

# ACTU' SNUEP F. S. U.

LE SYNDICAT  
DE L'ENSEIGNEMENT  
PROFESSIONNEL  
PUBLIC

SEPTEMBRE 2021 • n° 123 supplément n° 1

## *Congrès national 29 juin au 2 juillet 2021 - Dijon* TEXTES ADOPTÉS



### SOMMAIRE

Thème 1 ► Pour une formation professionnelle publique qui favorise l'insertion sociale et citoyenne .....	P2 à 14
Thème 2 ► Pour renforcer les services publics : une fonction publique d'agent·es statutaires reconnu·es et revalorisé·es, reconquérir le paritarisme .....	P15 à 25

Thème 3 ► Face à un libéralisme destructeur : pour une société égalitaire, solidaire et tournée vers le respect de l'humain .....	P26 à 34
Thème 4 ► Un syndicalisme de luttes et de propositions pour défendre et promouvoir l'enseignement professionnel public et ses personnels .....	P35 à 42

Glossaire .....	P43
Bureau national élu 2021->2024, Secrétariat national, Commissions, Votes .....	P44

Supplément n° 1 au journal n° 123

**Directeur de la publication :** Axel Benoist

**Collaboratif :** Frédéric Allègre, Patrick Bernard, Marie-Caroline Guérin, Isabelle Lauffenburger, Paul Lebouc, Laurence Trublereau.

**PAO :** Studio Sevillanes.

**N° CP :** 1223 S 05844 **ISSN :** 2800-8448 - 1 €

**Régie publicitaire :** Com D'Habitude Publicité, Tél. : 05 55 24 14 03 clotide.poitevin@comdhabitudo.fr

**Imprimerie :** Compedit Beauregard ZI Beauregard BP39 61600 La Ferté Macé

38 rue Eugène Oudiné, 75013 PARIS

Tél. : 01 45 65 02 56

Courriel : [snuep.national@wanadoo.fr](mailto:snuep.national@wanadoo.fr)

Site : [www.snuep.fr](http://www.snuep.fr)

## THÈME 1

# POUR UNE FORMATION PROFESSIONNELLE PUBLIQUE QUI FAVORISE L'INSERTION SOCIALE ET CITOYENNE

### Préambule

*Les difficultés économiques aggravées par la crise sanitaire ont des impacts sur l'emploi et donc sur l'insertion des jeunes, notamment les plus fragiles (pas ou peu diplômé·es souvent issu·es de milieux défavorisés). La loi Avenir pro de 2018, n'a pas été pensée dans ce contexte, on le voit bien actuellement sur la question de l'apprentissage. Il faut donc revenir sur cette loi pour permettre qu'au cœur du plan de relance de l'activité économique, il y ait le développement d'une formation professionnelle de qualité pour les jeunes, les demandeuses et demandeurs d'emploi et les salarié·es.*

*Les confinements ont un impact négatif sur les jeunes en voie d'insertion ou déscolarisé·es, qui sont les premier·es touché·es par cette nouvelle crise économique. Ils risquent, à terme, d'augmenter le décrochage scolaire ainsi que les ruptures de formation (contrats d'apprentissage, de professionnalisation). L'augmentation du nombre de personnes en recherche d'emploi a comme effet de reléguer les publics les plus éloignés de l'emploi au second plan, de rendre les invisibles encore moins visibles.*

*Dans ce contexte, le SNUEP-FSU rappelle l'importance de la formation initiale, qui doit rester de qualité et ne pas se confondre avec la formation continue, ainsi que l'importance du service public d'éducation et de la formation. Il dénonce le plan jeunes du gouvernement, qui fait la part belle à l'apprentissage et aux formations courtes à employabilité immédiate. L'insertion professionnelle est certes un enjeu majeur, mais la formation au sens large a d'autres missions essentielles : elle se doit d'éduquer, d'élever et de former l'humain pour qu'il ou elle comprenne le monde, s'émancipe, et devienne un·e citoyen·e libre et éclairé·e. Une telle formation doit permettre à tout·e jeune une insertion sociale, professionnelle, et lui donner les bases d'une éducation qu'il ou elle saura alimenter et élargir, tout au long de sa vie.*

*Si la voie professionnelle a fortement contribué à la massification de l'École, à la réussite scolaire et professionnelle de nombreux et nombreuses élèves, et à la démocratisation de l'accès aux études supérieures, son actuelle réforme ainsi que celles subies ces dernières années ont largement freiné ces évolutions positives. Alors que la mise en œuvre de Parcoursup amplifie les mécanismes de sélection et de discrimination sociales et scolaires, la réforme de J.-M. Blanquer réduit plus fortement encore toute perspective de poursuite d'études des élèves de la voie professionnelle en mettant en œuvre une véritable déprofessionnalisation des formations et en réduisant la part des enseignements généraux.*

*Le SNUEP-FSU est plus que jamais porteur d'un mandat de scolarisation obligatoire jusqu'à 18 ans, très éloigné de ce que propose le gouvernement avec sa « formation obligatoire ». Il combat fermement toute transformation de nos formations par l'introduction du mixage des parcours, reléguant les formations professionnelles initiales sous statut scolaire au rôle de sas préparant les jeunes à l'apprentissage, ce dernier étant considéré par J.-M. Blanquer comme le modèle d'excellence à développer pour le plus grand nombre.*

*Pour réellement valoriser l'EPP sous statut scolaire, celui-ci doit lui aussi contribuer à former des citoyen·nes éclairé·es qui maîtriseraient une culture commune aux différentes voies du lycée. Pour cela, les contenus doivent être revus pour permettre l'accès de tou·tes à cette culture commune émancipatrice. L'inclusion scolaire doit être réellement pensée comme le moyen de faire réussir tou·tes les jeunes quels que soient leurs besoins éducatifs et leur type de difficultés. Le SNUEP-FSU rappelle que tou·tes les jeunes peuvent réussir en LP mais pour cela les conditions d'enseignement doivent être améliorées. Les qualifications et en premier lieu les diplômes doivent être défendus car ils restent les garants d'une insertion professionnelle durable. L'élévation du niveau de qualification de tou·tes reste aussi un enjeu de société majeur. Au-delà du niveau 3 qui doit être atteint par tou·tes les élèves, c'est le niveau 4 qui doit devenir l'objectif pour tou·tes, ouvrant sur des poursuites d'études supérieures en formation initiale ou dans le cadre de la formation continue. Enfin, aucune amélioration de la réussite des élèves ne pourra être possible sans la mise en œuvre d'une réelle formation initiale et continue des enseignant·es.*

*Le professionnalisme des enseignant·es doit être enfin reconnu et développé, la liberté pédagogique confortée. Les injonctions et pratiques imposées doivent impérativement être abandonnées. Le temps de formation des enseignant·es doit être globalement augmenté et se répartir sur l'ensemble de la carrière. Cette formation doit être avant tout didactique et pédagogique en s'appuyant sur l'ensemble des recherches en sciences de l'éducation.*

*Avec ce thème 1, le SNUEP-FSU se mandate pour faire face à tous ces défis, pour le bien des élèves et des jeunes, pour améliorer les conditions de travail, d'enseignement et donc de vie des collègues, et pour porter sa vision d'une formation professionnelle publique permettant une insertion sociale, mais aussi une émancipation de la jeunesse.*

## FICHE 1

# Vers le développement d'une formation professionnelle émancipatrice pour toutes et tous

## 1.1. ÉDUCATION ET FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

### 1.1.1. Loi Avenir pro, CPA, CPF et action de formation

La loi *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* libéralise davantage le marché de la formation professionnelle sans apporter de droits, de sécurité et de liberté supplémentaires pour les salarié·es. Elle porte des transformations majeures qui sont dangereuses pour les jeunes, les salarié·es et les demandeur·euses d'emploi et contient des attaques violentes contre le service public d'éducation et contre ses personnels.

La monétisation du CPF n'améliorera pas son fonctionnement. Bien au contraire, elle renforce l'individualisation des droits à la formation, les inégalités et risque d'avoir des effets négatifs sur la qualité et la diversité de l'offre de formation professionnelle.

Concernant l'apprentissage, le SNUEP-FSU estime que cette loi, qui supprime toute régulation de l'offre de formation, va exacerber la concurrence entre les différents systèmes de formation professionnelle initiale, au détriment de leur qualité et de l'accueil des jeunes.

Le SNUEP-FSU demande l'abrogation de cette loi. À l'opposé des évolutions législatives de ces dix dernières années, le SNUEP-FSU est porteur d'un projet de formation professionnelle émancipatrice pour les salarié·es, les demandeur·euses d'emploi et les jeunes à travers la mise en œuvre d'un grand service public de la formation.

### 1.1.2. Financement, collecte

#### 1.1.2.1. Contribution unique

Cette loi accroît le brouillage entre formation professionnelle initiale et formation professionnelle continue. Cela se traduit notamment par le rapprochement entre le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation et par la mise en place de la contribution unique.

Le SNUEP-FSU rappelle que les problématiques et les objectifs de la formation professionnelle doivent être pensés en fonction des publics accueillis. L'apprentissage doit garder un financement spécifique.

#### 1.1.2.2. Rôle des partenaires sociaux et des branches, création des OPCO

À rebours des discours, la loi s'inscrit dans la logique de l'affaiblissement du rôle des partenaires sociaux, notamment dans le financement de la formation professionnelle. La création des OPCO s'attaque au paritarisme et transforme les organismes collecteurs en simples opérateurs réduits au rôle de conseil.

Dans un système de financement repensé, les OS de salarié·es doivent y retrouver leur place ainsi qu'un rôle décisionnaire. En aucun cas, les branches professionnelles ne doivent récupérer la collecte du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage. La FSU (et le SNUEP-FSU spécifiquement) doit prendre toute sa place dans les prises de décision. Les OS doivent pouvoir effectuer un contrôle sur la collecte du financement et son octroi pour une répartition équilibrée entre toutes les branches professionnelles.

La FSU doit participer au contrôle de l'utilisation des fonds et à leur fléchage. Elle doit participer à la répartition dans les différentes voies de formation.

#### 1.1.3. Gouvernance de la formation

En mettant en place France compétences, le gouvernement a fait le choix de supprimer le quadripartisme (État, régions, organisations professionnelles et OS). La FSU comme d'autres OS se retrouve exclue de toutes les instances de décisions. Les confédérations qui ont intégré le CA de France compétences dénoncent son fonctionnement qui ne laisse pas assez de place au débat. L'État est surreprésenté et a la main sur le contrôle financier. Le SNUEP-FSU demande un retour à un fonctionnement permettant la consultation et le débat avec l'ensemble des OS et les opérateurs du champ de la formation professionnelle (fonctionnement quadripartite). Dans l'immédiat, le SNUEP demande que la FSU puisse avoir un siège au CA de France compétences et puisse être membre des différentes commissions dont la commission certification.

Le SNUEP-FSU demande que les certifications des ministères puissent être enregistrées de droit comme avant la loi. Elle demande que la FSU puisse intégrer les CPC avec voix délibératives de l'ensemble des ministères de son champ de syndicalisation. Elle demande aussi que l'ensemble des usager·es puisse réintégrer les CPC.

## 1.2. RÉGIONS ET FORMATION PROFESSIONNELLE

### 1.2.1. Régionalisation de la formation professionnelle

#### 1.2.1.1. Changement et évolution sur la formation initiale

Avec la loi du 5 septembre 2018, les régions perdent leur prérogative en matière de gestion de l'apprentissage qui est transférée aux branches professionnelles avec la mise en place de France compétences. Cependant, les régions restent demandeuses d'un élargissement de leurs compétences en matière de formation professionnelle notamment sur l'orientation post-collège et sur la gestion des lycées dont en premier lieu les LP. Le SNUEP-FSU s'opposera à la décentralisation des LP aux régions.

1.2.1.2. Offre de formation territorialisée, adéquationnisme formation/emploi (élaboration de la carte des formations) Pour le SNUEP-FSU, les rectorats doivent avoir seuls la main sur l'offre de formation en LP. L'offre de formation, la plus large possible, doit tenir compte à la fois de la demande sociale des familles et des jeunes, des besoins économiques et de l'évolution de notre société (développement durable, écologie, nouvelles technologies...).

L'ENJS au niveau national doit impulser une politique ambitieuse de développement de l'offre de formation et prévoir les évolutions futures qui prennent en compte l'ensemble des enjeux de société. Elle doit remettre l'enseignement professionnel scolaire au cœur du développement de la formation professionnelle initiale publique. L'enseignement professionnel n'est pas soumis, comme

l'apprentissage, aux aléas économiques et il est le seul à pouvoir garantir l'accès gratuit des jeunes à la formation professionnelle initiale.

#### **1.2.1.3. PIC régionaux et développement de l'approche par compétences**

Depuis quelques années, la formation professionnelle évolue vers plus de modularisation. L'introduction des blocs de compétences dans l'ensemble des certifications (diplômes, titres, CQP) permet de délivrer des morceaux de certification qui risquent d'éloigner l'usager·e de l'accès à la qualification. Le financement des PIC régionaux en est une illustration. Ce type de formation à court terme ne peut pas se substituer à une formation initiale complète, notamment pour les jeunes les plus éloigné·es de la formation. Le SNUEP-FSU revendique une formation initiale ou continue complète et de qualité pour tou·tes.

Le SNUEP-FSU s'oppose à la mise en place des blocs de compétences et revendique l'acquisition d'un premier niveau de qualification par l'obtention de diplômes nationaux.

#### **1.2.2. Orientation et information sur les métiers**

La loi prévoit que la région et les acteurs des secteurs économique, professionnel et associatif qu'elle mandate apportent leur contribution en organisant des actions d'information sur les métiers et les formations conformément au cadre national de référence établi conjointement entre l'État et les régions.

Elle prévoit aussi de transférer les DRONISEP aux régions et d'affaiblir ainsi les possibilités d'actions de l'ONISEP qui reste le seul éditeur public pour l'information sur les métiers et les formations. Le gouvernement organise le démantèlement de ce service public avec une suppression massive de postes qui porte forcément atteinte à la qualité des productions à laquelle les jeunes, les familles et les équipes d'établissement ont droit.

Le SNUEP-FSU réaffirme que l'extension des prérogatives des régions doit s'inscrire dans un cadre national de référence, prévu par la loi. Le service public d'information et d'orientation doit être d'État et national. Il doit répondre aux mêmes exigences de qualité et de fonctionnement dans toutes les académies.

#### **1.2.3. Fusion des régions**

##### **1.2.3.1. Conséquences sur les services académiques de la formation (DRAFPIC)**

Avec la fusion des anciennes régions, le ministère a mis en place des recteurs de région, supérieurs hiérarchiques des recteurs d'académie. Les services académiques commencent à fusionner en commençant par les DRAFPIC.

Le SNUEP-FSU continue à dénoncer la fusion des régions car elle éloigne les usager·es et les personnels des problématiques locales, elle implique une mutualisation qui réduit les moyens, entraîne la dégradation des services publics et des conditions de travail des agent·es. Elle prépare une fusion des académies avec des conséquences prévisibles sur les postes et la mobilité des personnels et fait peser une lourde menace sur le statut de fonctionnaire d'État.

Cet élargissement éloigne les centres de décision des réalités du terrain et accroît les inégalités entre régions.

Nous restons totalement opposés à la mise en place des recteurs de région et à leurs instances associées (DRAFPIC, DRAIO etc.). Le SNUEP-FSU estime que le recteur académique doit garder ses prérogatives actuelles.

Le SNUEP-FSU s'oppose à la fusion des services académiques et plus particulièrement des DRAFPIC qui éloigne de fait les décideurs du terrain et fait courir un risque sur les cartes académiques des formations. Le SNUEP-FSU demande que les cartes de formations restent pensées au niveau académique.

**1.2.3.2. Conséquences sur les CREFOP**  
Le SNUEP-FSU demande que les CREFOP jouent pleinement leur rôle de coordination et de régulation des politiques de l'emploi, de l'orientation, de la formation professionnelle et de l'alternance à l'échelle régionale. Pour cela, ils doivent notamment avoir une vision précise de l'offre de formation en région y compris de celle de l'apprentissage. Ces CREFOP doivent retrouver leur fonctionnement quadripartite et se tenir régulièrement. Le SNUEP-FSU demande toujours que la FSU soit présente au bureau des CREFOP.

Le travail au niveau FSU et CFR doit être renforcé, tout comme le travail interacadémique entre les sections SNUEP au moment de l'élaboration des cartes de formations.

Le SNUEP-FSU doit prendre sa place dans la FSU, il doit systématiser sa présence dans les CREFOP et renforcer sa présence dans les CFR. Il faudrait plus de militant·es qui s'investissent au niveau régional et

avec un temps de concertation plus important pour faire partie des instances régionales.

#### **1.2.4. Les campus d'excellence et leur rôle**

*Corpus Thème 1 Fiche 1*

Le SNUEP-FSU dénonce la mise en place du label d'excellence des campus des métiers qui introduit encore un échelon supplémentaire dans la labellisation de ces réseaux d'établissements.

### **1.3. SCOLARITÉ OBLIGATOIRE JUSQU'À 18 ANS VS OBLIGATION DE FORMATION**

#### **1.3.1. Vers une scolarisation obligatoire jusqu'à 18 ans pour tou·tes**

##### **1.3.1.1. Loi obligation de formation et ses limites**

Annoncée dès 2018 comme une mesure phare du plan de lutte contre la pauvreté, l'obligation de formation pour les 16-18 ans ne fait qu'entériner ce qui se fait depuis plus de 10 ans : le traitement des décrocheur·euses et des sortant·es sans qualification par des prestataires extérieurs à l'EN. C'est le cas de la plupart des nouveaux dispositifs.

Le SNUEP-FSU craint qu'avec cette obligation de formation en trompe-l'œil, les politiques publiques mises en œuvre depuis 2009 qui ont mené à la situation existante (diminution des sorties sans qualification mais augmentation des NEET et difficulté accrue d'accès au marché de l'emploi des jeunes peu ou pas qualifié·es) perdurent. Les réformes en cours dans l'ENJS au niveau des lycées et la baisse des moyens dans le 2<sup>d</sup> degré continuent d'aggraver cette situation.

Le SNUEP-FSU réaffirme que le traitement du décrochage reste une prérogative de l'EN. Le SNUEP-FSU s'oppose à toute forme d'externalisation des missions du service public.

##### **1.3.1.2. Enjeu et modalité d'une scolarité obligatoire jusqu'à 18 ans**

A contrario, le SNUEP-FSU défend un modèle de scolarité obligatoire et publique pour tou·tes jusqu'à 18 ans minimum. Aucun·e jeune, pour une quelconque raison (sociale, pédagogique, financière) ne devrait être obligé·e de quitter l'école avant 18 ans. L'ENJS doit mener une réelle politique de lutte contre le décrochage scolaire et offrir une solution à chacun·e. Le raccrochage des jeunes les plus éloigné·es de l'École nécessite le développement de structures et de dispositifs adaptés, au collège et au lycée, avec

des moyens nouveaux, et non le simple développement de parcours adaptés qui n'ont pas de moyens clairement dédiés. L'une des priorités doit porter sur les 20 000 jeunes qui se déscolarisent avant 16 ans chaque année.

Par ailleurs, la lutte contre l'illettrisme et la fracture numérique doit être une véritable priorité nationale.

Pour les jeunes en grande difficulté scolaire, des cursus de formation doivent impérativement être pensés afin de leur donner le temps d'atteindre un premier niveau de qualification et d'envisager des poursuites d'études. La formation professionnelle initiale doit être réellement gratuite et une allocation d'études doit être proposée pour les jeunes les plus défavorisés.

### **1.3.2. Rôle et moyen de l'EN et des MLDS**

La place qui est faite dans la circulaire de rentrée 2020 à la mise en œuvre de l'obligation de formation des 16-18 ans illustre bien le positionnement du MEN sur le sujet. Il persiste à maintenir son action sous l'unique angle de la prévention des risques du décrochage. Sa mise en œuvre est renvoyée d'une part à une simple information aux familles et d'autre part aux partenaires extérieurs par la mise en œuvre d'actions de formation. Pour le SNUEP-FSU, le ministère doit abonder au plus vite les moyens pour scolariser l'ensemble des jeunes jusqu'à 18 ans, augmenter les moyens des MLDS et proposer de réels parcours de formation débouchant sur des qualifications reconnues par des diplômes inscrits au Registre national des certifications professionnelles. La MLDS est très peu connue des enseignant·es et du grand public, pourtant il y a des référent·es décrochage scolaire dans les établissements scolaires. Il faut renforcer la visibilité de cette fonction auprès des enseignant·es et des familles.

**1.3.2.1. La MLDS confortée dans ses missions et renforcée dans ses moyens**  
La prévention du décrochage scolaire est une mission partagée par l'ensemble des personnels dans les établissements. Elle doit être mise en œuvre au sein des GPDS en impliquant particulièrement les enseignant·es référent·es décrochage scolaire qui perçoivent une IMP pour cette mission. Le SNUEP-FSU revendique que cette mission soit compensée par une décharge horaire et non pas rémunérée en IMP car elle ne peut être effectuée pleinement en plus d'un service d'enseignement complet.

**1.3.2.2. Diagnostic et IA (intelligence artificielle), attention danger**  
Le SNUEP-FSU exige l'abandon des pratiques qui veulent remplacer, par des profils types issus de l'IA, le diagnostic fait par les équipes pluridisciplinaires au sein des GPDS en tenant compte de la multiplicité des facteurs familiaux, sociaux, psychologiques portés à leur connaissance.

Le SNUEP-FSU demande que les moyens soient donnés pour le développement d'une base de données communes FOQUALE et mission locale pour améliorer les modalités de signalement du jeune relevant de l'obligation de formation.

L'EN doit être clairement positionnée dans la phase de diagnostic pour s'assurer de l'effectivité d'un pilotage des PSAD par un binôme mission locale - réseau FOQUALE en mettant en cohérence leur périmètre d'action. L'enjeu est de proposer des solutions de formations diplômantes au sein des LP publics et non pas des formations financées par les régions amenant au mieux à des CQP.

## **1.4. L'APPRENTISSAGE**

### **1.4.1. Nouvelle réforme de l'apprentissage**

#### **1.4.1.1. Simple action de formation professionnelle**

La loi *Avenir pro* a transformé profondément l'apprentissage qui est défini maintenant dans une partie du Code du travail comme une simple action de formation. L'apprentissage perd ainsi son caractère de formation initiale et se rapproche fortement du contrat de professionnalisation. Même si, pour l'instant, il permet encore l'accès à une formation diplômante, il a été ouvert aux titres professionnels en 2018 et de nombreux acteurs de la formation poussent pour que les CQP puissent être passés en apprentissage.

#### **1.4.1.2. Conséquence sur la formation des jeunes**

Le basculement de l'apprentissage vers une simple action de formation fait peser le risque de la disparition totale à terme de la formation professionnelle initiale. Le SNUEP-FSU rappelle son attachement à la formation professionnelle initiale scolaire publique et à l'existence des 3 voies du lycée (générale, technologique et professionnelle).

#### **1.4.1.3. Contrat et conditions de travail**

La dernière loi a considérablement détérioré les conditions de travail des

apprenti·es. Le SNUEP-FSU demande à l'inverse leur amélioration (diminution du temps de travail, garanties en termes de sécurité au travail...) et un contrôle strict par le ministère du Travail. Le SNUEP-FSU demande aussi le retour à un contrôle, par l'EN uniquement, de la qualité de la formation dispensée ainsi que des évaluations pour les établissements habilités à faire passer les CCF.

#### **1.4.1.4. Aides à son développement**

Le SNUEP-FSU dénonce les aides, dont les primes qui permettent aux entreprises d'embaucher des apprenti·es gratuitement sans contrepartie et notamment sans engagement d'embauche de ces derniers après l'obtention de leur diplôme. Ce système de prime permet au gouvernement d'abaisser le coût du travail et d'accentuer tension et concurrence entre salariés. Cela contribue à renforcer et à généraliser la précarité pour tous les jeunes à l'entrée sur le marché du travail. De plus, ces aides participent à mettre en concurrence l'apprentissage et les formations professionnelles initiales sous statut scolaire.

#### **1.4.2. Financement de l'apprentissage vs financement de la formation initiale sous statut scolaire**

Le SNUEP-FSU dénonce le nouveau mode de financement de l'apprentissage. La mise en place du coût contrat est utilisée pour développer l'apprentissage en mettant une pression financière sur les CFA. Ce système fragilise ces établissements. Le SNUEP-FSU considère que les coûts contrats sont trop élevés.

Lorsque l'apprentissage est mis en place pour des formations autonomes (uniquement des apprenti·es), le SNUEP-FSU demande que l'intégralité des coûts contrats soit appliquée afin que l'ensemble des dépenses liées à cette formation soit pris en charge, notamment que les enseignant·es soient payé·es et que les EPLE puissent récupérer les coûts de fonctionnement de ces formations.

La nouvelle répartition de la TA réduit drastiquement la part allouée aux EPLE, ce qui met en grande difficulté un certain nombre d'établissements. Dans l'immédiat, le SNUEP-FSU demande à l'État / Région de compenser la baisse par l'attribution d'une subvention supplémentaire.

La course effrénée à la collecte de la TA par les enseignant·es doit cesser ! Cette pratique organise la concurrence

des établissements et crée des inégalités. Le SNUEP-FSU revendique la création d'un organisme public centralisateur de la collecte qui reversera aux établissements la taxe d'apprentissage à partir de critères objectifs préalablement définis (nombre d'élèves, coût de la filière...).

Dans l'immédiat, le SNUEP-FSU réclame un rééquilibrage de la TA en faveur des formations initiales scolaires des LP publics qui contribuent pour une part non négligeable à la formation des futur·es travailleur·euses.

Par ailleurs, le SNUEP-FSU doit ouvrir la discussion pour se mandater sur le mode de financement de la formation initiale publique sous statut scolaire.

#### **1.4.3. Mixage des publics et des parcours**

Pour abaisser les coûts de formation, le mixage des publics s'est développé ces dernières années. Avec la mise en place de la « transformation de la voie professionnelle », le MENJS compte le généraliser dans les années à venir. Cette généralisation est un danger et ne sera pas sans conséquences sur le fonctionnement de nos établissements, sur le travail des enseignant·es et sur le devenir de l'enseignement professionnel sous statut scolaire. Aucune étude scientifique sérieuse n'a montré la moindre plus-value pédagogique d'un tel dispositif. Il est de plus en plus difficile de refuser la venue d'apprenti·es dans la classe. Le Code de l'éducation a été modifié suite à la loi *Avenir pro* : un·e proviseur·e peut désormais passer une convention avec un CFA pour installer l'apprentissage sans avoir besoin de l'accord du CA. A contrario, le mixage des publics nécessite encore cet accord.

Le SNUEP-FSU reste opposé au mixage des publics et des parcours.

Le SNUEP-FSU s'oppose à l'entrée de l'apprentissage dans les EPLE. C'est une remise en cause de nos ORS et de notre statut.

Il dénonce la volonté du ministère d'inciter certain·es élèves à poursuivre leur formation en apprentissage à l'issue de la classe de 2<sup>de</sup> ou de 1<sup>re</sup> dans le cadre du développement du mixage des parcours induit par la « transformation de la voie professionnelle » imposée par Blanquer.

Dans les EPLE où l'apprentissage a été mis en place ou imposé, le SNUEP-FSU revendique que :

l'accord soit demandé aux équipes étant donné la complexité de l'organisation pédagogique qui en découlerait ;

des moyens horaires et matériels soient fournis à hauteur des besoins ;

l'accueil des apprenti·es se fasse dans la limite des places vacantes et non dans la limite des places d'accueil ; il ne faut pas non plus réserver des places aux apprenti·es parmi les places d'accueil. le calendrier annuel des apprenti·es ne soit pas mis en œuvre au détriment de l'organisation pédagogique des élèves ; dans ce cadre, les apprenti·es soient pris en compte dans la DHG, dans le respect des statuts et des ORS des enseignant·es.

**1.4.4.** Le contrat de professionnalisation évolue vers moins de formation, une ouverture aux blocs de compétences et une expérimentation sur l'acquisition de compétences définies par l'employeur.

Le contrat de professionnalisation doit être réservé aux adultes (+ 25 ans) et doit permettre l'accès à la qualification. Pour cela, la durée du contrat doit pouvoir être augmentée. Les contrats doivent être financés pour permettre aux adultes d'augmenter leur niveau de qualification par l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme.

### **1.5. GRETA ET CFA ACADEMIQUE**

#### **1.5.1. Évolution de ces structures avec les dernières lois**

**1.5.1.1.** Conséquences et dangers de la loi *Avenir pro* sur les GRETA

La loi *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* a étendu la mission de l'apprentissage aux GRETA, jusqu'alors assurée par des CFA privés ou publics. L'objectif principal est le développement de l'apprentissage dans les EPLE : les GRETA ayant un réseau très développé (100 % des LP et LT ont de la FC ou de l'apprentissage), des CFC en relation étroite avec les entreprises, la possibilité d'accéder à un contrat d'apprentissage jusqu'à 29 ans au lieu de 25 ans, des plateaux techniques bien équipés et des enseignant·es (souvent contractuel·les dans la FP) dans les EPLE.

La loi *Avenir pro* change aussi les règles en ce qui concerne les CFA publics : ils n'ont plus de subventions d'État ou de région en cas de difficulté financière.

**1.5.1.2.** Conséquences des lois de décentralisation

Le SNUEP-FSU considère que l'on se dirige vers une externalisation de la formation continue vers le privé. Il s'y oppose. La réforme de la formation professionnelle contribuera aussi aux difficultés des GRETA (disparition des congés individuels

de formation, redéfinition des compétences...) et met au premier plan la question de l'apprentissage.

#### **1.5.1.3. Évolution des GRETA et CFA académiques**

Dans un contexte où la situation budgétaire des GRETA est très préoccupante, le ministère a décidé de les utiliser pour développer des formations par voie d'apprentissage dans tous les LP pour les moins de 18 ans. En les fusionnant avec les CFA académiques, il répond à ses objectifs de rationaliser les moyens humains et financiers, de décloisonner formations initiale et continue et de s'adapter au contexte de marchandisation de la formation. Ces objectifs vont se traduire par une mise en concurrence à l'intérieur même des établissements entre les voies de formation et par le développement du mixage des publics.

Le SNUEP-FSU dénonce les fusions des GRETA et des CFA académiques notamment par l'augmentation des effectifs.

Le SNUEP-FSU dénonce l'alourdissement et la dégradation des conditions de travail des personnels. Pour les CFC, la mission de prospection d'apprenti·es se rajoute aux autres missions.

Le SNUEP-FSU refuse la fusion de ces structures car elles fragilisent les GRETA.

#### **1.5.1.4. Quel modèle économique pour ces structures ?**

Depuis la mise en place de la loi Warsmann, un certain nombre de GRETA ont fusionné pour devenir des GRETA académiques, d'autres ont été rattachés au GIP. Cette organisation a eu pour effet de réduire le nombre de personnels par la mutualisation des services. De même, la prospection de formation continue s'est réduite du fait de la grandeur du territoire, ce qui a un impact sur le chiffre d'affaires et la trésorerie des GRETA.

Pour le SNUEP-FSU, dès lors que les GRETA s'adressent à des publics spécifiques (jeunes, salarié·es en reconversion, demandeur·euses d'emploi...), ils doivent être entièrement subventionnés par l'État et ainsi sortir de la logique des marchés.

#### **1.5.2. Place de la formation des adultes au sein de l'Éducation nationale**

##### **1.5.2.1. Organisation et fonctionnement des GRETA à l'intérieur des EPLE**

Pour le SNUEP-FSU, le GRETA doit assurer comme mission la formation tout au long de la vie. Les établissements scolaires de l'EN du 2<sup>d</sup> degré peuvent mettre en commun leurs moyens (locaux, matériels,

humains) dans le cas où cela ne perturbe pas l'organisation de la formation des élèves ; dans le cas contraire, il serait préférable que les structures soient propres au GRETA.

**1.5.2.2.** Quelle complémentarité avec les formations sous statut scolaire après 18 ans ?

Les GRETA doivent offrir une 2<sup>e</sup> chance à travers une mission de service public. Pour le SNUEP-FSU, les GRETA doivent répondre au développement du service public de formation continue des adultes et ne pas se

mettre en concurrence avec la formation initiale des plus jeunes (jusqu'à 18 ans).

**1.5.2.3.** Développement d'un grand service public de la formation continue (GRETA, AFPA...)

Pour les salarié·es et les demandeur·euses d'emploi, les structures publiques doivent être en mesure de proposer des formations leur permettant d'élever leur qualification professionnelle. Selon le SNUEP-FSU, les GRETA sont en capacité de relever ce défi, à la condition que les temps de formation soient suffisants.

Le service public doit être au centre de la formation tout au long de la vie. Le SNUEP-FSU revendique le maintien des GRETA dans l'EN et de ses personnels comme fonctionnaires d'État. Les missions des GRETA doivent être développées. Cela impose des moyens sous forme de titularisation et de recrutement de personnels permanents mais aussi la possibilité de partager des services, sur la base du volontariat, entre formation initiale, insertion, formation continue et validation des acquis.

## FICHE 2

# Orientation et parcours

## 2.1. ORIENTATION

### 2.1.1. Famille des métiers, orientation en fin de 2<sup>de</sup>

L'organisation des 2<sup>des</sup> en familles de métiers a été imposée dans le cadre de la réforme de la voie pro. Elle est censée sécuriser les parcours des élèves et rendre plus lisibles les formations. Il s'agit en réalité d'un double leurre : élèves constraint·es d'aborder en 2<sup>de</sup> une spécialité non voulue, ce qui peut favoriser le décrochage scolaire, orientation souvent restreinte dans le même LP après la 2<sup>de</sup>. Surtout, les familles de métiers permettent de rationaliser les moyens : élèves de plusieurs spécialités à faible effectif regroupé·es, nombre de diplômes réduit à terme, risque accru de fermetures des formations qui attirent peu. Réduites à des classes de découverte professionnelle, elles peuvent aussi devenir un sas précédant un apprentissage en 2 ans. Le SNUEP-FSU réclame la suppression de ces familles.

### 2.1.2. Cursus par la voie de l'apprentissage dans chaque lycée

Démagogique et nuisible à la qualité de la formation, l'élargissement de cette possibilité offerte aux jeunes met les LP au service de l'apprentissage, ce qui dévalorise encore davantage la voie professionnelle sous statut scolaire. En effet, avec les entrées et sorties d'apprenti·es désormais possibles à tout moment de l'année, les élèves seront incité·es à chercher des contrats au mépris de toute cohérence pédagogique.

### 2.1.3. Liberté d'orientation réduite

Le transfert aux régions de la compétence

sur l'information à l'orientation, la réduction drastique du nombre de CIO, la redéfinition des missions des Psy-EN réduisent davantage l'orientation à l'adaptation aux besoins régionaux immédiats, aux dépens de la prise en compte des goûts et appétences des jeunes.

### 2.1.4. Risque d'accroissement du travail des enseignant·es sur des missions de Psy-EN

La conception de l'orientation qui se développe désormais vise à supprimer les dimensions psychologiques et sociales dans l'élaboration des parcours de formation et à impliquer davantage enseignant·es et CPE dans l'accompagnement des élèves, au point d'envisager la formation d'enseignant·es référent·es. En parallèle, le travail d'orientation est accru avec les familles de métiers et l'orientation post-2<sup>de</sup>.

Pour le SNUEP-FSU, aucune charge de travail supplémentaire ne doit peser sur les collègues si elle ne relève pas de leur formation ou de leur champ de compétences.

L'orientation doit rester la compétence de l'EN et des Psy-EN dont la présence doit être accrue dans les établissements, leur nombre doit augmenter. Les enseignant·es doivent seulement accompagner ce travail. Renvoyer la responsabilité de l'orientation aux enseignant·es, c'est surtout enfermer les jeunes dans des choix décidés par l'institution. Nous exigeons aussi la re-création partout des CIO.

### 2.1.5. Jeunes de -15 ans dirigés vers l'apprentissage

Parallèlement à la suppression des DIMA et à la mise en place des 3<sup>e</sup> PM, les CFA ont

la possibilité de les accueillir (sous statut scolaire), en les maintenant dans un sas prolongé jusqu'à la signature de leur premier contrat.

Le SNUEP-FSU refuse cette possibilité, contraire à la scolarisation obligatoire jusqu'à 16 ans et éloignée de son mandat d'une scolarisation jusqu'à 18 ans.

### 2.1.6. Danger de fermeture des formations isolées

Entre regroupements de spécialités, développement des campus des métiers, orientation aux mains des régions, le risque de fermeture des formations isolées augmente. Avec la réforme de l'apprentissage qui favorise aussi une polarisation des formations, l'aménagement des territoires et les formations au plus près des jeunes sont mises à mal.

## 2.2. AFFECTATION

### 2.2.1. AFFELNET 100 % numérique

La procédure d'orientation est entièrement en ligne. Elle ne tient donc pas compte de la fracture numérique, qui touche nombre de nos élèves et de leurs familles.

Le SNUEP-FSU demande le retour des commissions d'affectation afin de favoriser les élèves désireux de venir dans nos filières.

Un meilleur accompagnement des familles doit être proposé et développé notamment par une aide à la saisie des vœux.

### 2.2.2. Taux de pression

Afin de réduire certains taux de pression et améliorer l'affectation, il est nécessaire d'étoffer l'offre publique de

formation : le nombre de sections doit être augmenté dès que le taux de pression est supérieur à 2. La carte des formations doit s'adapter à la demande sociale et non rechercher l'adéquationnisme entre les besoins des entreprises et les ouvertures de formations.

### 2.2.3. Prise en compte des familles de métiers

Le SNUEP-FSU dénonce la mise en place des familles de métiers et la priorité donnée aux élèves déjà dans l'établissement pour l'affectation en 1<sup>re</sup> qui engendre une inégalité d'accès au diplôme choisi par l'élève. Les capacités d'accueil ne doivent pas être décidées en fonction des considérations budgétaires.

### 2.3. 3<sup>e</sup> prépa-métiers

Elle remplace depuis la rentrée 2019 la 3<sup>e</sup> prépa-pro, pourtant créée en 2016, et le DIMA. Elle incite à l'apprentissage, son cahier des charges intégrant une période d'immersion dans les CFA. Elle met à mal la continuité pédagogique, du fait d'un calendrier des stages individualisé (1 à 4 semaines).

Le SNUEP-FSU exige un nombre de semaines limité, identique et aux mêmes moments pour tous les élèves d'une même classe.

Les horaires d'enseignement et les possibilités de dédoublement sont réduits. La charge de travail est accentuée du fait de nouvelles missions d'encadrement et d'individualisation des parcours pédagogique et d'orientation.

Pour le SNUEP-FSU, il faut supprimer les 3<sup>e</sup> PM qui rompent juridiquement avec le collège unique et revenir à des 3<sup>e</sup> implantées en LP qui facilitent toutes poursuites d'études sous statut scolaire. Les effectifs devront être limités à 12, notamment pendant les 5 h de découverte professionnelle. Pour éviter la déprofessionnalisation, celle-ci doit se dérouler principalement sur les plateaux techniques, avec des matériels dédiés, en toute sécurité.

### 2.4. CAP (= NIVEAU 3 DÉSORMAIS)

#### 2.4.1. CAP 1, 2 ou 3 ans dans une même classe

Faire croire qu'une formation aussi souple et individuelle, après positionnement, puisse être généralisée dans un même groupe classe est un leurre. Seule l'ouverture de classes dédiées permettrait de ne pas dégrader la qualité de la formation.

#### 2.4.2. Développement des CAP 1 an, parfois en mixage de publics.

La volonté de développer les CAP 1 an dans les EPLE contribue à fusionner formation initiale et formation continue, à regrouper mineur·es et adultes, élèves et apprenti·es. C'est inacceptable. Là où des CAP 1 an peuvent apparaître judicieux, ils doivent être exclusivement réservés à la formation initiale scolaire.

#### 2.4.3. Problématiques liées aux élèves de SEGPA et des ULIS

Cette évolution des CAP fragilise les chances des jeunes les plus fragiles, notamment ceux et celles issus·es de SEGPA et d'ULIS, d'obtenir une qualification. Elle ne favorise ni la réduction de leur décrochage ni leur insertion dans l'emploi. Les collègues doivent être formé·es aux spécificités de ces publics.

#### 2.4.4. CAP en 3 ans

Pour une majorité de CAP, il convient de privilégier les 3 ans de formation, ce qui permet aux jeunes d'atteindre la maturité nécessaire (et la majorité légale) pour exercer les métiers visés par le diplôme. Le parcours en 3 ans doit être différencié d'un redoublement et doit être financé par des moyens supplémentaires.

### 2.5. PARCOURS VERS LE NIVEAU 4

Le SNUEP-FSU réaffirme la nécessité d'un parcours en 4 ans (2 + 2) vers un niveau 4 dans lequel une orientation progressive pourrait être envisagée.

### 2.6. PASSERELLES

*Corpus, thème 1 fiche 2*

Avec la suppression du DI tombe un frein pour passer de 2<sup>de</sup> GT directement en 1<sup>re</sup> bac pro.

### 2.7. POURSUITES D'ÉTUDES

Les chances de réussite post-bac sont amoindries, conséquence de la réforme. Les bachelier·es pros sont les premières victimes de la sélection développée par Parcoursup qui a transformé l'orientation post-bac en un outil de sélection. C'est une violence faite aux élèves. Le SNUEP-FSU demande l'arrêt du dispositif Parcoursup et un plan massif d'investissement dans l'enseignement supérieur avec la création de places pour permettre aux bachelier·es de poursuivre des études dans la filière de leur choix.

Les élèves de bac pro sont détourné·es des formations autres que les BTS (tri social accentué). Mais leurs possibilités d'affectation

y sont limitées par des places très inférieures aux demandes. Le SNUEP-FSU refuse les classes sas d'un an qui se développent pour celles et ceux qui n'ont pas été affecté·es en BTS, comme les mentions complémentaires niveau 4 et les FCIL. Il ne s'agit là que de leurre. Ce sont les STS qu'il faut augmenter.

### 2.8. ÉDUCATION PRIORITAIRE

#### 2.8.1. Pour une redéfinition de la carte de l'éducation prioritaire

Dès 2022 la carte des REP pourrait être supprimée. Le ministère souhaite sortir de la logique de zonage pour donner des moyens aux établissements en fonction de leur projet. Trois académies tests vont proposer des contrats de 3 ans entre des établissements et le rectorat, avec une clause de revoire pour les prolonger ou les arrêter si besoin, sur la base d'un cadrage et d'une grille d'indicateurs nationaux.

Pour le SNUEP-FSU cette nouvelle gestion ferait disparaître la labellisation. Le SNUEP-FSU craint que les nouvelles cartes académiques soient construites en fonction des moyens globalisés alloués et non en fonction des besoins locaux, ce qui générerait une mise en concurrence des établissements et des personnels. Il s'inquiète de possibles conflits d'intérêt, les recteur·trices pouvant favoriser les établissements situés dans une municipalité du même bord politique.

Le SNUEP-FSU exige une carte nationale de l'EP intégrant les LP, construite en concertation et en transparence avec tous les acteurs, qui se fonderait sur des critères économiques, sociaux et scolaires transparents. Le SNUEP-FSU ne s'oppose pas à l'intégration des établissements dits ruraux dans la nouvelle carte mais cela ne doit en aucun cas mettre les établissements en concurrence. Il s'oppose à l'introduction des établissements privés dans l'EP et à l'imposition de partenariats. Ceux-ci risquent de favoriser des dispositifs périphériques à la classe au détriment de moyens. Pour le SNUEP-FSU, l'EP doit être fondée sur une labellisation unique. La carte doit se construire à partir des besoins et non des moyens. Elle doit pouvoir être révisée et les moyens gradués en fonction des difficultés propres à chaque établissement. Le SNUEP-FSU revendique une majoration conséquente de leur DHG, dotation supplémentaire gérée directement par le CA, et un effectif de 12 élèves maximum par classe en CAP et de 18 en bac pro.

Par ailleurs le service public national d'éducation doit rester le maître d'œuvre de toute la politique scolaire et de ses finalités de transmission et de construction des savoirs. Ainsi le SNUEP-FSU refuse toute forme de contractualisation locale.

## 2.8.2. Pour un développement de l'accès aux pratiques culturelles et sportives

Le SNUEP-FSU ne s'oppose pas à la dotation spécifique destinée à gérer les enjeux périscolaires préconisée par le rapport de la mission Territoires et réussites. Mais les activités proposées dans ce cadre doivent être pensées en lien avec les référentiels, soutenir et non se substituer à l'ambition scolaire. Des AED au profil de médiateur·trice culturel doivent être recruté·es dans les lycées concernés.

## 2.8.3. Pour une même ambition pour tou·tes

Les difficultés sociales et économiques des élèves ne doivent pas être un obstacle aux apprentissages. L'ambition doit être la même que pour tou·te autre élève. Pour les accompagner, une aide spécifique et des actions adaptées doivent être apportées. Le SNUEP-FSU revendique une formation initiale et continue des personnels, levier essentiel de l'amélioration de l'EP ainsi

qu'un temps de concertation rémunéré et inscrit dans les emplois du temps, pour développer un projet commun de qualité. Le SNUEP-FSU demande qu'une équipe pluri-professionnelle complète s'engage auprès d'eux (Psy-EN, infirmière, AS...) afin de permettre aux élèves en difficulté de se concentrer sur leurs apprentissages et de construire sereinement leur projet professionnel.

## 2.8.4. Pour renforcer l'attractivité

L'amélioration des conditions de travail, par l'attribution des moyens nécessaires, dont l'aide et le soutien, permettront de rendre attractif l'EP et de lutter contre le turnover. Les postes en EP doivent être rendus attractifs par des indemnités et bonifications indiciaires et par la reconnaissance de cette expérience professionnelle via une reconversion professionnelle ou une bonification de carrière réelle.

## 2.9. CITÉS ÉDUCATIVES

Nouvelle strate du mille-feuilles des classements existants (politique de la Ville, prévention violence, etc.), elles permettent l'ingérence des élu·es locaux dans les projets pédagogiques des équipes. Le SNUEP-FSU s'oppose à la dilution de la politique

d'EP dans des cités éducatives sous l'autorité des collectivités territoriales.

## 2.10. ÉLÈVES ALLOPHONES

L'idéologie de l'inclusion en classe ordinaire de la circulaire UPE2A accentue les difficultés de scolarisation des EANA. Le SNUEP-FSU dénonce le manque de places et de divisions, réclame des moyens supplémentaires pour un accueil adapté au profil de ces élèves à besoins éducatifs particuliers. Il dénonce une orientation par défaut liée trop souvent aux places vacantes dans nos établissements. Il revendique :

- des quotas d'heures suffisants,
- des seuils nationaux pour éviter des effectifs aberrants,
- un maillage territorial suffisant et homogène,
- l'arrêt d'une inclusion systématique de ces élèves uniquement pilotée par des soucis d'économie.

Le SNUEP-FSU demande que la sortie des jeunes du dispositif UPE2A, pour être intégré·es en classe ordinaire, ne soit guidée que par leur niveau et non par le temps passé dans ce dispositif.

Il demande que les élèves allophones bénéficient d'un aménagement d'examens.

## FICHE 3

# Contenus - Certifications

## 3.1. LES SAVOIRS DANS LES CONTENUS D'ENSEIGNEMENT

### 3.1.1. Les nouveaux programmes d'enseignement général

Pour le SNUEP-FSU, une redéfinition des programmes d'enseignement général, dans le cadre d'une culture citoyenne commune et émancipatrice, est nécessaire. Bien qu'incomplets, ces nouveaux programmes sont globalement chargés pour les horaires prévus. De ce fait, ils ne peuvent pas être approfondis, ce qui ne permet pas d'ancre les savoirs enseignés.

### 3.1.2. Prédominance des compétences dont les « compétences comportementales »

Dans tous les enseignements, généraux comme professionnels, les savoirs et savoir-faire deviennent un prétexte à l'acquisition de compétences transverses qui permettraient de rendre les ouvrier·es / employé·es de demain plus flexibles. A contrario, le SNUEP-FSU considère que les

facultés d'adaptation aux contextes professionnel, culturel et citoyen passent par l'acquisition de savoirs et de savoir-faire ambitieux.

Parmi les compétences transverses, des référentiels s'orientent vers l'acquisition de compétences dites comportementales. Or, pour le SNUEP-FSU, sauf à vouloir reproduire un ordre préétabli, ce type de compétences ne peut pas être enseigné. Il considère que celles-ci s'acquièrent par le développement d'un bagage de savoirs et savoir-faire propres à l'exercice de chaque métier.

### 3.1.3. Compétences « communes »

Pour justifier la création des classes de 2<sup>de</sup> organisées par familles de métiers, le ministère a mis en avant la notion de compétences communes qui pourraient, selon lui, être enseignées dans les disciplines professionnelles lors de cette année de formation. Pour le SNUEP-FSU, la compétence s'acquierte à travers savoirs et savoir-faire. Or

ceux-ci sont rarement les mêmes pour plusieurs métiers. Les identifier relève souvent de la gageure. Le SNUEP-FSU considère que ce travail ne peut être mené qu'à l'échelle de groupes de travail quadripartites, réunissant, sous l'autorité de l'IGEN et du ministère, des représentant·es des syndicats enseignants et des organisations syndicales et patronales des branches professionnelles concernées. Le SNUEP-FSU refuse que les enseignant·es des disciplines professionnelles, souvent issu·es et formé·es à l'enseignement d'un seul des métiers de la « famille », soient laissé·es seul·es pour opérer un hypothétique rapprochement des RAP concernés. Une telle injonction relève du travail empêché et génère des iniquités notables, sur le territoire, dans le traitement de référentiels qui se veulent nationaux. Quand des savoirs et savoir-faire communs existent, ils ne peuvent être enseignés que dans le contexte professionnel pour lequel

l'enseignant·e a été recruté·e. En aucun cas l'enseignant·e ne doit être amené·e à former les élèves à un métier en dehors de sa discipline de recrutement.

### **3.2. HORAIRES, PÉDAGOGIE, INTERDISCIPLINARITÉ**

#### **3.2.1. Les grilles horaires de la réforme Blanquer**

Les heures d'enseignements disciplinaires en CAP et bac pro ont été drastiquement réduites au profit de divers dispositifs. Ces horaires sont ainsi devenus largement insuffisants pour permettre l'acquisition par les élèves des savoirs et savoir-faire nécessaires à une insertion et à une poursuite d'études réussies. Le SNUEP-FSU exige l'abandon de ces grilles horaires et la restitution aux disciplines des heures dont elles ont été spoliées.

Le SNUEP-FSU exige de revenir à 35 h hebdomadaires d'enseignements disciplinaires pour tout·es les lycéen·nes professionnels·es tant leurs besoins de travail encadré par des enseignant·es sont importants.

Le SNUEP-FSU est opposé à la « transformation de la voie professionnelle » et à tous ses dispositifs imposés qui désorganisent les établissements et mettent les équipes en concurrence. Il ne constate aucune plus-value dans la formation des élèves.

#### **3.2.2. Imposition de pratiques pédagogiques**

La pédagogie de projet et le co-enseignement sont des modalités pédagogiques parmi d'autres que les enseignant·es, concepteurs et conceptrices de leur enseignement, doivent pouvoir mettre en place selon leur choix, dans le cadre de l'exercice de leur liberté pédagogique, sans se les voir imposées de quelque manière que ce soit.

##### **3.2.2.1. Le chef-d'œuvre**

Le SNUEP FSU réfute l'usage du terme « chef d'œuvre », très lié au compagnonnage. Il exige l'abandon de ce dispositif : il est chronophage, mené dans des conditions difficiles en classe entière et entraîne une perte d'heures disciplinaires qui doivent être restituées aux disciplines d'origine.

Si des projets interdisciplinaires communs sont envisagés, ils ne peuvent se faire qu'en groupes réduits, avec des moyens horaires supplémentaires sans amputer les horaires disciplinaires et des possibilités de concertation décomptées

des obligations réglementaires de service (mandat 15 h + 3 h).

##### **3.2.2.2. La co-intervention imposée**

Le SNUEP-FSU refuse que la co-intervention soit imposée aux enseignant·es. Ce dispositif, tel qu'il est mis en place, est une perte de temps pour chacun·e des enseignant·es car il dilue les contenus disciplinaires. Les moyens qui lui sont actuellement alloués doivent être redistribués aux disciplines spoliées.

Si, dans le cadre de l'exercice de leur liberté pédagogique, des enseignant·es jugent pertinent de construire en commun un projet de co-enseignement, celui-ci devra s'opérer selon des modalités choisies par ces collègues, avec un allègement de service permettant une réelle concertation et une préparation commune des cours (mandat 15 h + 3 h).

##### **3.2.2.3. Accompagnement individualisé de l'élève**

L'augmentation du volume horaire dédié aux différentes formes d'accompagnement des élèves (consolidation, orientation, recherche de PFMP...) marque la volonté du ministère d'individualiser à outrance leurs parcours. De nouvelles tâches, autrefois dévolues à d'autres personnels (Psy-EN, DDFPT...), sont ainsi confiées aux enseignant·es. De plus, ces dispositifs peuvent également engendrer une stigmatisation de certain·es élèves. Tout cela s'opère au détriment des possibilités d'horaires et de dédoublements suffisants pour gérer la difficulté ou les progrès au moment de la classe, dans le cadre des disciplines. Le SNUEP-FSU dénonce la mise en place chaotique et incohérente de l'AP et demande que les heures consacrées à toutes ces formes d'accompagnement soient restituées aux disciplines.

L'aide individuelle, auprès d'élèves qui auraient des difficultés persistantes, doit se dérouler sur des heures en plus des heures disciplinaires, en groupe de 8 élèves maximum. Elle doit être réalisée par des enseignant·es volontaires.

### **3.3. ÉVALUATION, CERTIFICATION**

#### **3.3.1. Évaluation du chef-d'œuvre**

Le SNUEP-FSU rejette les modalités imposées pour l'évaluation certificative du chef-d'œuvre. Le contrôle continu est source d'iniquités entre candidat·es. L'oral, tel qu'actuellement défini, privilégie la capacité de communication aux savoirs et savoir-faire réellement mobilisés. Le mode de calcul pour l'examen lui donne une

importance excessive. Pour le SNUEP-FSU, si le chef-d'œuvre devait subsister, sous ce nom ou un autre, son évaluation à l'examen ne pourrait être qu'optionnelle.

#### **3.3.2. Évaluation certificative en enseignement général**

Les changements récents dans les modalités d'évaluation certificative des enseignements généraux alourdissent parfois les épreuves pour des candidat·es qui auront moins de temps pour les préparer. Ils n'améliorent pas non plus la charge d'organisation qui pèse sur les enseignant·es. Aucune épreuve en CCF ne redevient ponctuelle. Pour ces enseignements, le SNUEP-FSU confirme son mandat d'un retour à des épreuves ponctuelles terminales nationales.

#### **3.3.3. Évaluation permanente**

L'évaluation certificative permanente continue de se développer au gré des rénovations de diplômes, ce qui ampute le temps consacré à l'acquisition de savoirs et savoir-faire et diminue les possibilités d'une évaluation formative. Le SNUEP-FSU persiste à s'y opposer.

#### **3.3.4. Livret scolaire du lycéen professionnel**

Les nouveaux LSL Pro imposés par le MEN comportent une large part d'évaluation par compétences. Or la partie « compétences » de ces livrets, par ailleurs chronophages, ne rend pas compte de l'acquisition d'un niveau de savoir et de savoir-faire.

Même si la partie « évaluation par note » reste prépondérante, le SNUEP-FSU considère que le remplissage de la partie « compétences » engendre une surcharge de travail. Le SNUEP-FSU reste opposé à l'évaluation par compétences.

#### **3.3.5. Blocs de compétences**

Les blocs de compétences sont dorénavant applicables aux diplômes de l'EN délivrés dans le cadre de la formation initiale. Ils risquent de conduire à un découpage de ces diplômes en sous-parties, et donc à la création d'attestations d'acquisition de blocs pour les diplômes de niveau 3, ces attestations étant ainsi d'un niveau infra 3. La délivrance de tels blocs en lieu et place de diplômes contribue à la baisse du niveau de qualification. Le SNUEP-FSU continue à s'opposer à la décomposition des diplômes en blocs de compétences.

#### **3.3.6. Des évaluations standardisées**

inopérantes pour les enseignant·es ! Depuis quelques années, une évaluation standardisée des élèves à leur entrée en

bac pro s'est imposée en Français et en Mathématiques. Dorénavant, elle s'applique également en première année de CAP.

Cette évaluation, censée aider les professeur·es à cibler leur accompagnement personnalisé, fait, chaque année, preuve de son inutilité en ce domaine, notamment dans les classes où les groupes ont été constitués en amont. Par ailleurs, cette évaluation ne porte que sur des compétences plus ou moins transverses et n'atteste en aucun cas de l'acquisition d'un niveau de connaissances.

Face à tant d'inutilité, de temps perdu et de moyens dilapidés, le SNUEP-FSU revendique la suppression de ces évaluations standardisées, qui semblent davantage servir à évaluer le système qu'à apporter une aide réelle aux PLP.

Pour le SNUEP-FSU, l'enseignant·e est seul·e à même de trouver les outils d'évaluation qui lui semblent les plus adaptés pour apporter l'aide la plus efficace à ses élèves.

## 3.4. DIPLÔMES

### 3.4.1. Diplômes intermédiaires

Le SNUEP-FSU s'oppose au remplacement des DI par une attestation sans valeur car non enregistrée au RNCP.

Le SNUEP-FSU porte la nécessité d'un diplôme de niveau 3, enregistré au RNCP et reconnu dans les conventions collectives, passé en cours de bac pro avec des épreuves ponctuelles terminales.

### 3.4.2. Regroupements de diplômes

Les familles de métiers comme les rénovations de diplômes confirment que la volonté du MEN d'aller vers des diplômes plus généralistes perdure, voire s'accentue. Ces diplômes professionnels plus généralistes seraient ponctués localement par une coloration spécifique à chaque territoire, par une mention complémentaire ou par une FCIL non diplômante.

Le SNUEP-FSU doit continuer à revendiquer un diplôme = un métier ainsi qu'un salaire de première embauche associé au niveau de qualification et au diplôme.

### 3.4.3. Révision obligatoire des diplômes EN

Le SNUEP-FSU est opposé à l'obligation de révision des diplômes de l'EN tous les 5 ans pour être maintenus au RNCP. C'est un travail continu de suivi par des CPC quadripartites qui doit permettre de décider de la nécessité ou non d'une révision ou d'une rénovation. Les diplômes de l'EN

doivent être à nouveau inscrits de droit au RNCP.

### 3.5. CPC

La loi Avenir Pro de septembre 2018 a exclu des CPC les usager·es dont les représentant·es des enseignant·es. De ce fait, les branches professionnelles sont seules chargées d'élaborer les RAP, qui ne sont plus présentés que pour avis consultatif lors de la CSL et du CSE, alors que les délibérations menées en CPC permettent l'émission d'un avis « conforme » que le ministère a obligation de respecter. Les enseignant·es perdent quasiment tout droit de regard sur les RAP et devront pourtant les appliquer. Le SNUEP-FSU réclame un retour des représentant·es des enseignant·es dans les CPC.

## 3.6. PFMP, PEMP, HABILITATIONS

*Corpus thème 1 fiche 3*

### 3.6.1. Changement des durées de PFMP en CAP

Les PFMP durent dorénavant entre 12 et 14 semaines pour un cycle de 2 ans. Cela reste trop éloigné de notre mandat (8 semaines). De plus, il faut qu'une durée identique de PEMP soit fixée pour tous les CAP.

### 3.6.2. Des durées différentes pour les PFMP de bac pro

Désormais fixée par les branches, dans les CPC, à l'occasion de chaque rénovation / création de diplôme, la durée de PFMP pourra différer d'un bac pro à l'autre. Pour le SNUEP-FSU, la durée des PFMP doit rester une prérogative stricte de l'EN.

Le SNUEP-FSU revendique qu'une durée identique de PEMP soit fixée pour tous les bacs pro.

### 3.6.3. Positionnement des PEMP dans le cycle de formation

Pour limiter les possibilités de mixage des publics tout en conservant une forme d'alternance sous statut scolaire, le SNUEP-FSU revendique une répartition équilibrée des PEMP sur l'ensemble du cycle de formation. Celles-ci ne sauraient être regroupées sur un seul bloc au cours d'une année en raison des difficultés statutaires et pédagogiques que cela engendre. Par ailleurs, chaque période de PEMP devra compter un minimum de 3 semaines, les départs décalés au sein d'une même classe étant à proscrire.

### 3.6.4. Les PFMP ne sont pas un pré-recrutement pour l'apprentissage

Le SNUEP-FSU dénonce le fait que certaines PFMP puissent servir aux entreprises à tester les élèves pour ensuite proposer des contrats d'apprentissage aux « meilleur·es » dans le cadre de parcours mixés.

### 3.6.5. Changements sur la (non) délivrance du CACES

Le SNUEP-FSU revendique que les élèves suivant une formation en ce sens bénéficient obligatoirement d'une équivalence CACES lorsqu'ils et elles sont reçus aux examens concernés.



# Adaptation scolaire et Scolarisation des élèves en situation de Handicap (ASH)

## 4.1. POUR UNE ÉCOLE INCLUSIVE

### 4.1.1. Une réponse institutionnelle insuffisante

Le collège et le lycée sont des espaces d'interactions sociales et d'épanouissement pour tous les jeunes. C'est pourquoi le SNUEP-FSU est pour une école inclusive, mais sans se priver de la richesse des approches plurielles qui permettent la continuité des parcours de l'entrée à l'école à l'insertion professionnelle. Le SNUEP-FSU rappelle son attachement à la diversité des prises en charge et notamment au maintien des classes de SEGPA, du dispositif ULIS et des ÉREA. Si la notion d'inclusion est devenue « politiquement correcte » dans les discours, les faits montrent la fermeture de structures adaptées, la politique du chiffre, un manque de moyens humains et matériels, des enseignant·es démunie·s, seul·es face à un public divers et un manque de perspectives professionnelles pour des jeunes en situation de handicap qui n'ont pour seul horizon qu'une attestation de compétences.

Seule une politique volontariste et ambitieuse peut améliorer la situation. Cela passe par la reconnaissance de la fonction d'AESH comme un véritable métier, l'implication des enseignant·es, responsables des situations pédagogiques, en proposant une formation préalable solide, initiale et continue, pour tous les personnels concernés ; du temps de concertation, des effectifs abaissés et des équipes pluriprofessionnelles complètes pour un accompagnement au plus près de ces élèves.

### 4.1.2. Des moyens en fonction des besoins pour tou·tes les élèves !

Le ministère classifie sous l'appellation « élèves à Besoins Éducatifs Particuliers (BEP) » des jeunes pouvant être allophones, ou souffrir de troubles dys, être victimes d'un handicap ou de difficultés scolaires persistantes. Cette dénomination commune lui permet surtout de gérer ces besoins particuliers, donc très différents les uns des autres, comme s'il ne s'agissait que d'une seule

catégorie d'élèves. Il réalise ainsi des économies en affectant ces jeunes indifféremment dans les dispositifs ou structures disposant de places vacantes, sans réellement se soucier des particularités individuelles de ces dernier·es. Pour le SNUEP-FSU, tou·tes les jeunes, sans exception, présentent des besoins éducatifs qui leur sont propres. C'est donc à l'État en général, et à l'EN en particulier, de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour apporter à chacun de ces besoins une réponse réellement adaptée.

## 4.2. LES SEGPA

### 4.2.1. Quelle structure ?

Le rapport de l'IGEN publié en janvier 2019 qui préconise d'appartenir la SEGPA à un « pôle ressource de la difficulté scolaire » (avec un fonctionnement plus individualisé) visant davantage l'inclusion en classe de collège (comme en ULIS) et l'annonce par le ministre de l'ouverture d'un chantier sur les SEGPA font craindre une fin programmée de ces dernières.

Pour le SNUEP-FSU, la politique d'école inclusive ne doit pas être menée au détriment des SEGPA et ÉREA. Or les enseignements adaptés subissent une remise en cause, soit au titre de l'inclusion des élèves en très grandes difficultés dans un milieu ordinaire, qui n'est pas toujours préparé à les accueillir, soit par des réductions de structures ou des capacités d'accueil, soit par une disparité des moyens entre établissements. Pourtant la SEGPA est un outil efficace contre l'échec et le décrochage scolaire, elle produit des parcours de réussite, notamment vers la voie professionnelle grâce à des équipes engagées. Des fermetures remettraient en cause l'acquisition des savoirs fondamentaux, les possibilités d'accès aux formations professionnalisantes et l'insertion dans la vie professionnelle pour des élèves qui ont besoin d'un accompagnement au plus près qui ne peut pas être apporté en inclusion totale.

Le SNUEP-FSU s'oppose à la fermeture

des structures de SEGPA et à l'inclusion totale, surtout pour des raisons comptables. Il réaffirme l'importance du maintien de la diversité des prises en charge, à travers des structures spécifiques, pour s'adapter aux besoins de chaque élève et pour favoriser la réussite de tou·tes.

Un rapport de la DEPP en 2017 signalait de fortes inégalités dans l'accès en SEGPA. L'orientation ne se fait pas toujours avec les mêmes critères suivant les territoires. Les élèves orienté·es dans ce type de structure ne présentent pas tou·tes des difficultés scolaires persistantes mais peuvent aussi relever d'autres dispositifs, ULIS, UPE2A... Le but étant de remplir ces classes, faute de places dans les autres dispositifs et structures.

Le SNUEP-FSU revendique une harmonisation nationale des critères d'affectation dans les structures de l'enseignement adapté.

### 4.2.2. Quels moyens ?

Les heures de découvertes professionnelles (visites d'entreprise...) qui peuvent s'effectuer en classe entière ont remplacé les heures en atelier, en groupe où les effectifs sont réduits pour des raisons de sécurité et d'accompagnement adapté à la découverte des pratiques professionnelles. Cette manipulation permet aux rectorats de récupérer des postes et entrave dans le même temps la cohérence de la formation, donc la réussite des jeunes. Découvrir des métiers par des stages d'observation ou par des approches théoriques figées ne poursuit pas le même objectif qu'une approche métier en atelier dans le cadre de projets collectifs.

Pour le SNUEP-FSU, le travail en atelier en petits effectifs est essentiel car il permet d'articuler les enseignements généraux et professionnels et de mobiliser les élèves sur un projet d'orientation. Le SNUEP-FSU revendique un retour vers un objectif de préprofessionnalisation de la SEGPA avec des heures d'atelier.

La SEGPA, si on lui en donne les moyens, permet aux élèves qui en ont le plus

besoin d'être en situation d'apprendre, d'être capables de construire un projet professionnel, d'être accompagné·es au plus près dans leur émancipation et dans leur insertion sociale et professionnelle. Pour de telles réussites, le SNUEP-FSU demande un renforcement des équipes pluriprofessionnelles (AS, infirmier·es, médecins, Psy-EN, CPE, enseignant·es spécialisé·es ou non, AESH...) et un accompagnement au plus près des équipes.

#### 4.2.3. Quelle SEGPA pour demain ?

- Assouplir les conditions de recrutement dans les SEGPA,
- Informer les parents sur les SEGPA,
- Ne pas généraliser les 6<sup>e</sup> inclusives au détriment des 6<sup>e</sup> SEGPA.
- Renforcer le partenariat avec les structures sociales et médico-sociales extérieures, avec les parents, notamment par des ateliers, des temps d'échanges sur la co-éducation.

Le maintien des SEGPA est et reste une nécessité. L'ensemble des élèves qui ont des difficultés scolaires graves et persistantes doivent pouvoir être accueillis dans ces structures. Un maillage sur tout le territoire dans les collèges publics est nécessaire pour répondre plus équitablement à l'ensemble des besoins.

#### 4.3. LES ÉREA

Le SNUEP-FSU s'oppose à la fermeture des ÉREA et réaffirme l'importance du maintien de la diversité des prises en charge, à travers des structures spécifiques, pour s'adapter aux besoins de chaque élève et pour favoriser la réussite de tou·tes.

Le développement des CAP 3 ans sous la forme de classes dédiées y est nécessaire.

Les structures actuelles doivent être renforcées en développant leur offre de formations professionnelles, et en favorisant le fonctionnement, jusqu'à au moins 22 h, des internats éducatifs avec le retour des personnels qualifiés (PE). Les ÉREA doivent être préservés du mixage des publics et de l'apprentissage.

#### 4.4. ULIS

Déjà 15 ans que la loi *Pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées* a été votée ! Si davantage d'élèves en situation de handicap sont scolarisé·es en LP, cette avancée ne s'accompagne pas

des moyens nécessaires à un accueil de qualité et à une individualisation des parcours.

Pour le SNUEP-FSU, la prise en charge des élèves en situation de handicap implique une formation de tous les personnels et un renforcement drastique des équipes pluriprofessionnelles (AS, infirmier·es, médecins, Psy-EN, CPE, enseignant·es spécialisé·es ou non, AESH...). La charge de travail supplémentaire pour accueillir ces élèves et adapter l'enseignement doit être prise en compte par l'institution en permettant par exemple du temps de concertation, des effectifs abaissés dans les classes accueillant ce public.

#### 4.5. CAPPEI

Demande du SNUEP-FSU depuis 2017, les enseignant·es détenteurs du 2CA-SH seront désormais détenteurs du CAPPEI (décret à paraître). Les collègues concerné·es pourront ainsi continuer à bénéficier de l'ensemble des indemnités pour exercice dans l'ASH.

Le CAPPEI est une avancée par rapport au 2CA-SH en termes de volume de formation et de perspectives d'exercice en ULIS, SEGPA, ÉREA... pour les PLP. Cependant, la formation à l'enseignement adapté reste fortement fragilisée par le manque de postes supports de départ en formation et l'insuffisance du nombre de modules de formation.

Pour le SNUEP-FSU, la création du CAPPEI ne doit pas faire oublier que tou·tes les enseignant·es doivent être formé·es aux pratiques de l'école inclusive, en formation initiale comme continue. Les départs en formation ne doivent pas dépendre du nombre de postes spécialisés vacants ni de la possibilité de remplacement du collègue qui part en formation. Les postes spécialisés vacants ou susceptibles d'être vacants et l'appel à candidature doivent faire l'objet d'une information accessible à tou·tes. La gestion des postes et des entrées en formation doit être plus transparente. Les formations doivent pouvoir être proposées dans toutes les académies.

Le SNUEP-FSU reste vigilant sur l'introduction de la VA2EI. L'obtention du CAPPEI par VA2EI pourra permettre aux PLP en poste dans l'ASH depuis des années de percevoir toutes les indemnités. Pour le SNUEP-FSU, la VA2EI telle que proposée par le MEN est une fragilisation de la for-

mation à l'enseignement adapté. Si l'action syndicale a permis l'accès de droit aux 100 h de formation suite à l'obtention du CAPPEI par VA2EI, le MEN développe sa politique d'abaissement de la formation à l'enseignement adapté, à l'opposé des demandes des PLP en poste dans l'ASH. Cette VA2EI fait aussi peu de cas de la réflexivité pourtant centrale dans l'enseignement adapté. Elle nie complètement l'utilité et l'intérêt de la formation pour éviter de mettre les moyens en face de l'ambition affichée de l'école inclusive. Pour le SNUEP-FSU, les PLP en poste dans l'ASH doivent avoir accès de droit aux formations à l'enseignement adapté dans le cadre du CAPPEI.

#### 4.6. PIAL

La circulaire de rentrée 2019 du 6 juin 2019 crée un service public de l'école inclusive dans chaque département et académie qui a pour mission la gestion des AESH. Des PIAL sont créés dans un nombre conséquent de LP comprenant déjà des ULIS sous l'autorité d'un·e chef·fe d'établissement et d'un·e IEN. La CDAPH notifie un accompagnement et l'EN se charge de la gestion de cet accompagnement. Nous sommes passés d'une logique d'accompagnement à une logique de gestion. Pour le SNUEP-FSU, les PIAL répondent avant tout à un objectif de rationalisation des moyens.

Le SNUEP-FSU dénonce cette logique comptable et la destruction du projet de l'école inclusive centré sur les besoins de l'élève. La conséquence est un accompagnement moins personnalisé et moins efficace.

Pour les enseignant·es, confronté·es à des élèves à besoins particuliers de plus en plus nombreux, la charge de travail s'accroît, mais sans contrepartie. Le temps de concertation avec les parents et équipes pluridisciplinaires n'est pas reconnu alors qu'il l'est pour les enseignant·es du 1<sup>er</sup> degré.

Le SNUEP-FSU revendique la suppression des PIAL, source de nouvelles dégradations des conditions de travail pour les AESH, sans permettre une amélioration dans la prise en compte des besoins des élèves.

# Formation des enseignant-es

## 5.1. RECRUTEMENT ET FORMATION UNIVERSITAIRE INITIALE

La crise de recrutement continue : près de 1 600 postes non pourvus depuis 2015 aux concours externes et internes.

### 5.1.1. Les dispositifs de pré-pro

En réponse à cette crise, la préprofessionnalisation a été encouragée ces dernières années : EAP 1 et 2, expérimentation de master en alternance dans certaines académies et plus récemment AED préprofessionnalisé-es. Les deux premiers ont été un échec cuisant, ne parvenant pas à atteindre leur double objectif de lutte contre la crise de recrutement et de démocratisation de l'accès aux métiers. Même si le MEN présente ces dispositifs en utilisant souvent un langage qui se veut séduisant, contractualisation, mise en responsabilité de l'étudiant-e, absence de sécurisation du parcours, ne peuvent nous satisfaire. Le SNUEP-FSU reste opposé à tout dispositif qui, sous couvert de démocratisation de l'accès aux métiers, favorise une entrée par la précarisation.

Le SNUEP-FSU rappelle son attachement à la mise en place de pré-recrutements qui se différencieraient des dispositifs actuels par le statut accordé aux pré-recruté-es, par un salaire revalorisé et un aménagement des épreuves de concours, à l'instar de dispositifs ayant déjà existé comme les cycles préparatoires.

### 5.1.2. Nouveaux master MEEF

Peu de maquettes de formation préparent aux métiers de PLP. Le SNUEP-FSU continue de se battre pour l'ouverture d'un vrai chantier qui permettrait la mise en place d'une formation initiale adaptée à nos métiers. Le déplacement du concours en fin de master a entraîné une révision des formations en master MEEF. Même si ce déplacement rejoint notre mandat d'une élévation du niveau de qualification, dans les faits les nouveaux parcours tels que voulu par les ministères vont avoir un effet répulsif sur nombre de candidat-es se destinant aux CAPLP, accentuant ainsi la crise de recrutement.

Ce nouvel arrêté prévoit aussi de laisser la possibilité aux étudiant-es de suivre leur master en alternance et ce dès le 2<sup>e</sup> semestre de M1. Le SNUEP-FSU y est

opposé car il tend, sous un vernis de préprofessionnalisation, à vouloir utiliser des étudiant-es en cours de formation comme moyens d'enseignement sans la moindre garantie de qualité de formation ou de recrutement.

### 5.1.3. Nouveau référentiel métiers / contenu de formation

Le nouveau référentiel métier constitue une base de formation trop générale et ne prend pas en compte les spécificités de chaque corps.

Le SNUEP-FSU est attaché à une formation initiale prenant appui sur le champ disciplinaire et abordant toutes les facettes pédagogiques et didactiques.

Pour le SNUEP-FSU, la formation initiale doit prendre en compte toutes les spécificités des LP et contribuer à construire pour les futur-es enseignant-es un socle commun qui permette de s'adresser à tou-tes les élèves.

### 5.1.4. Concours

Depuis plusieurs sessions, le nombre de postes offerts aux concours baisse. Le ministère alimente un cercle vicieux en mettant en adéquation le nombre de postes offerts avec les « capacités de recrutement », c'est-à-dire le nombre de postes pourvus la session précédente, ce qui contribue à réduire l'attractivité. Le SNUEP-FSU demande que les ouvertures de places se fassent en fonction des besoins.

La réforme des concours, induite par leur déplacement en fin de master, et la volonté du MEN de davantage les professionnaliser entraînent diverses transformations comme la nouvelle épreuve orale d'entretien avec le jury, véritable entretien d'embauche sans anonymat, à laquelle le SNUEP-FSU s'oppose.

Le SNUEP-FSU maintient son attachement à un recrutement par concours. Cependant, pour la titularisation des contractuel-es, le SNUEP-FSU demande un maintien de la RAEP ou des concours avec des modalités adaptées, pouvant inclure une épreuve type VAE.

### 5.1.5. Listes complémentaires

Chaque année, un nombre important de postes est perdu dans les différentes disciplines. Le SNUEP-FSU revendique

l'établissement systématique de listes complémentaires pour les concours internes et externes avec un nombre de places suffisant pour couvrir les besoins. Nous demandons que des critères clairs de tirage sur ces listes soient établis et portés à la connaissance de tou-tes les candidat-es.

## 5.2. Entrée dans le métier

*Corpus Thème 1 fiche 5 « Formation et évaluation des stagiaires »*

Le changement de place du concours en fin de master décale d'un an l'année de stage. Le SNUEP-FSU est opposé à ce que les lauréat-es des concours externes issu-es de master MEEF se retrouvent directement en responsabilité à 18 h. Nous rappelons que le SNUEP-FSU défend dans ses mandats un temps de service de 6 h pour tou-tes les stagiaires et le reste en formation.

## 5.3. INSPE

*Corpus Thème 1 fiche 5*

La loi *Pour une école de la confiance* a transformé les ESPÉ en INSPÉ. Ce changement d'appellation montre la volonté du MEN de reprendre la main sur la formation des enseignant-es. Le SNUEP-FSU rappelle son attachement au cadre universitaire de la formation des enseignant-es.

## 5.4. FORMATION CONTINUE

*Corpus Thème 1 fiche 5*

### 5.4.1. Lignes directrices de gestion et formation continue

Les LDG prévoient une formation centrée sur 3 grands axes : l'axe 1 concerne les grandes réformes de Blanquer ; le 2 reprend dans ses thématiques la vision de l'école de Blanquer (apprentissage des fondamentaux dans le primaire, le numérique, l'approche par les sciences cognitives, etc.) ; le dernier, centré sur les demandes des personnels, est à la marge. 100 % des personnels devront être formés sur tout ou partie des axes 1 et 2 avant 2022. Si la volonté de former tous les personnels est plutôt positive, la question de la mise en œuvre se pose une nouvelle fois. Pour le SNUEP-FSU, il est nécessaire de répondre aux besoins exprimés par les personnels.

### 5.4.2. La formation des non-titulaires

*Corpus Thème 1 fiche 5*

## THÈME 2

# POUR RENFORCER LES SERVICES PUBLICS : UNE FONCTION PUBLIQUE D'AGENT·ES STATUTAIRES RECONNUS·ES ET REVALORISÉ·ES, RECONQUÉRIR LE PARITARISME

### **Préambule**

*L'arrivée au pouvoir d'E. Macron s'est traduite par une accentuation des attaques contre la FP et les services publics. L'offensive néolibérale s'en est trouvée renforcée pour aboutir à une marchandisation des services publics, remettant en cause les fondements politiques et sociaux. La loi du 6 août 2019 dite de Transformation de la Fonction publique est le moyen législatif de la mise en œuvre d'« Action publique 2022 », réforme de la FP lancée dès 2017 par E. Macron, et l'outil de destruction du statut général des fonctionnaires.*

*Appliquant scrupuleusement cette politique, J.-M. Blanquer a lancé une réorganisation de l'EN avec la volonté de faire des agent·es des exécutant·es avec une liberté d'expression inexistante (loi dite Pour une École de la confiance du 26 juillet 2019).*

*La mobilisation très importante des enseignant·es contre la réforme des retraites a conduit le ministre à lancer un Grenelle de l'Éducation promettant une hypothétique revalorisation soumise à une évolution des métiers. Les personnels et leurs représentant·es n'ont pas pu y avancer leurs propositions.*

*Aucune des primes versées dès 2021 ne peut être considérée comme une réelle revalorisation : la prime d'attractivité concerne moins d'un tiers des enseignant·es et CPE, l'augmentation de l'ISOE des CPE et des professeurs documentalistes est insuffisante, la prime à l'équipement informatique de 150 € net annuels est déconnectée de la réalité. Cette dernière doit être étendue à tous les personnels (professeurs documentalistes, AESH, etc.).*

*Le Grenelle a pour objectif de redéfinir les métiers tels que voulu par J.-M. Blanquer : mérite, autonomie, autoritarisme, individualisme, recrutement local, pilotage par les résultats, fonctions mixtes, corps unique du 2nd degré ... La mise en œuvre des propositions du Grenelle est une étape supplémentaire dans le démantèlement du service public d'éducation et la dégradation des conditions de travail des personnels et d'apprentissage des élèves.*

*Bien que l'Éducation ait été affichée comme une priorité du quinquennat, le service public d'éducation est soumis à l'objectif de limitation et de réduction des dépenses publiques sur le quinquennat. En 4 années, le nombre d'emplois autorisés dans le budget de l'enseignement professionnel public, 2e priorité du ministre Blanquer, aura diminué de 1 011 équivalents temps plein. La part des PLP non-titulaires a progressé d'un point (de 11 à 12 %) tandis que le nombre de titulaires a diminué de 2,5 %. Dans le même temps, le ministre n'utilise pas la totalité du budget alloué à l'EN. À deux reprises, il a reporté plus de 200 millions d'euros sur l'année suivante, soit l'équivalent de plusieurs milliers de postes ou la moitié de la revalorisation promise pour 2021.*

*À l'opposé de cette politique, le SNUEP-FSU revendique l'augmentation des budgets et des rémunérations, la création de postes, le renforcement et l'amélioration du statut de fonctionnaire pour remplir des missions d'intérêt général indépendamment de toute pression.*

### **1. UNE DESTRUCTION DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DES SERVICES PUBLICS**

#### **1.1. La loi TFP du 6 août 2019**

Sous couvert de modernisation du statut et des conditions de travail dans la FP, cette loi met fin à plus d'un demi-siècle de paritarisme, fait voler en éclat les fondements du dialogue social et accentue la précarité des emplois. Elle vise à imposer le nouveau management public au détriment de l'intérêt général : logique de remplacement du statut par le contrat ; remise en cause des principes de la gestion statutaire du fait de la suppression drastique des compétences des CAP et de la fusion des CT et CHSCT...

Cette loi aboutit à précariser et isoler les personnels, à supprimer toute transparence et égalité de traitement dans la gestion des personnels, autant au niveau de la mobilité que de la carrière, favorisant le

développement de l'autoritarisme et de l'individualisme.

La fusion des CT et des CHSCT en CSA dès 2022 se traduira par une diminution du nombre de représentant·es syndicaux, donc de moyens, réduisant ainsi les possibilités de défense collective des droits de tous les personnels.

La loi ouvre grand les portes de la poursuite des privatisations et externalisations des services publics. Ces privatisations n'ont pourtant amené aucune amélioration de qualité de service, mais plutôt une restriction de la couverture du territoire, l'augmentation des coûts et l'exclusion d'une partie des usager·es.

Les objectifs de la loi se traduisent par encore moins de services pour les usager·es, moins de droits pour les personnels et un dialogue social de pure façade.

Le SNUEP-FSU revendique l'abrogation de la loi TFP.

#### **1.2. Réorganisation administrative territoriale**

Entamée en janvier 2016, avec la mise en place des régions académiques et des recteur·trices de région académique, la réorganisation des services déconcentrés de l'EN avance à pas plus ou moins feutrés. En mars 2018, un rapport de l'IGAENR concluait à la nécessité d'aligner le nombre des académies sur celui des régions, ce qui impliquait la fusion de certaines académies. En janvier 2019, le ministre de l'EN annonçait qu'il renonçait à ces fusions sauf pour les académies de Caen et Rouen. Malgré cette annonce, l'idée a continué de faire son chemin puisqu'en janvier 2020 le poste de secrétaire général de région académique a été créé et les recteur·trices de région académique se sont vu attribuer des pouvoirs leur permettant, dans les faits, de devenir les seul·es et uniques décideurs





s'ils-elles le jugent nécessaire. Ainsi, l'objectif ministériel des 13 académies reste plus que jamais d'actualité.

Le SNUEP-FSU s'oppose aux régions académiques et à cette vision technocratique qui éloigne encore plus les usager·es et les agent·es des centres de décisions et qui a forcément une incidence sur la gestion des personnels. En outre, la loi TFP permet un transfert au niveau local de la gestion des carrières des personnels, notamment des mutations.

Le SNUEP-FSU s'oppose à toute velléité d'abandon du recrutement national des personnels du 2<sup>d</sup> degré et a fortiori au transfert de ces personnels dans la FP territoriale (mesure préconisée par les auteurs du rapport de 2018). Le service public d'Éducation, dont l'enseignement professionnel, doit rester une compétence de l'État. Ainsi, la santé scolaire relève de la responsabilité de l'EN. Le SNUEP-FSU s'oppose à tout transfert de la santé scolaire et des personnels (infirmier·es, médecins...) vers les collectivités territoriales. Pour le SNUEP-FSU, les rectorats académiques doivent rester l'échelon administratif de référence.

## 2. PARITARISME : UNE NÉCESSAIRE RECONQUÊTE DE NOS DROITS

La loi TFP fait voler en éclats une série de dispositions statutaires qui organisaient des garanties collectives. Elle modifie, voire supprime, le dialogue social et les prérogatives essentielles aux instances comme les CAP et les CHSCT. L'objectif est clair : faire exploser le poids des OS, priver les personnels du traitement égalitaire de leurs situations en conformité avec leurs droits et leur statut et encourager l'individualisation des rémunérations, des primes et des parcours. Cela permet de donner un pouvoir discrétionnaire au supérieur hiérarchique direct avec toutes les dérives et autoritarismes associés. En supprimant les prérogatives de ces instances, le gouvernement souhaite que l'individu soit seul face à ses supérieurs et à l'administration contrairement au socle historique des valeurs du service public que sont l'intérêt général, la continuité du service, la protection du fonctionnaire, l'égalité de traitement et la neutralité.

### 2.1. Redonner leurs compétences aux CAP

Les CAP concernant les mutations ont été supprimées le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Cela a déjà

produit des effets néfastes, les collègues sont désormais dans l'impossibilité de comprendre les décisions prises. Les syndicats n'ont plus accès aux documents du mouvement : vérification et contrôle sont devenus impossibles. Lors des CAP, les élus du SNUEP-FSU, par leurs propositions, permettaient d'améliorer le mouvement dans le respect des droits de tous les personnels, notamment du barème. Ce travail s'effectuait par un dialogue permanent avec les services (GT, CAP, recours, suivis) empêchant opacité et arbitraire. La suppression des CAP laisse tout pouvoir à l'administration, ouvrant la porte à la multiplication des erreurs et passe-droits. Par ailleurs, les LDG introduites par la loi TFP préconisent une augmentation significative des postes spécifiques. Ces postes ne répondent à aucun barème, permettent de contourner les règles du mouvement en donnant la main aux proviseur·es et inspecteur·trices et limitent davantage la mobilité. Le SNUEP-FSU s'oppose à l'individualisation des règles de la mobilité et au développement des postes à profil qui doivent rester limités à de véritables spécificités. Pour le SNUEP-FSU, la pertinence des postes spécifiques doit être étudiée en CT. Le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les CAP concernant l'avancement, principale possibilité pour les collègues d'améliorer leur salaire, ont également été supprimées, privant de tout regard et information les représentant·es des personnels sur la juste application des notes de service et laissant seule juge l'administration, sans transparence et sans contrôle. Le SNUEP-FSU revendique le retour de l'intégralité des compétences des CAP ainsi que des GT associés.

### 2.2. Pour des CAP par corps

Selon la loi du 6 août 2019, les CAP ne seront plus constituées par corps à l'issue des élections professionnelles de 2022. Le ministère prévoit une CAP regroupant tous les enseignant·es du 2<sup>d</sup> degré et assimilé·es (CPE, Psy-EN). Le SNUEP-FSU revendique des CAP par corps et non par catégorie, permettant une gestion plus fine et spécifique des besoins.

### 2.3. Pour des CHSCT maintenus et renforcés

Mis en place dans la FP avec 30 ans de retard, les CHSCT ont pris toute leur place dans le domaine de la santé et de la protection des personnels.

La crise sanitaire a mis en lumière le rôle indispensable de cette instance qui a permis, durant cette période, de mettre en œuvre de façon exemplaire, la protection et l'alerte sur l'ensemble des situations problématiques.

Force de proposition, le SNUEP-FSU prend toute sa place dans ces instances et permet, par sa participation aux différents CHSCT, d'assurer la protection des personnels. Les usager·es en bénéficient aussi. Suite aux élections professionnelles de 2022, les CHSCT doivent être fusionnés avec les CT pour former une nouvelle instance : le conseil social d'administration. Cette fusion est un recul sans précédent des droits des personnels et une grave atteinte à la santé au travail.

Les CHSCT ont conquis au fil du temps leur savoir-faire et leur indépendance.

Le SNUEP-FSU revendique le maintien des CHSCT et le renforcement de leurs moyens et de leurs prérogatives afin de s'assurer que toutes les actions de prévention prévues par le Code du travail puissent être menées dans tous les établissements. À défaut, le SNUEP-FSU exige que la future instance spécialisée SST au sein du conseil social d'administration dispose des mêmes moyens et prérogatives que les CHSCT.

## 3. STATUT ET CARRIÈRE

### 3.1. Pour un statut renforcé

La loi *Pour une école de la confiance*, la loi TFP et les préconisations du rapport de la Cour des comptes de mars 2020 constituent des attaques claires et sans précédent contre le statut des fonctionnaires. La loi *Pour une école de la confiance* tente de limiter les possibilités d'expression des personnels. Elle permet aussi l'augmentation et l'annualisation du temps de travail par la mise en place de stages de formation pour les enseignant·es pendant les vacances scolaires. Le soutien pour les élèves et le dispositif « vacances apprenantes » participent aussi à cet objectif. La loi TFP, destructrice des services publics, instaure l'externalisation de missions et de personnels, la limitation du rôle des délégué·es syndicaux, le recours accru à la contractualisation... La volonté gouvernementale est de casser le statut des fonctionnaires, notamment celui des enseignant·es et assimilé·es, pour remettre en cause leur temps de travail et empêcher leurs représentant·es syndicaux de défendre leurs conditions de travail.

La crise sanitaire et les nouvelles modalités de travail qui se sont imposées pendant le confinement ont montré la volonté de notre ministère de passer outre le statut des PLP et CPE. Le travail à distance sans garde-fou ainsi que la coexistence des deux types de modalités de travail, présentiel et distanciel, sont un réel danger pour notre statut.

Le SNUEP-FSU refuse que les services publics soient présentés comme un coût. Le SNUEP-FSU dénonce la vision néolibérale de la Cour des comptes qui confond investissement et coût dans ses différents rapports.

Le SNUEP-FSU réaffirme la nécessité d'un statut protecteur garantissant l'indépendance et la neutralité des agent·es agissant dans l'intérêt commun. La mise en concurrence, les pressions hiérarchiques, l'individualisation... n'ont pas leur place dans la FP.

Pour le SNUEP-FSU, le statut de la FP permet de porter l'intérêt général et de répondre aux exigences légitimes de la population en termes de qualité du service rendu et de démocratie.

Le SNUEP-FSU refuse toute modification des statuts qui dégraderait les conditions de travail et les droits des agent·es, et par là même le service public.

Suite à la loi TFP, le recours au contrat est inscrit comme une modalité ordinaire de recrutement d'agent·es publics, en concurrence avec l'emploi titulaire. Le SNUEP-FSU s'oppose au recours accru aux personnels non-titulaires au détriment d'un recrutement d'agent·es sous statut par voie de concours.

## 3.2. Des obligations réglementaires de service améliorant les conditions de travail des PLP

*Corpus : 2.6 et 2.7. Bourges*

Pour le SNUEP-FSU, l'ensemble des heures prévues dans les grilles horaires sont des heures obligatoires, elles doivent être des heures poste. Les dispositifs (chef-d'œuvre, consolidation...) ne doivent pas être réalisés en heures supplémentaires effectives (HSE).

Le SNUEP-FSU s'oppose à toute forme d'annualisation du temps de travail.

Le SNUEP-FSU réaffirme sa revendication d'une obligation de service de 15 h hebdomadaires de face-à-face élèves et 3 h de concertation pour permettre un réel travail en équipe disciplinaire, pluridisciplinaire et pluriprofessionnelle. Il continue de se

mobiliser pour obtenir la pondération des heures du cycle terminal au même titre que les certifi·es et agrégé·es.

Le SNUEP-FSU dénonce la multiplication des HSA, synonymes de suppressions de postes et de dégradation des conditions de travail. Il revendique la suppression des heures supplémentaires obligatoires. En SEGPA et ÉREA, les heures de synthèse doivent être intégrées au temps de service. Ces réunions doivent se limiter à 2 heures hebdomadaires.

## 3.3. Revalorisation : une nécessité pour toutes et tous

La mise en place de la nouvelle carrière à partir de 2017 a certes entraîné une légère augmentation des salaires des enseignant·es français, mais elle est loin d'avoir permis de rattraper le retard accumulé depuis des années par rapport à leurs collègues des autres pays de l'OCDE, ni de rendre le métier plus attractif. L'évolution est d'autant moins flagrante que dans le même temps les retenues pour pension civile ont augmenté.

Cette faiblesse des rémunérations des enseignant·es est accentuée par le gel du point d'indice de 2010 à 2016 et depuis 2018. La perte de pouvoir d'achat est considérable depuis des décennies. Tout cela participe à un déclassement social des enseignant·es et à un manque de reconnaissance contribuant à la souffrance professionnelle.

Une véritable revalorisation de l'ensemble des personnels est non seulement une nécessité absolue mais elle est urgente et sans contrepartie. Le développement des heures supplémentaires et les primes mises en place en 2021 ne correspondent absolument pas à cet objectif.

Les bilans sociaux soulignent les inégalités salariales F/H. Les parts variables de rémunérations (heures supplémentaires, indemnités...) sont défavorables aux femmes. Pour le SNUEP-FSU, ce levier des parts variables ne permet pas d'augmenter le pouvoir d'achat. Il doit être abandonné au risque d'augmenter encore les inégalités salariales F/H.

Le SNUEP-FSU revendique la fin de toute politique de gel de la valeur du point d'indice, une augmentation annuelle du point d'indice permettant au minimum de couvrir l'inflation, l'attribution immédiate de 85 points additionnels et la mise en place d'une politique de rattrapage du pouvoir d'achat perdu depuis plus de vingt ans.

Le congrès de Dijon réaffirme la nécessaire reconstruction des grilles avec la suppression des différents grades, source d'inégalités.

Pour le SNUEP-FSU, les grilles indiciaires actuelles doivent être fondues en une seule de 13 échelons avec une entrée dans le métier à l'indice 557 et une progression identique pour tou·tes jusqu'à l'indice terminal 1067.

Tous les personnels doivent atteindre l'indice maximum de leur corps ou du cadre d'emploi à la fin d'une carrière complète. Toutes les indemnités et primes doivent faire partie intégrante du traitement indiciaire, et donc être prises en compte dans le calcul des pensions et ainsi revaloriser leur montant.

Le SNUEP-FSU s'oppose à toute rémunération au mérite.

## 3.4. Déroulements de carrière

### 3.4.1. Classement

La carrière des enseignant·es commence de plus en plus souvent par un classement du fait des parcours professionnels pré-existants. Si des évolutions ont eu lieu ces dernières années, grâce à l'opiniâtreté du SNUEP et des syndicats de la FSU, il reste des combats à mener pour un classement plus juste, prenant en compte l'ensemble des situations. En effet, l'abandon de la clause butoir et l'instauration d'une clause de sauvegarde ont constitué une avancée conséquente mais le SNUEP-FSU ne peut que constater la disparité des situations et de leur traitement.

Le SNUEP-FSU exige la prise en compte de l'intégralité de l'expérience professionnelle quel que soit le concours passé et la discipline.

Le SNUEP-FSU exige une mise à plat des règles de classement et un cadrage national pour que les règles les plus favorables s'appliquent à toutes et tous.

### 3.4.2. Avancement et promotions

Le SNUEP-FSU s'est toujours positionné pour un rythme d'avancement unique pour tou·tes, plus rapide, permettant d'atteindre les indices terminaux de fin de carrière. Malgré notre engagement lors des négociations du PPCR, les différences de rythme perdurent, même si elles sont moins nombreuses que dans l'ancien système. Les 3 RDC ont pour but de classer les collègues selon des avis qui leur permettront d'accéder à une promotion plus rapidement.

Le SNUEP-FSU s'oppose radicalement à ce système qui devient un outil



managérial mettant inévitablement les collègues en concurrence et augmentant les inégalités salariales F/H.

Dans l'attente de la suppression de ce système de promotion archaïque, tout doit être mis en œuvre pour favoriser le passage des agent·es les plus proches de la retraite. Les barèmes doivent être revus pour mettre en avant l'ancienneté. De plus, il faut en finir avec le contingentement des avis visant l'adéquation avec le contingent de promotions. Enfin, l'objectif de 10 % du corps accédant à la classe exceptionnelle doit être augmenté et le ratio vivier 1/vivier 2 inversé pour permettre au plus grand nombre de bénéficier de cette promotion. A minima, les promotions non utilisées dans le vivier 1 doivent être reportées sur le vivier 2.

L'agent·e doit pouvoir, à chaque étape de son évaluation, avoir accès aux avis qui lui sont attribués et avoir la possibilité de les contester dans une démarche simplifiée, en saisissant la CAP compétente. Le SNUEP-FSU demande l'examen par la CAP des oppositions à avancement et promotions.

Compte-tenu de l'absence actuelle de possibilité de vérification par les élus·es du personnel, les agent·es doivent avoir des possibilités de recours en cas de non-promotion dans l'échelon ou le grade supérieur, ces recours étant examinés par la CAP compétente.

L'administration doit revenir au principe de base du recours : l'absence de réponse équivaut à une acceptation de la demande. Pour le SNUEP-FSU, l'avancement doit être complètement déconnecté de l'évaluation. Il s'oppose à l'avancement au mérite.

### 3.5. Une évaluation sur le cœur de métier

*Corpus 2.8. Bourges*

L'évaluation mise en place dans le cadre du PPCR relève davantage du jugement que du conseil et poursuit deux objectifs inconciliables : l'amélioration des pratiques professionnelles des personnels d'un côté et la gestion différenciée des carrières de l'autre. C'est une vision managériale de l'évaluation qui va à l'encontre de l'efficacité.

Le SNUEP-FSU revendique une évaluation répondant aux besoins des personnels dans l'exercice de leur métier.

Pour le SNUEP-FSU l'évaluation doit jouer un rôle d'accompagnement, de formation et de conseils aux personnels.

Les RDC sont souvent ressentis comme infantilisants, pénalisants voire déstabilisants. Ils doivent se transformer en rendez-vous de suivi et de formation des enseignant·es prioritairement pour celles·ceux ayant moins de 15 ans de carrière.

L'évaluation doit porter uniquement sur le cœur de métier.

Une vraie relation de confiance et de respect professionnel doit s'instaurer entre les personnels d'enseignement, d'éducation et leur hiérarchie. Il faut passer d'une logique d'injonctions à une culture de l'échange de professionnel à professionnel. L'inspecteur·trice doit jouer le rôle d'un·e conseiller·e d'ordre pédagogique et technique permettant une réflexivité des personnels sur leurs pratiques. Cela nécessite le recrutement d'inspecteur·trices dans toutes les disciplines y compris pour le corps de CPE. Toutes et tous doivent être issus·es de ces disciplines ou corps.

Le SNUEP-FSU rappelle son opposition aux inspections réalisées par des chargé·es de mission et par des DDF.

### 3.6. Mutations

*Corpus 2.9. Bourges*

#### 3.6.1. Les lignes directrices de gestion mobilités (LDG)

La loi TFP a introduit les LDG qui régissent désormais la mobilité et les mutations. Ce document qui n'a pas fait l'objet de concertations réelles, donne les règles et les principes du mouvement à la place des circulaires précédentes. Il concerne l'ensemble des personnels de l'EN et est établi de façon pluriannuelle. Ces LDG réaffirment le caractère individuel de la mutation et explicitent de manière restrictive les possibilités de recours.

Désormais, l'administration détient le monopole des informations et refuse d'échanger avec les OS représentatives, révélant ainsi un déni de démocratie. Le but est de supprimer autant que possible les recours des collègues, en laissant l'administration seule décisionnaire.

En imposant cette démarche, le gouvernement souhaite supprimer l'égalité de traitement des personnels sur le territoire, en laissant le champ libre à une individualisation débridée.

Le SNUEP-FSU demande le rétablissement des compétences des CAP en matière de mobilité. Dans l'attente de ce rétablissement, afin de mettre un terme à l'opacité des décisions de mutations et

de permettre une réelle vérification, le SNUEP-FSU exige que soit porté à la connaissance des représentant·es élus·es des personnels l'ensemble des informations, ainsi que la mise en place de GT afin d'exercer pleinement leur rôle par l'étude globale du mouvement.

#### 3.6.2. Le ministère doit reprendre la main sur l'Inter

Lors des recours de mutation inter-académique, le ministère a fait le choix, contrairement à la pratique lors des CAPN, d'interroger l'académie de départ et celle d'arrivée potentielle des collègues afin d'obtenir, ou non, leur accord. Dans la plupart des cas, cela s'est traduit par des refus, les académies d'arrivée déclarant ne pas avoir de besoins supplémentaires et celles de départ souhaitant garder les PLP dans les disciplines déficitaires.

Le SNUEP-FSU demande que le ministère impose aux académies les modifications de mutations lorsque celles-ci sont légitimes afin de résoudre les situations familiales ou de handicap.

Le SNUEP-FSU réaffirme sa demande, pour l'année de stage, du maintien de tou·tes les lauréat·es de concours dans leur académie d'inscription sauf demande expresse d'être affecté·e dans une autre académie.

### 3.7. Reconversion – mobilité

Alors que les conditions de travail des PLP se dégradent au fil des mauvaises réformes de ce gouvernement, la possibilité d'une 2<sup>e</sup> carrière s'éloigne pour beaucoup de PLP. La loi TFP appliquée à l'EN a permis de supprimer la plupart des compétences des CAP. Le SNUEP-FSU exige le maintien de ces dernières et réaffirme la nécessité du contrôle paritaire des opérations de mutation et de mobilité à l'intérieur du ministère.

Une 2<sup>e</sup> carrière (changement de discipline, de corps, de métier...) doit être rendue possible. Le SNUEP-FSU demande que l'accès au corps des certifié·es sur liste d'aptitude soit réinstitué. Il demande aussi que des dispositions interministérielles soient prises pour permettre aux enseignant·es volontaires d'obtenir des détachements dans les autres versants de la FP et pour en faire davantage la promotion.

Le SNUEP-FSU demande qu'un réel accompagnement soit mis en place pour les personnels qui subissent une reconversion ou mobilité forcée.

Pour le SNUEP-FSU, la rupture conventionnelle ne doit pas être utilisée par

l'administration comme un outil de résolution des difficultés professionnelles (mobilité, reconversion, handicap...). Le SNUEP-FSU demande une application uniforme quelles que soient les disciplines et les académies. L'indemnité proposée doit être calculée en fonction d'un seul barème au niveau de la valeur la plus haute.

## 4. DROIT À LA FORMATION

### 4.1. Compte personnel de formation

Entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le CPF, alimenté en heures, est utilisable pour accomplir des formations visant l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement de compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion professionnelle). Le CPF ne concerne pas les actions de formation relatives à l'adaptation aux fonctions exercées.

La loi TFP a modifié les droits à alimentation du CPF : pour un·e agent·e à temps plein, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 25 h par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 150 h. Lorsque l'agent·e ne dispose pas de droits suffisants pour accéder à une formation, il·elle peut demander à utiliser par anticipation les droits qu'il pourra acquérir au cours des 2 années suivantes. Lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions, l'agent·e peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires (dans la limite de 150 h) en complément des droits acquis.

Actuellement, si un refus peut être contesté devant l'instance paritaire compétente, seul le rejet d'une 3<sup>e</sup> demande ne peut être prononcé qu'après avis de la CAP ou de la CCP. Le SNUEP-FSU demande que tout refus ne soit prononcé qu'après avis de l'instance paritaire compétente. L'employeur prend en charge les frais pédagogiques. Pour le ministère de l'EN, les montants sont de 25 € par heure de formation créditede sur le CPF dans la limite de 1500 € par année scolaire, ou 25 € par heure de formation créditede sur le CPF dans la limite de 2500 € par année scolaire pour une formation destinée à prévenir l'inaptitude médicale. Les plafonds par année scolaire peuvent inclure, à la demande de l'agent·e concerné·e, les frais occasionnés par les déplacements.

Le SNUEP-FSU revendique :

- le déplafonnement de la prise en charge des frais pédagogiques ;
- la prise en charge des frais occasionnés par les déplacements en sus des frais pédagogiques.

Le SNUEP-FSU constate qu'un trop petit nombre de collègues ont pu bénéficier du CPF. Le SNUEP-FSU demande que les budgets alloués dans les académies soient revus largement à la hausse.

Les budgets annuels, les conditions d'accès et les critères de choix entre les candidat·es doivent être présentés en CTA avec un bilan annuel.

Le SNUEP-FSU revendique l'exercice de ce nouveau droit exclusivement sur le temps de travail et qu'il soit facilité. Une formation pendant les congés, c'est un alourdissement de la charge de travail et une régression sociale. Il demande qu'une réelle information individuelle soit réalisée chaque année auprès des personnels. Le SNUEP-FSU s'oppose à ce que l'obtention de ce droit soit cantonnée au bon vouloir de l'administration.

### 4.2. Congé de formation

Le SNUEP-FSU réaffirme que le congé de formation est un droit quelle que soit la formation demandée. Il est inacceptable qu'un·e collègue doive attendre de nombreuses années avant d'obtenir un départ en congé faute de moyens budgétaires. Le SNUEP-FSU revendique une rémunération à 100 % de l'indice détenu pour les collègues en congé de formation, sans plafond et augmentée du supplément familial de traitement.

### 4.3. Formation continue

Le SNUEP-FSU dénonce la réduction, depuis des décennies, des moyens dédiés à la formation continue des enseignant·es. En raison d'une formation continue insuffisante pour répondre aux besoins des personnels, l'évolution rapide des métiers peut accroître leur exposition à des risques psycho-sociaux.

Le SNUEP-FSU demande que le plan académique de formation soit élaboré en fonction des besoins exprimés par les enseignant·es sur le terrain. La participation à ces formations doit être volontaire et les formations à public désigné doivent rester exceptionnelles.

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 du MENJS dans le cadre des missions des INSPÉ.

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. Les formations spécialisées, type CAPPEI, doivent exister en nombre suffisant afin de garantir leur accès à tou·tes, notamment aux enseignant·es déjà nommé·es ou exerçant une partie de leur service en SEGPA, ou accueillant des élèves issus des dispositifs ULIS. (cf. thème 1, 4.5)

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. Le SNUEP-FSU demande que les formations à distance type m@gistère soient réalisées sur le temps de service et donnent droit à décharge de service. Le SNUEP-FSU s'oppose à toute généralisation des formations à distance (type m@gistère).

Le SNUEP-FSU demande l'abandon immédiat des formations sur temps de vacances scolaires.

## 5. DDF, ATDDF, CPE, TZR, CPIF

### 5.1. DDF et ATDDF

#### Corpus 5.1. Bourges

Les DDF sont des acteurs incontournables dans les établissements, uniquement conseiller·es techniques du·de la chef·fe d'établissement et non supérieur·es hiérarchiques des PLP.

Le SNUEP-FSU revendique un minimum d'un poste de DDF PLP par établissement accueillant des formations professionnelles, associé à un poste d'ATDDF et la mise en place d'une nouvelle bonification indiciaire de fonction d'ATDDF à hauteur de celle des DDF. Le SNUEP-FSU demande un cadrage national des missions des ATDDF.

Le SNUEP-FSU s'oppose à toute réduction de postes de DDF lors de fusion d'établissements et ou de passage en lycée polyvalent. Le constat est une montée en puissance de la charge de travail et de substitution au corps d'inspection dans



l'accompagnement aux examens (mise en place des épreuves de BTS, bac pro...) sans aucune compensation horaire et financière. Le SNUEP-FSU s'oppose à l'élargissement des missions des DDF. Le SNUEP-FSU rappelle son attachement au caractère fonctionnel de ces collègues enseignant·es PLP. Il réaffirme que le·la DDF est un·e conseiller·e technique du·de la chef·fe d'établissement et non un·e conseiller·e pédagogique.

## 5.2. CPE : Toujours et encore des sujets d'inquiétude

### 5.2.1. Consolider les missions éducatives

L'identité professionnelle des CPE est 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 personnel de direction, ni conseiller·e de l'équipe de direction, ni coordinateur·trice de la politique éducative de l'établissement.

La circulaire de 2015 ne gomme pas tous les litiges liés au temps de travail des CPE. En inscrivant noir sur blanc la référence aux 35 h hebdomadaires couvrant l'ensemble des activités relatives à leurs missions, elle constitue un point d'appui pour s'opposer aux abus d'autorité et créer un cadre commun d'application du temps de travail. Le SNUEP-FSU s'oppose à l'implantation de postes de CPE en services partagés, contraires à leur statut.

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

Le SNUEP-FSU rappelle que les responsabilités des CPE doivent s'exercer dans 3 domaines : le suivi des élèves, la politique éducative de l'établissement et l'organisation de la vie scolaire.

Le SNUEP-FSU réaffirme ses mandats des congrès précédents.

### 5.2.2. Évaluation des CPE

Le SNUEP-FSU exige la création d'une inspection spécifique issue du corps des CPE afin que l'expertise du métier ne soit pas celle des chef·fes d'établissement, 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 inspecteur·trices est éloigné des missions et pratiques.

### 5.2.3. Vie lycéenne

La vie lycéenne est l'affaire de tou·tes les membres de la communauté éducative. Le MENJS a abandonné toute politique ambitieuse et dynamique pour les instances lycéennes, préférant essayer d'influencer la réflexion des élèves plutôt que de favoriser l'émergence de leur parole pour de véritables échanges constructifs entre les représentant·es élue·s et l'administration. Le SNUEP-FSU dénonce les tentatives d'instrumentalisation des instances lycéennes. Les représentant·es élèves au CA sont désormais issus·es du CVL et élue·s par les délégué·es de classe. 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 élue·s parmi les délégué·es de classe et non parmi les membres du CA. La mise en œuvre de la vie lycéenne rencontre toujours des difficultés, dues aux moyens, à l'équation locale et à l'impulsion des chef·fes 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 ». Beaucoup reste à faire pour une meilleure prise en considération de la parole des élèves, facteur déterminant de l'amélioration du climat scolaire.

Le SNUEP-FSU revendique :

- la mise en œuvre d'une véritable politique pour favoriser l'amélioration du climat scolaire ;

- une politique plus ambitieuse et volontariste pour ce qui est une des dimensions les plus valorisantes du métier de CPE ;
- le renforcement de la politique d'éducation à la citoyenneté ;
- de réels moyens d'action pour les éco-délégué·es ;
- une meilleure reconnaissance de l'accompagnement par les CPE des élèves élue·es dans les instances.

## 5.3. TZR

### Corpus 5.2. Bourges

Le SNUEP-FSU dénonce le non-respect du statut quant à l'affectation des TZR. Il rappelle que les PLP doivent exercer principalement en LP, ÉREA et SEGPA, et revendique qu'il n'y ait ni obligation, ni contrainte pour les PLP à enseigner en collège ou dans les sections générales et technologiques de lycée.

Le SNUEP-FSU rappelle que les TZR sans affectation n'ont pas vocation à être ATDDF ou aide-documentaliste et qu'un emploi du temps sur 18 h dans leur établissement de rattachement doit être mis en place avec leur accord.

Le SNUEP-FSU revendique le versement de l'indemnité de sujétion spéciale de remplacement sans conditions.

Le SNUEP-FSU demande que les TZR ne soient pas affecté·es sur plus de 2 établissements avec des emplois du temps limitant au maximum leurs déplacements dont la durée doit être, dans tous les cas, raisonnable.

## 5.4. CPIF

### Corpus 5.5. Bourges

Le SNUEP-FSU a fortement œuvré auprès du ministère pour que l'arrêté créant l'indemnité de fonction liée à la CLDS soit enfin publié et que l'indemnité soit versée à titre rétroactif à partir de la rentrée 2017. La lutte contre le décrochage nécessite des personnels formés et titulaires. Le SNUEP-FSU revendique la possibilité de titularisation des nombreux personnels non-titulaires en CDD et en CDI par le biais du concours PLP CPIF (externe ou interne). Ce concours doit être rouvert. À défaut, il est impératif que ces collègues non-titulaires soient recrutés sur des contrats établis par les rectorats et non sur des contrats GIP qui augmentent leur précarité.

Le SNUEP-FSU poursuivra sa participation active, avec le SNES-FSU, au collectif national MLDS pour développer le travail

syndical auprès des personnels MLDS, notamment par le biais de stages en académie.

## 6. METTRE FIN À LA PRÉCARITÉ

Pour le SNUEP-FSU, les missions de service public doivent être assurées par des fonctionnaires. Le recrutement d'agent·es non-titulaires sur ces missions doit s'arrêter. La précarité, déjà très importante dans la voie professionnelle, s'est encore aggravée.

### 6.1. Les agent·es non-titulaires d'enseignement et d'éducation

Le SNUEP-FSU réaffirme sa demande que les besoins pérennes des services publics et les besoins en remplacement soient assurés par des fonctionnaires. Il revendique l'arrêt du recrutement d'agent·es non-titulaires sur les missions d'enseignement et d'éducation.

#### 6.1.1. Plan de titularisation

Malgré le plan de titularisation Sauvadet, le nombre de non-titulaires est reparti à la hausse depuis 2017 dans l'EPP. Des concours restent fermés, des postes sont non pourvus et le recours à de nouvelles et nouveaux non-titulaires perdure pour pallier le recrutement insuffisant de nouveaux titulaires.

Le maintien dans la précarité de plus d'un·e PLP sur dix, davantage exposé·es à l'autoritarisme et aux pressions n'est toujours pas acceptable.

Le SNUEP-FSU revendique un plan de titularisation rapide des non-titulaires qui le souhaitent, en poste ou au chômage, prenant en compte l'intégralité des services effectués, suivant un calendrier et des modalités négociées. Ce plan ne peut exclure les personnels non-titulaires ne détenant pas les diplômes requis pour le concours.

Le SNUEP-FSU revendique l'ouverture de concours nationaux adaptés pour les non-titulaires ayant plus de trois ans d'ancienneté dans toutes les disciplines de l'EPP et un nombre de postes adapté aux besoins pérennes.

Les non-titulaires bénéficiant de ce plan doivent bénéficier, l'année de titularisation, des mêmes volumes de décharge et de formation que le SNUEP-FSU revendique pour les stagiaires des concours externes.

#### 6.1.2. Classement

La suppression de la clause butoir et l'instauration de la clause de sauvegarde,

assurant un montant de rémunération égal à la rémunération perçue avant l'obtention du concours, permettent une meilleure prise en compte des services d'enseignement effectués. Cette prise en compte reste trop partielle.

Le SNUEP-FSU revendique la prise en compte à 100 % des services en qualité d'agent·e non-titulaire même en cas d'interruption supérieure à un an avant l'obtention du concours.

#### 6.1.3. Des droits à obtenir et à défendre

##### *Corpus 5.3.3. Bourges*

Dans l'attente d'un nouveau plan de titularisation, pour améliorer les conditions des non-titulaires, le SNUEP-FSU revendique un cadrage national qui acte :

- un établissement de rattachement et le remboursement des frais de déplacement pour les non-titulaires en CDI, dans les mêmes conditions que pour les TZR ;

- la CDIisation à temps complet ;
- la prise en compte des vacances scolaires entre deux CDD dans le décompte des droits à accès au CDI ;
- les mêmes allègements de service et remboursements de frais de déplacement que les titulaires pour service partagé sur plusieurs établissements.

L'instauration d'une indemnité de fin de contrat est effective dans la FP pour les contrats signés après le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Seuls sont concernés les personnels dont la durée cumulée des contrats est inférieure à un an. Le SNUEP-FSU dénonce ces limitations, les non-titulaires étant par définition précaires. Le SNUEP-FSU revendique l'attribution d'une indemnité de fin de contrat pour tous les personnels, quelle que soit la durée cumulée des contrats.

Le SNUEP-FSU s'oppose activement à la nouvelle réglementation du régime d'assurance chômage qui pénalise fortement les non-titulaires. Il revendique sa suppression, le rétablissement et l'amélioration des droits au chômage des non-titulaires.

Le SNUEP-FSU revendique l'établissement des contrats couvrant l'année scolaire jusqu'au 31 août et l'attribution dès la fin du contrat, à chaque non-titulaire, de son dernier salaire, de son certificat de travail et de l'attestation employeur (permettant le déclenchement des droits à l'indemnisation).

#### 6.1.4. CCP

Les CCP doivent voir leurs compétences élargies à l'examen de l'ensemble des

situations individuelles et être des instances de recours sur tous les éléments de contrat : rémunération, reconnaissance de la qualification, non-renouvellement, affectation, accompagnement...

## 6.2. Pour un corps des accompagnant·es aux personnes en situation de handicap

La transformation des AVS en AESH a permis une légère amélioration des conditions d'emploi sans garantir la fin de la précarité : accès au CDI insuffisant et temps partiel forcé restent très majoritaires. Les circulaires de 2019 sont interprétées différemment selon les académies et bien souvent en la défaveur des AESH et de leurs conditions d'exercice et de rémunération. L'harmonisation au niveau national des modalités d'établissement des contrats et de gestion des services est impérative. Le SNUEP-FSU revendique la création d'un corps de catégorie B-type de la FP intégrant les AESH et APSH déjà recruté·es.

La création des PIAL a fait passer la gestion des AESH d'une logique d'accompagnement des élèves à une logique de gestion des moyens : la notification de la MDPH prescrit le temps d'accompagnement nécessaire mais le budget ministériel détermine le temps d'accompagnement financé. Cette nouvelle gestion permet de mutualiser les accompagnant·es et de faire varier l'emploi du temps des AESH suivant les semaines tant en termes d'élèves accompagnés que d'horaire ou de lieu d'exercice. Le taux d'encadrement des élèves peut ainsi ne pas respecter les prescriptions. Le SNUEP-FSU dénonce cette volonté de rationaliser le temps des AESH qui dégrade considérablement leurs conditions de travail et ne cache pas la volonté du MENJS de pallier la crise de recrutement des AESH. Les personnels en situation de handicap peuvent être accompagnés d'un·e agent·e pour compenser le handicap dans l'exercice des fonctions. Ces APSH relèvent des mêmes dispositions que les AESH. Pour le SNUEP-FSU, l'affectation d'un·e APSH répond à un besoin indépendamment d'une ligne budgétaire prédéfinie. Demandé par la médecine de prévention, l'accompagnement doit être mis en œuvre et l'APSH bénéficier d'une formation spécifique.

Pour toutes et tous les AESH et APSH actuellement sous contrat, le SNUEP-FSU revendique :

- un emploi à temps complet à la demande de l'agent·e ;



- une répartition du temps de travail qui prenne en compte la réalité du travail réalisé (réunions, préparation matérielle, rendez-vous avec les différents professionnels, temps de trajet entre les lieux d'exercice...) ;
- le strict respect de leurs missions ;
- la reconnaissance de leur métier par une augmentation significative des salaires ;
- le versement des indemnités pour exercice dans les établissements de l'éducation prioritaire ;
- le remboursement des frais de déplacement effectué dans le cadre de leur mission ;
- l'amélioration des conditions de travail notamment une gestion cohérente des affectations des AESH auprès des élèves afin de limiter la mutualisation des accompagnements ;
- l'accès à l'ensemble des dispositifs de l'action sociale ;
- leur recrutement par les services déconcentrés de l'État pour les missions d'accompagnement ;
- le développement d'une réelle formation professionnelle sur le temps de travail, initiale et continue, qui tienne compte des différents aspects et de l'évolution du métier.

Le SNUEP-FSU revendique une CCP spécifique pour les AESH et APSH.

### 6.3. Assistant-e d'éducation

Les AED sont toujours dans une situation précaire difficilement compatible avec des études ou le suivi d'une formation qualifiante. À peine la moitié des 55 000 AED exercent à temps complet et très peu bénéficient du droit à la formation. Les missions confiées aux AED augmentent alors que leurs effectifs sont en diminution constante, ce qui accroît la charge de travail. Les pressions hiérarchiques mettant en balance le renouvellement de contrat ne sont pas rares.

Le SNUEP-FSU dénonce la précarité, les conditions de travail et le manque de reconnaissance de l'administration envers les AED. Il dénonce aussi le détournement des missions d'autres personnels vers les AED.

Le SNUEP-FSU exige le respect de leurs missions réglementaires. Pour améliorer les conditions de travail, il demande une augmentation des moyens financiers et humains alloués à ces missions, ainsi qu'une formation avant la prise de fonction. Pour une vraie reconnaissance profes-

sionnelle, les AED doivent être intégré·es à la vie collective des équipes pédagogiques et éducatives de l'établissement (accès à la salle des professeurs, casiers individuels...). Cette reconnaissance passe aussi par la prise en compte des conditions d'exercice au même titre que les autres personnels : prime pour les AED recruté·es en établissement classé REP/REP+ et bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire pour exercice dans des établissements sensibles.

Le SNUEP-FSU souhaite que la fonction d'AED offre davantage de perspectives et que soit visée la sortie de la précarité.

Le SNUEP-FSU doit initier un travail de défense des AED et de revendication pour l'amélioration de leurs conditions de travail et de leur rémunération. Dans ce cadre, il travaille à une construction revendicative de conditions d'emploi et de rémunération plus favorables que le recrutement par contrat.

Le SNUEP-FSU revendique l'affectation par le rectorat et la fin du recrutement par les chef·fes d'établissement.

Le SNUEP-FSU se donne un mandat d'étude pour un nouveau dispositif remplaçant celui des AED. Ce nouveau dispositif doit s'adresser aux jeunes en études ou en formation. Il pourrait prendre comme référence l'ancien statut des MI/SE.

### 6.4. GRETA-CFA

Suite à la promulgation de la loi *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel*, les CFA académiques ont été absorbés par les GRETA avec une gestion commune par l'intermédiaire du GIP.

Il en résulte :

- de nouvelles missions liées à l'apprentissage pour les CFC ;
- une remise en cause des contrats de travail pour les personnels des CFA académiques avec une ORS passant de 648 h à 810 h, c'est-à-dire une dégradation de leur statut ;
- une mutualisation de services ;
- le risque pour les personnels d'un non-renouvellement des CDD voire des licenciements de CDI.

Le SNUEP-FSU revendique, pour les personnels enseignants des GIP GRETA-CFA :

- les mêmes ORS que celles des titulaires, sur 36 semaines ;
- l'harmonisation nationale des règles et pratiques de gestion des personnels ;
- un recrutement académique et non

local, le recteur·la rectrice étant l'employeur et l'autorité administrative de recrutement des personnels ;

- une amélioration significative des conditions d'emploi par l'alignement de leurs conditions d'exercice sur celles des titulaires ;
- la prise en compte de l'ensemble des services effectués (en formation initiale, dans différents GRETA et au GIP) pour l'accès au CDI et pour l'éligibilité aux concours.

Les personnels des GIP GRETA-CFA doivent avoir accès à tous les concours de l'EN.

## 7. FINS DE CARRIÈRE ET RETRAITE

*Corpus 6 et 7 Bourges 2017*

Depuis 2018, les gouvernements Macron, par son projet de loi de réforme des retraites, montrent leur volonté de destruction de notre système de retraite solidaire par répartition par la mise en place d'un régime universel par points ultra-individualisé et de l'âge pivot. Les conséquences seront un nouveau recul de l'âge de départ et une baisse importante du montant des pensions. Le SNUEP-FSU s'opposera à cette loi quelle que soit la contrepartie de rattrapage salarial.

Malgré l'augmentation future du nombre de retraité·es, le SNUEP-FSU s'oppose au plafonnement à 14 % du PIB de l'enveloppe dévolue aux pensions, entraînant une baisse drastique des pensions. La crise sanitaire du Covid-19 a démontré la dangerosité du plafonnement avec la baisse du PIB de près de 10 points.

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 %, sans décote ni surcote, basé sur les 6 derniers mois, aux 37,5 annuités.

Le SNUEP-FSU exige le respect de l'égalité F/H tant sur le déroulement de carrière et l'égalité de traitement que sur le niveau des pensions.

Le SNUEP-FSU revendique que les années d'exercice en tant que non-titulaire soient considérées comme durées cotisées dans la FP.

Le SNUEP-FSU exige une vraie prise en compte des bonifications familiales pour le calcul de la retraite avec l'attribution de 4 trimestres par enfant sans conditions et pour chaque parent.

Dans le cadre du congé de solidarité familiale, l'obligation pour l'agent·e de cotiser pour sa retraite sous la forme d'un prélè-

vement sur son allocation journalière d'accompagnement est scandaleuse. Le SNUEP-FSU revendique que les droits à la retraite soient maintenus sans conditions durant toute la durée du congé.

Les carrières continuant de s'allonger et les conditions de travail ne s'améliorant pas, le SNUEP-FSU revendique des possibilités attractives d'exercice à temps partiel en fin de carrière avec la remise en place de la cessation progressive d'activité (CPA) dès 55 ans avec maintien intégral du traitement.

## 8. RETRAITÉ·ES

Depuis le congrès national de 2017 et l'arrivée au pouvoir d'E. Macron, la situation des retraité·es a continué de se dégrader. La crise sanitaire a confirmé que les citoyen·nes n'étaient pas tous égaux. Les retraité·es paient le prix fort, en termes de décès, notamment les personnes en perte d'autonomie. Le gouvernement, par ses annonces, a fait des retraité·es une catégorie à part.

Hausse de la CSG, gel des pensions, les mesures d'austérité imposées par le gouvernement pèsent sur des pensions déjà trop maigres et réduisent toujours plus le pouvoir d'achat des retraité·es, fragilisant les plus précaires, c'est-à-dire avant tout les femmes, aux ressources bien souvent réduites. C'est 3 % de perte de pouvoir d'achat en 2019 et l'équivalent d'un mois de pension en moins sur 3 années pour la grande majorité.

Le SNUEP-FSU revendique l'indexation des pensions sur l'évolution des salaires et l'augmentation immédiate des pensions pour compenser la perte de pouvoir d'achat depuis une dizaine d'années.

La nécessité de la prise en charge de l'autonomie est incontestable. Le gouvernement lui consacre une 5<sup>e</sup> branche de la Sécurité sociale sans gestion paritaire comme à l'inverse des autres branches. Son financement se fera par des mesures de transferts mais aussi et surtout par l'impôt (CSG), par des mesures d'économies sur des allocations (AAH, APA) et des niches sociales et fiscales, ainsi que par le recours à des financements privés pour la solvabilisation du reste à charge. En créant cette 5<sup>e</sup> branche, le gouvernement envisage donc des mesures d'économies et des prélèvements obligatoires, la prise en charge du handicap et de la dépendance va encore reposer largement sur les familles. Le SNUEP-FSU le dé-

nonce. Pour le SNUEP-FSU, cette branche supplémentaire ouverte aux complémentaires santé et aux assurances privées n'a pas lieu d'être. L'autonomie est un risque inclus dans la branche maladie. Pour le SNUEP-FSU, le sujet de la prise en charge de la perte d'autonomie à la maison ou en établissement est une mission de service public. La solidarité nationale doit permettre une prise en charge à 100 % par la Sécurité sociale, par le biais de la branche maladie. L'aide à l'autonomie concerne tout le monde, sans distinction d'âge.

Au-delà de la création de cette 5<sup>e</sup> branche, le gouvernement annonce une loi « *Grand âge et autonomie* » pour 2021 avec notamment au centre des discussions : le maintien à domicile, la refonte des Ehpad et le soutien aux aidant·es. Pour le SNUEP-FSU,

le maintien à domicile doit s'accompagner d'un recrutement massif de personnels formés et compétents avec une revalorisation des salaires. L'État doit en assurer le financement et instaurer une rémunération du congé de proche aidant. La situation de la personne doit définir les missions nouvelles des Ehpad (soins de suite, maison de répit, hébergement éolutif, Ehpad à domicile...).

## 9. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les stéréotypes restent un puissant frein à l'égalité professionnelle. Aucune politique ambitieuse en matière d'égalité n'a été mise en place renforçant ainsi la division sexuée de l'orientation. Cette orientation différenciée impacte ensuite les carrières des femmes très nombreuses dans ■■■



**SNUEP  
F.S.U.** | LE SYNDICAT  
DE L'ENSEIGNEMENT  
PROFESSIONNEL  
PUBLIC

# Augmentation des salaires des PLP

## Pour MOI c'est OUI !



les métiers dits « féminisés » sur des emplois souvent précaires, peu valorisés, à temps non complet et sous-payés (l'exemple des AESH est emblématique). Le SNUEP-FSU revendique une grande campagne de sensibilisation sur les stéréotypes et des formations solides pour tous les personnels. Les référent·es égalité filles-garçons doivent bénéficier de temps de décharge ou à défaut d'au moins une IMP.

Le SNUEP-FSU revendique une amélioration de l'articulation vie privée/vie professionnelle comme l'exige le plan d'action *Égalité femmes-hommes* au MENJS. Des guides de bonne pratique doivent être distribués à toutes les équipes de direction afin que l'organisation des établissements (emplois du temps, réunions, investissement sur les projets...) et les évaluations des personnels prennent en compte le temps de vie des femmes qui reste toujours plus contraint que celui des hommes. Un plan d'investissement doit se déployer pour un grand service public de la dépendance et de la petite enfance car ces tâches incombent toujours majoritairement aux femmes.

L'objectif de résultat en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être affirmé et le ministère doit aussi s'attaquer aux causes. Le PPCR instaurant l'obligation de promouvoir un nombre de femmes et d'hommes proportionnel à leur représentation dans le corps des PLP est un premier pas. L'action syndicale a permis d'obtenir des avancées significatives dans le protocole d'accord 2018 « Égalité professionnelle femmes hommes dans la Fonction publique » signé par la FSU. Il est dorénavant nécessaire que ce plan gagne en ambition dans ses déclinaisons locales au MENJS pour éradiquer toutes les inégalités professionnelles. Des moyens doivent être fléchés pour financer des mesures de rattrapage de salaire et de carrière. La suppression des compétences des CAP en matière d'avancement, de promotion et même de mobilité, qui permettaient de dénoncer les inégalités de traitement, représente une contradiction majeure à affronter. Pour que les victimes de violences sexistes et sexuelles soient entendues et protégées, le SNUEP-FSU revendique :

- un budget dédié clairement identifié ;
- le fonctionnement effectif des cellules d'écoute avec des personnels spécifiquement formés et un suivi qualitatif ;
- le déploiement des référent·es égalité dans tous les départements sur des temps complets ;
- une protection renforcée pour les victimes et une prise en charge par l'employeur des coûts consécutifs aux violences.

## 10. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Pendant la crise sanitaire, les CHSCT ont fait preuve de leur nécessité, notamment face à un employeur ne défendant pas ses salarié·es. La suppression des CHSCT à l'issue des élections professionnelles de 2022 révèle le mépris de la santé et de la sécurité des agent·es. Elle confirme la volonté de contourner l'obligation faite à l'employeur de protéger ses personnels et l'abandon de toute culture de prévention au travail pour se contenter d'une simple gestion a posteriori des problèmes.

Le SNUEP-FSU exige que les fonctionnaires soient réellement soutenu·es et protégé·es par leur hiérarchie pour le bon fonctionnement de leurs missions, comme le préconise le statut de la FP.

### 10.1. Sécurité au travail

Les actions de prévention de base comme la mise à disposition des équipements de protection, la réunion régulière des CHS, les exercices obligatoires d'évacuation, incendie ou de confinement... ne sont pas effectuées dans la majorité des EPLE (65 % les ont réalisés effectivement en 2018-2019). Pour le SNUEP-FSU, l'organisation des exercices de sécurité doit être effective. Le SNUEP-FSU revendique un droit à la formation aux premiers secours (Sauveteur secouriste du travail, Secouriste en santé mentale, utilisation du défibrillateur...) et au maniement des extincteurs tous les 2 ans. Le SNUEP-FSU demande qu'une information sur l'existence et le fonctionnement des registres soit faite dès le début de l'année auprès des personnels (DGI, DUERP, RSST).

### 10.2. Pour un service public de prévention

Les unités ISST dans les rectorats disposent de budgets symboliques et sont de plus en plus souvent contournées dans la gestion des crises. Les assistant·es de prévention dans les EPLE n'ont toujours

## RENTRÉE SCOLAIRE

# Pour stopper la politique de Blanquer...



## RENFORÇONS LA BARRIÈRE SYNDICALE

### TOUJOURS À VOS CÔTÉS !

[www.snuep.fr](http://www.snuep.fr)



aucun moyen horaire et les médecins de prévention sont toujours en nombre largement insuffisant. Le SNUEP-FSU dénonce l'absence d'une réelle médecine du travail. Le SNUEP-FSU exige :

- la mise en place d'un vrai service public de prévention avec un statut plus attractif pour la médecine de prévention permettant d'assurer un recrutement à la hauteur des besoins ;
- une indépendance garantie des ISST avec des moyens coercitifs ;
- des moyens en décharge pour les assistant·es de prévention dans les EPLE. La prévention au travail doit faire partie des formations obligatoires des professeur·es stagiaires et tous les personnels doivent pouvoir en bénéficier via la formation continue.

Les personnels doivent bénéficier d'une visite médicale de prévention, à minima tous les 5 ans.

En pleine crise sanitaire, le gouvernement a fait voter la suppression de l'Observatoire national de la sécurité et de l'accessibilité des établissements d'enseignement qui a pourtant montré son utilité pendant la

crise sanitaire. Le ministère renvoie ses missions à une cellule interne à l'EN. Ainsi, la transparence et l'information indépendante sur l'état sanitaire et sécuritaire des bâtiments scolaires disparaissent, le ministère s'auto-évaluant et s'auto-contrôlant. Le SNUEP-FSU demande le rétablissement de l'Observatoire : le contrôle et l'évaluation de la sécurité et de l'accessibilité des établissements d'enseignement doivent être indépendants.

### 10.3. Équipements individuels

Le SNUEP-FSU est à l'origine de l'obligation du financement des EPI dans les budgets des EPLE. Néanmoins cette obligation n'est que partiellement respectée car trop souvent financée par des chapitres relevant des collectivités territoriales et pas de l'employeur. Le SNUEP-FSU revendique donc la création d'une ligne budgétaire ministérielle permettant l'équipement et le renouvellement régulier des EPI des enseignant·es titulaires et non-titulaires

Lorsque des tenues de travail liées à la spécialité sont nécessaires, leur finance-

ment et leur renouvellement doivent être assurés par l'EN.

### 10.4. Risques psychosociaux

La prévention des risques psychosociaux est encore un sujet tabou dans l'EN. Or, dès le début de sa carrière, l'enseignant·e est soumis·e à des injonctions contradictoires et des conditions de travail dégradées qui influent sur les risques pour sa santé mentale, physique et sociale. Ces risques sont également engendrés par les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

Le SNUEP-FSU encourage les personnels à utiliser tous les moyens existants pour signaler les risques psychosociaux.

### 10.5. Pour la suppression du jour de carence

Le retour du jour de carence pousse les personnels à limiter le recours à leurs droits à congés maladie ce qui dégrade leur santé et aboutit in fine à des arrêts plus longs et plus nombreux. Le SNUEP-FSU revendique l'abrogation de cette pénalité injuste et inefficace.

## ZOOM NUMÉRIQUE

La crise sanitaire et les confinements ont été des accélérateurs d'usage du numérique dans la vie professionnelle et dans la vie personnelle. L'économie du numérique est plébiscitée par le gouvernement en ignorant presque les mésusages ainsi que les conséquences sur les personnels, les élèves et plus généralement les citoyen·nes.

Des réflexions ont été menées mais n'ont pas permis d'aboutir au mandat d'étude que nous nous étions donnés. Des premiers éléments, dont certains font écho à la crise sanitaire récente, doivent permettre au SNUEP-FSU de faire vivre davantage ce mandat d'étude.

#### Numérique et enseignement

Si, dans le cadre de la culture commune, on peut accepter l'enseignement de quelques notions d'algorithmique en mathématiques et, en éco-droit, des droits de chacun·e face aux usages du numérique, les notions « numériques » figurant dans les programmes et les référentiels devront se limiter aux strictes nécessités du métier visé par le diplôme.

Comme le SNUEP-FSU l'a déjà affirmé, l'usage du numérique ne doit être considéré que comme un outil pédagogique parmi d'autres et non une fin en soi. Il appartient donc à l'enseignant·e, dans le cadre de sa liberté pédagogique et sans y être contraint·e, d'utiliser ou non cet outil en fonction de l'efficacité de ce dernier au regard de ses attendus.

Le droit à l'image et à l'audio doit être garanti

ainsi que la propriété intellectuelle des supports pédagogiques proposés.

Le service public d'Éducation doit fournir un service numérique de qualité, protégé, indépendant et respectueux de la confidentialité des données personnelles des utilisateur·trices. Les chef·fes d'établissement doivent remplir leur mission d'assurer le respect du RGPD.

#### Numérique et organisation du travail

Pour l'exercice de leur métier, les personnels ont besoin de matériel informatique et de connexions internet qui doivent être fournis par l'EN. Ils doivent avoir accès à des formations au numérique et au respect du RGPD.

Le SNUEP-FSU reste attaché à la non-éligibilité au télétravail des missions d'enseignement, d'éducation et d'accompagnement.

Dans les situations de confinement partiel ou pour la scolarisation d'élèves ne pouvant être présent·es dans l'établissement, le SNUEP-FSU s'oppose au cumul présentiel et distanciel pour les enseignant·es. À ce titre, le SNUEP-FSU affirme que la continuité pédagogique ne doit pas être un enseignement à distance. Pour le SNUEP-FSU, l'enseignement ne doit se faire qu'en présentiel.

En cas de confinement, les interactions ainsi que les cours et réunions en visioconférence se déroulent uniquement sur les heures d'ouverture habituelles de l'établissement. Les visioconférences et appels téléphoniques ne sont pas obligatoires. Pour les appels téléphoniques, un téléphone professionnel doit être fourni à l'agent·e.

Dans toutes les situations, le SNUEP-FSU re-

vendique le droit à déconnexion et le respect de la vie privée. Les CHS et CHSCT doivent se saisir des risques psycho-sociaux liés aux usages du numérique.

#### Numérique et société

L'usage du numérique auprès des enfants doit être encadré : il représente un réel danger pour la santé, le développement du cerveau et les capacités sociales des plus jeunes. Il est d'autant plus important d'éduquer les jeunes à l'utilisation de ces outils et de former les professionnels de l'éducation aux usages du numérique.

Les outils numériques doivent être au service des citoyen·nes, à qui on doit donner les moyens de contrôler l'usage qui est fait de leurs données personnelles. Le droit à l'oubli numérique doit être strictement appliqué. Une vigilance doit s'exercer vis-à-vis d'applications qui donnent des services mais qui asservissent leurs utilisateur·trices mais aussi les travailleur·euses du numérique comme les plateformes de service ou encore les fermes à clics. Le développement du numérique et de l'intelligence artificielle contient potentiellement le risque de voir disparaître un grand nombre de métiers, entraînant dans la précarité les salarié·es de ces secteurs. De même, les outils numériques permettent un contrôle global des populations (vidéo-surveillance, partage de fichiers, de données, contrôle des réseaux sociaux) et peuvent représenter un danger pour les démocraties, tout autant que la récupération des données par les grandes entreprises du numérique qui ensuite les marchandisent aux États.

## THÈME 3

# FACE À UN LIBÉRALISME DESTRUCTEUR : POUR UNE SOCIÉTÉ ÉGALITAIRE, SOLIDAIRE ET TOURNÉE VERS LE RESPECT DE L'HUMAIN

## Préambule

Déjà engagée par ses prédécesseurs, la politique néolibérale menée par Macron et son gouvernement marque un tournant sans précédent. Jamais sous la Ve République les mouvements sociaux et la jeunesse mobilisée n'avaient été autant réprimés et humiliés. Cette répression, c'est le levier d'un État qui casse, qui organise la pénurie des personnels et qui privatisé progressivement les services publics ; le gouvernement l'utilise pour mettre un terme au système de retraite par répartition et s'appuie sur la crise sanitaire pour poursuivre ses attaques, dérèglementer et réduire drastiquement le droit du travail.

Devant une crise économique qui s'annonce d'ampleur, ils mettent en place les accords de performance collective pour abaisser encore les salaires et remettre en question le temps de travail ; ils poursuivent les politiques de baisse continue de la fiscalité sur le capital et les grandes fortunes alors qu'elles sont déjà responsables du creusement profond des inégalités et de l'explosion de la pauvreté. Avec le plus grand mépris pour la démocratie, nos dirigeant·es n'hésitent plus à utiliser les ordonnances et le 49.3 en muselant le travail parlementaire. Le mensonge, comme sur l'utilité des masques, sur les femmes grandes gagnantes de la réforme des retraites, sur le nombre d'élèves dépistés, devient un outil de communication gouvernemental comme un autre et les mots de justice sociale, d'égalité, de laïcité, ou d'universalité se retrouvent dévoyés. Le désaveu de ces politiques et l'effervescence sociale ininterrompue depuis son accès au pouvoir poussent Macron et ses ministres à accumuler des lois qui remettent brutalement en cause nos droits les plus fondamentaux et portent atteinte à nos libertés. En sanctionnant et criminalisant les contestataires comme en stigmatisant des populations, en faisant des cadres autoritaires et de surveillance une nouvelle norme, ils font la courte échelle à l'extrême droite. C'est l'ensemble de la population qui est sommée de se soumettre et d'obéir. Tout comme en 2017, nous réaffirmons 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 décence en bonne santé sont des priorités fondamentales, sans oublier la justice climatique et 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. POUR LA DÉFENSE DES DROITS HUMAINS ET POUR DE NOUVEAUX DROITS

Le SNUEP-FSU réaffirme son engagement dans la lutte pour des services publics renforcés et développés sur tout le territoire. Ceux-ci constituent un véritable enjeu de société. Il défend un projet de société plus solidaire, fondé sur un nouveau partage des richesses, sur une fiscalité plus juste, sur la satisfaction des besoins sociaux et sur l'égalité d'accès aux services publics. L'éducation, la formation, la protection sociale, la santé notamment doivent échapper au secteur marchand. Une véritable taxe sur les transactions financières permettrait d'affaiblir la spéculation et de collecter des recettes publiques pour financer le développement des services publics et des biens communs.

Ces biens doivent être protégés et non privatisés. Ils doivent être soumis à une réglementation internationale protectrice dans l'intérêt de toutes et tous. Une réflexion doit être engagée sur ce qui rentre dans la notion de biens communs (l'air, l'eau, les

océans, les forêts, l'énergie, les modes de transport et de communication...).

### 1.1. Pour un droit universel à l'éducation

**1.1.1.** Le creusement des inégalités sociales provoque des ruptures de scolarité. Des enfants en habitat précaire n'ont pas accès à l'école. La loi qui contraint les maires à scolariser tous les enfants doit s'appliquer. Le SNUEP-FSU exige un droit universel et gratuit à l'éducation y compris pour les élèves sans-papiers. L'école doit être émancipatrice, laïque et dénuée de sexismes. Elle doit être protégée des intérêts économiques ou sectaires.

**1.1.2.** Le SNUEP-FSU demande que tout élève étranger, engagé dans un parcours de formation, bénéficie d'un titre de séjour au moment de sa majorité. Cet élève (mineur ou majeur étranger) doit pouvoir terminer sa formation quels que soient sa nationalité et son statut administratif. Le SNUEP-FSU restera mobilisé contre toutes les expulsions d'élèves auprès des associations militantes (CIMADE, LDH, RESF...).

**1.1.3.** La santé scolaire est un droit. Elle réduit les inégalités et participe à la réussite des enfants.

Elle doit être réaffirmée et doit rester de la responsabilité de l'EN. Le SNUEP-FSU s'oppose à sa territorialisation. Le projet de loi 4D est une attaque contre l'égalité d'accès aux services publics. Elle permettrait à chaque région, département et collectivité locale de choisir ses engagements. Infirmier·es et médecins scolaires doivent être recruté·es et rester en nombre dans les établissements scolaires.

### 1.2. Pour un accès à la culture facilité et élargi

Ni accessoire, ni superflu, l'accès à la culture doit être un droit garanti, comme le stipule l'article 27 de la DUDH. L'accès à la culture et aux loisirs contribue au vivre-ensemble et à l'éémancipation de chaque individu. La culture doit être accessible à tou·tes, avec des tarifs adaptés, allant jusqu'à la gratuité.

### 1.3. Pour l'application du droit universel aux vacances

Un Français sur deux, un enfant sur trois ne partent pas en vacances. Au même titre que l'accès aux loisirs ou à la culture, le droit aux vacances est un droit fondamental

inscrit comme tel dans la loi contre les exclusions votée en 1998. Un plan d'envergure doit lui être consacré dans le cadre des politiques familiales, sociales et de jeunesse.

**1.4.** Le SNUEP-FSU demande l'abrogation du SNU, tentative d'exploitation et d'embigagement de la jeunesse, dont le budget prévu d'environ 1,5 milliard d'euros par an doit être réinvesti dans l'EN.

**1.5.** Le SNUEP-FSU demande qu'un revenu soit accessible aux jeunes sans ressources dès 18 ans de façon à avoir un minimum garanti pour vivre.

Le SNUEP-FSU doit se donner un mandat d'étude sur un revenu universel.

## 2. COMBATTRE LES DISCRIMINATIONS

### 2.1. Le combat féministe relève aussi du syndicalisme

**2.1.1.** Premières victimes des politiques néolibérales, les femmes sont celles qui subissent le plus les inégalités. Les mobilisations féministes ont permis d'obtenir des accords, tel celui sur l'égalité. Loin d'être généralisés, ils progressent néanmoins mais insuffisamment. Elles ont un salaire inférieur de 28,5 % à celui des hommes, à temps complet ce salaire est inférieur de 18,5 % et parmi les 10 % les mieux rémunérées, le salaire reste inférieur de 21 %. Si dans la FP les écarts sont moins importants, elles restent victimes d'une politique de bas salaire et d'absence de revalorisation car elles sont majoritaires dans les catégories B et C, mais aussi de promotions plus lentes. Le SNUEP-FSU revendique que de vraies sanctions soient appliquées aux entreprises qui n'appliquent pas les accords ou seulement partiellement. D'autres lois contraignantes doivent compléter le cadre existant.

Avec des carrières souvent hachées, leur niveau de pension est inférieur de 42 % à celui des hommes. Le SNUEP-FSU s'oppose au projet de réforme des retraites par points qui aggraverait encore leur situation. Il dénonce et combat le système à domination patriarcale et le système néolibéral qui se renforcent l'un l'autre et maintiennent les femmes dans une situation inférieure et précaire.

**2.1.2.** Les femmes surreprésentées dans les métiers dits de première nécessité ont joué un rôle majeur en matière de solidarité

et de cohésion sociale durant la crise sanitaire en 2020. Majoritaires dans les métiers du soin, d'aide à la personne, dans les métiers de caisse, d'hygiène ou de couture, des métiers dont l'utilité sociale a été unanimement reconnue, elles restent cantonnées tout en bas de l'échelle sociale. Le SNUEP-FSU revendique la revalorisation immédiate des salaires et des carrières de ces métiers dont l'utilité sociale est majeure.

**2.1.3.** La sécurité des femmes n'est toujours pas une priorité malgré les discours du président. Les besoins des femmes victimes de violences sont tels que seule une politique volontariste, dotée d'un budget conséquent, pourrait viser la fin des violences conjugales, sexistes et sexuelles. La vague mondiale #metoo a contribué à briser l'omerta et a révélé le décalage entre l'égalité supposée et l'égalité réelle F/H.

**2.1.4.** Contre l'invisibilisation des femmes, le SNUEP-FSU demande que les femmes soient à parité (présence et position/apparition) dans les structures publiques et privées.

**2.1.5.** Des lycéennes se sont mobilisées autour du #14septembre pour revendiquer le droit de s'habiller comme elles l'entendaient. Aucune règle ou loi ne définit ce qu'est une tenue « républicaine » ou « correcte » ou encore « décente ». Les jeunes filles demandent la juste et nécessaire application du droit et du principe d'égalité filles/garçons qui doit prévaloir dans les établissements. Le sexisme doit définitivement disparaître des règlements intérieurs. Le SNUEP-FSU s'inscrit dans un syndicalisme féministe et soutient les élèves en lutte pour leur émancipation. L'éducation à l'égalité filles/garçons est l'affaire de tou·tes. Le SNUEP-FSU demande l'application de la loi de 2018 qui rend obligatoire la présence de référent·es égalité filles-garçons clairement identifiés dans tous les établissements. Elles-Ils doivent bénéficier de décharge horaire ou d'une rémunération.

Le SNUEP-FSU demande qu'un module pour déconstruire les stéréotypes de genre soit intégré dans les programmes.

Contre la précarité menstruelle, les protections périodiques doivent être gratuites pour toutes, disponibles en distributeurs dans les lieux collectifs. Des préservatifs doivent également être mis à disposition. Dans l'attente du retrait du jour de carence, des femmes victimes de pathologies reconnues ne doivent pas se le voir appliquer.

**2.1.6.** Le SNUEP, avec la FSU, demande à ce que le droit à l'IVG soit inscrit dans la Constitution en tant que tel. La proposition de porter le délai d'accès à 14 semaines est un premier pas. Nous revendiquons un alignement avec les pays européens les plus progressistes et la suppression des délais d'accès à l'IVG. Le SNUEP-FSU réaffirme sa solidarité avec les femmes du monde entier qui continuent de lutter pour faire valoir leur droit à disposer de leur corps et à l'avortement.

**2.1.7.** L'actuel congé paternité n'est pris que par 1 père sur 6. Le rapport sur « Les 1000 premiers jours » proposait de l'allonger à 9 semaines. L'allongement du congé paternité est un premier pas pour rendre effective l'égalité F/H dans la continuité de la directive européenne du 20 juin 2019.

**2.1.8.** Des collectifs et des grèves féministes se développent à travers le monde. Lors du mouvement des retraites, les femmes se sont organisées dans des pôles féministes. Chaque année, elles s'arrêtent de travailler à la date à partir de laquelle symboliquement elles ne sont plus payées (date et heure réactualisées chaque année) pour dénoncer les écarts de salaires F/H. Le SNUEP-FSU soutient activement la dynamique internationale qui se développe autour de la grève des femmes le 8 mars.

### 2.2. Combattre le racisme

**2.2.1.** Le racisme est un rapport social de domination, de classement et de hiérarchisation qui se traduit par des discriminations d'ampleur dans tous les espaces de la société. Elles structurent profondément l'existence des personnes issues de l'immigration ou perçues comme telles. L'ensemble de ces discriminations fait système et reproduit les inégalités. Ce ne sont pas que des logiques individuelles qui sont à l'œuvre. Les lois (qui doivent être réellement appliquées) et l'éducation doivent permettre de lutter contre le racisme.

Le racisme, l'antisémitisme, la xénophobie et toute idée de rejet de l'autre basée sur la différence ne doivent pas être banalisés mais combattus. De même, la politique qui vise à stigmatiser et faire des personnes racisées des boucs émissaires doit être dénoncée : elle ne sert qu'à détourner l'attention des problèmes réels de la société.

Le SNUEP-FSU dénonce fermement le racisme, les actes racistes et la xénophobie, ainsi que leur instrumentalisation.



Nous défendons une société démocratique, laïque et solidaire.

**2.2.2.** Faute de sanctions, le discours raciste se banalise dans la parole publique, se répand sur les chaînes d'information en continu et sur les réseaux sociaux. Le SNUEP-FSU condamne fermement tout propos raciste et tout discours politique qui légitime et participe à la reconduction des préjugés racistes et xénophobes.

**2.2.3.** L'actualité de l'année 2020, comme le meurtre de George Floyd, a mis en lumière certaines pratiques policières racistes qui sont inacceptables.

Le SNUEP-FSU condamne les contrôles au faciès, il est aux côtés des victimes de violences policières racistes et soutient les mobilisations dénonçant celles-ci.

Le SNUEP-FSU demande la création d'une commission indépendante, placée sous l'autorité de la CNCDH, qui reçoive les doléances des victimes, écoute toutes les personnes et organisations concernées et fasse des propositions qui permettent de renouer le lien entre les forces de l'ordre et la population et de combattre les violences et le racisme.

**2.2.4.** Le concept de séparatisme tel que présenté par le gouvernement tend à instrumentaliser cette notion. Cette instrumentalisation de la laïcité menace la cohésion sociale. Le SNUEP-FSU combattrà toutes les mesures qui instrumentaliseront la laïcité pour stigmatiser une partie de la population. Le SNUEP-FSU rappelle son attachement à la loi de 1905. Il demande le rétablissement de l'Observatoire de la laïcité indépendant et pluraliste.

### **2.3. Droits des LGBTQIA+**

Le patriarcat entretient des stéréotypes de genre qui engendrent des violences et des discriminations envers les personnes LGBTQIA+. Même si les mentalités évoluent de façon favorable, la montée des réactionnaires et de l'idéologie d'extrême droite encouragent les violences contre les LGBTQIA+ qui restent à un haut niveau. Les actes de haine et de violence explosent. Les lesbiennes et les personnes trans sont tout particulièrement exposées à ces violences et à celles du système médical. Certaines discriminations institutionnelles perdurent et l'existence de mouvements politiques réactionnaires maintiennent une pression sur l'État pour freiner toutes les avancées législatives positives.

Le SNUEP-FSU, avec la FSU, continuera de combattre tous les actes homophobes et transphobes, pour une égalité de droits entre tou·tes, quels que soient leur orientation sexuelle ou leur genre.

**2.3.1.** Le don du sang est désormais possible pour les hommes homosexuels mais avec encore des limites. Si la loi a fait passer de 12 à 4 mois d'abstinence la condition pour qu'un homosexuel puisse donner son sang, le SNUEP-FSU continue de dénoncer cette décision discriminatoire, inique et d'un autre temps.

**2.3.2.** L'accès à l'adoption, pour les couples homosexuels, reste complexe malgré la loi Taubira et il existe des discriminations administratives qui ralentissent les démarches.

**2.3.3.** Malgré les quelques avancées concernant les personnes transgenres pour ce qui est des démarches administratives pour changement de sexe, de prénom d'usage, sur les papiers d'identité, le combat reste trop long. La possibilité du changement de prénom d'usage des élèves transgenres, dans le cadre scolaire, doit être facilitée, ainsi que la rectification sur les documents administratifs antérieurs.

**2.3.4.** Le SNUEP-FSU acte très positivement l'ouverture de la PMA à toutes les femmes, quelles que soient leur situation familiale ou leur orientation sexuelle.

## **3. PROTECTION SOCIALE ET SERVICES PUBLICS**

### **3.1. Pour le droit à une protection sociale solidaire de haut niveau**

**3.1.1.** Notre système de retraite reproduit les inégalités de la vie active, les personnes les plus touchées étant souvent les femmes aux carrières tronquées et souvent précaires.

Le SNUEP-FSU défend un système de retraite universel par répartition, qui garantit une retraite décente pour tou·tes et est attaché au principe fondamental de la sécurité sociale qui consiste à « cotiser selon ses moyens et à recevoir selon ses besoins ».

**3.1.2.** Le chômage et l'insécurité de l'emploi dégradent fortement la santé. Avec la réforme de l'assurance chômage, la situation des plus précaires va être encore aggravée. Le SNUEP-FSU revendique une amélioration des droits au chômage (indemnités, ouverture des droits...).

**3.1.3.** La crise sanitaire renforce la nécessité de maintenir un service public de santé de qualité. Les renoncements successifs en cette matière détruisent notre droit inaliénable à la santé au profit d'une logique de rentabilisation. La suppression de lits, les fermetures de services dans les hôpitaux publics, voire d'unités hospitalières de proximité dans les zones rurales – au profit des établissements privés (ou de lits privés) de plus en plus nombreux – ont eu des conséquences particulièrement néfastes lors de l'épidémie de la Covid-19. Les structures privées auraient dû être réquisitionnées pour mobiliser tous les moyens disponibles.

Le SNUEP-FSU estime que le droit à la santé pour tou·tes est essentiel, il doit être financé par l'État et être protégé des politiques libérales des gouvernements. Un service de santé de qualité passe par un financement de qualité. Le SNUEP-FSU revendique un régime 100 % sécurité sociale pour tou·tes. La santé n'est pas un coût mais un investissement pour la société.

Le SNUEP-FSU s'oppose à tout forfait pour des consultations au service des urgences. Cela exclurait davantage les populations les plus précaires d'un accès aux soins de qualité.

Le SNUEP-FSU soutient les personnels soignant·es dans leurs grèves d'intérêt général pour un hôpital public de qualité.

Le monopole industriel des vaccins est injuste et dangereux. Ces brevets privés sur la vaccination Covid doivent être considérés comme un bien commun et transformés en licences obligatoires. La pandémie a mis en évidence les conséquences de la baisse des budgets de la recherche publique, des choix stratégiques et des délocalisations de production.

**3.1.4.** De loi de finances en loi de finances, nous assistons à une gestion de la sécurité sociale retirée aux partenaires sociaux et laissée aux mains de l'État, favorisant ainsi toutes les exonérations fiscales. Le SNUEP-FSU s'oppose à la baisse organisée des ressources, notamment par les exonérations patronales, qui vise à casser le principe d'universalité pour aller vers un système d'assistance se limitant à des prestations pour les plus démunis·es.

### **3.1.5. Une vie digne pour le 4<sup>me</sup> âge et les personnes dépendantes**

La crise sanitaire et les milliers de mort·es ont permis de révéler la situation dramatique des Ehpad. Alors que la demande

d'accueil augmente, les Ehpad souffrent d'un manque terrible de personnels, lesquels sont épuisés et sous-payés. Pour une prise en charge humanisée et dans de bonnes conditions des personnes âgées, il est urgent de répondre aux revendications des personnels en termes de moyens (humains et matériels), de recrutement et de formation. Le reste à charge pour les familles doit être supprimé. Les Ehpad privés à but lucratif ne doivent pas recevoir de financements publics. L'État et les collectivités territoriales doivent construire des Ehpad publics et être garants de l'égalité des montants de l'APA quel que soit le département. La question de la prise en charge de la perte d'autonomie à domicile est aussi une mission de service public et doit répondre à un projet social ambitieux tout comme celui d'une réelle prise en considération des aidant·es.

Avec la FSU, le SNUEP-FSU revendique la création d'un grand service public de la perte d'autonomie. Le SNUEP-FSU demande également l'intégration des groupes d'Ehpad privés dans un service public de la perte d'autonomie en lien avec l'État et les collectivités territoriales avec des tarifs accessibles à tou·tes. Il rappelle qu'une politique de plein emploi avec des salaires revalorisés, une égalité salariale et une redistribution des richesses induit mécaniquement des revenus sociaux en hausse permettant d'assurer une vie digne aux retraité·es.

**3.1.6.** L'usage des écrans par de jeunes enfants provoquent des atteintes au développement du cerveau et limite les capacités sociales, avec des conséquences sur l'acquisition du langage ou encore la motricité. Chez les adolescent·es, l'usage abusif des écrans provoque un amincissement du cortex cérébral et est facteur de troubles de la concentration, de risques de conduite addictive, de troubles de l'anxiété, de dépression, ou encore d'obésité. Les pouvoirs publics doivent s'emparer de cette question, assurer des formations auprès de tous les personnels de l'enfance et de l'adolescence, tout en menant des campagnes de prévention de grande ampleur.

### **3.1.7. Pour le droit de mourir dans la dignité**

Les conditions de la mort connaissent autant d'inégalités que celles du droit à vivre humainement du fait des inégalités sociales, F/H, territoriales. Face à des souffrances insupportables, psychiques et

physiques, face à une maladie incurable, face à l'épuisement de ses capacités, le droit à mourir dans la dignité repose sur le droit à une mort digne. Or, si actuellement la loi Claeys-Leonetti permet aux patient·es de bénéficier d'une « sédation profonde et continue », le SNUEP-FSU demande l'amélioration de la mise en place en temps voulu des mesures et des structures de cette loi. Pour le SNUEP-FSU, l'inégal accès aux soins palliatifs, le manque cruel de personnels, de financement, de places, le manque de formation des personnels médicaux et soignants, dans les Ehpad, dans les services spécialisés ne permettent pas la mise en place effective de soins palliatifs et/ou d'aide à une mort digne.

### **3.2. Développement et renforcement des services publics**

Les politiques d'austérité budgétaire et le tout numérique affaiblissent durablement voire mettent en faillite les services publics, pourtant essentiels et incontournables. Il est urgent de les renforcer, de recréer des emplois avec des salaires revalorisés partout où ils font défaut et de reconstruire les services publics de proximité, dont l'absence laisse les populations dans un grand désarroi avec le seul service du numérique. Les salaires des agent·es publics doivent être revalorisés, pour stopper la fuite vers les structures privées.

L'école, pierre angulaire de la République, doit pouvoir accueillir tous ses enfants dans des conditions leur permettant le meilleur apprentissage de manière égalitaire sur tout le territoire. Les ressources de l'État destinées à l'éducation doivent être réservées à l'école publique.

## **4. POUR LE RESPECT DES LIBERTÉS INDIVIDUELLES FACE AUX GRANDES ENTREPRISES DU NUMÉRIQUE**

Omniprésents et incontournables, les outils numériques ont bouleversé le travail, les échanges, l'accès à l'information ou aux droits, et plus globalement l'ensemble de la vie des citoyen·nes. Ne pas les utiliser, c'est s'exposer à un risque rapide d'exclusion. Si le numérique accélère le partage de l'information, il nous expose au vol de données et son usage alourdit le travail et réduit les temps d'échanges collectifs créant une confusion entre temps de travail et temps de loisirs/repos. Dans

l'EN, son usage doit être interrogé sur ses réels apports à l'enseignement et à la pédagogie.

Parmi les acteurs les plus puissants du libéralisme les grandes entreprises du numérique qui le dominent ont pris une place excessive et inquiétante dans nos sociétés, supplantant la législation des États, imposant leurs propres règles et dégradant les libertés individuelles. Une surveillance généralisée se met en place. La société numérisée voit la démocratie tenue en échec par le progrès technologique et l'appétit des Gafam dont le démantèlement ne constituerait qu'une réponse partielle au problème.

### **4.1. Pour une réelle protection des données personnelles**

Sous prétexte de personnalisation, les Gafam récupèrent l'ensemble de nos données pour les marchandiser. Au-delà du portefeuille, ce sont nos corps, nos idées, nos maisons qui sont surveillées pour prédir mais plus encore pour nous façonner. Le RGPD entré en vigueur en 2018 est une avancée indéniable dans la protection des citoyen·nes contre l'utilisation qui est faite de leurs données, mais son efficacité demeure encore relative. Le SNUEP-FSU demande l'augmentation des moyens en matière de contrôle, notamment au niveau de la CNIL, pour obliger les entreprises, les institutions et les services publics à respecter le RGPD.

### **4.2. Pour une école et des services publics affranchis des entreprises privées du numérique**

**4.2.1.** Les Gafam proposent aux États des outils numériques grâce auxquels ils mettent la main sur d'importantes bases de données, y compris sensibles (armée, santé...). Cela leur permet aussi d'exercer un lobbying sans précédent pour influencer les lois en leur faveur et ainsi engranger des profits exorbitants. S'ils deviennent technologiquement dépendants des Gafam, les États se servent en contrepartie de leur puissance numérique pour mieux contrôler les populations (réseaux sociaux, fichage, reconnaissance faciale).

L'arrivée massif des tablettes et autres équipements informatiques, même s'il apparaît utile, construit le cheval de Troie des Gafam et des entreprises privées du numérique éducatif prêts à se positionner sur ce nouveau marché scolaire et à en prendre le monopole.

**4.2.2.** Du fait de la précarité, de l'illectronisme (illettrisme numérique) ou des zones blanches, des citoyen·nes sont encore exclu·es de l'accès aux services publics numérisés qui deviennent déshumanisés. Le principe d'égalité républicaine n'est plus respecté.

**4.2.3.** L'ubérisation fragilise des pans entiers de l'économie, aboutit à l'exploitation des travailleur·euses et renforce leur précarité. Les plateformes et l'État promeuvent l'auto-entrepreneuriat, instaurant un lien de dépendance entre le/la travailleur·euse et son application.

Les droits des travailleur·euses des plateformes numériques doivent être respectés. Ils doivent bénéficier d'une protection sociale et d'un contrat de travail respectant le droit du travail.

**4.2.4.** Présenté comme une manière de toucher un complément de revenus, d'organiser sa vie différemment, le micro-travail fait émerger un nouveau prolétariat invisible, sans contrat, ni protection sociale, ni droits. Au lieu de recruter, des entreprises délèguent à des plateformes spécialisées une part de leurs processus métier. Elles fragmentent ainsi des ensembles de tâches en micro-tâches qu'elles externalisent et micro-paient, fragilisant l'ensemble du marché du travail et du système social et plongeant l'ensemble des travailleur·euses dans la précarité.

**4.2.5.** L'intelligence artificielle est un domaine de recherche en pleine expansion qui pose la question de son contrôle, de sa maîtrise et de ses conséquences sur la société et le travail. Aujourd'hui, elle ne peut fonctionner sans le travail de millions de petites mains à travers le micro-travail qui sont là pour entraîner les algorithmes d'apprentissage « profond ». Son développement nécessite un cadre réglementaire basé sur une démarche éthique et sur les libertés individuelles.

Le développement de la 5G, présenté comme une avancée pour la population, n'est pas argumenté. Les demandes de moratoire voire d'abandon de la 5G se sont multipliées, le temps d'évaluer ses conséquences environnementales et sanitaires en lien avec les fréquences. En attendant le résultat des études, le SNUEP-FSU demande l'application du principe de précaution et soutient les municipalités et les collectifs opposés à l'installation des antennes.

## 5. POUR DES ACTIONS POLITIQUES FACE À L'URGENCE ENVIRONNEMENTALE

Le SNUEP-FSU souhaite une politique volontariste pour contrer la crise climatique : le développement des énergies renouvelables, l'isolation des logements, la gratuité des transports publics. Moins énergivore, le ferroviaire doit être redéveloppé et les voies navigables réutilisées fortement ; le transport routier en transit doit être taxé.

La production industrielle doit être relocalisée, pour réduire les émissions de CO<sub>2</sub> liées aux transports mais aussi la délocalisation de la pollution vers d'autres pays, notamment les pays émergents. Cela doit s'accompagner d'une modernisation des procédés visant à produire de façon plus éco-responsable.

Depuis la première révolution industrielle, pour produire toujours plus, le capitalisme a procédé à une exploitation sans limites des ressources de la planète, modifiant les écosystèmes au détriment du vivant. Les catastrophes naturelles, et notamment des grands feux, se multiplient, occasionnant des destructions à grande échelle. Face à cela, les décideurs publics soumis au dogme de la croissance économique, traînent des pieds pour prendre des engagements propres à limiter le dérèglement climatique. La crise climatique qui est donc aussi celle du libéralisme, oblige à une redéfinition de notre mode de vie.

Pour que chaque être humain ait accès à ce qui lui est nécessaire pour vivre, se loger, assurer son éducation, sa santé, dans le respect des ressources données par la planète, les plus riches ne doivent plus en accaparer la quasi-totalité. Convaincu qu'il n'y a pas de justice climatique sans une réelle justice sociale, le SNUEP est engagé avec la FSU dans le collectif Plus jamais ça !

L'urgence climatique et sociale impose des actes forts. *L'affaire du siècle* a permis la condamnation de l'État français pour carence fautive dans le procès pour « inaction climatique », c'est une première victoire qui doit en appeler d'autres. L'État doit engager toutes les mesures permettant d'atteindre les objectifs fixés en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Le SNUEP-FSU dans ses actions milite pour toutes les décisions qui vont dans le sens de la sobriété, de la préservation et

d'une répartition équitable des ressources dans tous les secteurs économiques : transport, habitat, tourisme...

### 5.1. Face à l'urgence climatique

**5.1.1.** L'eau, qui devient un bien rare doit échapper à la spéculation financière et aux grandes entreprises : elle doit rester un bien commun. L'agriculture et l'élevage intensif nécessitent des quantités d'eau importantes et polluent les eaux. Les systèmes agricole et industriel doivent se réformer pour mettre au point des techniques non polluantes et moins gourmandes en eau. Les politiques de sensibilisation doivent être poursuivies. Les formations spécifiques autour de la gestion de l'eau doivent être développées dans les LP.

**5.1.2.** Les logements insalubres, exigus doivent disparaître, tout comme les bidonvilles, où les populations vivent sans eau, sans sanitaires ou moyens corrects de se chauffer, y compris pour les aires d'accueil des gens du voyage qui doivent être des sites salubres. Le droit à un logement décent, faiblement énergivore et compatible avec le changement climatique doit être réaffirmé. La construction et la rénovation de logements basse consommation doit devenir la règle. Les établissements scolaires doivent être rénovés en visant la sobriété énergétique et les LP doivent être au cœur de la formation aux nouveaux métiers du bâtiment.

**5.1.3.** Les espaces agricoles doivent être préservés y compris à proximité des centres urbains, dans le but de revenir à une consommation et à un mode de vie locaux. Les règles internationales qui freinent le recours au local doivent être revues. L'exploitation intensive des forêts, imposant une monoculture dévastatrice pour les écosystèmes et vidant les bois de leurs plus belles essences, doit cesser tout comme celle de la mer, qui provoque la surexploitation des ressources, la destruction des fonds marins et des espèces marines. Le SNUEP-FSU dénonce la privatisation de l'ONF. Le SNUEP-FSU condamne l'utilisation des pesticides qui participent à la disparition de la faune et de la flore et mettent en péril la production d'alimentation.

**5.1.4.** Outre les risques d'accident, le problème de stockage restant entier, le nucléaire ne peut être une énergie d'avenir. Les énergies « décarbonées » et renouvelables doivent être développées et encouragées. Ce développement doit

s'accompagner de mesures de réduction de la consommation. Le numérique participe aussi à la pollution environnementale, en utilisant beaucoup d'électricité et en contribuant au réchauffement climatique : une réflexion d'ensemble sur ses usages doit être engagée.

## 5.2. Pour une résistance à la destruction de masse de la planète

**5.2.1.** Tou·tes les citoyen·nes doivent pouvoir se procurer une alimentation saine et produite dans des conditions décentes et non polluantes y compris pour la restauration collective. Une cuisine à base de produits locaux et biologiques, qui font défaut dans nos LP, doit être recherchée. La consommation ne doit pas se faire au détriment du bien-être animal. De même, une éthique de la consommation doit se développer pour permettre la prise de conscience des enjeux autour de la production de l'alimentation. Il faut favoriser une éducation populaire à l'autoproduction. L'enseignement de l'impact de l'alimentation et de sa production, sur l'être humain et les écosystèmes, doit être introduit ou développé.

Les subventions doivent aller majoritairement aux paysan·nes qui produisent « à taille humaine » et ainsi aider à limiter les circuits de distribution longs aux multiples intermédiaires. La pandémie a favorisé le recours aux produits locaux et circuits courts, il faut continuer. Le SNUEP-FSU dénonce l'interdiction des semences paysannes. Les semences ne doivent pas être aux mains de grands groupes internationaux mais la possession de ceux et celles qui travaillent la terre.

**5.2.2.** L'accès aux transports publics doit être amélioré ainsi que son accessibilité. La technologie doit permettre de donner une offre en transports individuels compatibles avec les objectifs de réduction des gaz à effet de serre : les formations autour du transport doivent évoluer dans ce sens. Le transport des voyageurs sur voies navigables doit être développé.

La marchandisation des véhicules en France est soumise aux lobbyings des sociétés pétrolières, et des taxes qui en découlent. Il faut interdire la publicité des véhicules neufs les plus polluants et les taxer de façon dissuasive. La recherche et le développement des technologies propres doivent bénéficier de l'investissement public.

Aujourd'hui, plus que jamais, la France doit tenir ses engagements climatiques.

**5.2.3.** Des infrastructures routières sécurisées avec des espaces de parking au sein des entreprises et dans les établissements scolaires doivent être construites pour encourager l'usage du vélo. Le SNUEP-FSU demande que l'indemnité annuelle prévue par la loi mobilités soit portée à 400 € dans la FP, comme c'est le cas dans le privé. Elle doit être rendue obligatoire.

**5.2.4.** Le soutien aux grands groupes financiers qui développent un tourisme de masse irrespectueux des populations locales et de l'environnement doit cesser. Pour le SNUEP-FSU, les politiques doivent défendre un tourisme accessible au plus grand nombre dans les respects des enjeux environnementaux et sociaux. Pour le SNUEP-FSU, les politiques doivent rompre avec un tourisme exponentiel, repenser notre relation à l'autre en respectant les espaces et les cultures.

**5.2.5.** Il est nécessaire d'être conscient·es des ressources limitées de notre planète. Aussi, les produits, espaces et services devront être utilisés de manière modérée. Le recyclage des produits ou leur réparation doivent faire l'objet d'une réelle politique tout comme la réduction du gaspillage alimentaire. Les modes de déplacements doux doivent devenir la norme partout où cela est possible et l'obsolescence programmée doit disparaître. Ces nouvelles pratiques doivent engendrer de nouveaux métiers, dont les formations seront assurées en LP.

**5.2.6.** Les personnes précarisées sont les premières touchées par le changement climatique, du fait de l'augmentation des tarifs de l'énergie, du surcoût d'une alimentation saine, du prix des véhicules propres ou encore de l'isolation des logements. L'État doit les aider de manière significative dans leur adaptation au changement climatique.

Une réflexion collective doit émerger sur la problématique de l'accueil des migrant·es climatiques : une solidarité internationale, dotées de moyens conséquents, doit être construite au plus tôt.

**5.2.7.** Appliquant consciencieusement la théorie de la « stratégie du choc », les tenants de l'ultralibéralisme profitent de l'opportunité créée par le changement climatique pour conquérir et exploiter de nouveaux territoires. Ainsi, le dégel de l'Arctique offre de nouvelles voies

maritimes qui réduisent les distances et permettent aux armateurs de réaliser des profits juteux, tandis que les entreprises gazières et pétrolières jaugent les immenses réserves désormais accessibles. Ailleurs, la déforestation, qu'elle soit industrialisée ou accidentelle (incendies géants), libère d'importantes surfaces utilisables par les géants de l'agroalimentaire pour développer des monocultures au service d'un modèle agricole ultra-productiviste.

## 5.3. Capitalisme et catastrophes industrielles

**5.3.1.** Le principe « pollueur payeur » est insuffisant car détourné, et il doit s'accompagner de contraintes environnementales fortes. Les populations proches des sites à risques doivent être informées et préparées. Les études d'impact sur la population, qui suivent les catastrophes, ne sont pas à la hauteur des enjeux de santé publique.

Aucun nouvel aménagement à proximité des espaces urbanisés ne doit être envisagé. De même, le transport routier de matières dangereuses doit être limité au profit du transport ferroviaire, plus sécurisé, qui doit également faire l'objet d'une signalisation plus visible.

**5.3.2.** Chaque pays doit assurer le recyclage complet des déchets qu'il produit : les exportations doivent être interdites, quel que soit le type de produits. Les industriels doivent assurer le recyclage de leurs produits en fin de vie.

La charge de la culpabilité doit être inversée : la production de déchets par les populations est avant tout due au type de produits et d'emballages qu'on leur propose. L'action citoyenne, par le boycott de certains produits, peut être un levier d'action pour limiter la production, entre autres choses, des déchets.

**5.3.3.** La destruction et l'endommagement des écosystèmes par les activités humaines doivent être considérés comme un « crime d'écocide » par la justice et non pas transformés en « un délit général de pollution » et un « délit de mise en danger de l'environnement ». Le SNUEP-FSU propose l'adoption d'une loi pénalisant le crime d'écocide.

**5.3.4.** Le dérèglement climatique, la destruction de l'environnement et la raréfaction des ressources contribuent à la montée de tensions entre les peuples et génèrent ou agravent des conflits.

## 6. L'AUTORITARISME EN MARCHE : UN PROJET DANGEREUX À COMBATTRE

Les libertés d'expression et de manifestation sont des libertés fondamentales, de plus en plus attaquées. La gestion du pouvoir en solitaire, la marginalisation du Parlement, le mépris des OS et des associations, la remise en cause de l'État de droit sont des régressions majeures. La démocratie française est fragilisée, la Ve République à bout de souffle.

### 6.1. Liberté et droit d'expression des enseignant·es, des personnels et des lycéen·nes

**6.1.1.** Les libertés publiques dont font partie les libertés syndicales sont remises en cause par les gouvernements Macron. Les droits à s'exprimer, à revendiquer, à se réunir, à manifester, à faire grève sont fragilisés, voire stigmatisés, criminalisés et violemment réprimés par le ministère et les gouvernements Macron.

**6.1.2.** Les réformes et la loi Blanquer *Pour une école de la confiance* se mettent ainsi en place dans un contexte de tension croissante. Derrière les notions volontairement floues du texte de loi se cache une offensive conservatrice : punir, sanctionner et faire taire la voix enseignante. Dès l'article 1<sup>er</sup>, la liberté d'expression est menacée. Le SNUEP-FSU s'indigne du musellement de ce droit fondamental et réaffirme qu'aucune interdiction d'exprimer publiquement son opinion n'est acceptable, en dehors du cadre de travail. En effet, si l'obligation de neutralité et de discréction, liée au statut d'agent·e de l'EN, est inhérente au métier, le SNUEP-FSU rappelle que l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 pose la notion du fonctionnaire-citoyen : *La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires*.

**6.1.3.** Dans de nombreuses académies, des militant·es syndicalistes, se sont vu inquiét·e·s, menacé·e·s et poursuivi·e·s pour fait de grève. Les actions de grève, de manifestation, l'activité syndicale sont de plus en plus réprimés et passibles de sanctions. Le SNUEP-FSU exige l'abandon des mesures et procédures disciplinaires engagées contre tous les personnels ayant participé à des actions syndicales contre les réformes des gouvernements Macron.

**6.1.4.** Les mouvements lycéens et étudiants en lutte contre les réformes Blanquer, pour leurs conditions d'études sont aussi dans la ligne de mire du pouvoir. Le

droit de se comporter en citoyen est refusé aux jeunes qui voient leur mobilisation trop souvent réprimée par l'administration : menaces, conseils de discipline, dénonciations aux forces de police, tentatives de poursuite en justice... Le SNUEP-FSU exige l'arrêt des sanctions, pressions et de toutes mesures de nature à réprimer les jeunes mobilisés.

### 6.2 Mettre sur un pied d'égalité toutes les sciences cognitives et sciences humaines.

L'instrumentalisation politique des neurosciences, afin d'en faire une arme de communication et d'imposer des méthodes pédagogiques aux collègues est à combattre. Si les neurosciences peuvent apporter un éclairage nouveau, cela ne doit en aucun cas imposer une vision restrictive de l'enseignement. Le SNUEP-FSU alerte sur les risques de la catégorisation des publics, du pilonnage de la subjectivité, de l'omniprésence de la classification scolaire, sociale et psychologique des élèves, approche exclusivement « scientiste » des neurosciences. C'est l'association de toutes les sciences humaines et cognitives qui permet un enseignement éclairé, sans rien imposer, l'enseignant devant rester maître de ses pratiques pédagogiques.

**6.3.** La France est le pays d'Europe le plus touché par la consommation de stupéfiants. La politique persistante du « tout répressif » est inefficace et limite la mise en place d'une vraie politique de prévention auprès des jeunes, notamment dans les établissements scolaires. Un assouplissement de la loi, voire une légalisation du cannabis, contrôlée à l'usage et réglementée à la vente, finançant la prévention auprès des publics les plus jeunes répondrait à la fois à l'enjeu de santé publique et à celui de la lutte contre les trafics dont les conséquences sont désastreuses.

### 6.4. Agir contre les violences policières

La politique du maintien de l'ordre permet/autorise les dérives policières. Les ordres du ministère de l'Intérieur relayés par toute la hiérarchie donnent un sentiment d'impunité aux policier·es, conforté par l'autorisation du port d'arme même hors service. Le ministère de la justice travaille dans le même sens. Les comparutions immédiates ne concernent jamais

des membres des forces de l'ordre même avec des faits répréhensibles prouvés. Cette dérive est dangereuse pour la démocratie.

Une forme de violence disproportionnée s'est institutionnalisée. Jeunesse des quartiers populaires, minorités ethno-raciales, lycéen·nes et salarié·es mobilisé·es, manifestant·es pacifistes, migrant·es, journalistes... vidéos et témoignages édifiants abondent. Le niveau exceptionnel de violences policières contre le mouvement des GJ a amené l'ONU, le Conseil de l'Europe et Amnesty International à condamner la France.

Les violences policières sont confortées par le mépris politique pour les droits et les libertés publiques, pour la liberté d'expression et l'action syndicale. Elles sont relayées par la politique du chiffre et les donneurs d'ordre à tous les niveaux de la chaîne hiérarchique. Elles poursuivent un même objectif : celui du contrôle social dans une société de plus en plus inégalitaire.

Les témoignages d'agent·es policier·es confirment le poids de la culture du silence dans l'institution, la difficulté à dénoncer les agissements des collègues, à ne pas se soumettre aux ordres lorsqu'ils sont abusifs au risque d'être sanctionné et ostracisé.

Comme en 2017, le SNUEP-FSU condamne les violences policières et réaffirme sa solidarité avec toutes les victimes. Il réclame l'interdiction des armes mutilantes et potentiellement létales de même que l'usage des gaz lacrymogènes qui présente des dangers pour la santé et ne peut être banalisé. Il réclame le respect de l'article 37 du Code européen d'éthique de la police qui dit que la police ne peut recourir à la force qu'en cas de nécessité absolue et uniquement pour atteindre un objectif légitime. Le SNUEP-FSU demande la dissolution des BRAV-M. Le SNUEP-FSU dénonce les dérives constatées dans le traitement judiciaire des violences policières et demande la refonte de l'IGPN pour la remplacer par une autorité indépendante et pluridisciplinaire. La police doit rester un service public, avec une vraie formation adaptée, au service de l'intérêt général, pour toutes sans distinction et sans discrimination.

### 6.5. Loi sécurité globale

La censure par le Conseil constitutionnel de plusieurs dispositions de la loi constitue une première victoire à mettre au crédit de toutes les organisations et de la

large mobilisation citoyenne qui se sont engagées contre ce texte liberticide. Néanmoins, avec le maintien de 9 articles autorisant entre autres l'élargissement de l'accès à la vidéo-surveillance, le renforcement des pouvoirs de la police municipale, l'élargissement des missions de surveillance sur la voie publique des agents privés de sécurité en matière de lutte contre le terrorisme, la logique de surveillance globale et totale est validée.

Le SNUEP, avec la FSU, continuera d'alerter et de se mobiliser pour la défense de nos libertés fondamentales.

**6.6.** Pour lutter contre l'épidémie de la Covid, les gouvernements ont instauré des confinements, couvre-feux, amendes, attestations de sortie... Leur imposition sans débats pose la question de la restriction des libertés publiques.

Ces restrictions doivent être présentées et soumises au contrôle du Parlement. En aucun cas des mesures prises exceptionnellement pour des raisons sanitaires ne doivent être prolongées.

## 6.7. Extrêmes droites et dérives fascisantes

**6.7.1.** Un peu partout, des hommes et des partis accèdent de plus en plus au pouvoir en utilisant des idées d'extrême droite (identité nationale, rejet des migrant·es, refus des institutions internationales), et en axant leurs discours sur les questions sociales à destination des classes moyennes et populaires.

En France, les idées d'extrême droite continuent à se propager dans l'opinion, dans les partis « traditionnels », dans les médias en quête d'audience et sur les réseaux sociaux. Les offensives réactionnaires sont nombreuses, et leurs cibles sont multiples : attaques contre l'école publique, refus des droits des minorités ethniques et sexuelles, agressions de militant·es associatifs ou politiques, complotisme et confusionnisme, détournement de la notion de laïcité pour justifier la mise en place de politiques discriminatoires et racistes...

**6.7.2.** Depuis plusieurs années, des discours et des actes haineux et de division d'inspiration religieuse s'imposent sur la scène médiatique ou politique. D'un pays à l'autre, ils se structurent et diffusent des idées de haine et de division : opposition à l'avortement, promotion de la peine de mort, propos homophobes et discours

réactionnaires... Ces idéologies aux contours totalitaires et fascistes poussent certains à commettre des attentats terroristes comme à Paris, à Madrid, en Norvège ou en Nouvelle-Zélande. Le SNUEP-FSU combat le développement de ces idéologies et rappelle son attachement indéfectible à la laïcité et à ses fondements émancipateurs et en condamne l'instrumentalisation.

**6.7.3.** Samuel Paty, professeur d'histoire-géographie dans un collège des Yvelines, a été lâchement assassiné le 16 octobre 2020, dans des conditions qui relèvent de la pure barbarie. Ce meurtre fait suite à un cours de notre collègue sur la liberté d'expression. S'attaquer à un·e enseignant·e, c'est s'attaquer à l'école tout entière qui est un lieu de construction d'un savoir critique, de rencontre de l'autre, de formation de futur·es adultes libres et éclairé·es. Nous réitérons notre attachement à la liberté d'expression, condition nécessaire à l'émancipation, et condamnons sans appel toute immixtion dans nos missions éducatives remettant en cause la laïcité de nos enseignements, sous couvert d'une prétendue liberté religieuse.

## 7. POUR UN MONDE PACIFIQUE ET SOLIDAIRE

L'absence de solidarité et l'austérité, comme moyens de gouvernance, sont dramatiques pour l'Europe. En 70 ans l'Europe n'a eu aucune volonté de promouvoir une politique commune sociale.

Des bouleversements importants ont porté au pouvoir des gouvernements aux discours haineux, aux politiques guerrières, prêts à mettre à feu et à sang la planète mais aussi leur propre peuple. Le SNUEP et la FSU soutiennent les peuples en lutte et ils prendront part aux campagnes de solidarité, dont la journée internationale des migrant·es.

### 7.1. La nécessité de bâtir enfin la solidarité européenne

La gestion des migrations est calamiteuse, renvoyant aux seuls pays d'arrivée la gestion des migrant·es, ou pire encore, négociant avec la Turquie la non-arrivée de migrant·es dans l'espace Schengen en fermant les yeux sur les graves violations turques des droits humains dans et hors de ce pays. Cela nécessite une prise en charge collective de ces migrations, ce qui entraîne l'abrogation du protocole de Dublin.

La pandémie a montré la nécessité des services publics, pourtant mis à mal par des années de politiques budgétaires de restriction. Les solidarités à l'intérieur de l'Union européenne sont une nécessité. La tentation reste forte entre les États membres de se replier de manière égoïste, l'UE a une occasion historique de s'unir dans une perspective plus solidaire.

**7.2.** Les politiques d'austérité menées par l'Europe ont conduit d'une part à la vente au privé de pans entiers de services publics comme les transports ou l'énergie, contraints alors à la rentabilité, d'autre part à fragiliser les services publics obligés à faire des économies drastiques et incompatibles avec les besoins des populations. Les États européens entretiennent des rapports de concurrence plutôt que d'entraide. Il n'y a pas d'Europe sociale et la puissance des lobbies économiques à la manœuvre en limite le développement. Par des mobilisations communes, il est urgent de réaffirmer la solidarité entre les peuples européens, qui partagent la même destinée depuis 70 ans.

### 7.3. Solidarité avec les peuples en lutte

Il est nécessaire que nous agissions le plus nombreux possible (syndicats, organisations, collectivités) pour l'arrêt des guerres, des oppressions et des persécutions.

**7.3.1.** Nous avons un devoir de solidarité internationale à l'égard des peuples victimes d'oppressions et de graves atteintes aux Droits de l'Homme (emprisonnements sans procès, voire assassinats purs et simples).

Des peuples sans État sont en lutte depuis de nombreuses années. C'est le cas des Palestiniens, à qui Israël depuis 1947 dénie par la force le droit à un État. C'est aussi le cas des Kurdes, plus grande nation (40 millions de personnes) sans État. Absence également de réaction de la communauté internationale, notamment de l'Europe, au conflit du Haut Karabakh. Cela doit cesser, il ne peut y avoir de défense des Droits de l'Homme à géométrie variable.

**7.3.2** Depuis une dizaine d'années, des mobilisations émergent à travers le monde pour plus de justice sociale, d'égalité, de démocratie et moins de corruption. D'abord avec « les printemps arabes » et plus récemment en Europe de l'Est ■■■

(Biélorussie), au Moyen-Orient (Liban), en Amérique du Sud (Chili) ou en Asie (Hong-Kong) mais partout avec des mouvements qui durent, qui s'organisent et font face à une forte répression.

Ce sont aussi des luttes violentes au moment d'élections présidentielles (Côte d'Ivoire, États-Unis) ou législatives (Birmanie) avec ou non des modifications de constitution pour garder le pouvoir.

Le SNUEP-FSU défend les peuples qui luttent pour leurs droits et demande à ce que la France cesse son soutien direct ou indirect à des régimes dictatoriaux.

Le gouvernement français doit cesser les ingérences scandaleuses partout dans le monde et respecter le droit des peuples à disposer d'eux-mêmes, leur souveraineté et leur droit à gérer eux-mêmes leurs ressources.

#### **7.4. Pour un monde de justice et de paix**

**7.4.1.** Actuellement, le monde est traversé de très nombreux conflits armés, qui occasionnent d'innombrables destructions,

des déportations de population, de très nombreuses souffrances, ainsi qu'une grande pollution.

La journée internationale de la Paix a été instaurée et fixée par l'ONU en 2001 au 21 septembre pour s'efforcer de créer du lien entre les différents groupes et peuples en vue de mettre fin aux souffrances inutiles causées par les conflits armés. Mais aussi pour contribuer à la non-pollution de l'environnement (les conflits armés génèrent environ 20 % de la dégradation environnementale mondiale).

##### **7.4.2 Agir concrètement pour la paix et le désarmement**

Les dépenses mondiales d'armement s'élèvent à la somme pharaonique de 1 900 milliards de dollars en 2019. Consacrer 10 % de cette somme à la lutte contre la faim dans le monde permettrait son élimination définitive. Le gouvernement français doit s'engager dans cette voie, au lieu d'augmenter encore son budget militaire (+ 1,7 milliard d'euros en 2020, pour un total de 37,5). La France fait partie des

principaux marchands d'armes dans le monde. Elle est devenue, dans la période récente, le 3<sup>e</sup> pays exportateur d'armes. La France doit cesser de vendre des armes. En juillet 2017, l'Assemblée Générale de l'ONU a voté le TIAN. Le traité pour l'abolition des armes nucléaires est entré en vigueur en janvier 2021. Malgré l'opposition des 9 puissances nucléaires, dont la France, la communauté internationale s'oriente vers l'élimination totale des armes nucléaires. Dans ce sens, il y a tout lieu de se féliciter de la signature par plus de 400 villes (dont Paris et Lyon) d'un appel pour le désarmement nucléaire mondial. La mise en place du TIAN devrait permettre aux États de mieux répondre aux besoins sociaux. Nous demandons que la France ratifie ce traité et s'engage sur la voie de l'élimination des armes nucléaires. La France doit se diriger vers la fin des opérations extérieures (OPEX), hors mandat de l'ONU, très coûteuses (1,4 milliard d'euros en 2019) et qui n'ont pas résolu les conflits dans ces régions du monde.

## THÈME 4

# UN SYNDICALISME DE LUTTES ET DE PROPOSITIONS POUR DÉFENDRE ET PROMOUVOIR L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL PUBLIC ET SES PERSONNELS

### **Préambule**

*La crise sanitaire inédite de 2020 et la crise économique ont plongé des pans entiers des populations dans le chômage, la précarité et la pauvreté. Les pays qui ont le mieux résisté sont ceux dont les services publics et les systèmes de protection sociale sont les plus solides. La France aurait pu mieux amortir ce choc mondial mais elle a d'emblée pâti des politiques d'austérité qui ont fortement affaibli l'hôpital public. La crise a très vite révélé au grand jour des hôpitaux saturés et un manque criant de personnels soignants. La gestion de crise calamiteuse menée par le gouvernement : pénurie de tests, de masques, de vaccins et communication mensongère n'ont fait que renforcer la défiance légitime de la population.*

*Les choix opérés dans « le plan de relance », en sortie de confinement, sont à l'opposé des besoins sociaux, économiques et écologiques. Les 180 milliards dépensés sous forme de défiscalisation ou d'aides aux entreprises sans contrepartie profitent essentiellement à celles les plus installées dans la finance mondialisée laissant pour compte les entreprises réellement créatrices d'emplois comme les PME-TPE et les artisans. Alors que la FP représente 20 % de l'emploi, aucune mesure n'est décidée pour un recrutement massif dans ses 3 versants. Pire, alors que les services publics ont démontré l'utilité sociale des métiers qu'ils englobent, le gouvernement persiste à les démanteler en mettant en œuvre sa loi TFP. Ces choix libéraux mènent à une aggravation alarmante du taux de pauvreté basculant 1 million de personnes supplémentaires dans la grande pauvreté fin 2020. La crise économique et sociale s'installe dangereusement sans qu'un infléchissement politique n'advene. Aux crises sanitaire, écologique et économique s'ajoute une véritable crise démocratique.*

*D'abord orchestrée minutieusement par le gouvernement par l'exclusion progressive de décisions de tous les corps intermédiaires et parlementaires, le conseil sanitaire et le conseil de défense sont désormais les seuls acteurs à éclairer les décisions prises par le président Macron. L'ensemble de ces politiques autoritaires, liberticides et libérales sont le terreau idéal pour diffuser les idées d'extrême droite et instaurer un climat délétère mettant à mal le vivre ensemble et la laïcité.*

*Le syndicalisme doit prendre toute sa place pour dénoncer ces choix politiques et mettre en perspective des propositions et alternatives crédibles, protectrices de tou·tes les salarié·es. Les luttes récentes contre les projets de régression sociale, la grève contre la réforme des retraites portée par une intersyndicale large et par un soutien massif de la population marquent la profonde colère des salarié·es et leur combativité. Ces batailles nous encouragent à poursuivre notre travail d'élaboration de revendications au service du plus grand nombre. Pour renverser les rapports de force, le syndicalisme doit être porteur d'un autre projet de société, d'un autre système de production au service des populations, de l'écologie et de l'égalité pour une société plus juste, plus solidaire, plus démocratique.*

## **1. LE SYNDICALISME FACE AUX ATTAQUES LIBÉRALES DU GOUVERNEMENT**

### **1.1. Les attaques contre l'ensemble des salarié·es**

#### **1.1.1. Les attaques contre les droits sociaux**

**1.1.1.1.** Depuis son élection, le président Macron et ses gouvernements accélèrent avec brutalité les politiques libérales en faveur des plus riches en réduisant toujours plus les droits des salarié·es et en orchestrant un véritable démantèlement des services publics et de notre système de protection sociale.

**La loi travail** imposée par ordonnances a permis de donner encore plus de libertés aux entreprises et de réduire toujours plus la protection et les droits des salarié·es : réduction de congés, augmentation du temps de travail, plafonnement des indemnités prudhommales, suppression des CHSCT...

**La loi TFP** remet en cause les principes mêmes des services publics et le statut des fonctionnaires. C'est l'ensemble de la FP au motif de « prétendus priviléges » et de coûts jugés excessifs qui est mise à mal. Le recours accru aux contrats, les externalisations de services, les délégations de SP sont autant d'attaques qui réduisent les périmètres de l'action publique et renforcent les inégalités sociales et territoriales.

La loi sur l'assurance chômage comme le projet de réforme des retraites à points, si elles sont mises en œuvre, vont fortement dégrader la protection sociale et paupériser la grande majorité de la société et tou·tes les retraité·es à venir. Malgré le référendum au Conseil d'État, nous devons rester vigilant·es. Ces deux projets doivent être abandonnés. La crise sanitaire a déjà fait basculer 1 million supplémentaire de personnes qui s'ajoutent aux 9,3 millions de personnes vivant

sous le seuil de pauvreté ; ces deux mesures aggravaient encore cette situation dramatique.

**1.1.1.2.** Malgré la crise sanitaire, la gestion managériale et concurrentielle de l'hôpital public se poursuit. Le gouvernement et les ARS prévoient encore la suppression de centaines de lits d'ici 2022. Cette politique de restrictions budgétaires et de soumission à la rentabilité se fait au détriment de la santé des usager·es et des conditions de travail des personnels. Les premières mesures salariales arrachées par les mobilisations des personnels dans le cadre du Ségur de la santé restent insuffisantes. Il n'est pas proposé de plan massif de recrutement de personnels alors qu'il s'agit d'une priorité pour améliorer les conditions d'exercice des personnels et faire face aux besoins en santé des usager·es. De plus, aucun engagement n'a été pris sur l'arrêt des restructurations en



cours et la réouverture de lits, services et établissements pour préserver le système de santé.

### 1.1.3. Attaques contre le syndicalisme, contre les corps intermédiaires et la démocratie

Les gouvernements pratiquent un mépris affiché du dialogue social tant auprès des syndicats, des parlementaires que des acteurs territoriaux.

La loi TFP, comme la loi travail, poursuit l'objectif de réduire le périmètre de l'action syndicale. La réduction drastique des compétences actuelles des CAP comme la transformation des différentes instances du dialogue social (CT, CHSCT) sont des éléments pour écarter les personnels du syndicalisme et le réduire à un simple commentateur des décisions politiques. En mettant fin au paritarisme, les gouvernements Macron attaquent le pacte républicain issu du Conseil national de la Résistance. Ils laissent la main à une administration toute-puissante, aux ordres, sur la gestion des carrières des fonctionnaires, en toute opacité et de façon arbitraire.

L'affaiblissement de notre démocratie s'est accentué tout au long du quinquennat.

L'activité parlementaire est entravée du fait du nombre conséquent de lois qui surgissent et qui s'accumulent ne lui permettant plus d'assurer rigoureusement son rôle. Le mouvement majoritaire (LREM) de l'Assemblée nationale ne répond pas au nom de ses administré·es. Les débats ne sont pas menés dans l'intérêt des citoyens : certain·es parlementaires se plient uniquement aux injonctions présidentielles. Le gouvernement évacue les débats et passe en force à coups d'ordonnances ou de 49.3, comme ce fut le cas pour le projet de loi sur les retraites à l'Assemblée nationale. Mais il entreprend aussi de véritables opérations de com' avec des « Ségur » ou des « Grenelle », qui ne sont qu'un habillage pour faire passer les choix du président. Macron met en place des conseils « techniques » sur la santé puis sur la défense. Le conseil de défense, militaire, soumis au secret défense, est le seul acteur qui oriente les choix opérés par le président. Le Conseil des ministres devenant simple exécutant aux ordres de Macron. Les parlementaires sont de moins en moins consultés. La crise démocratique s'est dangereusement aggravée depuis l'élection

du président Macron. Toutes ces mesures et initiatives macroniennes discré-ditent le politique et affaiblissent la démocratie. Pour le SNUEP-FSU la démocratie parlementaire doit reprendre toute sa place.

### 1.2. Bilans des actions syndicales

Dans ce contexte d'attaques frontales contre l'ensemble du monde du travail, les mobilisations syndicales ont été nombreuses et ininterrompues : loi travail, hôpital public et Ehpad, emploi public-privé, égalité F-H, climat, contre le racisme et les violences policières, réforme des retraites... Ces mobilisations sont révélatrices d'un rejet des politiques ultralibérales et d'un mouvement pour l'égalité des droits de tou·tes et pour la démocratie.

#### 1.2.1. Un paysage syndical divisé : quel rôle de la FSU ?

Contre la réforme des retraites, l'unité portée par l'intersyndicale interpro FSU-CGT-Solidaires-FO-CFECGC et les syndicats lycéens et étudiants a entraîné les salarié·es et la jeunesse dans une longue mobilisation. Dans l'EN, les taux de grévistes sont montés jusqu'à 75 %. Si la grève reconductible menée dans les transports n'a pas été élargie, les formes de luttes alliant journées de grève et actions symboliques et festives (avocats, opéra de Paris, cortèges féministes...), ont permis avec une formidable inventivité de tisser les solidarités, de rétablir un rapport de force et de remettre le syndicalisme de lutte au premier plan. Cette interprofessionnelle a néanmoins éprouvé des difficultés à se maintenir pendant et après le confinement malgré les sujets de luttes convergentes (crise économique, chômage, restriction des libertés publiques...).

Les intersyndicales, dans tous leurs champs d'actions, éprouvent des difficultés réelles à mener le plus largement les combats nécessaires et font face à une division public-privé où l'action est rendue difficile par l'éclatement des statuts. Les stratégies parfois très opposées des différentes OS entravent la possibilité de créer l'unité, condition importante pour renverser le rapport de force en faveur de mesures et de lois progressistes pour l'ensemble des salarié·es. Malgré le mépris gouvernemental pour les OS, la CFDT s'obstine dans sa volonté d'être présentée comme le syndicat « responsable » et

proche des gouvernements tentant souvent d'emmener l'UNSA sur ses positions d'accompagnement de la politique gouvernementale.

De l'autre côté, la stratégie très offensive mais parfois trop verticale et unilatérale de la CGT et de Solidaires ne trouvent pas toujours écho chez les salarié·es et les appels à mobilisation, souvent justes idéologiquement, sont peu suivis.

FO reste quant à elle sur des positions trop souvent clivantes ne permettant pas d'obtenir une unité large. Dans ce contexte difficile, la FSU doit continuer de jouer son rôle unitaire historique pour fédérer. Ces dernières années, force est de constater que la construction et la réalisation de l'unité reste très difficile.

Hormis cet objectif, la pérennité des intersyndicales est aussi un élément important dans la construction des luttes.

L'intersyndicale FP qui avait démarré dans l'unité la plus large au début du projet de loi TFP poursuit ses expressions communes mais de manière plus restreinte : elle reste un atout important sur les sujets concernant les droits des personnels auprès de la DGAFP mais peine à construire et rassembler au-delà de ce sujet. L'intersyndicale Éducation a joué tout son rôle contre la loi *Pour une école de la confiance* (2019) dépassant souvent des clivages idéologiques entre OS. Sur la question sanitaire, elle a réussi à rassembler largement parfois. Elle a notamment obtenu de premières inflexions en novembre 2020 dans les lycées. Relancée par la FSU sur les questions salariales, de moyens et de métiers, elle sera un enjeu majeur pour contrer les projets de transformation profonde de nos métiers et pour peser sur la revalorisation.

Le projet de recomposition syndicale n'a pas évolué depuis le dernier congrès impliquant des forces parfois très éparsillées. Les accords de Bercy appliqués à la lettre par ce gouvernement éloignent souvent la FSU des négociations majeures.

Les précédents congrès de la FSU ont évoqué la nécessité d'un rapprochement avec les syndicats dont les mandats se rapprochent des nôtres : la CGT et Solidaires, ce rapprochement doit se poursuivre.

Il est souhaitable de travailler le plus souvent en intersyndicale dès que cela est possible.

Pour le SNUEP-FSU il faut favoriser un travail revendicatif sur le long terme, des plateformes, des outils et des actions syndicales communes avec la CGT et Solidaires.

## **1.2.2. Dans le cadre des mouvements émergents ou celui du renforcement des mouvements existants**

**1.2.2.1.** Enjeux et limites des collectifs La 2<sup>e</sup> vague de Covid-19, inéluctable, n'a aucunement été anticipée et l'absence d'investissements d'urgence dans l'hôpital public place les personnels dans des difficultés professionnelles accrues. Le gouvernement persiste à ne pas suivre les recommandations du conseil scientifique concernant les répliques épidémiques.

**1.1.1.3.** Dans l'EN, la multiplication des réformes et des lois, notamment *Pour une école de la confiance, Pour la liberté de choisir son avenir pro*, et l'absence de politique budgétaire ambitieuse, contribuent à fragiliser toujours plus l'ensemble du service public d'éducation. La réforme de la formation professionnelle illustre clairement la volonté du ministre de l'affaiblir afin de la transférer à terme aux organisations patronales. Le gouvernement mène une véritable offensive contre le statut des personnels et les mesures déjà engagées dégradent la qualité des formations, les conditions de travail et dénaturent les métiers.

**1.1.1.4.** Les choix politiques de ce gouvernement renforcent la fragmentation du travail par le développement continu de la sous-traitance, de l'ubérisation, du télétravail, de l'auto-entrepreneuriat, de la délégation et de l'externalisation d'une partie des services publics. L'ensemble de ces choix politiques a déjà engendré une hausse des inégalités sociales, un accroissement de la précarité, et la persistance du chômage de masse. Ces choix génèrent en plus une limitation des garanties et des revendications collectives ainsi qu'un abandon des solidarités.

**1.1.1.5.** Les deux lois d'urgence sanitaire permettent aux entreprises de déroger toujours plus au Code du travail au détriment des droits des salarié·es (congés, temps et conditions de travail).

La crise économique qui s'installe, la multiplication des plans sociaux, le chômage qui s'accroît nécessitent de changer de modèle économique en lien avec les besoins sociaux et écologiques. Or le

gouvernement maintient une politique économique libérale fondée sur l'offre et la défiscalisation aux entreprises, sans contrepartie sociale et écologique, permettant à celles-ci de bénéficier de l'argent public pour recruter sur des contrats précaires. Sur les 180 milliards du plan d'urgence économique, quasi rien n'est destiné à l'augmentation des salaires, à l'emploi, à la FP et aux mesures sociales.

Le plan jeunesse n'a pas permis d'amortir les effets de la crise économique sur le chômage des jeunes. Essentiellement basé sur des mesures de défiscalisation ou d'aides aux entreprises, il a pu constituer un effet d'aubaine pour les plus solides d'entre elles, laissant les artisans et les PME-TPE dans des difficultés accrues pour pouvoir embaucher. Les formations qualifiantes et diplômantes sont les grandes absentes de ce plan alors même que l'accès à un diplôme reste un des meilleurs remparts contre les risques du chômage. L'EN n'est évoquée qu'à la marge. Les crises sanitaire et économique ont permis d'intensifier les attaques.

## **1.1.2. Les attaques contre les libertés publiques**

Le gouvernement a instrumentalisé les attaques terroristes pour imposer dans le droit commun des dispositifs de l'état d'urgence comme l'élargissement de l'assignation à résidence pour les contestataires de ses politiques ou l'assouplissement des modalités concernant les perquisitions administratives. Il a profité des dénonciations contre le contrôle au faciès présentes lors des mobilisations contre le racisme pour imposer toujours plus de caméras dans les rues.

Malgré les vives critiques contre les violences policières appuyées par des témoignages et des images qui ont permis d'incriminer des policiers du fait d'actes violents, le gouvernement a maintenu sa loi dite « de sécurité globale ». Cette loi est un paravent pour transférer de plus en plus d'activités à la sécurité privée et à la police municipale. De plus, elle s'inscrit dans une logique de suppressions d'emplois publics. Dans un rapport, le Haut-Commissariat aux droits de l'homme de l'ONU va même jusqu'à incriminer et mettre à l'index la France pour cette loi. Le SNUEP-FSU participe aux mobilisations et demande l'abrogation de cette loi.

Le projet de loi « confortant les principes républicains », est en débat au parlement.

Le SNUEP-FSU refuse toute remise en cause de la loi de 1905 et tout ce qui cherche à diviser et à stigmatiser. Le SNUEP-FSU demande le respect des libertés constitutionnelles et notamment l'abrogation des décrets sur le fichage des syndicalistes.

Des collectifs émergent sur des thématiques sociales comme sociétales. En 2018, les GJ ont représenté une séquence importante du mouvement social en se distinguant par leur détermination et leurs formes d'actions inhabituelles. Ils ont fragilisé le gouvernement et arraché des moyens pour le pouvoir d'achat. Force est de constater que pour beaucoup, et malgré les revendications communes, les syndicats ne les avaient pas atteints/convaincus d'entrer dans les luttes convergentes.

S'il a pu obtenir rapidement quelques moyens, le mouvement des GJ est aujourd'hui dans une impasse. Son refus de toute représentativité, ses modes d'action spécifiques, ses revendications parfois floues expliquent en partie cela. Le refus de toute fiscalité est une des limites de ce mouvement. La redistribution des richesses pour une société plus égalitaire passe pourtant par l'impôt juste.

Côté enseignant·es, le mouvement des Stylos rouges s'est construit sur la revendication du pouvoir d'achat. Il n'a pas eu le même écho médiatique et, s'il a été reçu par le ministre, il est aujourd'hui surtout présent sur les réseaux sociaux et peu dans les établissements. S'ils ont su médiatiser leur revendication par ces nouveaux modes de communication, les Stylos rouges mobilisent peu et s'appuient souvent sur les moyens logistiques des organisations syndicales.

Pourtant les convergences entre les syndicats et ces mouvements sont indispensables pour renverser les rapports de force en faveur de mesures pour une société juste, égalitaire et démocratique.

**1.2.2.2.** Dans les lycées, dans les universités, contre la réforme des retraites, mais aussi sur des thématiques globales comme le climat, le racisme, les violences policières, les jeunes se mobilisent de plus en plus souvent sur des revendications qui rejoignent les nôtres. Ces mouvements inquiètent et sont violemment réprimés. La spontanéité



et la vitesse dans l'organisation des mobilisations doivent interpeller.

**1.2.2.3.** Les revendications féministes sur l'égalité professionnelle, contre les violences sexistes et sexuelles, sont devenues incontournables depuis les mobilisations mondiales. Le syndicalisme n'est ni resté éloigné ni spectateur des diverses actions et a réussi à s'inscrire dans les dynamiques. Le travail en commun entre les organisations syndicales et féministes entamé depuis très longtemps a permis ces convergences et la prise en compte des problématiques féministes dans les revendications syndicales au quotidien. Chacun·e sait que les droits féministes ne sont jamais acquis et qu'il est important de garder notre vigilance pleine et entière pour renforcer cette transversalité revendicative dans toutes nos actions syndicales.

**1.2.2.4.** Dans le cadre des collectifs qui ont émergé depuis la Covid-19 : CUSE (*Plus jamais ça !*)

Le CUSE (collectif urgence sociale, urgence écologique) composé de 8 organisations syndicales et écologistes (FSU, CGT, Solidaires, Confédération paysanne d'une part, Oxfam, Attac, Greenpeace, les Amis de la Terre d'autre part) s'est construit pendant la crise sanitaire dans la foulée des mobilisations retraites et porte l'objectif de participer à la construction d'actions locales et nationales qui doivent conserver les équilibres et proposer des alternatives crédibles et concrètes. Il représente un cadre nouveau pour les mobilisations sociales. La tribune fondatrice *Plus jamais ça !* de ce collectif a été signée par 18 organisations. Le collectif a été sollicité par l'ensemble des organisations politiques qu'il rencontre en multilatérales. L'objectif étant de mesurer ce qui rassemble l'ensemble de ces acteurs. Malgré tout l'intérêt de ce collectif, les déclinaisons locales éprouvent de véritables difficultés à se mettre en place. Le SNUEP avec la FSU doit s'impliquer localement pour amplifier ce mouvement.

### 1.3. Élections professionnelles

#### 1.3.1. Élections 2018

Le SNUEP-FSU n'est pas la première OS des PLP mais des indicateurs indiquent une dynamique positive pour l'avenir. Le SNUEP-FSU a maintenu sa progression tendancielle en obtenant une représentativité (16,39 %) et un nombre de

voix (5 492) jamais obtenus. Ce nombre de voix est à mettre en perspective avec l'augmentation de la participation. Sa représentativité s'accroît mais pas aussi vite qu'espérée. Hormis une section académique, aucune ne s'est effondrée lors des élections, contrairement aux deux premières OS (SNETAA-FO et CGT).

La contribution du SNUEP-FSU à la progression en nombre de voix de la FSU au CTM (+ 6 300) est bien supérieure au poids du syndicat dans la FSU et à celui des PLP dans le corps électoral. Malgré cette progression en nombre de voix, la FSU baisse légèrement en représentativité : - 0,6 point. Les syndicats de la FSU comptabilisent davantage de voix en CAP et CCP qu'en CTM. De 9 000 voix en 2011 puis 18 000 en 2014, l'écart est de 24 000 voix en 2018, soient 3,46 points.

Le SNUEP doit porter l'uniformité graphique dans les communications et professions de foi des syndicats de la FSU.

#### 1.3.2. Élections 2022

Les prochaines élections professionnelles marqueront un tournant dans la mesure de la représentativité du fait du regroupement de plusieurs corps dans une même CAP. Le ministère impose une seule CAP pour les enseignant·es du 2<sup>d</sup> degré, les CPE et les CO-Psy. Cela percutre nos habitudes de campagne par syndicat et nous oblige à une stratégie et une campagne communes avec les syndicats concernés (SNEP, SNES). Un fonctionnement intersyndical avec les syndicats de la FSU où chaque syndicat national doit avoir au moins une place éligible est en construction.

**La loi TFP** a engendré de profondes modifications notamment sur l'organisation des prochaines élections professionnelles. Les CAP PLP seront regroupées dans une CAP 2<sup>d</sup> degré. Les votes aux CT comme aux CAP se feront sur le sigle FSU. Les autres syndicats de l'EN de la FSU auront cette même problématique. Pour optimiser le report des votes des listes des SN aux CAP vers les listes FSU aux comités sociaux, une réflexion doit être menée au niveau national et dans les académies en intersyndicale FSU pour placer le logo FSU devant celui du syndicat d'appartenance. Il faut créer une identité visuelle forte avec la FSU et utiliser tous les moyens de communication (réseaux sociaux, vidéos...) pour se faire reconnaître comme porteur d'un projet de société. Il est nécessaire de

mieux rendre visibles tous les acquis sociaux obtenus par les luttes syndicales. La loi TFP acte la fin du paritarisme avec la mort des CAP par corps. Cependant, les instances représentatives nouvelles nous obligent à renforcer le travail fédéral et d'abord avec nos camarades FSU dans nos structures, établissements et services, avec les 9 de l'éduc' et de façon plus rapprochée ceux du SNES et du SNEP.

#### ■ Mutualisation des moyens syndicaux

Nous publions déjà avec le SNES et le SNEP les revues mutations, les mémos AED, stagiaires, etc. Nous devons aussi développer le travail en commun pour la communication, la formation, certains secteurs, sachant que ces activités sont chronophages pour nos syndicats. Il faut tendre vers une harmonisation des montants de cotisations des stagiaires et des non-titulaires, AED, AESH.

Un partenariat plus étroit avec le SNES et le SNEP doit permettre un maillage territorial FSU plus important, notamment auprès des adhérent·es isolé·es afin de lutter contre les déserts syndicaux. Un travail en commun, SNUEP, SNES, SNEP, SNICS, SNASUB, SNUTER... éviterait aux adhérent·es de se sentir trop seul·es et permettrait de développer un sentiment d'appartenance et des actions fédérales plus fortes.

### 2. QUELLES PERSPECTIVES UNITAIRES POUR LA FÉDÉRATION ?

#### 2.1. œuvrer à l'unification syndicale : rôle de la FSU

**2.1.1.** Depuis ses deux derniers congrès (2016, 2019) la FSU s'est mandatée pour créer les conditions d'un rassemblement du syndicalisme de transformation sociale, d'abord avec ses partenaires privilégiés CGT et Solidaires, puis en élargissant dans l'objectif de renforcer le syndicalisme de lutte et de transformation sociale.

**2.1.2.** Il est primordial de travailler à la construction d'un nouvel outil syndical et aux étapes qui peuvent y conduire, notamment avec la CGT et Solidaires et ce, sans mettre de limites aux forces qui pourront y participer. Il est impératif de travailler à un rapprochement durable avec les organisations qui le souhaitent, sans exclure quiconque et sur la base de ces orientations partagées.

**2.1.3.** Il est impératif de mettre en place une démarche à tous les échelons des

organisations concernées, du national au local, de l'interprofessionnel au catégoriel. Cela peut déboucher sur la mise en place de structures de coordination des instances syndicales comme par exemple des comités de liaison permanents. La FSU propose que se tiennent des États généraux du syndicalisme de transformation sociale. Le SNUEP-FSU participera à leur organisation et encouragera ses militant·es à s'y investir. En effet, cette « construction structurelle » ne fera sens et ne sera possible que si le syndicalisme s'appuie fortement sur le terrain, sur ses adhérent·es, en accord avec sa base. C'est au plus près des salarié·es, des sans-emploi, des retraité·es et en partant de leurs réalités quotidiennes, que le syndicalisme reprendra ancrage dans la population.

**2.1.4.** Par une pratique commune au plus près du terrain, il est possible de dépasser les appréciations différentes, les réticences pour avancer ensemble et construire du commun.

La FSU doit continuer de proposer à la CGT et à l'Union syndicale Solidaires des groupes de travail communs pour élaborer ensemble nos analyses et construire les actions communes à tous les niveaux. Notre démarche est de rechercher l'unité en intersyndicale et dans l'action.

## 2.2. Quelle stratégie d'actions fédérales dans ce paysage syndical divisé ?

Les salarié·es ne comprennent pas, la plupart du temps, les divisions entre les OS. Plutôt que de regarder ce qui nous divise, les OS pour être plus efficaces auraient intérêt à mettre en avant ce qui les rapprochent. L'unité d'action permet ce travail de rapprochement en établissant des plateformes revendicatives qui parlent au plus grand nombre. L'unité d'action doit rester une priorité de la FSU. Elle est souvent un facteur de réussite des mobilisations. L'unité doit donc être recherchée au maximum, sur la base de revendications précises. La FSU doit néanmoins prendre ses responsabilités là où elle est en capacité de créer des mobilisations qui permettent d'obtenir des avancées pour les salarié·es. En plus de l'unité syndicale, la FSU doit aussi renforcer ses alliances avec d'autres types de partenaires sur des actions et des objectifs communs et concourir au rassemblement des luttes portées par les

mouvements sociaux (luttes pour les droits sociaux, les droits des femmes, le climat, les migrant·es, les libertés publiques...).

## 2.3. La FSU et les autres acteurs du mouvement social : résistons ensemble !

**2.3.1.** La FSU est membre fondateur de nombreuses organisations présentes dans le mouvement social (Attac, Fondation Copernic, MRAP, RESF, organisations de jeunesse, organisations féministes, écologistes...). Elle doit poursuivre et renforcer le travail commun avec ces organisations ainsi qu'avec les organisations syndicales étudiantes et lycéennes (UNEF, UNL...) en s'appuyant sur des militant·es relayant les mandats de la fédération.

## 2.3.2. Rapports FSU et partis / mouvements politiques

Dans la période qui s'engage, la FSU, à tous ses niveaux d'intervention, doit multiplier les rencontres avec les partis politiques pour mettre en avant les propositions qu'elle porte pour des services publics renforcés, pour l'École et la société. Elle doit aussi, à son échelle, initier des débats larges et des initiatives unitaires (meeting, états généraux...) sur le long terme pour favoriser l'émergence d'alternatives mobilisatrices et porteuses d'avenir. Dans le respect de l'indépendance et des mandats de chacun, il faut s'atteler aux discussions et aux débats et continuer d'approfondir les échanges afin que nos revendications aboutissent dans les politiques menées.

## 2.3.3. Plus jamais ça ! (Collectif Urgences Sociales et Écologiques)

Ce cadre nouveau prometteur éprouve des difficultés à se décliner localement. Les objets de mobilisations communs ont du mal à être identifiés et chaque organisation prise dans ses urgences n'a pas encore le réflexe d'élargir les luttes avec ce nouveau cadre. La FSU doit prendre toute sa place dans cette dynamique sur les territoires.

**2.3.4.** La période écoulée est marquée par l'émergence de mobilisations hors des cadres syndicaux : GJ, Stylos rouges, collectifs locaux. Ces mobilisations doivent nous interroger sur nos modes de fonctionnement et nos modes d'action (manifestations...). Certain·es collègues nous interrogent directement sur les actions menées par les syndicats. Ces

interpellations révèlent-elles certaines de nos faiblesses ? Les organisations syndicales doivent donner les outils aux syndicalistes pour défendre et mettre en valeur leur bilan.

## 2.4. Développer les structures de la FSU

**2.4.1.** La FSU et ses syndicats nationaux doivent renforcer un véritable syndicalisme de terrain, au plus près des agent·es afin de gagner en représentativité et notamment dans la territoriale. Pour cela, elle doit être plus lisible en développant tous les secteurs de la FSU (éducation, droits des personnels, femmes, service public, international, droits et libertés, alternatives économiques...). Au-delà du travail des secteurs nécessaires pour trouver des positionnements entre syndicats nationaux, la FSU doit développer ses moyens de communication à destination du plus grand nombre. La FSU doit mieux porter à la connaissance des professions le résultat de ses luttes. Il faut continuer à populariser et démocratiser les mandats de la FSU.

**2.4.2.** Le renforcement de la fédération passe par le renforcement des syndicats nationaux au travers de campagnes d'opinion et d'adhésion. Le SNUEP doit travailler avec les syndicats de la FSU pour renforcer des actions auprès des non-titulaires.

Au sein de la FSU, les syndicats nationaux doivent être plus solidaires entre eux pour aider au développement de certains moins ancrés. Ainsi, il faut mutualiser une partie des moyens attribués aux SN pour développer ceux qui en ont besoin. Les modalités sont à définir : mise à disposition de moyens et de DAS plus importantes ou mise à disposition de militant·es qui pourraient militer pour d'autres SN.

L'harmonisation des cotisations des différents syndicats nationaux du 2<sup>d</sup> degré doit s'imposer.

Des rapprochements pourraient être envisagés entre SN de la FSU, afin d'être plus efficaces.

**2.4.3.** Ce renforcement passe aussi par le développement des sections fédérales locales, d'établissements, de services, des secteurs thématiques et la dynamisation des sections départementales mais surtout les CFR. En effet, les enjeux sont de plus en plus nombreux au niveau



régional du fait des transferts de compétences (carte des formations, transport scolaire, orientation, apprentissage...). Les instances fédérales ne jouent pas complètement leur rôle délibératif mais elles sont un lieu très important d'échanges.

**2.4.4.** Dans les nouvelles régions, les nouveaux CFR ont été installés. La dimension de ces régions, la non-concordance des calendriers des instances de différents niveaux, rend plus difficiles les réunions et le travail commun pourtant indispensables.

L'implication du SNUEP-FSU dans les CFR est absolument nécessaire par leur périmètre mais ils ne doivent pas être délaissés par les autres SN, le manque de temps militant ne doit pas être un frein. Les nouvelles compétences de l'État au niveau régional nécessitent un renforcement de notre activité à cet échelon. Dans certaines grandes régions regroupant 2 ou 3 académies, il est impératif que les SA se coordonnent afin de porter les mandats du SNUEP-FSU notamment sur la formation professionnelle.

Un certain nombre de militant·es du SNUEP représentent la FSU dans certaines instances régionales comme les CREFOP, CESER, SRIAS... Ceci permet de porter les mandats de la FSU et du SNUEP au niveau régional et peut ouvrir à la possibilité de temps de décharge. Si elle est adoptée, la loi de décentralisation « loi 4D » va encore renforcer le rôle des Régions. C'est pour cela que la FSU doit renforcer son travail à ce niveau, mettre en place dans toutes les régions des groupes de travail permanents traitant des questions d'économie, de transition écologique (lutte contre le réchauffement climatique et préservation de la biodiversité), de politiques de l'emploi et de forma-

tions et y associer l'ensemble des syndicats nationaux en appui des militant·es qui siègent en CESER. Pour cela, elle doit aussi revoir l'attribution des décharges en augmentant la part allouée aux CFR. Le renforcement du travail des CFR ne peut se faire sans le SNUEP-FSU.

Les politiques d'orientation et de formations professionnelles, responsabilités des Régions, impactent la voie professionnelle initiale, donc nos élèves et nos métiers.

**2.4.5.** Certain·es militant·es peuvent tout à fait s'investir dans les instances départementales de la FSU comme dans les CHSCTD. Les SD de la FSU peuvent donner la possibilité de créer des liens avec les autres SN de la FSU et permettre de construire un travail fédéral. Une attention particulière doit aussi être apportée à la représentation équilibrée du SNUEP dans les différentes instances fédérales afin d'éviter de couper les militant·es des collègues. Ils·Elles y porteront nos mandats.

### **3. LE SNUEP-FSU POUR UN SYNDICALISME ÉMANCIPATEUR DES PERSONNELS**

#### **3.1. Le SNUEP-FSU à l'initiative**

Le SNUEP-FSU n'a cessé d'être à l'initiative d'actions face à la succession des réformes et des mesures dans la voie professionnelle. Réactif, il a mené des campagnes d'information, il a impulsé des mobilisations tout en relançant régulièrement l'intersyndicale de la voie pro. La progression des adhésions peut être mise à l'actif de ces initiatives. Le SNUEP-FSU maintient son mandat ambitieux voté à Dinard de doubler le nombre de syndiqué·es en 3 mandats et de devenir le 1<sup>er</sup> syndicat de la voie professionnelle. Si le SNUEP-FSU est le syndicat des PLP et CPE, il ne s'enferme pas

dans cette seule dimension catégorielle. Pour mener les batailles dans la voie pro et la bataille de la transformation sociale, la syndicalisation demeure un enjeu majeur.

Les élections professionnelles de 2018 ont permis encore au SNUEP-FSU de progresser. Cette progression électorale est le résultat de l'engagement au quotidien des militant·es à tous les niveaux. Pour gagner les prochaines élections, le SNUEP-FSU entend poursuivre son implantation et son développement.

L'augmentation du nombre d'adhérent·es est une nécessité car cela nous permet d'avoir plus de moyens militants et financiers. Cela permet aussi de partager les mandats que nous défendons avec le plus grand nombre.

Le détachement de militant·es expérimenté·es et disponibles au niveau académique pourrait être développé auprès des académies qui ont des besoins.

Il est impératif de créer des coordinations inter-académiques (régionales) lors du travail de la carte des formations.

Le SNUEP-FSU doit favoriser la mise en commun des pratiques et outils efficaces développés par certain·es militant·e s académiques : courtes réunions en visio entre SA et/ou commissaires paritaires, membres de CHSCT, à des moments-clés (mutations, prépa rentrée, prépa DHG, prépa bulletins académiques...).

Le travail entre sections académiques voisines doit être encouragé afin d'aider au partage d'expérience et au développement du SNUEP-FSU partout. Cela peut par exemple se faire par des actions communes ou des stages communs. Le secteur syndicalisation poursuit son travail de mutualisation et de popularisation des stages de formation.

Le SNUEP-FSU doit aussi continuer son travail de diffusion de fiches pratiques.

# **UN SYNDICALISME POUR L'ENSEIGNEMENT**

Les stages intersyndicaux ou fédéraux sont à développer comme les stages de communication.

### **3.2. Pour un syndicalisme au plus près des personnels**

Conseiller, accompagner et orienter doit permettre d'impliquer un maximum d'adhérent·es. Nous sommes des militant·es et pas des professionnels du syndicalisme. Nous sommes aussi et avant tout des professeur·es avec un service d'enseignement et nous partageons le même quotidien et les mêmes préoccupations que les collègues au sein de leurs établissements. Nos interventions auprès de la hiérarchie (établissement, DSSEN, rectorat ou ministère), se construisent à partir de la réalité du terrain. Le SNUEP-FSU est attaché à la proximité avec les collègues dans le respect de ses valeurs et de ses mandats. C'est pourquoi aucun·e militant·e, à un quelconque niveau, ne bénéficie d'une décharge totale ni ne bénéficie de compensations liées aux évolutions de carrière car aucun n'a 70 % ou plus en quotité de décharges.

### **3.3. Faire vivre la démocratie au sein du SNUEP-FSU**

**3.3.1.** Le SNUEP-FSU est structuré à tous les niveaux (établissements, départements, académies). Le SNUEP-FSU doit encourager la réunion régulière des instances. Il doit impliquer davantage les syndiqué·es et ainsi renforcer son intervention dans les établissements.

**3.3.2.** Renforcer l'accompagnement et la formation pour impliquer davantage les militant·es, constituer des binômes (militant·es aguerri·es et militant·es débutant·es) sur les suivis des dossiers, peut permettre de responsabiliser davantage de camarades, afin de préparer les nécessaires relèves.

**3.3.3.** Lors des confinements de 2020, les réunions des instances se sont déroulées en distanciel. L'absence de réunions physiques n'a pas figé le fonctionnement du SNUEP-FSU. Ce mode de réunion peut être un complément pour le travail syndical : quand il y a peu de points à étudier, travail en petit groupe pour préparer une instance, secteur, GT... Pour permettre aux militant·es éloigné·es géographiquement de participer aux débats, nous devons réfléchir à mixer, de manière exceptionnelle, le présentiel et le distanciel au sein d'une réunion en fonction du type de réunion, du nombre de participant·es et du matériel.

### **3.4. Renouveler, développer le SNUEP-FSU**

**3.4.1.** Chacun·e doit être acteur/trice et construire le syndicat à son niveau et à son échelle. Agir au sein du syndicat n'est pas réservé à quelques-un·es mais doit être l'affaire de tous et toutes, quel que soit son niveau d'implication et son expérience.

**3.4.2.** Instituer un colloque ou une journée d'étude annuelle

Prendre le temps de la réflexion sur l'ensemble des sujets en lien avec la voie professionnelle en ritualisant un rendez-vous annuel d'étude et de formation, est incontournable dans notre développement. Le SNUEP-FSU mettra en place un GT afin d'organiser dès l'année scolaire 2021/2022 une première session.

**3.4.3.** La formation syndicale est indispensable pour les adhérent·es, pour les militant·es et pour l'ensemble des agent·es de notre champ de syndicalisation. Elle constitue un bagage quel que soit le niveau de militantisme. Dans le contexte de développement du nouveau management public, de l'autonomie renforcée des établissements, de la multiplication d'injonctions hiérarchiques non réglementaires

et des pressions politiques dans les CA, connaître parfaitement ses droits est une arme indispensable.

Il est nécessaire de travailler sur la vision du syndicat, sur la culture et l'histoire du syndicalisme.

Pour mieux accompagner les nouveaux collègues dans leur métier, toujours plus prescriptif, il faut travailler sur les prises de contact ; et organiser des stages (droits et obligations, liberté pédagogique...).

Concernant les non-titulaires, il faudrait aller à leur rencontre et leur proposer des stages spécifiques afin de mieux répondre à leurs demandes et à leurs questionnements. Ce travail devra se faire en collaboration étroite avec le SNEP, le SNES et le SNUIPP.

La loi de TFP risque de multiplier les recours au tribunal administratif. Les militant·es du SNUEP-FSU doivent se former à ce type de recours.

**3.4.4.** La connaissance et les rencontres entre militant·es au sein du SNUEP mais aussi de la FSU et les échanges contribuent à la création d'un lien renforçant le militantisme. En plus des stages, des moments (journées d'été, rassemblements en dehors d'actions, comités locaux...) peuvent être des solutions.

**3.4.5.** L'expérience acquise par nos camarades retraité·es bénéficiera aux nouveaux et nouvelles adhérent·es mais aussi à tou·tes les militant·es. Pour cela le SNUEP-FSU doit renforcer la syndicalisation des retraité·es et encourager leur participation aux instances.

Pour renouveler et développer le SNUEP-FSU, nous devons être réactifs aux questions posées par les collègues et les adhérent·es. Il faut personnaliser les réponses, à l'heure où les communications numériques (OSTIC) inondent les boîtes mélés, une réflexion sur les canaux de diffusion et le sens que nous voulons ■■■

# FORT PROFESSIONNEL PUBLIC



lui donner s'impose plus que jamais. La communication reste essentielle et incontournable.

Les méls et les SMS doivent être utilisés de façon mesurée et avec une stratégie réfléchie afin de ne pas être banalisés. Le phénomène de saturation doit absolument être évité. La communication doit donc être personnalisée et surtout réciproque pour développer, créer et entretenir des liens plus forts et plus personnalisés bien au-delà d'une simple relation syndicale. Cela renforcerait aussi le sentiment d'appartenance à notre organisation pour fidéliser les adhérent·es et les inciter à militer.

La communication papier reste importante, elle permet de diffuser les informations et analyses syndicales notamment en salle des profs. Il faut veiller à des formats de textes facilement accessibles (tracts, affiches...) en fonction des thématiques abordées. Le SNUEP-FSU doit continuer aussi son travail sur le kiosque numérique pour offrir un choix aux adhérent·es.

Pour mieux accompagner les nouveaux collègues dans leur métier, toujours plus prescriptif, il faut diffuser des fiches et mémentos rappelant les droits notamment pour les nouveaux entrants (stagiaires, AESH, non-titulaires, néo-titulaires).

Concernant les non-titulaires, il faudrait améliorer la communication et l'information dédiée (fiches à utiliser localement pour aller au contact des collègues, grilles de classement, stagiaires...).

### 3.5. Les outils de lutte, les moyens d'action

Pour nous défendre, nous avons besoin de construire un rapport de force en notre faveur. Pour cela nous ne devons négliger aucun terrain, aucun outil, aucune arme. Il faut renforcer tous les moyens à notre disposition : HIS (utiliser les temps dédiés partout et tous les mois), pétitions, grève, manifestations, rassemblements... et utiliser tous les outils d'animation et de réunions : mémentos, vidéos, fiches, diaporamas, tracts, stages...

Nous devons donc occuper des terrains :

- Revendicatif : pour les salaires, nos postes, nos statuts, nos conditions de travail et un projet éducatif ambitieux pour les élèves. Pour une répartition des richesses plus juste, pour une société juste, démocratique et égalitaire, pour la fin du capitalisme.
- Administratif : utiliser les audiences au sein des établissements, comme dans les rectorats, les DSSEN, les

ministères et auprès des régions, etc.

- Politique : renforcer les liens avec les autres OS, associations, collectifs...

- Juridique : nous ne devons négliger aucun terrain ni aucune arme pour nous défendre face à notre employeur.

Alors que l'État, notre employeur, piétine les OS, veut isoler chacun de nous face à lui, multiplie les injonctions contradictoires, nous écrase de tâches supplémentaires, les outils traditionnels des syndicats français sont indispensables mais parfois ne suffisent plus. Nous devons aussi utiliser le terrain juridique. Les recours juridiques sont d'abord des recours individuels.

Pour autant, nous devons continuer à proposer des modèles de demande de recours (mobilités rendez-vous de carrière, droit de retrait...), et inviter davantage de collègues à le faire. Il nous faut aussi préparer des recours plus musclés auprès des instances juridiques : tribunal administratif, Conseil d'État (comme cela a été fait pour les restrictions du droit de manifestation) ou autres.

Le SNUEP-FSU doit engager une collaboration avec un·e ou des avocat·es pour obtenir de l'aide dans les démarches relevant du juridique lorsque l'action syndicale ne suffit plus.

## ZOOM

### Le SNUEP-FSU vers un syndicat FSU du second degré ?

Les modifications profondes engendrées par la loi de transformation de la FP engagent à des changements dans nos pratiques et imposent aussi une réflexion structurelle de notre organisation, qui doit être menée à tous les niveaux pour renforcer sa place, sa visibilité, sa consolidation dans le respect des spécificités de la voie pro.

**Dans les établissements**, les syndicats de la FSU doivent développer toujours plus le travail militant en commun pour lutter contre les déserts syndicaux mais aussi pour démontrer que le syndicalisme FSU représente une force collective incontournable. Il est par conséquent nécessaire d'améliorer le partage d'informations entre les SN de la FSU dans les établissements afin d'identifier les adhérent·es et accentuer le travail des collectifs FSU dans les conseils d'administration mais aussi dans les combats locaux.

**Pour améliorer la représentativité FSU dans les CAP** : il est indispensable de renforcer le travail commun avec le SNES et le SNEP à tous les niveaux de notre organisation. Une campagne commune pour les élections professionnelles doit être menée donnant à voir la spécificité des corps que chacun de nous représente. Cette campagne doit s'articuler avec les campagnes de chacun et le SNUEP-FSU doit mettre en avant ses propositions pour renforcer la voie professionnelle et les droits des personnels.

#### Dans les départements et les académies

La formation des adhérents comme des militant·es est un outil incontournable du développement syndical. Bon nombre de sessions de formation peuvent être communes aux syndicats du 2<sup>d</sup> degré (CA, militer dans son établissement, AEA, avancement, mobilités, non-titulaires...) ; le SNUEP-FSU doit se rapprocher des syndicats du 2<sup>d</sup> degré de la FSU pour mutualiser ces formations.

Pour contrer le projet éducatif global du ministère et sa stratégie de division, le SNUEP-FSU doit aussi œuvrer à des formations communes sur les réformes en cours. Les réformes des lycées participent d'une même logique qu'il convient de combattre ensemble.

#### Une réflexion sur un rapprochement structurel avec les SN du 2<sup>d</sup> degré

Cette démarche d'unification des syndicats du 2<sup>d</sup> degré de la FSU a déjà été posée dans des contextes différents où la représentativité par corps faisait encore sens. Si les règles de représentativité ont profondément changé, la spécificité de la voie professionnelle et l'attachement des personnels à cette voie de formation persiste. Dans l'hypothèse d'un rapprochement structurel entre le SNUEP-FSU, le SNES et le SNEP qui déboucherait sur l'unification du syndicalisme du 2<sup>d</sup> degré dans la FSU, le SNUEP-FSU doit engager des discussions avec le SNES et le SNEP à tous les niveaux, qui garantissent cette reconnaissance des personnels et la spécificité de la voie professionnelle scolaire.

## GLOSSAIRE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

**2CA-SH** : Certificat complémentaire pour l'adaptation scolaire et la scolarisation des élèves handicapés

**3<sup>e</sup> PEP** : 3<sup>e</sup> prépa métiers

**AAH** : Allocation aux adultes handicapés

**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

**APSH** : Accompagnant des personnels en situation de handicap

**AS** : Assistant-e sociale

**ASH** : Adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés

**ATDDF** : Assistant-e technique au directeur/trice délégué-e aux formations

**AVS** : Auxiliaire de vie scolaire

**BRAV-M** : Brigade de répression de l'action violente motorisée

**BTS** : Brevet de technicien supérieur

**CA** : Conseil d'administration

**CACES** : Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité

**CAEN** : Conseil académique de l'Éducation nationale

**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

**CDAPH** : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

**CDD** : Contrat à durée déterminée

**CDI** : Contrat à durée indéterminée

**CESER** : Conseil économique, social et environnemental régional

**CFA** : Centre de formation d'apprentis

**CFC** : Conseiller en formation continue

**CFR** : Conseil fédéral régional

**CHS** : Commission hygiène et sécurité

**CHSCT** : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

**CIO** : Centre d'information et d'orientation

**CLDS** : Certificat en matière de lutte contre le décrochage scolaire

**CMQ** : Campus des métiers et des qualifications

**CNCDH** : Commission nationale consultative des droits de l'Homme

**CPA** : Compte personnel d'activité

**CPC** : Commission professionnelle consultative

**CPE** : Conseiller principal d'éducation

**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

**CSA** : Comité social d'administration

**CSL** : Commission spécialisée des lycées

**CSE** : Conseil supérieur de l'Éducation

**CSG** : Contribution sociale généralisée

**CTA/CTM** : Comité technique académique / ministériel

**CT** : Comité technique

**CVL** : Conseil des délégués pour la vie lycéenne

**DAFPIC** : Directeur académique pour la formation professionnelle initiale et continue

**DAS** : Décharge annuelle de service

**DDF** : Directeur/trice délégué-e aux formations

**DDFPT** : Directeur/trice délégué-e aux formations professionnelles et technologiques

**DEPP** : Division évaluation prospective du MEN

**DGAFF** : Direction générale de l'administration et de la fonction publique

**DHG** : Dotation horaire globale

**DI** : Diplôme intermédiaire

**DIMA** : Dispositif d'initiation aux métiers en alternance

**DNB** : Diplôme national du brevet

**DRAFPIC** : Direction de la Région Académique pour la Formation Professionnelle Initiale et Continue

**DRONISEP** : Direction régionale de l'ONISEP

**DUDH** : Déclaration universelle des droits de l'homme

**E3C** : Épreuves Communes de Contrôle Continu

**EANA** : Élève allophone nouvellement arrivé-e

**EAP 1** : Emploi avenir professeur

**EAP 2** : Étudiant apprenti professeur

**EGLS** : Enseignements généraux liés à la spécialité

**Ehpad** : Établissement hospitalier pour personnes âgées dépendantes

**EMC** : Enseignement moral et civique

**EN** : Éducation nationale

**EP** : Éducation prioritaire

**EPI** : Équipement de protection individuelle

**EPLE** : Établissement public local d'enseignement

**EPP** : Enseignement professionnel public

**EREA** : Établissement régional d'enseignement adapté

**ESPE** : École supérieure du professorat et de l'éducation

**FC** : Formation continue

**FCIL** : Formation complémentaire d'initiative locale

**FOQUALE** : Réseau formation qualification emploi

**FP** : Fonction publique

**GAFAM** : Google, Apple, Facebook, Amazon, Microsoft

**GIP** : Groupement d'Intérêt Public

**GJ** : Gilets jaunes

**GPDS** : Groupes de prévention du décrochage scolaire

**GRETA** : Groupement d'établissements

**GT** : Groupe de travail

**HSA** : Heure supplémentaire année

**IA** : Inspection académique

**IEN** : Inspecteur-trice de l'Éducation nationale

**IGAENR** : Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la recherche

**IGEN** : Inspection générale de l'Éducation nationale

**IGPN** : Inspection générale de la police nationale

**IMP** : Indemnité pour mission particulière

**INSPE** : Instituts nationaux du professorat et de l'éducation

**ISOE** : Indemnité de suivi et d'orientation des élèves

**ISST** : Inspecteur-trice de santé et sécurité au travail

**LDG** : Lignes directrices de gestion

**LGBTQIA+** : Lesbiennes, gays, bisexuelles, trans, queers, intersexes, asexuelles et autres définitions queers

**LGT** : Lycée général et technologique

**LP** : Lycée professionnel

**LSN** : Livret scolaire numérique

**LT** : Lycée technologique

**MEEF** : Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation

**MENJS** : Ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports

**MLDS** : Mission de lutte contre le décrochage scolaire

**NEET** : Not in education, employment or training

**OCDE** : Organisation de coopération et de développement économiques

**ONF** : Office national des forêts

**ONISEP** : Office national d'information sur les enseignements et les professions

**ONU** : Organisation des nations unies

**OPCA** : Organisme paritaire collecteur agréé

**OPCO** : Opérateur de compétences

**ORS** : Obligations réglementaires de service

**OS** : Organisations syndicales

**PEMP** : Période d'expérimentation en milieu professionnel

**PFMP** : Période de formation en milieu professionnel

**PIAL** : Pôle inclusif d'accompagnement localisé

**PIB** : Produit intérieur brut

**PIC** : Programme d'investissement dans les compétences

**PME** : Petites et moyennes entreprises

**PLP** : Professeur-e de lycée professionnel

**PPCR** : Parcours professionnels carrières et rémunérations

**PSAD** : Plateforme de suivi et d'appui aux décrocheurs

**Psy EN** : Psychologue de l'Éducation nationale

**RAP** : Référentiel d'activités professionnelles

**RAEP** : Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle

**RDC** : Rendez-vous de carrière

**REP** : Réseau d'éducation prioritaire

**RGPD** : Règlement général sur la protection des données

**RNCP** : Registre national des certifications professionnelles

**SA** : Secrétaire académique / section académique

**SD** : Section départementale

**SEGPA** : Section d'enseignement général et professionnel adapté

**SN** : Secrétariat national

**SNU** : Service national universel

**SRIAS** : Section régionale interministérielle d'action sociale

**STS** : Section de technicien supérieur

**TA** : Taxe d'apprentissage

**TFP** : Loi de transformation de la fonction publique

**TIAN** : Traité sur l'interdiction des armes nucléaires

**TPE** : Très petite entreprise

**TZR** : Titulaire de zone de remplacement

**UE** : Union européenne

**ULIS** : Unité localisée pour l'inclusion scolaire

**UPE2A** : Unité pédagogique pour élèves allophones arrivants

**VA2EI** : Validation des acquis de l'expérience d'un enseignement inclusif

# 7<sup>e</sup> CONGRÈS NATIONAL DU SNUEP-FSU

## BUREAU NATIONAL ÉLU 2021 -> 2024

### Titulaires

ALEMANY Jacques	LILLE
ALLÈGRE Frédéric	AMIENS
BAUDOUIN Olivier	ORLÉANS-TOURS
BENOIST Axel	RENNES
BERNARD Sandrine	DIJON
BERTRAND Serge	NANTES
BETTAYEB Rafikha	VERSAILLES
BILLAUX Muriel	NORMANDIE
BRELOT Séverine	LYON
CAVATERRA Éric	PARIS
FERAS Franck	NORMANDIE
GÉRARDIN Sigrid	PARIS
HUMBERT Annabelle	AMIENS
JOUSSEAUME Géraldine	BORDEAUX
LAUFFENBURGER Isabelle	PARIS
LEROY Stéphane	ORLÉANS-TOURS
LOURS Françoise	CRÉTEIL
MICHELON Pascal	GRENOBLE
MURAIL François	ORLÉANS-TOURS
PREVOT Ludovic	REIMS
TOUSSAINT Lorène	NANCY-METZ
TRISTAN Christophe	LIMOGES
TRAORE Koba	CRÉTEIL
TRUBLEREAU Laurence	CRÉTEIL

### Suppléant·es

AMALRIC Cécile	TOULOUSE
BARON Isabelle	GUYANE
BODO Marie-Thérèse	LIMOGES
BOUVOT Virginie	BESANÇON
CARRIER Estelle	TOULOUSE
DAMMEREY Jérôme	REMIS
DEVALLÉ Régis	REIMS
DOUART Pierre	GRENOBLE
DRÉAN Florence	RENNES
DUVEAU Nicolas	CRÉTEIL
GILOT Ghislain	NANCY-METZ
JALADE Éric	TOULOUSE
JAUNET Catherine	NANTES
JOLIVET Daniel	LYON
JOLIVET Jérôme	BORDEAUX
LAVALLÉ Vincent	RENNES
LEBOUC Paul	NORMANDIE
MAYAM Christophe	ORLÉANS-TOURS
MÉLANIE Fabien	AMIENS
MELLOUL Roselyne	PARIS
NEUVILLE Vanessa	ORLÉANS-TOURS
RUGGIERO Andrée	NICE
SAINSON Elise	PARIS
SCHEIDEL Annie	CRÉTEIL

### SECRÉTARIAT NATIONAL

Sigrid GÉRARDIN, Axel BENOIST

-> Co-secrétaires généraux

Frédéric ALLÈGRE, Muriel BILLAUX,  
Séverine BRELOT, Franck FERAS, Stéphane LEROY

-> Co-secrétaires nationaux

### COMMISSIONS DE MÉDIATION

2021-2024

Brigitte Caumont

Béatrice Gauthier

Marie-Caroline Guérin

Nasr Laksassi

Jean-Pierre Marzin

-> Vote : 0 NPPV, 6 Abstention, 2 Contre, 98 Pour

### LES STATUTS ET LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU SYNDICAT SONT CONSULTABLES SUR LE SITE SNUEP.FR

### VOTES DES THÈMES

Thème 1 : 0 NPPV, 5 Abstentions, 0 Contre, 89 Pour

Thème 2 : 0 NPPV, 0 Abstention, 0 Contre, 98 Pour

Thème 3 : 0 NPPV, 0 Abstention, 1 Contre, 98 Pour

Thème 4 : 0 NPPV, 0 Abstention, 0 Contre, 105 Pour

### COMMISSION DES STATUTS

2021-2024

Frédéric Allègre

Axel Benoist

Estelle Carrier

Marie-Caroline Guérin

Isabelle Lauffenburger

Françoise Lours

-> Vote : 0 NPPV, 5 Abstentions, 7 Contre, 92 Pour