langue française pour les élèves non francophones. Il rappelle que l'école doit être un lieu d'accueil, d'éducation et de formation pour tou-tes les élèves quelle que soit leur origine. Le SNUEP-FSU considère qu'il est du devoir de l'EN de protéger les élèves sans papiers, migrant-es...

Le SNUEP-FSU exige qu'il y ait un renforcement des structures adaptées et pérennes pour accueillir les primo-arrivants avec des moyens pour réussir leur intégration en prenant en compte leur cursus initial et leurs choix.

2. LUTTE CONTRE TOUTES LES DISCRIMINATIONS

Devant l'incertitude et l'angoisse de l'avenir, sans perspective de progrès, un mouvement de repli réactionnaire se développe, prônant l'abandon des valeurs de liberté, égalité et fraternité. C'est bien le rôle de l'École de lutter contre les préjugés et les stéréotypes facteurs d'inégalités, d'exclusion et parfois même de violence. C'est aussi le rôle de l'École de former les futur-es citoyen-nes aux valeurs d'égalité entre les filles, les garçons, et entre tous les genres.

2.1. Lutte contre les discriminations de genre

La création d'un ministère associant droits des femmes, famille et enfance constitue une véritable régression. Une loi-cadre sur les violences faites aux femmes, comme en Espagne, n'a pas vu le jour. Le recul du MEN face à une campagne scandaleusement mensongère sur la mise en œuvre des ABCD de l'égalité a été dommageable et contribue à affaiblir le combat contre les inégalités F/H. Aujourd'hui,

ce sont l'égalité F/H, le droit à l'IVG ou le mariage pour toutes et tous qui sont remis en cause avec l'affirmation de forces réactionnaires qui remettent en avant le concept de la « famille traditionnelle ».

2.1.1. L'éducation à l'égalité et à la sexualité, présente depuis longtemps dans les programmes de l'EN, ne doit pas être remise en cause mais au contraire réaffirmée. Le SNUEP-FSU n'acceptera pas que l'École soit le terrain d'une instrumentalisation et de désinformations des élèves et des familles à des fins partisanes extrémistes.

2.1.2. Afin de déconstruire les stéréotypes liés entre autres à une société patriarcale, des modules de sensibilisation doivent être inclus dans la formation de tous les personnels. Des modules d'orientation doivent être proposés aux élèves afin d'ouvrir aux filles et garçons la perspective d'accéder à toutes les filières, sans discrimination de genre.

2.1.3. Le SNUEP-FSU milite pour mettre fin à la prostitution et se félicite de la loi de « lutte contre le système prostitutionnel » d'avril 2016 et de ses premiers décrets d'application. Il exige la parution immédiate des décrets manquants et nécessaires à l'application totale de la loi : parcours de santé et stages de sensibilisation. Le corps n'est pas une marchandise.

Il faut cesser l'hypocrisie qui sanctionne les personnes qui se prostituent et lutter contre le proxénétisme.

2.2. Pour l'égalité femmes / hommes

2.2.1. Les stéréotypes restent un puissant frein à l'égalité professionnelle et ce dès l'école avec l'orientation et les filières sexuées. La loi sur l'égalité professionnelle et le protocole égalité dans la FP, signés par la FSU en 2013, vont dans le sens des revendications féministes mais l'absence d'obligation de résultats la rend peu contraignante. Les administrations (MEN, rectorats) doivent produire des rapports de situation comparée, comme dans le privé, et la mise en place de plans d'action de façon régulière. Il est nécessaire que les SA analysent ces bilans pour exiger l'égalité F/H.

2.2.2. Le salaire des femmes est en moyenne inférieur de 27 % à celui des hommes, et la différence du niveau des pensions et retraites est quant à elle de 26 % selon les dernières études de l'INSEE. Supprimer cet écart est indispensable, il permettrait aussi de gommer les différences énormes qui existent en matière de retraites. Il faut développer l'emploi des femmes à plein temps, de façon durable, stable et qualifiée. La mixité dans les formations, les filières et les secteurs professionnels avec de vraies évolutions de carrières est aussi indispensable. Pour les femmes, c'est

toute la question de la formation, de l'emploi et des salaires qui doit être revue.

Ainsi dans l'EN, la mise en place des IMP révèle encore davantage les discriminations salariales et génère des divisions entre les personnels.

2.2.3. Le SNUEP-FSU revendique également le rétablissement des bonifications pour enfant. Pour les agent-es non-titulaires, le SNUEP-FSU exige que les périodes de congés de maternité, hors contrat, ne soient pas comptabilisées comme des périodes d'interruption, freins pour l'accès au CDI.

L'accueil de la petite enfance est aussi à développer pour en faire un véritable service public national.

2.3. Lesbiennes, gays, bisexuel-les, transexuel-les et intersex : mêmes droits pour tou-tes !

Le SNUEP-FSU condamne toutes les discriminations et violences pouvant être faites à l'égard des LGBTI. Le SNUEP-FSU dénonce les groupes religieux et réactionnaires qui considèrent les LGBTI comme des malades à soigner.

Le SNUEP-FSU se félicite du vote de la loi sur le mariage pour tou-tes. Il continue de condamner et de dénoncer avec force les dérives et discours homophobes qui se sont développés depuis les débats sur la loi et sa promulgation, et leur utilisation pour déstabiliser nos valeurs laïques et républicaines.

Le SNUEP-FSU continue de condamner les élus qui, s'abritant derrière leur religion ou une pseudo clause de conscience, refusent de marier des couples homosexuels. Il est impensable dans un pays laïque de ne pas appliquer la loi sous ce prétexte. À l'heure actuelle les condamnations restent très rares et peu dissuasives. Le SNUEP-FSU demande l'application stricte de l'article 222 du Code pénal.

Le SNUEP-FSU réitère sa demande pour que les couples binationaux homosexuels puissent avoir droit au mariage tel que prévu par la loi promulguée il y a maintenant plus de 3 ans. Chose interdite pour certains couples suivant la circulaire du ministère de la Justice en date du 29 mai 2013. Malgré de multiples interpellations du gouvernement de la part du Défenseur des droits et de plusieurs associations, et un arrêt de la Cour de cassation du 28 janvier 2015 concernant un mariage franco-marocain, nous en sommes toujours au même point.

Malgré la levée de l'interdiction faite aux gays et hommes bisexuels d'accéder au statut de donneur de sang depuis le 11 juillet 2016, le SNUEP-FSU condamne les règles restrictives mises en place qui reviennent à maintenir

nir l'interdiction de don du sang à ces personnes alors que ces règles ne s'appliquent pas aux hétérosexuels.

2.4. Égalité parentale

Le SNUEP-FSU revendique la création d'un véritable congé parental rémunéré pour tou-te-s, qui ne nuise ni au niveau de vie de la famille ni à la carrière et qui soit exercé sur un temps égal par les deux parents.

2.5. Droits des personnes en situation de handicap

Plus de 11 ans après la loi de 2005, l'accès aux bâtiments publics rendu obligatoire n'est toujours pas effectif. Seuls 40 % des établissements recevant du public sont accessibles aux handicapé-e-s, le gouvernement ne mettant pas les moyens financiers nécessaires pour créer les structures adaptées pour toutes les personnes en situation de handicap. Les aménagements de poste de travail et des horaires ne sont que très rarement appliqués, l'État et les collectivités locales se renvoyant la responsabilité du financement de ces aménagements. Il est très difficile pour les enseignant-e-s d'obtenir des postes aménagés. De même, le SNUEP-FSU exige qu'on sanctionne tout retard d'aménagement ne nécessitant pas de budget particulier.

Quant aux PLP, ils/elles sont chargé-e-s d'accueillir de plus en plus d'élèves en situation de handicap. Leur charge de travail est considérablement alourdie, sans octroi de moyens ad hoc et sans formation. Le SNUEP-FSU revendique la création d'un vrai corps d'AESH avec des spécialités en fonction du handicap, ainsi que le recrutement en nombre suffisant et la formation publique de titulaires pour assurer cette mission. Il demande la titularisation rapide des AESH actuellement en poste. Leur présence doit couvrir la totalité de l'emploi du temps de l'élève.

Le SNUEP-FSU réclame des formations et des moyens pour l'inclusion d'élèves nécessitant des adaptations de poste. Le SNUEP-FSU exige l'accélération des travaux de mise en conformité de tous les établissements pour l'accueil des élèves et personnels en situation de handicap.

2.6. Lutte contre le racisme

2.6.1. Lutte contre les discriminations ethno-raciales à l'École

Les discriminations ethno-raciales sont punies par la loi. Lors des recherches de PFMP, certaines entreprises avancent des critères discriminatoires aux collègues, ce qui est illégal. Tout comme pour l'embauche, les élèves subissent les discriminations raciales et sont de plus en plus nombreux/ses à

effectuer leur PFMP dans des entreprises tenues par des personnes issu-es de l'immigration. Les élèves sont alors stigmatisé-e-s et accusé-e-s de « repli communautaire » dans leur choix d'entreprise d'accueil, un « repli » qui n'est en fait que le résultat de pratiques discriminatoires.

La lutte contre le racisme est une partie intégrante de notre lutte pour la solidarité et l'égalité des droits, contre toutes les oppressions et stigmatisations.

2.6.2. Malgré les luttes passées, on voit aujourd'hui ressurgir ce qu'il y a de pire. Avec le racisme (rapport de domination et stigmatisation de l'autre pour l'idée que l'on s'en fait) anti-arabes, anti-noirs, anti-asiatiques, l'antisémitisme, la chasse aux sans-papiers, aux Rroms et aux migrant-e-s... chacun-e court le risque de se voir ramener à son origine, réelle ou supposée, à sa couleur ou à sa religion. Une partie de la classe politique instrumentalise le terrorisme et par ses propos banalise et propage les idées xénophobes. En prenant comme bouc émissaire une partie de la population, elle accentue la division de notre société et s'attaque à ses fondements mêmes. Aux dérives identitaires, nous opponons les solidarités et le vivre-ensemble. Ce sont nos libertés qui sont réduites et remises en cause par cette dérive réactionnaire.

La lutte contre le racisme est une partie intégrante de notre lutte pour la solidarité et l'égalité des droits, contre toutes les oppressions et stigmatisations.

Le SNUEP-FSU se félicite de la condamnation de l'État par la Cour d'appel et la Cour de cassation pour ses contrôles au faciès, pratiques discriminantes et vexatoires qui mettent à mal le principe d'égalité et qui participent des rapports très dégradés des policiers envers la jeunesse.

Le SNUEP-FSU est fermement opposé à la déchéance de nationalité, mesure qui porte atteinte au principe d'égalité et qui crée 2 catégories de citoyen-ne-s. Par ailleurs, le SNUEP-FSU revendique la possibilité pour les résident-e-s étrangers de participer et de voter aux élections nationales comme locales.

3. POUR NOS DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS

3.1. État d'urgence et remise en cause des libertés publiques

Au nom de la défense de la démocratie contre le terrorisme, on nous demande de renoncer à nos libertés publiques. Pour le SNUEP-FSU, si la sécurité de toutes et de tous doit être assurée, elle ne peut être prétexte à restreindre les libertés individuelles comme c'est le cas avec la mise en place de l'état d'urgence et sa

prolongation systématique. Cet état d'urgence a été prétexte à de nombreux abus tels que l'interdiction de manifestations (contre la loi El Khomri, en marge de la COP 21, en soutien aux migrant-e-s, contre les violences faites aux femmes), la multiplication des perquisitions, des gardes à vue et assignations à résidences arbitraires. Avec l'état d'urgence, la France déroge à la Convention européenne des droits de l'Homme. Il doit être levé immédiatement. C'est pourquoi le SNUEP-FSU s'oppose à toute proposition visant à inscrire la procédure de mise en œuvre de l'état d'urgence dans la Constitution, ainsi qu'à certaines dispositions de la réforme pénale car cela conduirait à renforcer le pouvoir exécutif au détriment du pouvoir judiciaire. Cette dernière prévoit par ailleurs d'assouplir les conditions d'usage des armes à feu par les forces de l'ordre, ce que le SNUEP-FSU considère comme inquiétant pour l'État de droit.

3.2. Répression syndicale et répression du mouvement social

Le SNUEP-FSU rappelle que la première des violences est sociale et qu'il est inadmissible que des syndicalistes, des militant-e-s, des citoyen-ne-s soient traité-e-s comme des délinquant-e-s. La défense des droits des salarié-e-s, l'expression d'opinions différentes des choix gouvernementaux ou la participation à un mouvement social ne sauraient être répréhensibles. Selon le ministère du Travail, 30 % des élu-e-s et 40 % des délégué-e-s syndicaux considèrent que l'exercice de leur mandat représente un frein à leur carrière. Le SNUEP-FSU s'oppose à toute criminalisation de l'action syndicale et soutient les personnes inculpées dans ce cadre. Le SNUEP-FSU se félicite de la création de l'Observatoire de la discrimination et de la répression syndicale mis en place avec la fondation Copernic et de nombreuses organisations, dont la FSU. Il diffusera les travaux de l'Observatoire dans ses publications. Plus largement, face aux nombreuses procédures judiciaires qui visent des militant-e-s, des manifestant-e-s, des participant-e-s à des mouvements sociaux ou de solidarité, le SNUEP-FSU exige l'arrêt des poursuites à leur encontre et l'amnistie pour toutes les sanctions prononcées dans ce cadre.

3.3. Fichage et libertés numériques

Les progrès de la technologie ont donné les moyens d'un fichage systématique des individu-e-s. Nos données personnelles, ainsi que celles que l'on dépose, de façon consciente ou inconsciente, de toutes natures, sont récupérées par les Big Data, toutes américaines (Google, Facebook, Amazon, ...)

... Apple...), à des fins commerciales, mais pas seulement. Ces informations, après filtrage par des algorithmes, sont revendues aux services de renseignement des États qui les exploitent à des fins de surveillance ou/et de répressions, et ceci sans le consentement des citoyen·nes. Ces mêmes fichages permettent un ciblage des individus en vue d'exercer une influence particulière (mail, démarchage à domicile), lors d'élections par exemple.

Les Big Data alliés aux services de renseignement des États-Unis, qui récupèrent les données personnelles, à l'échelle planétaire, tendent à remettre en question les démocraties, qui cherchent à préserver, par le biais de la loi (informatique et libertés pour la France, par exemple) les libertés de leurs citoyen·nes. Ces mêmes Big Data font pression sur les médias pour limiter, voire anéantir, leur devoir d'alerte des populations sur leurs pratiques. Le SNUEP-FSU dénonce la mainmise des États-Unis sur les données personnelles de tou·tes les citoyen·nes, et demande à l'État de garantir réellement la protection de leur identité numérique.

De même, le SNUEP-FSU s'oppose au décret TES (Titre électronique sécurisé) du 30 octobre 2016 qui, en plus de supprimer 1300 emplois d'agent·es préfectoraux, organisera le fichage de l'ensemble des citoyen·nes français·es, soi-disant pour faciliter le renouvellement des cartes d'identité et passeports, mais qui listera aussi tous types de renseignements estimés sensibles pour l'État (interdiction de quitter le territoire...), autant d'éléments dangereux pour la démocratie.

Avec d'autres, le SNUEP-FSU doit sensibiliser à la protection de la vie privée et aux libertés individuelles, aux risques de fichage institutionnel et de profilage commercial et social, qui s'opèrent via les réseaux sociaux et les « géants du net » en particulier. Il revendique l'application effective du droit à l'oubli.

Le SNUEP-FSU décide d'engager une réflexion sur l'utilisation des ENT et leurs conséquences.

3.4. Liberté de la presse et accès démocratique à la culture numérique

3.4.1. La mainmise de grands groupes financiers sur les médias, y compris régionaux, fait peser de graves dangers sur la liberté de la presse et sur l'accès à une information objective et diversifiée.

Pour favoriser et permettre l'indépen-

ZOOM VIOLENCES POLICIÈRES

Charges brutales sur les manifestant·es, utilisation d'armes « à létalité réduite » en tir tendu, contrôles au faciès et interpellations « musclées », tabassages accompagnant expulsions et rafles de migrant·es, les violences perpétrées par les forces de l'ordre se sont maintenant largement banalisées. L'ONU même a condamné l'usage excessif de la force lors des manifestations du printemps 2016.

Professeur de la Sorbonne roué de coups pour avoir voulu filmer un contrôle au faciès à Saint-Denis en septembre dernier, militant syndicaliste perdant l'usage d'un œil après avoir été atteint par des éclats de grenade lors de la dernière manifestation contre la loi Travail, mais aussi Rémi Fraisse tué à Sivens, Adama Traoré étouffé par des gendarmes cet été, ne sont que quelques exemples. La liste des blessé·es, parfois graves, et même des morts s'allonge aujourd'hui à un rythme accéléré. Ce ne sont pas des cas isolés, mais le résultat de pratiques quasi quotidiennes de « maintien de l'ordre » qui ravivent de sinistres souvenirs.

Serait-ce un hasard si ce sont les jeunes des quartiers populaires et les militant·es qui paient le prix fort de cette escalade, alors que les responsables, d'ailleurs rarement poursuivis quelle que soit la gravité des faits, sont systématiquement « blanchis » quand une procédure judiciaire est engagée ?

Cette dérive est d'autant plus inquiétante qu'elle se produit dans une conjoncture délétère de développement

d'un racisme désinhibé et de criminalisation des syndicalistes et de tous ceux et toutes celles qui s'engagent activement dans les luttes sociales.

Elle est d'autant plus inadmissible qu'elle est le fait de ceux/celles dont la mission officielle est justement de protéger la population.

Elle est d'autant plus grave que les forces dites « de l'ordre » ont désormais le droit de porter des armes en permanence et que la dangerosité de celles-ci s'est considérablement accrue : grenades diverses, fusils d'assaut HKG36... Après le flashlight, qui a déjà éborgné nombre de manifestant·es, le LDI (laser de dissuasion et d'interception), expérimenté actuellement par les CRS, risque tout bonnement de rendre aveugles ceux/celles contre qui il est utilisé.

Peut-on encore parler de « bavures » quand le nombre de ces violences se multiplie, quand elles sont favorisées par l'armement dont sont dotées les forces de « maintien de l'ordre » dans leurs missions quotidiennes, et enfin quand leurs auteurs restent impunis ?

À quelle légitimité pourrait prétendre une police dont des membres coupables d'agressions, parfois criminelles, continueraient à être couverts par leur hiérarchie, pouvant ainsi se targuer de ne pas être assujettis à la loi qu'ils sont censés faire respecter ?

Il est plus que temps que les mesures soient prises pour mettre un terme à ces violences intolérables, sauf à convenir qu'elles sont érigées en système d'intimidation des populations les plus défavorisées et de mise au pas des acteurs et actrices des mouvements sociaux.

Le SNUEP-FSU affirme sa totale solidarité avec toutes les victimes des violences policières.

Le SNUEP-FSU dénonce le surarmement des forces de « maintien de l'ordre » et demande l'interdiction des nouvelles armes dangereuses type flashlight, LBD, LDI...

Le SNUEP-FSU demande la dissolution des BST (brigades spécialisées de terrain).

Le SNUEP-FSU dénonce l'impunité dont jouissent les responsables de ces violences et leurs commanditaires.

Il exige qu'ils soient mis en examen et aient à répondre de leurs actes à la hauteur de la gravité des faits dont ils se sont rendus coupables, au même titre que tou·tes les autres citoyen·nes.

Le SNUEP-FSU dénonce le jugement du tribunal administratif à l'égard de Pierre Douillard, jugé responsable à 50 % pour la perte de son œil à l'âge de 16 ans, suite à un tir de LBD 40 lors d'une manifestation.

dance de la presse, les aides publiques doivent être prioritairement attribuées aux journaux d'information et d'opinion, et doivent être augmentées.

Cependant le subventionnement des médias doit se faire sans contrepartie.

3.4.2. Le SNUEP-FSU revendique que l'accès numérique à la culture soit le plus démocratique possible, tout en permettant le respect des droits d'auteur·e.

Le SNUEP-FSU promeut l'esprit de partage et de coopération au sein d'internet, notamment par la diffusion de logiciels libres. Il demande la généralisation et le développement des logiciels et des systèmes d'exploitation libres dans tous les ministères et collectivités locales. C'est pourquoi il participe à la campagne de dénonciation de l'accord que vient de passer l'EN avec Microsoft.

3.4.3. Lanceurs d'alerte et respect des sources d'information

Les lanceurs/lanceuses d'alerte doivent être protégé·es, soutenu·es, et valorisé·es. Il n'est pas acceptable qu'ils/elles soient poursuivi·es par des entreprises ou États qui bafouent les lois. La protection des sources d'information doit être assurée et effective.

3.5. Lutter contre l'extrême droite

La progression des idées et de l'influence de l'extrême droite gangrène de plus en plus le monde du travail et l'ensemble de la société.

Peu à peu, la sphère politique, les mentalités basculent et les propos ou mesures d'extrême droite se banalisent. En période de crise, d'austérité et de chômage de masse, l'extrême droite profite de la désespérance sociale et renforce son implantation à chaque élection locale ou nationale, multipliant à chaque fois son nombre d'élue·es. L'idéologie d'extrême droite avance progressivement, par le biais des politiques dominantes (interdiction de manifester, fichage, assignation à résidence, fermeture des frontières, traitement dégradant des migrant·es...), par le développement de « collectifs » dans la police, chez les étudiant·es, les enseignant·es... et par la progression du FN en tant que parti politique. Ses idées se banalisent et font leur chemin dans tous les milieux socio-professionnels, à la faveur de sa stratégie de « dédiabolisation ». L'absence d'alternatives politiques de transformation sociale progressiste et l'aggravation de la situation sociale font le lit de l'extrême droite. Mais c'est également grâce à l'appro-

priation par l'extrême droite même de nos modes d'action et de notre vocabulaire qu'elle doit sa progression.

Le SNUEP-FSU participera au sein de la FSU et dans des collectifs à la construction des outils de ripostes et des actions de terrain à la hauteur des dangers que représentent les idéologies d'extrême droite. Le SNUEP-FSU appelle aussi tou-tes ses militant-es à lutter contre l'idéologie des extrêmes droites en général et du FN en particulier, notamment en diffusant les analyses de la revue intersyndicale VISA (Vigilance et Initiatives Syndicales Antifascistes).

Le SNUEP-FSU participera activement à la campagne syndicale « Ensemble uni-es contre l'extrême droite » sur le long terme menée par la FSU, la CGT, Solidaires, Unef, UNL et Fidl.

Avec la FSU, il interpellera les exécutifs départementaux et régionaux pour que leurs représentant-es mandaté-es pour siéger dans les CA des établissements d'enseignement publics soient porteurs d'idées en accord avec les valeurs de l'École et du service public.

Le SNUEP-FSU n'interpellera pas les candidat-es et les partis liés à l'extrême droite lors des différentes élections locales ou nationales.

Le SNUEP-FSU agira syndicalement contre les idées et de fait contre la présence d'élu-es d'extrême droite dans les CA d'établissements publics (motions, interventions unitaires, intersyndicales...).

3.6. Pour une laïcité étendue, pleine et entière

Le SNUEP-FSU demande, outre le respect du principe de la laïcité - c'est-à-dire celui de la neutralité sur le plan religieux - l'application de la neutralité aux dogmes économiques et idéologiques à l'École. C'est sur l'ensemble du territoire que ces principes doivent s'appliquer et, c'est parce que nous restons attaché-es à un grand service public d'éducation laïque, d'une part, et à une nécessaire et effective séparation de l'Église et de l'État d'autre part, que nous réclamons la fin des statuts dérogatoires de l'Alsace-Moselle, de la Guyane et de Mayotte. Le SNUEP-FSU réclame également la suppression de l'heure d'information religieuse intégrée dans les horaires d'enseignement des établissements scolaires en Alsace-Moselle.

Le SNUEP-FSU réclame la fin de l'existence de lieux religieux en milieu scolaire, entorse au principe de séparation.

Le SNUEP-FSU considère toutefois que l'État et ses représentant-es doivent à tout prix éviter l'écueil de la « confusion de ce qui est de l'ordre des compétences des autorités

publiques et ce qui relève de l'espace public ». Si l'État se doit d'exclure que les règles religieuses soient prises en compte dans le fonctionnement de ses organismes et ne peut accepter l'expression du religieux individuel dans les services publics, il doit veiller à « ne pas l'enfermer dans un strict cadre privé au risque de supprimer le droit à l'expression » conformément à la loi de 1905. Dans le même état d'esprit, le SNUEP-FSU exige l'arrêt de tout financement public des écoles privées confessionnelles ou patronales et exige l'ouverture d'établissements publics sur l'ensemble du territoire.

Le SNUEP-FSU dénonce la vision de plus en plus utilitariste de l'École qui est de promouvoir l'esprit d'entreprise au détriment de la formation citoyenne ; elle est actuellement illustrée par le développement croissant de partenariats entre l'École et les entreprises, liens attentatoires à la liberté pédagogique. Le SNUEP-FSU dénonce la promotion de l'auto-entrepreneuriat qui vise à casser le salariat et à « ubériser » le travail.

Il veillera également à protéger l'école contre l'intrusion, sous forme associative, d'organismes sectaires. Il sera vigilant sur l'intrusion dans les établissements scolaires d'associations qui peuvent formater les élèves, à travers notamment la création de mini-entreprises, à l'esprit libéral, hiérarchique et individualiste.

Par ailleurs, nous demandons que les dates des vacances scolaires respectent le rythme équilibré des enfants (7 semaines/2 semaines) sur l'année scolaire et ne prennent pas en compte les besoins de l'industrie touristique défendus par ses lobbies.

4. TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET TERRITOIRES

4.1 Urgence pour la transition écologique

La transition écologique apparaît plus que jamais comme une impérieuse nécessité, pour maintenir la planète habitable par l'ensemble de ses habitant-es.

Le SNUEP-FSU demande que les accords de Paris soient revus afin de devenir plus ambitieux dans leurs objectifs de réduction de gaz à effet de serre, et plus contraignants notamment pour les grandes puissances économiques pollueuses.

Par ailleurs, les sociétés doivent modifier leur mode de consommation, mais aussi de vie, vers plus de sobriété (énergétique, alimentaire...) afin de les rendre compatibles avec l'évolution du climat et la croissance démographique mondiale. L'ensemble de la filière agricole et le secteur industriel doivent se reconvertis dans ce sens (productions locales,

circuits courts, objets durables, respect des écosystèmes...), et cela sous l'égide de l'État. Il faut interdire l'obsolescence programmée.

Ainsi, la production d'énergie doit être assurée par le secteur du renouvelable, le nucléaire et les énergies fossiles ne constituant pas une solution propre et sûre.

Les logements et les transports publics, auxquels chaque citoyen-ne doit pouvoir accéder où qu'il/elle soit sur le territoire et quels que soient ses moyens, doivent être améliorés pour les rendre moins énergivores.

L'eau, dont l'accès a été reconnu droit humain fondamental par l'ONU en 2010, doit redevenir un bien commun géré par les municipalités. Le SNUEP-FSU revendique la municipalisation de la distribution d'eau, la gratuité des premiers mètres cubes pour les particuliers et la tarification solidaire de l'eau qui permettrait à chacun-e de subvenir à ses besoins vitaux tout en responsabilisant les usager-es sur leur consommation et en appliquant le principe de « pollueurs-payeurs ».

De même le SNUEP-FSU doit intervenir à tous les niveaux (État, régions) pour que des formations liées au développement durable et aux changements climatiques, porteuses de très nombreux futurs emplois, soient mises en place rapidement dans les LP, et que nos formations actuelles soient revues dans ces mêmes objectifs.

4.2. Aménagement du territoire et accès aux services publics

4.2.1. Une politique active, équitable et solidaire d'aménagement du territoire doit être menée de toute urgence pour que l'ensemble de la population soit en mesure de vivre décemment - ce qui est loin d'être le cas actuellement - avec des services publics harmonieusement répartis, que ce soit en ville ou à la campagne, avec des espaces naturels préservés respectant les occupants traditionnels.

Le SNUEP-FSU s'oppose à la remise en cause de la loi Littoral.

4.2.2. Les dérives liées aux spéculations immobilières, au développement industriel incontrôlé, à une agriculture productiviste et polluante, doivent être combattues, ainsi que la recherche systématique de rentabilité financière pour les actionnaires qui est la cause de ces dérives.

4.2.3. Le SNUEP-FSU dénonce les politiques de ségrégation sociale à l'œuvre dans les grandes villes, qui visent à rejeter encore plus loin à la périphérie les classes populaires ou à les ghettoiser.

4.2.4. Le SNUEP-FSU s'oppose aux fermetures d'hôpitaux, de bureaux de poste, de tribunaux, d'établissements scolaires et ...

... universitaires, de centres d'impôts, de centres culturels et sportifs, des lignes SNCF locales, régionales et inter-régionales... Ces services publics sont les garants de la satisfaction des besoins de toute la population sur l'ensemble du territoire ; ce sont eux qui permettent l'égalité de tou-tes, quelle que soit leur origine sociale pour maintenir l'équité territoriale et la développer.

4.2.5. Il est nécessaire de développer une politique ambitieuse de développement des énergies renouvelables en y mettant les moyens nécessaires en crédits et en recherche. Il convient aussi de favoriser l'isolation des logements tout en respectant l'environnement et l'architecture.

4.2.6. Dans un souci de justice sociale et aussi écologique, les transports en commun doivent être accessibles à tou-tes, gratuits et offrir un réseau suffisant. Les transports de marchandises par voie d'eau et par le rail doivent être développés car ils consomment moins d'énergie et donc diminuent notre empreinte carbone.

4.3. Pour le droit au logement

Toute personne résidant en France a droit à un logement décent. La spéculation immobilière, la hausse des prix et les montants de loyers, en lien avec des revenus sans cesse plus bas, sont devenus insoutenables pour les classes populaires. Un plan de construction de logements et de logements sociaux en nombre suffisant doit être engagé, équitablement répartis de manière à faire disparaître les situations de mal logement. Par ailleurs, il faut réquisitionner les logements vides et procéder à une véritable politique d'encadrement des loyers dans toutes les zones à forte tension. L'État doit faire respecter la loi DALO.

La politique de baisse du taux de rémunération du livret A fragilise le financement du logement social, au profit des activités spéculatives. Il conviendrait de le remonter.

4.4. Industrie

Les délocalisations, génératrices de pertes d'emplois et de désertification, doivent être sanctionnées et cesser. Au contraire, la production industrielle nationale doit être à nouveau densifiée, dans le respect de l'environnement et en fonction des besoins réels des consommateurs/trices et non en vue de profits redistribués aux actionnaires. L'État doit prendre toutes ses responsabilités en refusant la fermeture d'entreprises dont les carnets de commandes sont remplis. Il doit tout mettre en œuvre pour que les multinationales ne soient pas moins imposées que les petites entreprises, pour que soient pris en compte l'en-

semble de leurs bénéfices. Les licenciements spéculatifs doivent cesser afin que chacun-e puisse accéder à un emploi. L'un des premiers devoirs de l'État est d'œuvrer pour assurer le plein-emploi pour toutes et tous.

Un tel redressement économique n'est pas en contradiction avec une politique d'aide et de coopération avec les pays insuffisamment développés.

5. PROTECTION SOCIALE ET SOLIDARITÉ

Le SNUEP-FSU défend toujours le système de répartition ; les cotisations prélevées sont une part de nos salaires socialisés qui permet cette répartition « *chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins* », élément indispensable d'un vrai service public de santé, de protection sociale, d'éducation, de culture... Le SNUEP-FSU agit pour la conquête de nouveaux droits, avec l'objectif de mise en œuvre de réformes sociales fortes, qui passent par la redistribution des richesses et une réforme de la fiscalité. Les politiques conduites depuis plusieurs années n'ont fait et ne font qu'entraîner le pays dans la récession et basculer des familles entières dans la pauvreté.

5.1. Sécurité sociale : un acquis à défendre

Pour le SNUEP-FSU, la santé devrait être une priorité de l'État et elle ne devrait pas être une marchandise, un moyen de s'enrichir abusivement pour les sociétés d'assurances maladies et les grands laboratoires pharmaceutiques. Seule une sécurité sociale efficace peut permettre à chacun-e de recevoir les meilleurs soins, quels que soient ses moyens et seule une politique volontariste de l'État peut rendre l'accès à la santé équitable et suffisant sur tout le territoire.

Pour le SNUEP-FSU, il est urgent de financer un réel service public de santé, d'éducation et de culture, basé sur le mutualisme et une redistribution plus juste des richesses.

Le SNUEP-FSU rappelle son attachement au principe de la création de la Sécurité sociale en 1945. Cette création constituait la mise en œuvre du programme du CNR de 1944 « *Les jours heureux* », élaboré unanimement par l'ensemble des forces progressistes du pays, organisations syndicales comprises.

Le SNUEP-FSU s'engage à combattre toute politique qui remettrait en cause la Sécurité sociale.

Le gouvernement pourrait utilement généraliser le régime local d'Alsace-Moselle, qui assure, sans déficit, aux assuré-e-s du secteur privé (enseignant-e-s vacataires inclus) 90 % de la prise en charge du remboursement des

frais de santé (assurance maladie) par le régime général.

5.2. Inégalités d'accès aux soins et déserts médicaux

5.2.1. La précarisation et l'appauvrissement d'une partie de la population, l'augmentation du coût des soins et des médicaments, les déremboursements, la sortie de nombreux médecins du secteur 1, le report toujours plus important des dépenses vers les mutuelles remettent en cause l'accès aux soins et à la santé de qualité pour tou-tes. Les dépenses liées à la santé ne cessent d'augmenter et nombreux/ses sont celles et ceux qui reportent leurs soins faute de prise en charge financière suffisante.

5.2.2. Les dernières politiques obligeant les entreprises à contracter des assurances maladies complémentaires devraient permettre à une partie des salariés d'être mieux pris en charge. Mais cela aura pour conséquence le désengagement de la Sécurité sociale d'une partie toujours plus grande des remboursements, alors que tous les individus ne sont pas couverts par ces assurances complémentaires (les salariés du public et les familles des salariés du privé ne sont pas concerné-e-s par ces mesures !) et que toutes ces assurances ne se valent pas.

5.2.3. L'accès aux soins est également très inégal du fait du manque de médecins et de spécialistes de santé dans certaines parties du territoire, zones rurales et quartiers dits difficiles engendrant des déserts médicaux. Dans de nombreuses régions, les temps d'attentes pour certain-e-s spécialistes excèdent un an et dans les territoires ruraux, l'absence de médecins sur plusieurs dizaines de km ne fait que renforcer le manque d'attrait pour ces territoires déjà délaissés.

L'installation des médecins dans ces espaces délaissés doit être préparée et encadrée.

5.2.4. Le SNUEP-FSU revendique une véritable médecine du travail pour les personnels de l'EN, comme pour l'ensemble des salariés.

5.3. Droit à la retraite

Le SNUEP-FSU rappelle sa revendication du retour à une retraite par répartition à 60 ans, 37,5 annuités sans décote... Toujours malmenées, les retraites nécessitent elles aussi une politique plus ambitieuse (cf. thème 2).

5.4. Pour la justice sociale

5.4.1. Le chômage continue lui aussi à sévir et reste la première préoccupation des Français-e-s. Pourtant, les mesures prises jusqu'ici restent insuffisantes, inefficaces

et parfois néfastes. Malgré une lutte et une opposition massives et durables, la loi Travail passée en force détériore les conditions de travail et de vie des salarié-es, mais n'apportera pas d'embauches quoi qu'en disent ses défenseurs. Le CICE et le Pacte de responsabilité se soldent par l'octroi de plus de 40 milliards au patronat et aux actionnaires sans la création des emplois promis.

5.4.2. Les régions s'emploient à multiplier les dispositifs de formation pour les chômeurs/euses et misent toujours plus sur l'apprentissage pour les plus jeunes alors que la formation initiale sous statut scolaire n'est pas encouragée.

5.4.3. Les prestations sociales sont indispensables pour lutter contre la vulnérabilité des familles touchées par le chômage et la précarité. 10 % des Français-es les plus riches concentrent la moitié des richesses, et les plus riches d'entre eux qui ne représentent qu'1 % de la population accaparent 1/4 des richesses... À l'opposé, près de 9 millions de personnes vivent sous le seuil de pauvreté. Devant l'explosion de la pauvreté en France, les prestations doivent être augmentées.

De réelles politiques en faveur du travail et de la protection sociale doivent être menées. Cela passe par le maintien des allocations chômage sans dégressivité, la réduction du temps de travail créatrice d'emplois stables et l'augmentation des salaires.

Le SNUEP-FSU revendique le partage des richesses. C'est une question de justice sociale qui passe par une réforme de la fiscalité au bénéfice de la redistribution. Le SNUEP-FSU réaffirme ses mandats adoptés au Congrès de Dinard.

5.4.4. Travailleurs détachés

Nous revendiquons pour les travailleurs/euses détaché-es les mêmes conditions de travail, de salaires, de temps de travail, que celles prévues par le droit du travail français. Les salarié-es ne doivent pas être mis-es en concurrence. Le SNUEP-FSU s'engage pour une Europe sociale et solidaire.

6. SITUATION INTERNATIONALE PRÉOCCUPANTE : POUR DES SOLIDARITÉS INTRA ET EXTRA EUROPÉENNES

La France n'est pas isolée et ce qui se passe dans le monde et en Europe a des conséquences sur notre pays : austérité budgétaire, menaces de guerres et accroissement du budget militaire, développement du terrorisme, questions de l'accueil des migrant-es et réfugié-es, des sans-papiers...

Profitant du grave déficit du budget de la Grèce, l'Union européenne et la « troïka »

ZOOM TURQUIE

L'AKP, avec Erdogan, parti en voie de fascisation, réprime avec sauvagerie la minorité kurde, mais également les démocrates, les arrête par dizaines de milliers, voire les assassinent.

La Turquie qui est membre de l'OTAN, développe avec cette dernière une politique hyper-agressive ; membre du Conseil de l'Europe et candidate à l'entrée dans l'UE, elle a par ailleurs soutenu le groupe islamo-intégriste Daesh, qui est l'instigateur des attentats récents en France, et qui occupe par la force et la terreur une partie de la Syrie et de l'Irak.

Le gouvernement français et l'UE se doivent donc d'interpeller le gouvernement turc pour exiger de lui qu'il revienne à la démocratie. Et nous, syndicat enseignant, avons un devoir de soutenir les enseignant-es turcs et kurdes victimes de la répression.

(Banque Centrale Européenne, Fonds Monétaire International, Banque Mondiale), ont appliqué à ce pays un traitement de choc, malgré l'opposition de plus de la moitié de ses citoyen-nes, traitement qui a provoqué une baisse très importante des salaires et du niveau de vie des Grecs, un accroissement considérable du chômage et la privatisation d'un nombre important de services publics. Est-ce cela le modèle que l'on veut pour toute l'Europe ? Avec toutes les forces progressistes du continent, et pour le respect de la souveraineté des peuples, nous devons donc nous battre contre les mesures d'austérité que l'on veut nous imposer, le gouvernement français appliquant sans aucun état d'âme les directives d'austérité exigées par la Commission européenne, organisme dirigeant et exécutif de l'UE, elle-même aux ordres de la BCE, bras armé des politiques néolibérales.

6.1. Contre la signature des traités de libre-échange

Nous devons nous opposer avec force à la signature par l'UE des traités de libre-échange CETA et TAFTA. La signature de tels traités entérine la mise sous tutelle des États européens par les sociétés multinationales, et donc la perte de leur souveraineté, comme c'est le cas en Grèce. Le Parlement européen vient de s'illustrer en votant majoritairement le blanc-seing aux négociateurs européens, en passant par-dessus la tête des citoyen-nes et leur refus massif de signature de tels traités de libre-échange commercial intégral.

La grande finance domine les décisions de la politique de l'Europe et de la France, avec les injustices sociales que cela engendre. Nous devons la combattre et combattre les gouvernements qui la relaient. C'est la condition nécessaire pour que les citoyen-nes européen-nes, y compris les plus pauvres, se reconnaissent dans l'Europe. Le vote majoritaire du Brexit au Royaume-Uni le prouve.

6.2. Par ailleurs les guerres, les graves oppressions et exactions contre les peuples, plus

particulièrement au Moyen-Orient : Syrie, Turquie, Israël, Palestine, Yémen, etc., menacent gravement la sécurité des populations et la paix mondiale.

Le SNUEP-FSU soutient les peuples qui luttent pour leur auto-détermination : pour leurs droits politiques, économiques, sociaux, syndicaux, culturels, linguistiques, pour leur indépendance, pour la libération de leurs territoires, pour la démocratie ou tout simplement pour rendre leurs conditions de vie décentes.

6.3. La Palestine est soumise à la politique de colonisation et de répression des gouvernements israéliens successifs, depuis plus de 60 ans. Avec la FSU, nous devons notamment exiger que cessent les accords de coopération inter-universitaires entre la France et Israël. Le SNUEP-FSU soutient la campagne BDS (Boycott-Désinvestissement-Sanctions) qui vise à lutter contre la colonisation, l'apartheid et l'occupation israélienne.

6.4. Nous condamnons la politique belliqueuse de la France qui s'est opposée récemment aux Nations Unies au vote du traité d'interdiction des armes nucléaires et, par contre, a voté dans son budget 2017 une augmentation significative du budget de l'armement nucléaire, au détriment des budgets sociaux et des services publics. Avec les autres forces pacifistes, le SNUEP-FSU doit s'élever contre l'arme nucléaire. Le SNUEP-FSU doit également exiger du gouvernement l'arrêt des ventes d'armes ; ces ventes massives à des États belliqueux contribuent à alimenter les conflits et les répressions contre les populations ; il est insupportable de savoir que la France est le premier vendeur d'armes par tête d'habitant au monde !

Il serait souhaitable que le SNUEP, avec la FSU, se rapproche des organisations pacifistes françaises : Enseignants pour la Paix, Mouvement de la Paix, Mouvement d'Action Non-Violente (MAN), etc. Des deux côtés nous aurions tout à y gagner ! Et, pour l'avenir, il convient de s'engager dans la réflexion sur la poursuite de l'existence et de l'activité de l'OTAN. Le monde a-t-il besoin de guerres ou du bien-être social pour tou-tes ?

Le SNUEP-FSU milite pour un monde de paix, de solidarité entre les peuples, et pour la fin des oppressions et des exactions contre les peuples. ■

Mandat d'étude sur les conséquences de la révolution numérique, sur les travailleurs/euses et leurs droits

THÈME 4

Pour un syndicalisme offensif, outil de défense et de promotion de l'enseignement professionnel public et de ses personnels

La France reste installée dans une crise économique profonde. En effet, les effets de la crise financière de 2007 sont encore bien présents et les répercussions sur les salarié-es n'ont fait que s'amplifier au cours des années. Les choix en termes de politiques économiques menées ont permis de renflouer les caisses des banques et ont gonflé les marges des grandes entreprises du CAC 40. Cela s'est fait au détriment des salarié-es et de l'investissement public. Les conséquences ont été la hausse du chômage et le développement de la pauvreté. Une politique d'austérité touche la Fonction publique et les fonctionnaires pour pouvoir verser les 40 milliards promis aux entreprises.

L'impact des politiques menées au niveau mondial, européen et national sur les populations est désastreux. Après le FMI, c'est maintenant l'OCDE qui reconnaît l'inefficacité des politiques d'austérité menées en Europe et appelle les États à investir massivement dans l'économie. Ces politiques ont engendré en France comme dans beaucoup de pays en Europe des régressions sociales majeures. Malgré l'action menée pendant plus de 4 mois par les syndicats de lutte et de transformation sociale progressiste, nous n'avons pas pu éviter la publication de la loi Travail. Le démantèlement du Code du travail est à l'œuvre et il est à craindre dans les prochains mois la multiplication de pressions sur le salariat pour faire baisser le « coût » du travail au nom de la compétitivité. Les dégradations des conditions de travail risquent encore de s'amplifier.

Ces politiques d'austérité mettent aujourd'hui clairement en péril la démocratie et favorisent les reculs idéologiques. On assiste partout au repli des nations sur elles-mêmes, à la montée des idées des extrêmes droites dans la population... Attentats, état d'urgence ne font qu'alimenter le climat délétère en France, où la colère d'une partie croissante de la population qui rejette l'ensemble des hommes et femmes politiques fait craindre l'ascension au pouvoir de l'extrême droite. Le durcissement de la crise a favorisé l'émergence de certains mouvements démocratiques, ouvrant des perspectives inattendues que le mouvement syndical ne saurait ignorer. La campagne présidentielle et le débat qui s'installe en France autour de l'identité, des fonctionnaires et des services publics, ou encore du rôle de l'État, doivent être l'occasion pour les syndicats de se réunir et de se faire entendre sur la nécessité de mener enfin une politique économique et sociale au service de la population, pour une société plus solidaire et plus juste, pour un développement économique respectueux de l'Homme et de la nature, pour des services publics permettant d'assurer un développement au service de toutes et tous.

1. L'ÉTAT DU SYNDICALISME

1.1. Crise du syndicalisme français

Face à l'ensemble des défis qui sont devant nous, face aux reculs idéologiques et aux attaques de plus en plus violentes contre le modèle social français, le rôle des syndicats est plus que jamais essentiel. La faiblesse du mouvement syndical français est problématique. La modification de la répartition des emplois entre les différents secteurs (pertes lourdes dans le secteur industriel où les confédérations étaient fortement implantées), l'explosion de la précarité, la multiplication des statuts, l'ubérisation croissante de la société expliquent cette explosion des collectifs de travail. Ces mutations du salariat ont été peu ou mal prises en considération par les syndicats français. Dans l'ensemble de l'UE, le taux de syndicalisation moyen est de 23 %. En France, il plafonne à 10 % (15,2 % dans la FP et 5 % dans le privé) depuis une dizaine d'années, c'est trois fois moins qu'il y a 30 ans. Le taux de syndicalisation est souvent plus élevé dans les pays nordiques (environ 70 %) mais dans ces pays les syndicats versent les prestations sociales et les allocations chômage. La syndicalisation fait quasiment partie de l'emploi. Même si le taux de syndicalisation est faible en

France, l'audience et la représentativité des syndicats restent importantes auprès des salarié-es et les syndicats ont démontré à plusieurs reprises leur capacité à mobiliser massivement les salarié-es.

Le développement de la société de consommation qui évolue avec l'e-commerce, des réseaux sociaux, d'une société de plus en plus individualiste et les reculs idéologiques ainsi que les processus d'individualisation au travail, l'éclatement du salariat partout dans le monde ne sont pas sans conséquences sur le développement syndical et sur l'action collective. Dans ce contexte, le syndicalisme français est touché par la défiance d'une partie croissante de la population. Cette crise de confiance a des conséquences sur notre capacité à mobiliser plus largement les salarié-es.

Dans un contexte de chômage de masse, la peur de se syndiquer est bien réelle. La peur des représailles, de l'engagement mais aussi le grand nombre d'organisations syndicales, expliquent en partie le faible taux de syndicalisation dans le privé (5 %). Les reculs des acquis sociaux enregistrés ces dernières années et encore très récemment avec la loi Travail ainsi que le manque de perspectives font qu'une partie des salarié-es se détournent des syndicats souvent considérés comme

incapables de porter leurs revendications.

Cette défiance est alimentée aussi par les médias aux mains de quelques grands groupes financiers et par de nombreux politiques pour mieux les délégitimer. Cette défiance se traduit par le développement de coordinations antisyndicales, la multiplication de représentant-es non syndiqués. Les salarié-es forment ce que l'on appelle des « collectifs » et se déclarent parfois « a-syndicaux ».

Dans le secteur public, même si la syndicalisation est supérieure, elle n'en demeure pas moins insuffisante.

Bien souvent aussi, l'institutionnalisation et la bureaucratisation de syndicats ont éloigné des militant-es syndicaux des salarié-es. Elles ont rendu les pratiques militantes routinières, et ont créé des rapports de clientèle entre les syndicats et les salarié-es. Les salarié-es ont une vision utilisatrice et consommatrice des organisations syndicales. Ils/Elles les voient comme un vecteur d'informations comme tant d'autres. Dans ce contexte, il est de plus en plus difficile pour les syndicats de transmettre valeurs et idées pour le bien commun et dans l'intérêt général.

Les syndicats dits de lutte et de transformation sociale progressiste n'ont pas obtenu ces dernières années d'avancées sociales

majeures. Ils ne peuvent donc pas s'appuyer sur une quelconque victoire pour susciter l'espoir vis-à-vis des salarié-es. Sauf mobilisations d'ampleur, ils sont souvent contraints de négocier des protocoles imposés par les gouvernements successifs et à se satisfaire d'avoir évité le pire ou parfois d'avoir obtenu des avancées qui restent minimales par rapport aux revendications des salarié-es. Les syndicats dits d'accompagnement se contentent eux de discuter dans le cadre qui leur est imposé en aménageant les accords à la marge.

Le syndicalisme de lutte se heurte aussi à des gouvernant-es qui imposent à marche forcée leurs réformes néolibérales. Ces dernières années ont montré les limites du dialogue social tel qu'il est pratiqué aujourd'hui. Ce dialogue s'apparente de plus en plus à un leurre, il s'agit le plus souvent d'un monologue de la part du gouvernement. Celui-ci tente d'associer les organisations syndicales à sa politique d'austérité alors qu'il devrait accepter de discuter et de négocier sur la base des revendications des organisations syndicales.

1.2. Élections professionnelles et représentativité

Lors des dernières élections professionnelles de 2014, non seulement la FSU n'a pas regagné sa 1^{re} place dans la FPE mais elle a aussi enregistré un recul pour la première fois dans l'Éducation tout en restant 1^{re} fédération de l'EN. Le SNUEP-FSU progresse en voix et en sièges mais moins que l'objectif fixé. Il consolide cependant son 2^e siège en CAPN et augmente le nombre de sièges en CAPA. Certaines académies obtiennent un 1^{er} siège, d'autres passent en première position.

Le SNUEP-FSU doit tout mettre en œuvre pour continuer à progresser. Cela passe par le développement d'un syndicalisme au plus près des préoccupations de la profession, un syndicalisme rassembleur et mettant les syndiqué-es au cœur de la vie démocratique de l'organisation. Construction des mandats et revendications, organisation et développement du syndicat, prise de décisions et construction de l'action sont autant de facettes de la vie syndicale que nous devons mettre en œuvre avec l'ensemble des syndiqué-es. Le SNUEP-FSU doit améliorer sa visibilité pour rendre compte des actions menées et des négociations effectuées. Il doit accentuer la communication envers les sections locales d'établissement.

La FSU doit de son côté analyser les causes de la baisse de la syndicalisation. Elle doit proposer un travail fédéral qui permette de continuer à se développer et à gagner en représentativité pour l'ensemble de ses SN.

La FSU doit ainsi continuer à améliorer le fonctionnement de ses secteurs et de ses instances, améliorer sa lisibilité, développer les synergies entre SN pour améliorer son efficacité syndicale et celle de ses syndicats.

1.3. L'unité d'actions devenue impossible ?

Les nouvelles règles de représentativité et de signature des accords tendent à cristalliser le mouvement syndical autour de deux pôles, l'un d'accompagnement, l'autre de luttes et de transformation sociale progressiste. L'opposition entre ces deux pôles n'a fait que s'amplifier ces dernières années. La mobilisation contre la loi Travail aura été le point d'orgue de cet éclatement syndical. La recherche de l'unité d'action la plus large est nécessaire pour mobiliser massivement les salarié-es, mais n'est pas toujours suffisante pour obtenir des avancées. Dans un contexte qui risque d'être très dur pour les salarié-es du privé comme du public, il faut continuer à travailler à l'unité d'action au niveau interprofessionnel et au niveau FP. Pour cela, il faut construire des plateformes syndicales communes qui rassemblent largement et mettre en place des stratégies d'action susceptibles d'emporter l'adhésion du plus grand nombre. Aux stratégies d'appareils, les organisations syndicales doivent toujours privilégier la construction de mobilisations autour de revendications claires pour l'ensemble des agent-es de la FP en restant moteur pour construire cette unité. Dans les récents combats d'ampleur (loi Travail, réforme du collège), s'est forgée une unité syndicale. C'est un point d'appui. L'unité ne doit pas constituer une fin en soi mais être un outil qui corresponde à des valeurs et des luttes communes pour l'action. Elle doit être poursuivie largement pour faire avancer nos revendications.

Le SNUEP-FSU doit continuer à privilégier l'unité d'action large dans son secteur. Celle-ci doit, lorsque les actions sont transversales, privilégier, renforcer et dynamiser le travail intersyndical avec l'ensemble des SN de l'Éducation de la FSU.

1.4. Dispersion syndicale et réunification

La dispersion syndicale qui existe dans notre pays nuit incontestablement à l'efficacité des luttes. Les salarié-es ne perçoivent pas souvent les divergences qui peuvent exister entre OS et en font des « histoires de boutiques ». C'est pourquoi des rapprochements doivent s'opérer, au niveau des fédérations et confédérations, entre les OS ayant des orientations proches. Si l'éparpillement syndical apparaît comme un gage de pluralisme et de démocratie, c'est surtout un facteur

d'affaiblissement que montre bien la baisse de syndiqué-es. C'est pourquoi un rapprochement avec des OS dont nous partageons un certain nombre de valeurs, de principes et de modes de fonctionnement peut nous permettre de retrouver une unité syndicale qui renforcerait la portée de nos revendications. La FSU a par ailleurs confirmé son mandat de réunification syndicale lors de son dernier congrès (cf. mandats FSU).

Ces discussions sont à mener en interne du SNUEP-FSU, il faut ouvrir et développer le débat avec l'ensemble de nos syndiqué-es, mener le débat au sein des instances du SNUEP mais aussi avec la CGT et Solidaires à tous les niveaux (sur ce qui nous rapproche et ce qui nous divise).

Afin de poursuivre la formation de nos militant-es, il est indispensable de mettre en place des modules de formation syndicale traitant de l'histoire du mouvement ouvrier et de la création de la FSU (luttes, acquis, grandes lois...) qui peuvent être introduits dans tous types de stages et réunions.

2. UN SYNDICALISME AU PLUS PRÈS DES PERSONNELS

Le SNUEP-FSU propose un syndicalisme qui lie la défense des intérêts des personnels de l'EPP et leurs revendications à la question de la transformation sociale et de ses problématiques attachées. Le SNUEP-FSU rejette toute forme de syndicalisme d'appareil géré au sommet par des permanent-es syndicaux à vie, coupés des réalités quotidiennes du terrain, et réaffirme son engagement dans un syndicalisme démocratique proche des syndiqué-es, et à leur écoute.

Nous défendons un syndicalisme de masse, de progrès, de luttes et de propositions.

Le SNUEP-FSU doit continuer à développer ses propositions et ses actions à partir des revendications des personnels en évitant de se laisser enfermer dans un agenda ministériel.

Il doit développer l'information pratique en direction des collègues : questions-réponses, droit de retrait, accompagnement syndical, historique du droit du travail...

2.1. Représentativité du SNUEP-FSU

Avec un taux de participation de 53,89 % soit une augmentation de 6,36 points, les PLP se sont mobilisé-es lors des élections professionnelles de 2014. Les résultats de ces élections ont confirmé le SNUEP-FSU comme 3^e force dans l'EPP avec une augmentation de 573 voix (+ 0,6 %). De nombreuses académies ont progressé en voix et ont renforcé leur ...

... représentativité acquise en 2011. Le SNUEP-FSU maintient sa 1^{re} place à Limoges et à Reims et devient 1^{re} organisation syndicale à Dijon, Grenoble et Orléans-Tours. Cependant, sa représentativité ne pourra augmenter qu'en développant le SNUEP-FSU dans toutes les académies. L'implantation du SNUEP-FSU dans tous les LP, LPO, SEP, SEGPA et EREA doit être une priorité. Cela passe notamment par l'amélioration à tous les niveaux de notre outil syndical.

2.2. Augmenter le nombre de syndiqué-es et développer le militantisme

La priorité reste l'augmentation significative de notre taux de syndicalisation. La syndicalisation se fait principalement dans les EPLE. Il faut donc être très vigilant sur l'implantation du SNUEP-FSU dans les établissements. La mise en place et le développement des SL doit donc être la priorité académique, leur accompagnement et leur formation est une nécessité. Le niveau le plus pertinent est au plus près du terrain. Le militantisme commence en général par la participation à des actions locales et à l'implication dans la vie syndicale de l'EPLE, il faut donc veiller à impliquer les syndiqué-es le plus tôt aux décisions prises, cela nécessite de consulter régulièrement l'ensemble des syndiqué-es. Il faut mettre en œuvre les conditions d'une implication plus forte des syndiqué-es au fonctionnement de notre organisation afin de les inciter à participer aux instances syndicales du SNUEP-FSU à tous les niveaux.

2.2.1. Développer l'outil syndical en impliquant davantage les syndiqué-es

Le développement du SNUEP-FSU, le renforcement de ses équipes syndicales, passent par la diversification de ses modes d'intervention. Réunions, stages de formation syndicale, diffusion de tracts et d'affiches, implication des militant-es sur des champs précis et tous les autres moyens de communication constituent des outils indispensables aux militant-es pour syndiquer et mobiliser. Le SNUEP-FSU national doit mettre en place des outils (fiches spéciales HIS, etc.) à destination des sections locales afin de permettre le développement des réunions d'information syndicale. Celles-ci doivent notamment permettre après le congrès de présenter les mandats du syndicat. Des permanences à l'ESPÉ pour informer et syndiquer les stagiaires doivent être mises en place dans toutes les académies. La syndicalisation doit être axée au plus près des syndiqué-es ; il faut donc développer les sections d'établissement avec des campagnes dès septembre. Ce doit être une des préoccupations de l'académie comme du national.

2.2.2. Notre axe prioritaire : développer le militantisme et notre présence dans les EPLE

Le rôle de la section locale est essentiel. Il faut veiller à ce que la section soit animée collectivement en essayant d'impliquer l'ensemble des syndiqué-es de l'établissement mais aussi en élargissant la syndicalisation. On veillera à ce que le/la SL soit élu-e tous les ans. Il est recommandé d'organiser et de répartir l'activité syndicale dès le début de l'année scolaire. Cette période doit aussi permettre de préparer les élections au CA de l'EPLE. La section locale doit avoir comme exigence d'être à l'écoute et aux côtés des collègues, elle veillera donc à informer et à impliquer le maximum de collègues aux décisions et actions prises au sein de l'EPLE. L'utilisation des RIS et le droit à formation syndicale doivent être utilisés à ces fins-là. La mise en place d'un réseau de SL permet la remontée des informations, des actions et des revendications pour une dynamique d'action départementale, voire académique. Le SNUEP-FSU veille à rester en contact avec les sections locales et à les consulter régulièrement notamment pour préparer les instances départementales ou/et académiques.

Le SNUEP-FSU doit développer des stratégies académiques pour développer son réseau de militant-es et renforcer sa présence dans les EPLE. Dans ce cadre, des stages départementaux à leur destination doivent être organisés par l'académie pour encourager leur implication.

En l'absence de syndiqué-es dans les établissements, le SNUEP-FSU académique ou départemental s'appuiera sur les réseaux des autres syndicats de la FSU (SNEP, SNES, SNUipp, SNASUB...) pour s'y implanter.

La participation aux diverses instances de la FSU académique et régionale ainsi qu'un travail commun régulier, permet de mettre en place un travail fédéral ainsi qu'un développement des synergies avec les syndicats concernés pour constituer une présence FSU dans tous les EPLE, afin notamment de préparer les élections professionnelles.

Dans un souci de continuité et de renouvellement des responsables syndicaux, la section académique doit développer la formation des nouvelles et nouveaux militant-es. La réunion régulière des instances, espaces de pratiques syndicales et démocratiques, doit contribuer pleinement à cette formation. Le SNUEP-FSU doit avoir le souci permanent d'élargir et de renforcer sa base militante en ayant une attention particulière pour développer l'implication des jeunes et des femmes. Il doit améliorer la visibilité de la FSU en présentant des listes FSU lors des

élections aux CA des EPLE – en mettant entre parenthèses la liste des syndicats concernés.

2.2.3. Créer une véritable animation départementale

Partout où les forces le permettent, les militant-es animeront le niveau départemental pour participer pleinement au développement syndical. L'échelon départemental est un échelon essentiel à développer et peut jouer un rôle moteur dans l'activité et la syndicalisation, nous devons lui en donner les moyens.

2.2.4. Se développer dans toutes les sections académiques

Il faut absolument renforcer l'ensemble des sections académiques de façon à avoir des structures plus efficaces, pour progresser et gagner les prochaines élections professionnelles. Les instances nationales ainsi que les académies limitrophes doivent pouvoir suivre les académies où le SNUEP-FSU se développe en concertation avec les responsables des SN et des SD de la FSU et proposer une aide concrète au développement académique. Il faudra aussi trouver des synergies entre académies dans les nouvelles grandes régions.

2.2.5. Au niveau régional

La loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle ainsi que la loi NOTRe qui fusionne une partie des régions entre elles, nécessitent que le SNUEP-FSU questionne son organisation territoriale. Il faudra avec la FSU faire le bilan de la mise en place des nouvelles régions et des conséquences sur l'activité syndicale de la FSU et du SNUEP-FSU. Plus globalement, il faudra aussi faire le bilan du fonctionnement des CREFOP.

Le SNUEP-FSU doit poursuivre et amplifier son travail dans les régions notamment avec les syndicats de la FSU concernés du 2nd degré, mais aussi créer une synergie avec le SNUTEFI, le SNETAP... La mise en place de coordinations inter-académiques semble désormais indispensable pour gagner en efficacité syndicale au niveau de la région. Cette nouvelle organisation territoriale et les nouvelles compétences données aux régions posent un certain nombre de questions.

Dans les régions comportant plusieurs académies, il est indispensable de mettre en place une coordination régionale inter-académique composée de membres des bureaux académiques.

Le SNUEP-FSU continue à demander que les représentant-es au CREFOP bénéficient de moyens syndicaux pour assurer correctement le travail.

2.2.6. Militer, c'est élaborer collectivement

La mutualisation du travail effectué dans chaque académie par les SA et les commis-

MOTION OUTREMERS

Les outremers avec 2,75 millions d'habitants-es au vu de leurs spécificités culturelles, historiques, géographiques, linguistiques et de leur éloignement, présentent depuis trop longtemps des disparités et des retards structurels comparé à la métropole.

Malheureusement, ces singularités, qui rendent plus particulière leur gestion, n'ont jamais été prises en compte. Les gouvernements successifs n'ont parfois pas pris les mesures élémentaires. Un constat des difficultés particulièrement marquées dans les DROM/COM s'impose :

- chômage endémique et de plus de 35 % en moyenne et jusqu'à 60 % chez les jeunes ;
- démographie galopante ;
- taux élevé d'élèves issus-es de catégories socio-professionnelles défavorisées ;
- difficultés de maîtrise de la langue pour les élèves en situation de diglossie, augmentation du nombre d'élèves allophones ;
- couverture quantitative et qualitative insuffisante des transports scolaires ;
- augmentation de la violence et des incivilités dans et aux abords des établissements ;
- recours massif à l'emploi précaire pour les personnels enseignants et d'encadrement ;
- manque d'infrastructures entraînant la non-scolarisation et la déscolarisation ;
- inexpérience et méconnaissance des spécificités des territoires des personnes nommées aux commandes de ces académies.

Face à cette situation, le SNUEP-FSU exige :

- la construction d'établissements à la hauteur des besoins, pourvus de restaurants scolaires, internats, installations sportives et ateliers, équipés de matériels nécessaires à de bonnes conditions de travail et d'enseignement ;
- l'intégration de l'ensemble des LP dans les réseaux d'éducation prioritaire associée à la mise en place de tous les dispositifs nécessaires à la prise en charge des élèves en difficulté ;
- la mise en place de ramassage scolaire suffisant et adapté avec la scolarité des élèves ;
- la formation et l'accompagnement des personnels précaires pour les amener vers la titularisation ;
- la nomination, à la tête des académies et des vice-rectorats, de personnes et d'équipes dirigeantes qui soient à la hauteur des missions qui leur sont confiées.

Le SNUEP-FSU apporte tout son soutien :

- aux nombreuses mobilisations qui se sont déroulées et qui se déroulent à Mayotte depuis plusieurs années. Les conditions de vie, de travail des personnels et de scolarisation des élèves doivent s'améliorer rapidement ;
- aux collègues et habitant-es de Guyane mobilisé-es pour dénoncer les conditions de vie exécrables du département. Depuis des années, le chômage et l'insécurité y atteignent un taux record. Les services publics sont plongés dans un état de délabrement honteux, en particulier ceux de l'éducation et de la santé.

La mobilisation est légitime et le gouvernement doit assumer rapidement toutes ses responsabilités pour apporter des réponses pérennes.

facilement sur certains dossiers fédéraux. Si les questions éducatives restent primordiales, les questions FP ou de service public ne doivent pas être délaissées car elles ont un impact direct sur notre champ de syndicalisation. Ce travail dans les secteurs de la FSU doit être utile au SNUEP mais il doit aussi permettre d'enrichir la réflexion syndicale du SNUEP sur l'ensemble des dossiers prioritaires pour notre organisation. Cela doit aussi permettre le renouvellement des militant-es. Il faut travailler à en former de nouveaux.

2.3.2. Implication du SNUEP-FSU au niveau local

Les responsables peuvent s'investir dans les instances départementales et développer les liens nécessaires pour la prise en compte de l'ensemble de nos problématiques mais la priorité doit rester le développement des sections académiques du SNUEP. Il faut donc éviter que le temps militant soit accapré par le fonctionnement des SD ou CFR FSU. Une attention particulière doit aussi être apportée à la représentation du SNUEP dans les différentes instances fédérales afin d'éviter de couper les militant-es de la « base ». Un équilibre entre le travail de terrain et la représentativité du SNUEP doit être recherché afin de favoriser le développement de notre organisation. L'implication du SNUEP-FSU dans les sections départementales de la FSU ne doit pas limiter le développement de notre OS.

3. SYNDIQUER ET MILITER AU SEIN DU SNUEP-FSU : NOS PERSPECTIVES

L'objectif est de devenir le premier syndicat de la voie professionnelle publique. Le mandat du congrès de Dinard 2014 reste d'actualité, poursuivre le développement et l'implantation du SNUEP-FSU.

3.1. Quelles stratégies de développement ?

Aujourd'hui la communication et surtout les nouveaux moyens de communication se développent auprès de la population mais particulièrement chez les jeunes. Nous devons amplifier cette nouvelle forme de communication (site, newsletter, twitter, facebook...) tant au niveau national qu'académique, notamment à destination des jeunes.

La formation est aussi un enjeu important du développement, tant pour l'information que la rencontre de collègues. Lorsqu'il est difficile de réunir dans un département, sans doute faut-il se rapprocher du Snes et du Snp sur au moins les stages à thèmes communs, voire de la FSU.

saires paritaires pour laisser moins seul-es les militant-es, leur faire gagner du temps et de l'efficacité (déclarations, bulletins académiques, communication aux adhérent-es...) doit se développer. Les actions doivent être davantage diffusées dans les académies pour montrer et expliquer le travail effectué (déclarations, votes, déplacements dans les établissements...). De l'aide pourrait être fournie par les académies limitrophes afin de contribuer au développement des académies en devenir, avec un pilotage national. L'ensemble de cette démarche ne peut être que bénéfique et relève de l'intérêt général du syndicat. Le SNUEP-FSU devra développer des outils de travail collaboratif et des espaces de mutualisation accessibles à l'ensemble des militant-es de l'organisation.

2.2.7. Augmenter la prise de responsabilité des femmes

Au SNUEP-FSU les femmes sont plus fortement syndiquées que les hommes : 54 % alors qu'elles ne représentent que 49,5 % dans la profession. Par contre, les femmes ne s'investissent pas dans la prise de responsabilité des diverses instances nationales : 45 % des titulaires du CN élu en décembre 2016 et encore moins dans les secteurs (2 secteurs n'ont que 16,6 % de femmes) ou dans les académies (5 SA Femmes pour 13 SA Hommes et les autres académies ont des coSA dont certains ne sont parfois que masculins). La prise en charge des frais de garde des enfants doit être prise en compte.

La co-responsabilité correspond mieux aux nouvelles attentes en termes d'équilibre vie militante/vie personnelle et profitera aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Cela nécessite de repenser l'investissement militant, l'organisation des réunions, les charges de travail, le suivi de dossiers... La formation est là aussi primordiale tout comme pour les jeunes.

Un module de formation type doit être proposé aux sections académiques et au niveau national par le secteur laïcité droits et libertés.

2.3. S'ancrer encore plus dans la FSU

2.3.1. Renforcer le travail fédéral au niveau national

Aujourd'hui, le SNUEP-FSU est présent dans toutes les instances de la FSU. Nous avons amélioré notre participation aux instances : du CDFN, du BDFN et depuis la rentrée 2013 participation au secrétariat fédéral. Cette meilleure prise en compte du SNUEP-FSU permet d'être mieux associé aux décisions fédérales et d'accéder à l'ensemble des informations. Il est incontestable que la place du SNUEP dans la FSU s'est nettement améliorée.

Cependant, par manque de forces militantes, nous ne sommes pas encore en capacité d'investir l'ensemble des secteurs de la FSU. Suite au dernier congrès FSU, la restructuration des secteurs doit être l'occasion pour le SNUEP de s'impliquer plus

... Les questions du développement du SNUEP-FSU, de la stratégie de développement au niveau de l'académie, des objectifs en termes de syndicalisation doivent être mieux traités dans les académies. Ces questions devraient être abordées régulièrement dans les instances académiques.

3.2. Renforcer la syndicalisation

3.2.1. Syndicalisation des jeunes collègues
 Le contexte actuel rend difficile la syndicalisation et n'attire pas les jeunes. Pourtant les régressions sociales et les conditions dégradées de l'exercice du métier nécessitent un fort mouvement de défense de l'EN et des services publics. C'est par l'animation de réunions syndicales dans les établissements et la tenue régulière d'instances (académiques et départementales) sous les différentes formes disponibles (bureaux, stages...) que l'on pourra faire passer des messages et faire prendre conscience à l'ensemble de la profession de l'importance des combats à mener contre l'idéologie libérale qui amène aux régressions sociales et aux replis identitaires.

3.2.2. Syndicalisation des non-titulaires, des CPE, des AED

Le SNUEP-FSU se doit de poursuivre son travail en commun avec le Snes qui les syndique aussi : liste et travail en CAPA, travail sur les missions...

Malgré les divers plans de titularisation, les non-titulaires sont toujours très nombreux/euses et cela risque de s'amplifier si les prochains gouvernements veulent à nouveau diminuer le nombre de fonctionnaires alors que les missions restent présentes. Dans ces cas-là, il est fait appel à des personnels qui servent de bouche-trous corvéables - sans formation - et jetables. Il est important de les syndiquer pour les aider à défendre leurs droits et à en acquérir de nouveaux : la création des CCP en 2008 a permis une plus grande implication des non-titulaires dans leur carrière.

La défense des non-titulaires doit être une priorité, notamment l'accueil et l'accompagnement des enseignant-es en CDD, afin de les fidéliser.

3.2.3. Syndicalisation des retraité-es

La syndicalisation des retraité-es est un enjeu pour le syndicalisme mais aussi pour montrer qu'il n'existe pas une frontière infranchissable et que les retraité-es participent toujours à la vie sociale. La société ramène trop souvent la vie « sociale » aux salariés/laissant de côté les inactives/inactifs et les retraité-es. De plus, cela permet de maintenir des liens intergénérationnels qui peuvent être une dynamique pour le syndicalisme. Il ne faut pas sous-estimer les

MOTION GUYANE

« *Nou gon ké sa !»**

La situation dans laquelle survit la Guyane depuis des années fait honte et froid dans le dos.

L'état déplorable de ses services publics, de son école, de son système de santé, les fonctions régaliennes non assurées indiquent que la Guyane est abandonnée par la France.

Le taux de chômage est intolérable, en particulier chez les moins de 25 ans, et le fait que ces dernier-es sont les moins nombreux/euses de France à sortir diplômé-es du système scolaire condamne toute perspective d'avenir pour la jeunesse.

Vivre en Guyane aujourd'hui c'est être confronté à une insupportable cherté de la vie, en particulier pour les produits de première nécessité. C'est aussi quand on y habite, ressentir une angoisse continuellement présente de se faire agresser sur ses lieux d'habitation et de travail, devant ses établissements scolaires, mais aussi dans chacune de ses rues.

Tout ce qui est systématique et machinal dans les académies de l'hexagone y est difficile voire impossible :

- être scolarisé-e, pouvoir se rendre à son école, s'y restaurer, avoir un-e enseignant-e, avoir un choix de formations divers, avoir dans des conditions normales ses examens (CAP, BEP, BAC).
- se soigner quand on est malade, voir un spécialiste, accoucher sereinement.

La Guyane et c'est triste de devoir le rappeler, est française. Elle est en « sous France » malheureusement.

À ce titre, elle mérite d'avoir les mêmes conditions de vie pour ses habitant-es et d'exercice pour ses enseignant-es, que dans le reste de la France. C'est donc tout le SNUEP-FSU qui se tourne vers la France :

- qu'en est-il de l'obligation de scolariser ?
 - qu'en est-il de l'obligation de transporter nos élèves et leur proposer un repas ?
 - qu'en est-il de l'obligation de protéger nos élèves ?
 - qu'en est-il de l'obligation de les former et accompagner ?
 - qu'en est-il de l'obligation d'apporter une offre de soins véritable et d'assurer la sécurité de ses habitant-es ?
- L'Etat doit impérativement mettre un terme à cette politique de rejet et mépris à l'encontre des habitant-es de ce territoire. Il doit assumer pleinement toutes ses fonctions et responsabilités, satisfaire les revendications et exigences de vie meilleure, portées par les syndicats et collectifs du mouvement. Car la Guyane est belle, propose des espaces de vie agréables, elle est riche de par sa jeunesse, sa superficie, sa situation géographique, ses nombreuses ressources naturelles, sa biodiversité, il y a Ariane, le fleuron de l'espace. Tout est là pour que la Guyane se développe brillamment. On le sait !

« NOU GON KE SA »

* expression créole pour dire « Maintenant ça suffit ! »

points positifs apportés par les retraité-es. Ils peuvent être d'une grande aide dans certaines tâches syndicales quotidiennes et leur expérience peut être mise à profit lors de formations ou de stages. Nous devons avoir des référent-es à tous les niveaux du syndicat et une communication régulière dans la presse syndicale. Nous devons créer un groupe de travail des retraité-es du SNUEP-FSU nationalement et porter la participation du SNUEP-FSU dans la SFR nationale, chargée de favoriser la production et la diffusion des informations dans ce domaine à l'ensemble des adhérent-es retraité-es et futur-es retraité-es.

3.3. Développer la formation syndicale

Le SNUEP-FSU a développé depuis 2 ans une politique de formation au niveau national. Malgré une offre de formations diversifiée, l'ensemble des stages n'a pas fait le plein. Il faut réfléchir collectivement à améliorer l'attractivité des stages, aux contenus de formation et plus globalement à la stratégie de formation à mettre en place au niveau national.

Cette stratégie de formation peut aussi s'appuyer sur les stages organisés par la FSU, ou aussi sur une mutualisation, une co-animation des stages et des outils de formation des autres syndicats de la FSU.

Le niveau national doit mettre en place des formations polyvalentes sur 2 jours ou plus et ouvertes à tou-te-s les syndiqué-es. Les secteurs du national pouvant aller animer

des stages dans les départements, les territoires et les sections académiques.

Le SNUEP-FSU national doit développer des stages décentralisés qui permettraient une mobilisation plus forte. Avoir des « plaquettes » de présentation des stages avec les contenus précis, les intervenant-es, suffisamment tôt dans l'année. Cette présentation sera un atout mobilisateur sur le terrain.

3.4. Les alliances avec les autres syndicats dans le cadre des élections professionnelles

Aujourd'hui le SNUEP-FSU doit continuer à progresser au niveau des CAP et conforter sa place dans toutes les instances départementales et académiques aux côtés des autres syndicats de la FSU. En progressant aux prochaines élections professionnelles, le SNUEP doit œuvrer au fait que la FSU retrouve sa 1^{re} place dans la FPE. Il doit ainsi être présent partout sur les listes aux CT et s'investir pleinement dans les campagnes communes des 9 syndicats de l'EN de la FSU. Son objectif reste inchangé depuis sa création : continuer à se développer partout, progresser encore aux prochaines élections professionnelles pour devenir le 1^{er} syndicat de l'EP.

La lisibilité de l'ensemble des syndicats de la FSU, et donc du SNUEP, doit être préservée, de même la représentativité du SNUEP-FSU doit être assurée dans toutes les instances CTD, CTA, CHSCTD, CHSCTA, CCREFP...

Le SNUEP-FSU rappelle donc sa volonté de présenter des listes partout sur le terri-

toire. Il faut donc se donner les moyens de faire des listes pour les CAPA des PLP partout et s'appuyer sur les structures militantes des SN de la FSU qui peuvent aider le SNUEP dans les académies où il est encore peu développé.

En effet, la constitution de listes communes avec la CGT au niveau des CAP ne serait pas sans conséquence sur le développement du SNUEP-FSU. Nous savons que les CAP sont des instances pivots. La constitution d'une liste commune n'a pas été jusqu'à présent un gage de développement du SNUEP-FSU dans une académie, elle ne peut être envisagée avec un autre syndicat qu'après débat entre le niveau académique et le national.

3.5. Pour un syndicalisme de lutte et de transformation sociale progressiste majoritaire

Le SNUEP-FSU poursuit et doit amplifier son développement dans toutes les académies. Confronté à une offensive contre l'EPP, le SNUEP-FSU doit tout mettre en œuvre pour construire un syndicat majoritaire dans les LP. Ce développement ne doit pas empêcher la poursuite de la mise en œuvre de l'unification syndicale. Lors de son dernier congrès, le SNUEP-FSU s'est mandaté pour œuvrer à un rapprochement avec les OS qui se revendiquent de la transformation sociale notamment la CGT Educ'Action et Sud Éducation. Malgré le

contexte difficile, le SNUEP-FSU a été à maintes reprises à l'initiative de l'intersyndicale nationale de l'EP et de son maintien. Mais cette dynamique a parfois du mal à se développer à tous les niveaux : local, départemental, académique et national.

La FSU est aussi un échelon privilégié de discussion avec les autres organisations syndicales pour dépasser le cadre de l'enseignement professionnel et élaborer des propositions intersyndicales communes. Il faut développer un travail permanent avec la CGT et Solidaires, à tous les niveaux, pour des moments de réflexion et la mise en commun des mandats et des revendications. ■

GLOSSAIRE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

2CA-SH : Certificat complémentaire pour l'adaptation scolaire et la scolarisation des élèves handicapés
2^{nde} GT : 2^{nde} générale et technologique
3^{ème} PEP : 3^{ème} préparatoire à l'enseignement professionnel
AED : Assistant-e d'éducation
AESH : Accompagnant des élèves en situation de handicap
AFFELNET : Affectation des élèves par le net
AP : Accompagnement personnalisé
APA : Allocation personnalisée d'autonomie
APB : Admission post-bac
ASH : Adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés
ATCT : Assistant-e technique au chef de travaux
BDFN : Bureau délibératif fédéral national
BPS : Brevet professionnel supérieur
C3P : Compte personnel de prévention de la pénibilité
CA : Conseil d'administration
CAP, CAPA, CAPN : Commission administrative paritaire académique / nationale
CAPPEI : Certificat d'aptitude pédagogique aux pratiques de l'éducation inclusive
CASA : Contribution de solidarité pour l'autonomie
CCF : Contrôle en cours de formation
CCP : Commission consultative paritaire
CDCA : comités départementaux de la citoyenneté et de l'autonomie
CDFN : Conseil délibératif fédéral national
CDCH : Conseil départemental consultatif des personnes âgées
CE : Chef-fe d'établissement
CEC : Compte engagement citoyen
CESE : Conseil économique, social et environnemental
CESER : Conseil économique, social et environnemental régional
CFA : Centre de formation d'apprentis
CFG : Certificat de formation générale
CFR : Conseil fédéral régional
CHSCT : Comité hygiène et sécurité au travail
CICE : Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi
CIMM : Centre des intérêts moraux et matériels
CMQ : Campus des métiers et des qualifications
CNCP : Commission nationale de la certification professionnelle
CNEFOP : Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
CNESCO : Conseil national d'évaluation du système scolaire
CNSA : Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie
CODERPA : Comité départemental des retraités et personnes âgées

CPA : Cessation progressive d'activité
CPA : Compte personnel d'activité
CPC : Commission professionnelle consultative
CPF : Compte personnel de formation
CPIF : Coordination pédagogique ingénierie de formation
CQP : Certificat de qualification professionnelle
CREFOP : Conseil régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
CTA/CTM : Comité technique académique/ministériel
CVL : Conseil des délégués pour la vie lycéenne
DASEN : Directeur/trice académique des services de l'EN
DDFPT : Directeur/trice délégué-e aux formations professionnelles et technologiques.
DGESCO : Direction générale de l'enseignement scolaire
DI : Diplôme intermédiaire
DIF : Droit individuel à la formation
DNB : Diplôme national du brevet
DROM : Département et région d'outre-mer
DUERP : Document unique d'évaluation des risques professionnels
EGLS : Enseignements généraux liés à la spécialité
EMC : Enseignement moral et civique
EN : Éducation nationale
ENT : Environnement numérique de travail
EPI : Enseignement pratique interdisciplinaire
EPLÉ : Établissement public local d'enseignement
EPP : Enseignement professionnel public
EREA : Établissement régional d'enseignement adapté
ESPE : École supérieure du professorat et de l'éducation
FCIL : Formation complémentaire d'initiative locale
FP : Fonction publique
GA : Gestion-administration
GCS : Grande conférence sociale
GRAF : Grade à accès fonctionnel
GRETA : Groupement d'établissements
GT : Groupe de travail
HSA/HSE : Heure supplémentaire année/effective
IA : Inspection académique
IEN : Inspecteur/trice de l'EN
IFTS : Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires
IGEN : Inspection générale de l'EN
IMP : Indemnité pour mission particulière
INM : Indice nouveau majoré
IPR : Inspecteur/trice pédagogique régional-e
LEA : Lycée d'enseignement adapté
LGT : Lycée général et technologique
LPO : Lycée polyvalent

LSU : Livret scolaire unique
MAP : Modernisation de l'action publique
MC : Mention complémentaire
MEEF : Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation
MEN : Ministère de l'EN
MLDS : Mission de lutte contre le décrochage scolaire
NBI : Nouvelle bonification indiciaire
NMP : Nouveau management public
NT : Non-titulaire
ORS : Obligations réglementaires de service
OS : Organisation syndicale
PE : Professeur-e des écoles
PEMP : Période d'expérimentation en milieu professionnel
PFMP : Période de formation en milieu professionnel
PIIODMEP : Parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du milieu économique et professionnel
PLC : Professeur-e de lycées et collèges
PLP : Pilote de ligne de production
POP : Seconde professionnelle à orientation progressive
PPCR : Parcours professionnels carrières et rémunérations
PSE : Prévention santé environnement
RG : Régime général
RH : Ressources humaines
RH : Ressources humaines
RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement
SA : Secrétaire académique
SD : Section départementale
SEGPA : Section d'enseignement général et professionnel adapté
SIG : Service d'intérêt général
SL : Secrétaire local-e
SN : Secrétariat national
SNETAP : Syndicat national de l'enseignement technique agricole public
SP : Service public
STS : Section de technicien supérieur
TA : Taxe d'apprentissage
TPE : Très petite entreprise
UE : Union européenne
ULIS : Unité localisée pour l'inclusion scolaire
VAE : Valorisation des acquis de l'expérience
VP : Voie professionnelle

STATUTS DU SNU-EP-FSU

Syndicat National Unitaire de l'Enseignement Professionnel

PRÉAMBULE

Le syndicat national défend un syndicalisme indépendant, démocratique et pluraliste. Ce syndicalisme se fixe comme objectif la défense des intérêts immédiats des salarié·es, des retraité·es mais aussi l'investissement dans tous les champs de la vie sociale et économique pour obtenir des transformations sociales.

Le SNU-EP-FSU défend les valeurs fondamentales de laïcité, d'égalité, de liberté d'opinion et d'expression, de solidarité nationale et internationale, de justice sociale. Il s'engage dans l'égalité entre les femmes et les hommes, contre toutes les discriminations et toutes les exclusions.

Article 1^{er} : Fondation

Il est fondé un syndicat national qui prend pour titre : SYNDICAT NATIONAL UNITAIRE

DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL

Le siège social du syndicat est situé au 38 rue Eugène Oudiné, 75013 PARIS. Il ne peut être modifié que par décision du bureau national. Toute opération immobilière (achat ou vente de locaux) doit être validée par le conseil national.

Le syndicat intervient dans la formation professionnelle initiale et continue publique et laïque. Il regroupe en LP, SEP, LPO, EREA, SEGPA, GRETA, les professeurs de Lycée Professionnel (PLP), les personnels d'éducation (CPE) et de surveillance, en activité, en formation ou en retraite, titulaires ou non, qui exercent des missions d'enseignement d'éducation et de formation dans le service public.

Les présents statuts organisent la gestion et l'activité du syndicat.

Article 2 : Affiliation

Le syndicat est affilié à la Fédération Syndicale Unitaire (FSU) et s'inscrit dans le cadre des statuts fédéraux.

Cette affiliation ne pourra être remise en cause que lors d'un congrès après consultation individuelle des syndiqué·es.

L'adhésion au syndicat confère la qualité de fait de membre de la FSU et de la Fédération Générale des Retraité·es de la Fonction Publique (FGR-FP).

Article 3 : Objectifs et buts

Le syndicat national se fixe comme objectif de promouvoir un syndicalisme indépendant, démocratique et pluraliste, ainsi que d'œuvrer à la réunification syndicale.

Le syndicat national se fixe pour buts :

- de garantir au sein du service public d'éducation une formation professionnelle accessible à tou·tes,
- de défendre les intérêts professionnels, matériels, moraux, individuels et collectifs des personnels relevant de son champ de syndicalisation et d'obtenir la satisfaction de leurs revendications,
- d'établir entre ses membres des relations fondées sur une solidarité durable et le respect mutuel,
- de défendre les libertés syndicales et démocratiques,
- de soutenir la vocation fondamentale de l'Éducation nationale et de l'enseignement professionnel public et laïque : éducation et formation humaniste, citoyenne et professionnelle,
- de promouvoir un grand service public unique et laïque relevant du ministère de l'Éducation nationale,
- de développer les relations de solidarité entre les personnels d'enseignement professionnel et d'éducation et les autres salarié·es des secteurs public et privé afin d'améliorer les conditions de travail et de rémunération, de préserver l'ensemble des droits sociaux (travail, pension, éducation et culture, logement, santé...) et de

contribuer à la justice sociale et au progrès des libertés fondamentales : expression, association...

- d'apporter son concours à la défense des droits de l'Homme,
- de favoriser le développement du rôle et de la place des femmes dans la société,
- de favoriser la coopération et la solidarité syndicale internationale,
- de participer à la construction d'un monde de solidarité et de paix refusant l'intolérance.

Article 4 : Indépendance

Le syndicat respecte le choix individuel de ses adhérent·es. Il est indépendant de toute organisation philosophique, politique, religieuse ou sectaire. Ses responsables s'engagent à tout niveau à n'entretenir aucune confusion ou subordination avec telle ou telle appartenance politique, philosophique ou religieuse.

Article 5 : Structuration

Le syndicat national est structuré en sections d'établissements, départementales et académiques.

Les structures syndicales sont élues par les syndiqué·es du niveau correspondant. Dans leur composition, elles doivent respecter la diversité et le pluralisme.

Le syndicat créera les conditions pour mettre en œuvre une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes.

Le syndicat veillera dans la mise en place de la composition des listes à éviter autant que faire se peut le cumul des mandats électifs nationaux et académiques.

Le syndicat tendra aussi vers une limitation des mandats électifs académiques, dès que possible.

Article 5a : Les sections d'établissements

La section d'établissement est la structure de base du syndicat. Elle regroupe les syndiqué·es de l'établissement.

Elle est chargée de la syndicalisation, assure l'information de tou·tes les syndiqué·es au moyen notamment des heures de réunion et de la tenue d'un panneau syndical.

Elle contribue à l'élaboration et à la mise en œuvre des mandats du syndicat.

Dans ce cadre, elle prend démocratiquement toute initiative utile pour la défense des personnels et l'information des syndiqué·es.

Elle procède chaque année à l'élection de son/sa secrétaire local·e. Elle mandate ses délégué·es au congrès académique selon les modalités prévues par le règlement intérieur national et le règlement intérieur académique. Elle organise tous les votes prévus par le syndicat.

La section d'établissement joue un rôle irremplaçable dans la vie démocratique du syndicat.

Article 5b : Les sections départementales

La section départementale regroupe l'ensemble des sections d'établissements d'un même département et se réunit au moins une fois par an pour déterminer les objectifs annuels et désigner les responsables. Elle représente le syndicat auprès des différents organismes et autorités départementales, et dans les instances départementales de la FSU.

Elle organise la défense des personnels au plan départemental et intervient auprès de la DSSEN en prenant démocratiquement les initiatives nécessaires.

Elle est animée par le/la secrétaire départemental·e, membre désigné par le bureau académique, qui a un

rôle d'animation et d'impulsion de la vie syndicale dans le département, en liaison avec les instances académiques. Elle/il peut s'entourer d'une structure d'animation départementale, après appel à candidature des syndiqué·es du département, pour l'aider dans cette mission dans le respect des mandats du syndicat.

Article 5c : Les sections académiques

La section académique regroupe l'ensemble des sections d'établissement, sections de stagiaires ou de retraité·es d'une même académie.

Elle se dote d'un règlement intérieur académique. Elle s'administre conformément aux présents statuts, au règlement intérieur national et dans le respect des mandats du syndicat.

Elle a pour mission principale d'animer la vie syndicale et d'assurer la défense des personnels au niveau académique.

Un bureau académique est élu tous les 3 ans lors d'un vote d'orientation et installé sur la base de listes académiques soumises à l'ensemble des syndiqué·es de l'académie selon les modalités définies par les règlements intérieurs national et académique.

Le secrétariat académique est élu au sein du bureau académique. Il comprend a minima un-e secrétaire académique et un-e trésorier·e. Il pourra être hétérogène (courants de pensée...).

La section académique est administrée par un secrétariat académique, un bureau académique et un conseil académique (art 7, 8 du RIN). Le secrétariat est une instance exécutive.

Elle représente le syndicat auprès des autorités académiques et régionales. Elle assure la défense des personnels à ce niveau.

Lorsque plusieurs académies appartiennent à une même région administrative, une coordination syndicale régionale doit être installée entre les sections académiques. Cette coordination échange régulièrement des informations, discute les orientations et prend des décisions afin d'intervenir au niveau régional. Elle doit faire valider les décisions par les instances syndicales académiques de chaque académie.

Article 6 : Vote d'orientation

Le texte d'orientation syndical de chaque liste est soumis au vote à bulletin secret des adhérent·es selon les modalités de l'article 7 (RIN) pour l'orientation académique et l'article 17 (RIN) pour l'orientation nationale.

Article 7 : Congrès national

Le congrès a lieu tous les 3 ans. Il ne pourra pas se réunir pendant la même année scolaire que celle où se dérouleront les élections professionnelles.

Le congrès national est composé du bureau national sortant et de délégations académiques élues par les congrès académiques préparatoires suivant des règles de répartition fixées par le règlement intérieur national (art 15). Bureau national signifie les 25 titulaires, chaque titulaire étant remplacé, si nécessaire, par le/la suppléant·e selon la méthode définie par le BN.

L'ordre du jour et les textes préparatoires sont diffusés aux syndiqué·es au moins un mois (hors vacances scolaires) avant la date d'ouverture du congrès national.

Un congrès extraordinaire peut être convoqué à la demande de la moitié des sections académiques ou par décision du bureau national.

Le congrès est souverain.

Tout·e syndiqué·e peut assister au congrès et y prendre la parole dans les limites fixées par le congrès.

Article 8 : Conseil national

Le Conseil National est constitué par :
 31 secrétaires académiques, ou leur représentant-e mandaté-e par le bureau académique.
 31 membres élus dans le cadre d'un vote d'orientation sur une liste paritaire en 2020 dont la qualité et la représentation géographique sont définies par le règlement intérieur national (art. 17).
 Il se réunit au moins une fois par an ou peut être convoqué à titre exceptionnel par le bureau national.
 Il se prononce sur les propositions ou les modifications du règlement intérieur national présentées par une commission des statuts indépendante des instances nationales et mise en place par le congrès.

Les votes se font à main levée.

Le vote à bulletin secret est de droit.

Le conseil national statue sur le rapport de gestion et les comptes annuels présentés par le bureau national ainsi que les documents, états et tableaux qui s'y rattachent.

Le conseil national nomme les commissaires aux comptes titulaire(s) et suppléant-e(s) sur proposition du projet de résolution émanant du bureau national.

Article 9 : Bureau national

Le bureau national, sur une liste paritaire dès 2020, est élu en son sein par le conseil national sur les bases du vote d'orientation selon les modalités prévues dans le règlement intérieur national (art 12 et 17).

Il est composé de 25 sièges.

Il est chargé d'élire le secrétariat national.

Il est chargé de veiller au respect des statuts et à l'application des décisions prises par les instances.

Le bureau national se réunit au moins 6 fois dans l'année scolaire, sur convocation du secrétariat national ou sur convocation d'un tiers des membres du BN. Entre deux bureaux nationaux, en cas d'urgence, le secrétariat national peut organiser une consultation par voie électronique du bureau national.

Regroupement des secrétaires académiques : le bureau national peut décider de s'élargir à l'ensemble des secrétaires académiques. Le bureau national fixe la date et l'ordre du jour du regroupement de tous les SA qui se réunit au moins une fois par an.

Le bureau national répartit et définit les responsabilités entre les membres du secrétariat national. Il pourra confier des responsabilités clairement délimitées à des membres du bureau national, à un groupe de travail ponctuel, y compris établir les délégations de signatures.

Le bureau national établit un projet de résolution relatif à la désignation d'un-e (ou des) commissaires aux comptes et d'un-e (ou des) commissaire(s) aux comptes suppléant(s) qu'il soumet au conseil national.

À la clôture de chaque exercice, le bureau national arrête les comptes annuels conformément à l'article L.2135-4 du code du travail et valide le rapport de gestion présenté par le/la trésorier-e, qu'il soumet au conseil national. Plus généralement, il veille à accomplir toutes les missions qui lui sont confiées par la loi ou la réglementation applicable au syndicat.

Les membres titulaires du bureau national ne pourront pas exercer plus de quatre mandats consécutifs de titulaires.

Article 10 : Secrétariat national

Le secrétariat national compte un maximum de 8 membres dont un-e trésorier-e. Ce nombre représente au maximum le tiers du bureau national.
 Les secrétaires nationaux et généraux ne pourront pas exercer plus de trois mandats consécutifs. Afin de pouvoir exercer ces trois mandats de secrétaire national, ceux-ci ne seront pas comptabilisés avec les mandats antérieurs exercés en tant que membres titulaires du bureau national.

Le bureau national donne habilitation à une ou plusieurs personnes du secrétariat national pour engager, en cas de besoin, financièrement, juridiquement, ou ester en justice pour le SNUEP-FSU.

Le secrétariat national, organe exécutif, est chargé notamment de l'application des décisions prises par le bureau national et le conseil national, des rapports et démarches auprès des ministères, des contacts et relations avec la fédération et les autres syndicats ou associations. Il est responsable de la gestion des publications syndicales (journaux, sites INTERNET...). Il rend compte de l'ensemble de ses activités devant le bureau national.

Article 11 : Majorité qualifiée

Toute décision d'une instance nationale (congrès, conseil national, bureau national, secrétariat national) ainsi que des instances académiques requiert une majorité de 70 % (voir le préambule du RIN).

Article 12 : Décharges

Aucun-e responsable ou militant-e, à quelque niveau que ce soit, ne devra disposer de décharge complète de service. Cette décharge sera limitée à un demi-service maximum (toutes décharges syndicales confondues). Elle pourra être augmentée pour les secrétaires nationaux ou généraux jusqu'au 2/3 du service après vote du bureau national (toutes décharges syndicales confondues). Cette mesure pourra être étendue après vote du bureau national, à tous-les militant-es ayant des missions nationales, académiques, extra académiques ou une mission locale, régionale, nationale dans la FSU.

Article 13 : Modification des statuts

Toute modification des statuts est décidée par le congrès national à la majorité de 70 % (voir préambule du RIN).

Article 14 : Cotisations

La cotisation est annuelle (année scolaire). Son versement annuel (année scolaire) confère la qualité d'adhérent-e. Son montant est fixé par le bureau national. Il correspond à un pourcentage du traitement brut mensuel fixé par le règlement intérieur national. S'ajoute pour les adhérent-es de l'outre-mer et de l'étranger une cotisation spécifique destinée à faire face au surcoût de fonctionnement lié aux particularités de chaque territoire ultramarin. Elle est fixée chaque année par le RIN (art. 16) et est révisable annuellement par le bureau national sur proposition des bureaux académiques des sections d'outre-mer et de l'étranger.

Elle est encaissée par la trésorerie nationale (voir RIN). L'adhésion au syndicat signifie de fait l'acceptation des statuts, de son préambule et du règlement intérieur national.

Chaque adhérent-e reçoit toutes les publications syndicales.

Article 15 : Trésorerie

Le syndicat national unitaire de l'enseignement professionnel est la seule entité juridique reconnue par la loi sur la transparence financière dans le domaine de la trésorerie et de la comptabilité.

Le/la trésorier-e national-e rend compte de l'unique comptabilité du syndicat et est chargé-e de gérer les recettes et les dépenses. Il/elle présente, avant chaque congrès, un rapport financier. Il/elle rend compte régulièrement devant le bureau national et le conseil national.

Le bureau national peut désigner, parmi ses membres, un-e trésorier-e adjoint-e.

Le/la trésorier-e national-e donne délégation de signature aux trésorier-es académiques.

Les trésoreries académiques sont contrôlées selon les mêmes modalités devant le bureau académique et le conseil académique.

VOTES

STATUTS

Modifications statutaires proposées par la commission des statuts et le CN des 8 et 9/12/2016 portant sur le préambule et les articles 1, 2, 3, 5a, 5b, 5c, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 17

Préambule et articles 1, 2, 3, 5a, 10, 13, 14, 15, 17 : unanimité
 Articles 5b : 95 %, 5c : 98,02 %, 6 : 94,06 %, 7 : 91,09 %, 8 : 95,05 %, 9 : 94,06 %, 12 : 81,44 %.

RÈGLEMENT INTÉRIEUR NATIONAL

Modifications proposées par la commission des statuts et le CN des 8 et 9/12/2016 portant sur le préambule et les articles 2, 3, 4, 5, 5bis, 6, 7, 8, 9, 12, 12bis, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 18bis, 19, 21, 22.

Articles 2, 3, 6, 12, 12bis, 13, 15, 16, 17, 19, 21 : unanimité.
 Préambule : 98,92 %. Articles 4 : 98,97 %, 5 : 97,03 %, 5bis : 89,11 %, 7 : 86,87 %, 8 : 98 %, 9 : 97,03 %, 14 : 92 %, 18 : 97,03 %, 18bis : 92,08 %, 22 : 96,04 %.

Un-e commissaire aux comptes est choisi-e pour 6 ans et validé par le CN.

Le/la trésorier-e national-e établit le rapport de gestion. Le SNUEP-FSU peut recevoir des donations ou legs, universels ou particuliers. Il peut recevoir des subventions ou tous produits conformément à son objet.

Article 16 : Médiation

Une commission de médiation de 5 membres est mise en place en dehors des instances nationales afin de régler les problèmes entre adhérent-es et (ou) avec l'organisation.

Article 17 : Dissolution

La dissolution du syndicat ne pourra être prononcée que par un congrès extraordinaire (convocé à cet effet sur décision du conseil national) à la majorité de 75 % des votes exprimés (voir préambule du RIN). Dans ce cas, le patrimoine, sur proposition du bureau national, sera remis après décision du congrès à une ou plusieurs organisations laïques dont l'objet statutaire est proche de celui du SNUEP-FSU.

Statuts votés au congrès le 31 mars 2017

PRÉAMBULE

Le présent règlement intérieur national (RIN) montre la volonté d'un fonctionnement pluraliste, permettant l'expression de tous et de toutes les composantes du syndicat. Cette volonté s'exprime à tous les échelons des structures syndicales. Le RIN doit permettre la désignation démocratique des responsables du syndicat. La présence des courants de pensée, doit permettre la confrontation des idées, dans le respect des décisions prises et l'application des mandats à tous les niveaux.

Lors des différents votes, les abstentions ne sont pas considérées comme un vote exprimé.

Les personnels qui peuvent adhérer au SNU-EP-FSU sont définis par l'article 1 des statuts.

STRUCTURE LOCALE

Elle est définie par l'article 5a des statuts nationaux.

Article 1 :

Deux adhérent-es et plus d'un établissement forment une section d'établissement. Celle-ci élit chaque année un-e secrétaire (SL) qui la représente.

La section jouit de l'autonomie au plan local dans le respect des mandats nationaux, des statuts nationaux et des règlements intérieurs national et académique.

Les adhérent-es isolé-es sont regroupé-es dans des sections spécifiques définies par le règlement intérieur académique.

Les adhérent-es retraité-es constituent une section académique et/ou des sections départementales.

Les adhérent-es stagiaires peuvent être membres de la section de leur établissement d'enseignement ou de la section de leur établissement de formation.

Article 2 :

Le/la secrétaire local-e prend toutes les initiatives conformes aux objectifs et aux buts du syndicat et informe le/la secrétaire départemental-e et le/la secrétaire académique des questions importantes concernant son établissement. Il/elle collecte en temps utile les cotisations et les adhésions (bulletins) de sa section qu'il/elle transmet au/à la trésorier-e national-e par l'intermédiaire du/de la secrétaire académique dans le respect des règles et du calendrier définis par le bureau national.

STRUCTURE DÉPARTEMENTALE

Article 3 : Section départementale (SD)

Elle est définie par l'article 5b des statuts nationaux.

Elle regroupe les sections d'établissement.

La section départementale est réunie au moins une fois par an à l'initiative du secrétaire départemental ou du bureau académique ou encore à la demande d'un certain nombre de sections dont le nombre, fixé par le règlement intérieur académique, ne peut être inférieur à 25 %.

Article 4 : Secrétaire départemental-e

La/le secrétaire départemental-e, membre du bureau académique, prend l'initiative de réunir les sections d'établissement dès la rentrée scolaire.

STRUCTURE ACADEMIQUE

Elle est définie par l'article 5c des statuts nationaux.

Article 5 : Section académique

Elle regroupe l'ensemble des sections d'établissement de l'académie.

La section académique est administrée par un secrétariat académique, un bureau académique et un conseil académique.

Article 5 bis : Conseil académique

Le conseil académique est composé du bureau académique et des secrétaires locaux, de représentant-es d'éventuels courants de pensée en tenant compte des résultats du vote d'orientation national.

Ce conseil académique pourra être élargi à l'ensemble des syndiqué-es par décision du bureau académique.

Le conseil académique vote le règlement intérieur académique dans le respect des dispositions du règlement intérieur national. Il transmet ce règlement à la commission des statuts chargée de vérifier sa conformité et au secrétariat national. Le conseil académique, instance délibérative, se réunit au moins une fois par an.

Il est informé de l'état de la syndicalisation et de la trésorerie académique.

Il donne mandat à ses représentant-es au conseil national.

Il vote les motions et les mandats académiques.

Le conseil académique est informé des candidatures pour les instances nationales et donne un avis consultatif.

Article 6 : Organisation des votes

en conseil académique

Les décisions du conseil académique sont prises à la majorité qualifiée de 70 % conformément à l'article 11 des statuts et au préambule du RIN.

Le vote à bulletin secret est de droit dès lors qu'un-e membre présent-e le demande.

Article 7 : Bureau académique (BA)

En application de l'article 5c des statuts, le bureau académique est issu du vote d'orientation académique. Sa composition se fera au prorata des résultats du vote académique suivant le système de la proportionnelle à la plus forte moyenne. Les retraité-es seront représenté-es par au moins une personne et au plus 3 % des adhérent-es. Les secrétaires départementaux/tales sont élus au sein du bureau académique.

Le bureau académique est une instance délibérative et décisionnelle. Il se tient au moins une fois par trimestre, débat de la vie interne, des dossiers syndicaux, des stratégies, des stages de formation et met en œuvre les décisions des instances académiques. Les comptes rendus des instances sont envoyés au secrétariat national.

Il est informé de l'état de la syndicalisation et de la trésorerie académique.

Il est chargé de :

- veiller à l'application des statuts du syndicat et de son préambule
- exécuter les décisions des instances nationales
- contrôler et donner mandat aux secrétaires académiques pour tout ce qui concerne les questions relevant de l'académie
- établir le rapport d'activité et le rapport financier académiques.

Il procède à l'élection en son sein du secrétariat académique et en particulier du ou des secrétaires académiques (SA) et du trésorier académique (TA).

La transmission du matériel, des documents et de la trésorerie doit être réalisée dans les 3 semaines qui suivent un renouvellement du bureau. De plus, un état financier et un arrêté comptable doivent être transmis au nouveau trésorier et au trésorier national.

Le bureau académique, sur proposition du secrétariat académique, propose et vote les décharges de services en fonction du contingent attribué au syndicat, conformément à l'article 12 des statuts.

Article 8 : Secrétariat académique (SA)

En liaison avec le bureau académique, le secrétariat académique (SA) est chargé :

- de la liaison avec les sections locales et départementales
 - de l'organisation des instances académiques
 - des rapports avec le rectorat et les collectivités territoriales
 - d'établir les listes des CAPA, des CTA, des GT, des CCP, des CHS...
 - de la presse académique
 - d'exécuter les décisions des instances nationales
 - de fournir chaque année avant le CN de rentrée la comptabilité annuelle et le rapport financier au national
 - de veiller à l'application des statuts du syndicat et de son préambule
- Le/la trésorier-e académique est chargé-e d'établir et de gérer le budget académique sous la responsabilité du/de la secrétaire académique. Il/elle doit en rendre compte devant le bureau, le conseil et le congrès académique.

Article 9 : Congrès académique

Le congrès académique est formé du bureau académique, des représentant-es des éventuels courants de pensée tenant compte des résultats du vote d'orientation nationale et des délégué-es de section mandaté-es prenant en compte la diversité et le pluralisme, dont le nombre est calculé comme suit :

- 1 délégué-e de droit par section d'établissement
- 1 délégué-e supplémentaire entre 4 et 10 adhérent-es
- 1 délégué-e supplémentaire par tranche de 10 adhérent-es au-delà de 10.

Les délégué-es doivent être à jour de leur cotisation.

Le congrès académique se tient, hors congé scolaire, avant le congrès national, et après le résultat académique du vote d'orientation.

Le congrès académique pourra être élargi à l'ensemble des syndiqué-es par décision du bureau académique.

Il est chargé de :

• voter le rapport d'activité académique

• voter le rapport financier académique

• donner quitus au/à la trésorier-e académique sortant-e

• désigner et mandater ses représentant-es au congrès national en prenant en compte la diversité et le pluralisme

• présenter et voter les modifications statutaires nationales

• débattre, amender et voter les textes préparatoires des thèmes du congrès national

• installer le conseil académique (valider les élu-es SL).

La procédure de débat et de vote est la même que pour le congrès national.

Un procès-verbal (avec tous les rapports et tous les votes) est rédigé par un-e secrétaire de séance et envoyé au secrétariat national dans la semaine qui suit le congrès académique.

Article 10 : Congrès académique extraordinaire

Un congrès académique extraordinaire peut être organisé sur proposition du bureau national ou à l'initiative du conseil académique ou du bureau académique.

Il est organisé selon des modalités conformes aux statuts et aux règlements national et académique.

Ses fonctions sont les mêmes que le congrès académique ordinaire.

La procédure de débat et de vote est la même que pour le congrès académique ordinaire.

STRUCTURE NATIONALE

Article 11 : Conseil national (CN)

Le Conseil National, composé en vertu de l'article 8 des statuts, est constitué de 62 membres de la façon suivante :

- 31 secrétaires académiques (voir article 8 des statuts)
- 31 membres titulaires répartis à la proportionnelle entre les différentes orientations en présence, dont au moins 1 retraité-e et au plus 3 retraité-es.

Seul-es peuvent être candidat-es au conseil national des adhérent-es ayant cotisé au moins 1 an.

Seul-es peuvent siéger au conseil national des adhérent-es à jour de leur cotisation.

Les membres suppléant-es ne sont convoqué-es que dans la mesure où le/la titulaire est dans l'impossibilité de se rendre à la réunion. Le/la titulaire est tenu-e, en cas d'empêchement, d'avertir le secrétariat national.

Entre deux renouvellements, le conseil national prend acte des démissions et départs des titulaires et élit un nouveau/une nouvelle titulaire parmi les suppléant-es. Il élit en son sein un bureau national.

Article 12 : Bureau national (BN)

Composé de 25 titulaires et de 25 suppléant-es, il comportera 1 représentant-e titulaire des retraité-es, tou-te-s les autres membres titulaires devant être en position effective d'activité.

Il est élu au sein du conseil national de la façon suivante : les 25 membres sont réparti-es à la proportionnelle à la plus forte moyenne entre les différentes orientations en présence. Seul-es peuvent être candidat-es au bureau national les syndiqué-es depuis au moins 2 ans.

Le BN se réunit au moins 6 fois par année scolaire sur convocation du secrétariat national. Il peut décider périodiquement de s'élargir à l'ensemble des SA ou de convoquer l'assemblée de tous les SA ; ce regroupement de tous les SA doit se faire au moins une fois par an en plus de la convocation du CN.

Instance délibérative et décisionnelle, le BN est tenu informé de l'état de la syndicalisation, des problèmes de vie interne et de gestion des personnels. Il débat des dossiers syndicaux en cours et décide des stratégies à développer.

Il décide des actes relatifs à la trésorerie, aux placements financiers et à la gestion du patrimoine. Il décide de clôturer les comptes en cas de carence académique.

Il fixe le calendrier de ses réunions ordinaires si possible un trimestre à l'avance.

L'ordre du jour et les documents qui s'y rapportent doivent être envoyés si possible au moins 5 jours - et au plus tard 48h - avant la date prévue pour la réunion.

Le bureau national est chargé, sur proposition du secrétariat national, de voter les décharges de services attribuées au niveau national ainsi que la répartition des contingents académiques, conformément à l'article 12 des statuts.

Article 12 bis : Secteurs du national

Les secteurs du national mis en place par les congrès nationaux successifs (éducation, métiers, droits et libertés, syndicalisation), sont chargés de préparer et d'instruire les

dossiers du secrétariat national. Ils se réunissent régulièrement. Ils doivent tendre vers la parité.

Article 13 : Secrétariat national (SN)

Instance exécutive, il doit fonctionner en toute transparence dans le cadre d'une confiance mutuelle dans le but d'assurer cohésion et efficacité.

À cette fin, un secrétariat national de, au plus, 8 membres est élu au sein du bureau national, sur une liste avec possibilité de panachage, après un accord entre composantes qui souhaitaient participer à l'exécutif, sur la base d'un accord politique, d'une déontologie et d'une confiance entre les membres du secrétariat national.

Seul-es peuvent être candidat-es au secrétariat national les syndiqué-es depuis au moins 3 ans.

Il peut désigner en son sein un secrétariat général (SG) et un-trésorier-e national-e, dont les désignations sont validées par le BN.

Le secrétariat national traite les dossiers en cours, assure les liaisons fédérales et intersyndicales nationales ainsi que les relations ministérielles.

Il gère la syndicalisation et la presse nationale, décide des actes courants de trésorerie, des actes relatifs à la vie interne et à la gestion des personnels.

Il propose les actions à entreprendre et prépare les dossiers à soumettre aux instances statutaires.

Le secrétariat national rend compte de son action devant le bureau national, le conseil national et le congrès.

Article 14 : Secrétaires nationaux et/ou généraux

Les secrétaires nationaux ou généraux sont responsables de leur mandat et de leurs actes devant le secrétariat national, le bureau national, le conseil national et devant le congrès. Ils/elles doivent fournir toutes explications qui pourraient leur être demandées, et notamment en ce qui concerne les dépenses, les placements financiers et l'ensemble des actes relatifs à la gestion des personnels.

Ils/elles représentent le SNUEP-FSU dans ses relations syndicales au niveau national et international. Au niveau national, aucune démarche auprès de l'administration ou des médias ne peut se faire sans mandat du secrétariat national. Toute information relative au fichier, à la trésorerie et à la gestion doit être à la disposition constante des secrétaires nationaux ou généraux.

En conformité avec l'article 10 des statuts, les secrétaires nationaux ou généraux ne pourront pas exercer plus de 3 mandats consécutifs.

Article 15 : Congrès national

Le congrès national est formé du bureau national sortant et des délégué-es des académies dont le nombre est calculé comme suit :

- 2 délégué-es de 5 à 80 adhérent-es
- 1 délégué-e supplémentaire par tranche de 50 adhérent-es au-delà de 80 adhérent-es.

Bureau National signifie les 25 titulaires, chaque titulaire absent-e étant remplacé-e par un-e suppléant-e selon la méthode définie par le BN.

Les délégué-es doivent être à jour de leur cotisation.

Le congrès national siège tous les 3 ans en séance ordinaire. Les séances sont ouvertes par un membre du secrétariat national qui fait procéder à la désignation d'un bureau de séance.

Le congrès est chargé de :

- présenter le rapport d'activité national, voté par les adhérent-es
- présenter le rapport financier national
- donner quittus au/à la trésorier-e national-e sortant après rapport du/de la commissaire aux comptes
- installer le conseil national
- édifier et voter les mandats syndicaux pour les 3 ans qui suivent.

Il désigne les membres de la commission de validation des statuts, de la commission de médiation selon les modalités prévues aux articles 8, 15 et 16 des statuts.

Un vote par mandat, où seules les délégations académiques votent, peut-être organisé sur des points soumis préalablement au congrès académique.

Le nombre de mandats à la disposition des secrétaires académiques est fixé par le BN en fonction du nombre de syndiqué-es à jour de leur cotisation de l'année scolaire précédente, augmenté du nombre des nouveaux/nouvelles syndiqué-es à jour de leur cotisation au 1er janvier de l'année en cours. Il est calculé sur la même base que celle du calcul des délégué-es.

Les votes ont lieu en principe à main levée mais doivent se faire à bulletin secret à la demande d'un-e seul-e délégué-e. De même, le vote par mandat est de droit dès lors qu'une délégation académique en fait la demande à la condition que le point examiné ait été soumis aux instances académiques.

Les frais de déplacement et d'hébergement sont pris en charge par la trésorerie nationale selon le barème voté en BN.

L'intégralité des textes, décisions et motions votés par le congrès national ainsi que la totalité des votes sont publiés dans le journal national « *Pour l'enseignement professionnel public* » dans les deux mois qui suivent ce congrès.

Article 16 : Trésorerie nationale

Le secrétariat national est l'ordonnateur des dépenses, des investissements et de l'ensemble des actes relatifs à la gestion financière du syndicat.

Le/la trésorier-e national-e collecte les versements effectués par les sections et les cotisations individuelles. Il/elle enregistre les autres recettes. Il/elle procède au paiement et à l'enregistrement des dépenses. Il/elle présente chaque année un projet de budget au secrétariat national et au bureau national. Il/elle procède au versement des remboursements des frais et des indemnités suivant des règles fixées par le bureau national.

Le secrétariat national rend compte de la gestion devant le bureau national qui décide de la clôture annuelle des comptes (1/09 au 31/08) et le CN qui adopte les comptes et décide de l'affectation des résultats. Il/elle doit tenir à leur disposition l'ensemble des pièces comptables.

Une commission technique financière peut être mise en place et convoquée par le bureau national pour aider le bureau national et le conseil national dans le travail préparatoire annuel remis au commissaire aux comptes.

La cotisation au SNUEP-FSU est nationale encaissée au national, (voir annexe financière) et correspond à un % du traitement brut (actuellement 6 %). Elle est définie par le bureau national, le conseil national ou le congrès. Elle est annuelle et valide l'adhésion au syndicat. Le bureau national fixe les répartitions des fonds attribués aux académies. L'adhésion ne peut être reconduite d'une année sur l'autre qu'avec l'accord explicite et signé de l'adhérent-e.

Article 17 : Vote national d'orientation

Tous les 3 ans, avant le congrès national, un vote d'orientation, sur un ou plusieurs textes d'orientation, sera organisé.

Les courants de pensée devront déposer un texte d'orientation ainsi qu'une liste d'adhérent-es à une date fixée par le bureau national en fonction de la date du congrès national.

Cette liste devra comporter au maximum 62 noms (titulaires + suppléant-es) pour le conseil national, issus d'au moins 6 académies. Les listes incomplètes sont possibles avec un minimum de 20 noms, dans les mêmes conditions. Le bureau national définit les modalités d'organisation et mandate le secrétariat national pour son exécution. La période de consultation est de 2 semaines hors congés scolaires. Le vote est organisé nationalement. Une boîte postale est ouverte au niveau national pour recueillir les votes. Le dépouillement est réalisé au niveau national en présence des responsables de listes.

Lors du congrès national, le conseil national proclame les résultats du vote d'orientation et arrête sa composition ainsi que celle du bureau national.

Article 18 : Commission de médiation

La commission de médiation est élue par le congrès en dehors des instances nationales en application de l'article 16 des statuts.

Le nombre des membres est fixé à 5.

Elle gère tout conflit au sein du syndicat.

Elle peut être saisie :

- soit par un-e adhérent-e soit par le S1 (après avis voté par la section)
- soit par un SD (après avis de l'instance départementale)
- soit par le SA (après avis du bureau académique)
- soit par le secrétariat national après avis du bureau national.

Le dossier doit comporter l'avis circonstancié de l'instance consultée et être transmis par le bureau national.

Le dossier soumis à la commission de médiation doit être communiqué dans son intégralité à l'intéressé-e. La commission de médiation instruit le dossier, cherche un règle-

ment à l'amicable et propose une décision. Le bureau national est chargé de voter et de valider ou pas cette décision. L'appel devant le conseil national est de droit. Il doit se faire dans le mois qui suit la communication à l'intéressé-e de la décision de la commission. Tout appel est suspensif des sanctions.

Article 18 bis : Implication de l'adhésion et des responsabilités syndicales

L'adhérent-e lorsqu'il/elle devient affilié-e s'engage à respecter les statuts et son préambule, le RIN et doit être intégré-e dans la vie démocratique et revendicative du syndicat.

La violation des statuts et de son préambule, toute prise de position publique contraire à ses principes, buts et objectifs, le non-respect des mandats détenus ou des décisions arrêtées peuvent faire l'objet de sanctions proposées par la commission de médiation et votées par le BN.

L'exercice d'un mandat ou d'une fonction élue implique la responsabilité du militant-e, comme celle du syndicat et fait l'objet de comptes rendus.

Pour siéger dans une instance statutaire, et/ou exercer un mandat ou bénéficier d'une décharge syndicale il faut être à jour de sa cotisation au 31 décembre de l'année scolaire suivant la rentrée. Il faut aussi être en conformité avec les statuts du syndicat et son préambule.

La démission ou le refus du paiement de la cotisation entraîne de fait la radiation.

Article 19 : Modifications statutaires et réglementaires

Le bureau national étudie et prépare les adaptations ou modifications du RIN ou des statuts et les transmet ensuite soit au conseil national, soit au congrès sur proposition de la commission indépendante conformément à l'article 8 des statuts nationaux.

Les modifications statutaires doivent être soumises pour examen préalable aux conseils académiques et votées.

Conformément aux statuts, le présent règlement intérieur national ne peut être modifié que par un conseil national ou un congrès, les propositions de modifications ayant été présentées et soumises aux votes des conseils académiques. Après approbation des modifications statutaires par le congrès national ou réglementaires par le conseil national, les académies doivent mettre en conformité leur propre règlement intérieur.

Le bureau national vérifie la conformité des règlements intérieurs académiques avec les statuts nationaux et le règlement intérieur national après examen par la commission des statuts indépendante.

Le bureau national valide les règlements intérieurs académiques.

La commission de validation des statuts est composée de 6 ou 7 membres (hors secrétaires nationaux/généraux) et désignée par le congrès.

Article 20 : Presse nationale

« *Pour l'enseignement professionnel public* » est le bulletin national du SNUEP-FSU.

Il est préparé par le secrétariat national.

Le bon à tirer et à imprimer doit être validé par le secrétariat national.

Les colonnes sont ouvertes aux sections de tous niveaux et aux adhérent-es. Les articles sont examinés par le secrétariat national qui arrête la composition.

Le secrétariat national doit en rendre compte devant le bureau national.

Le SNUEP-FSU édite d'autre part des circulaires régulières en direction de toutes ses sections locales et des adhérent-es.

Le SNUEP-FSU adhère aux réseaux sociaux (twitter...).

Article 21 : Sites Internet et messagerie

Le SNUEP-FSU dispose d'un site internet national sous le contrôle du secrétariat national. Son adresse est : <http://www.snuerp.fr>.

Les sections académiques administrent de la même façon un site académique géré par le secrétariat académique. Ils engagent la responsabilité du SNUEP-FSU et doivent donc être en conformité avec l'éthique et les mandats de notre organisation.

Règlement intérieur national voté au congrès le 31 mars 2017

BUREAU NATIONAL ÉLU 2017 < 2021

TITULAIRES

ALEMANY Jacques	LILLE
BAUDOUIN Olivier	ORLÉANS-TOURS
BENOIST Axel	RENNES
BERNARD Patrick	ORLÉANS-TOURS
BERNARD Sandrine	DIJON
BETTAYEB Rafikha	VERSAILLES
BOUILAUD Dominique	VERSAILLES
BRELOT Séverine	LYON
CAVATERRA Eric	PARIS
COURTIN Bérénice	NANTES
DAMMEREY Jérôme	REIMS
FOURGEAUD Jacques	NANTES
GAUTHIER Béatrice	LIMOGES
GÉRARDIN Sigrid	ORLÉANS-TOURS
GILOT Ghislain	NANCY-METZ
HUMBERT Annabelle	AMIENS
JAUNET Catherine	NANTES
LEROY Stéphane	ORLÉANS-TOURS
LOURS Françoise	CRÉTEIL
MÉLANIE Fabien	AMIENS
MICHELON Pascal	GRENOBLE
TISON Sylvie	CRÉTEIL
TRÉVISIOL Ugo	CLERMONT-FERRAND
TRISTAN Christophe	LIMOGES
TRUBLEREAU Laurence	CRÉTEIL

Vote : 0 NPPV, 0 Abstention, 0 Contre, 49 Pour

SECRÉTARIAT NATIONAL

Axel BENOIST	Sigrid GÉRARDIN
Bérénice COURTIN	Stéphane LEROY
Franck FÉRAS	Françoise LOURS

Vote : 0 NPPV, 0 Abstention, 0 Contre, 49 Pour

DÉSIGNATION COMMISSARIAT AUX COMPTES

COMMISSAIRE AUX COMPTES

M. Matthieu BOURUMEAU

COMMISSAIRE AUX COMPTES ADJOINT

M. Vincent BENOIS

Vote : unanimité

REPORT DU PROCHAIN CONGRÈS EN MARS 2021

Vote : 0 NPPV, 3 Abstentions, 0 Contre, 106 Pour

SUPPLÉANT-ES

ALLÈGRE Frédéric	AMIENS
BERNADOU Agnès	TOULOUSE
BERTRAND Serge	NANTES
BOUVOT Virginie	BESANÇON
CHÉNÉ Cécile	NANTES
DEVALLÉ Régis	REIMS
DUCHATEL Philippe	DIJON
DUVEAU Nicolas	CRÉTEIL
EHRHART Antonia	CORSE
FACE Jean-Michel	MONTPELLIER
FÉRAS Franck	ROUEN
GUÉRIN Marie-Caroline	PARIS
GUILLAUD-ROLLIN Bertrand	GRENOBLE
HAGHE Françoise	PARIS
JAULIAC Valérie	LIMOGES
JOLIVET Daniel	LYON
LANZI Patrick	NANCY-METZ
LAKHSASSI Nasr	BORDEAUX
LAUFFENBURGER Isabelle	PARIS
LAVALLE Vincent	RENNES
MAYAM Christophe	ORLÉANS-TOURS
MENDY Patrice	CRÉTEIL
MONNAYE Thierry	ROUEN
REY Christelle	BORDEAUX
RUGGIERO Andrée	NICE

Vote : 0 NPPV, 0 Abstention, 0 Contre, 49 Pour

COMMISSIONS

COMMISSION STATUTS

Jean Luc BARRETEAU (Orléans-Tours)
 Cyril CAMUS (Orléans-Tours)
 Lassaâd DJERBI (Nantes)
 Bernard REVOLLO (Strasbourg)
 Pierre VERDEYROUT (Bordeaux)

Vote : 0 NPPV, 1 Abstention, 0 Contre, 93 Pour

COMMISSION MÉDIATION

Gérard BLANCHETEAU (Paris)
 Marie-Thérèse BODO (Limoges)
 Eliane MILIN (Rennes)
 Jean-Claude RENAUD (Bordeaux)
 Jackie VIEL (Bordeaux)

Vote : 0 NPPV, 1 Abstention, 0 Contre, 93 Pour