

# ACTU' SNUEP F. S. U.

LE SYNDICAT  
DE L'ENSEIGNEMENT  
PROFESSIONNEL  
PUBLIC

MAI-JUIN 2024 • n° 140 supplément n° 1

*Congrès national*  
**25 au 29 mars 2024**  
**Limoges**  
**TEXTES ADOPTÉS**



# CONGRÈS

SNUEP  
F. S. U.

LE SYNDICAT  
DE L'ENSEIGNEMENT  
PROFESSIONNEL  
PUBLIC

## SOMMAIRE

Thème 1 ► Pour une société plus émancipatrice et plus juste par le partage des savoirs et des richesses, continuer à éléver le niveau de qualification de toutes et tous ! ..... P2 à 11

Thème 2 ► Un statut protecteur des personnels et du service public, rompre avec l'opacité et le mérite ..... P12 à 22

Thème 3 ► Pour une école démocratique et émancipatrice dans un monde juste ..... P23 à 29

Thème 4 ► Le syndicalisme de lutte et de transformation sociale, une force à développer pour les intérêts de l'enseignement professionnel public et de ses personnels ..... P30 à 34

Glossaire ..... P35

Bureau national élu 2024->2027, Secrétariat national, Commissions, Votes ..... P36

Supplément n° 1 au journal n° 140

**Directeur de la publication :** Axel Benoist

**Collaboratif :** Frédéric Allègre, Patrick Bernard, Muriel Billaux, Éric Jalade, Paul Lebouc, Laurence Trublerau.

**PAO :** Studio Sevillanes.

**N° CP :** 1228 S 05844 **ISSN :** 2800-8448 - 1 €

**Régie publicitaire :** Com D'Habitude Publicité,

Tél. : 05 55 24 14 03 clotilde.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

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

## THÈME 1

# POUR UNE SOCIÉTÉ PLUS ÉMANCIPATRICE ET PLUS JUSTE PAR LE PARTAGE DES SAVOIRS ET DES RICHESSES, CONTINUER À ÉLEVER LE NIVEAU DE QUALIFICATION DE TOUTES ET TOUS !

### **Préambule**

Après un premier mandat entravé par une crise sanitaire et sociale qui a mis le pays et ses entreprises à l'arrêt, le président de la République utilise son second mandat pour aller au bout de sa logique ultra-libérale d'une France du plein emploi « ubérisée ». Le fait d'avoir un travail ne garantit plus des revenus permettant de vivre correctement et les richesses ne se partagent plus qu'entre quelques-uns. Ainsi, même si certaines conditions avaient déjà été mises en place en amont de notre précédent congrès (Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, transformation Blanquer de la Voie Professionnelle, par exemple), le gouvernement fait feu de tout bois pour concrétiser au plus vite cette vision sociétale présidentielle. Les conséquences deviennent de plus en plus perceptibles dans le domaine des politiques éducatives en général et de la formation professionnelle initiale et continue en particulier, où cela s'est concrétisé notamment par la mise en place inacceptable d'un ministère délégué puis d'un haut-commissariat à l'enseignement et à la formation professionnels sous la double tutelle Travail / Éducation nationale.

Dans le modèle de société dont rêve E. Macron selon son idéologie néo-libérale, les qualifications ne sont plus nécessaires pour exercer l'immense majorité des métiers ; quelques compétences générales suffisent à toute personne ayant vraiment la volonté de traverser la rue ! L'École dans son ensemble se voit assigner un unique rôle : effectuer un tri social entre les classes favorisées qui auront accès aux formations hautement qualifiées et les classes populaires à qui délivrer trop de savoirs et de connaissances paraît à la fois coûteux et contre-productif. Pour engager l'École dans ce changement de paradigme, le prétexte maintenant utilisé du CAP jusqu'aux diplômes universitaires est l'insertion professionnelle. Pour atteindre ce nouveau Graal, inutile de cumuler des savoirs et des savoir-faire disciplinaires validés par des diplômes qualifiants prétendument obsolètes, quelques compétences minimalistes soft skills ou quelques blocs de compétences suffiraient. Réduire les enseignements au profit de l'acquisition, en entreprise le plus souvent possible, de quelques postures adaptées à un poste de travail et surtout à la demande du patron, la solution est toute trouvée !

Le SNUEP-FSU s'oppose à cette vision macroniste de la société. À travers ce thème 1, il entend lutter contre toutes les attaques gouvernementales sur l'ensemble des politiques éducatives propres à son champ de syndicalisation : la formation professionnelle initiale et continue, l'orientation des élèves, l'éducation prioritaire, les contenus d'enseignement et les diplômes, ou encore l'École inclusive. En analysant la nature de ces attaques, en contestant leur mise en œuvre et en proposant des solutions alternatives, constitutives d'un projet global partagé dans sa fédération, le SNUEP-FSU prétend au contraire œuvrer pour la mise en place d'une société plus juste et plus équitable, par le partage des richesses, et plus émancipatrice par le renforcement de la formation initiale de tous les jeunes.



**SNUEP**  
*F. S. U.*

**LE SYNDICAT  
DE L'ENSEIGNEMENT  
PROFESSIONNEL  
PUBLIC**

## FICHE 1

# Formation professionnelle : des évolutions qui la fragilisent

### Contextualisation :

Menées pour soi-disant résoudre le problème de son inégalité d'accès en France, les réformes de la formation professionnelle ont eu pour seul objectif de développer l'employabilité des futur·es salarié·es pour permettre à l'Europe de « devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde »<sup>1</sup>. La stratégie de Lisbonne basée sur une logique de développement du capital humain n'a pas permis à l'Europe d'atteindre ces objectifs, et les différentes crises apparues depuis 2008 l'ont largement invalidée. Pourtant l'Union européenne poursuit son parti-pris néolibéral sous prétexte de la transition numérique ou écologique et de réindustrialisation. Elle continue à miser tout sur la « compétitivité européenne » et les technologies vertes, censées apporter croissance et emploi tout en continuant à privilégier les marchés et la finance, au détriment des politiques sociales et d'une réelle bifurcation écologique. Les politiques libérales de l'Union européenne poursuivent dans tous les pays les réformes des retraites, les réformes du marché du travail, traduite en France par la loi « plein emploi », la création de France travail et la diminution, voire l'arrêt de l'indemnisation pour des centaines de milliers de privé·es d'emploi. Au lieu de lutter contre le chômage, les licenciements et les fermetures d'entreprises, il s'agit de contraindre les travailleur·euses à accepter des bas salaires, des contrats précaires ou à temps partiel. La formation professionnelle et l'apprentissage sont aussi utilisés comme outils au service des entreprises pour abaisser le coût du travail et répondre le plus rapidement possible à leurs besoins de compétences. Les coupes dans les budgets publics de recherche et d'éducation continuent, le développement du privé est favorisé dans une logique de libéralisation du marché de la formation à coup de milliards d'euros de financements publics afin de faire de la connaissance une marchandise comme les autres.

Depuis les années 2000, la formation professionnelle a subi de multiples réformes qui ont profondément transformé la notion même de formation. À partir de 2004, la formation s'est inscrite dans le schéma de ce que l'on appelle aujourd'hui la formation tout au long de la vie en intégrant la notion d'accompagnement. Aujourd'hui l'action de formation se définit dans le code du travail comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ». La compétence supplante de plus en plus la qualification et l'apprentissage devient le modèle du développement de ces « compétences » qui ne pourraient être acquises qu'en situation réelle de travail et donc qu'en entreprise.

### **1.1. Conception du SNUEP-FSU de la formation professionnelle**

#### **1.1.1. Evolution de la notion d'action de formation et impacts sur la formation initiale (apprentissage et scolaire)**

La notion d'« action de formation » s'étend à des formes d'accompagnements à l'auto-formation. Elles remettent en question les pratiques pédagogiques des enseignant·es mais aussi celles des formateur·trices. Le développement et la promotion de l'« action de formation » en situation de travail (AFEST) en est l'exemple le plus criant. Ainsi, afin de résoudre les difficultés de recrutement pour les entreprises et de trouver un·e candidat·e correspondant au profil d'un poste, la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI) a été mise en œuvre chez les demandeurs d'emploi. Cette POEI permet de « résorber efficacement l'écart entre les compétences du candidat que vous retenez et les compétences requises par le poste ». Elle permet surtout pour l'entreprise de transférer ses coûts de recrutement pour une partie de ses salarié·es et de mettre au travail rapidement le stagiaire à moindre coût pour l'entreprise. Cette adaptation aux postes de travail, qui reste de la responsabilité de l'employeur ne permet pas réellement d'atteindre une certification. Cette logique s'est étendue ces dernières années y compris en

formation initiale, avec le développement de l'apprentissage comme modèle mais aussi à travers les réformes qui tendent à détruire le lycée professionnel.

#### **1.1.2. Place et rôle de l'entreprise dans la formation professionnelle – l'entreprise apprenante**

Si certains modèles d'apprentissage de la formation pour adultes (didactique professionnelle) ont pu mettre en avant la possibilité dans certaines conditions, d'acquérir des compétences en entreprise, le SNUEP-FSU refuse le principe de l'entreprise apprenante tant il constate, à travers chaque PFMP sur les niveaux pré-bac et bac, qu'elle est trop peu et trop inégalement formatrice.

L'objectif de l'entreprise est d'abord de trouver une réponse immédiate à ses besoins de main d'œuvre, et de faire du profit.

L'entreprise doit rester le lieu de l'expérimentation et du réinvestissement des compétences. Elle ne doit pas prendre la place de l'école apprenante ni y être comparée. Ce qui est parfois possible pour un·e adulte qui a déjà suivi une formation initiale avec une certaine expérience en entreprise, ne l'est pas forcément pour un·e jeune en début de formation. Les jeunes scolarisé·es en LP ont besoin de plus de temps de formation, d'un droit à l'erreur, avec des enseignant·es formé·es spécifiquement, capables de les faire entrer et de les accompagner dans des apprentissages formels tout au long de leur cursus de formation.

La perte de qualité des lieux de stage amène aussi à un désengagement des élèves. Le panel d'entreprises est plus réduit sur certains territoires en raison d'un tissu économique restreint, principalement constitué de TPE ou de PME (dont les outremers). Le lycée professionnel reste une voie privilégiée pour les élèves et leurs familles dans ce contexte. Le modèle de l'apprentissage à marche forcée ne convient pas à ces territoires, car il obère les possibilités d'accueil des stagiaires.

#### **1.1.3. Accompagnement et mentorat**

Pour le SNUEP-FSU, l'accompagnement des élèves doit se faire par les enseignant·es ■■■

1. Conclusion de la Présidence, Conseil Européen de Lisbonne, mars 2000



et être intégré au cœur même de l'acte d'enseignement. C'est donc notamment l'amélioration des conditions de la transmission des savoirs qui doit permettre aux élèves d'acquérir les contenus des référentiels et programmes nationaux. L'accompagnement de chaque élève est intrinsèquement lié au métier d'enseignant. Cet accompagnement ne doit pas être externalisé en dehors du cours et encore moins transféré à une tierce personne. Si des formes de tutorats (notamment entre pairs) peuvent être bénéfiques pour certains élèves, ceux-ci ne doivent pas remettre en question la relation pédagogique entre les enseignant·es et les élèves. Le mentorat est désigné comme « une relation interpersonnelle d'accompagnement et de soutien basée sur l'apprentissage mutuel »<sup>2</sup>. Prétextant « l'égalité des chances », le ministère développe un mentorat en lycée professionnel qui prend aujourd'hui appui sur trois dispositifs nationaux : *les Cordées de la réussite*, « un jeune un mentor » et *P-TECH*. Il annonce vouloir généraliser ces dispositifs pour la rentrée 2025.

Si le mentorat peut être bénéfique dans le milieu professionnel, le SNUEP-FSU s'interroge sur la volonté de généraliser en 2025 un dispositif qui est loin d'avoir fait ses preuves. Cette forme de mentorat des élèves avec des personnes extérieures à la communauté éducative nous paraît dangereuse et constitue une nouvelle attaque contre les métiers d'enseignant·e. Ce dispositif, dans une logique de rapprochement de l'École et de l'entreprise, fait entrer encore plus de « professionnels » du monde de l'entreprise dans les LP pour externaliser une partie de l'accompagnement voire de la formation des élèves. Le SNUEP-FSU s'inquiète de l'absence d'un réel contrôle des mentors et demande qu'un bilan sérieux et rendu public soit fait par le ministère, notamment par la mise en place d'une mission d'évaluation par l'Inspection générale avant toute forme de généralisation.

#### **1.1.4. Rôle et importance de la formation professionnelle initiale sous statut scolaire**

Le SNUEP-FSU rappelle le rôle fondamental de la formation initiale sous statut scolaire qui doit être portée jusqu'à 18 ans pour tou·tes les jeunes. Le rôle de la formation professionnelle initiale est de permettre au jeune d'atteindre un

premier niveau de qualification en développant chez lui l'autonomie et l'esprit critique. Elle doit lui permettre d'avoir une démarche réflexive sur ses pratiques professionnelles et notamment un regard critique sur l'évolution de son métier, de ses conditions d'exécution et plus globalement sur l'organisation de son travail au sein de l'entreprise.

Ce temps de formation initiale des jeunes doit viser l'acquisition d'une culture commune qui fait sens pour eux, unissant l'ensemble d'une génération par l'acquisition de savoirs permettant de comprendre le monde et d'évoluer dans une société apaisée. Ciment d'une société éclairée, formée de citoyen·nes animé·es par la recherche d'émancipation, cette formation doit être complète et globale.

Elle doit permettre aux jeunes, par un choix éclairé, de s'orienter librement afin d'acquérir l'ensemble de cette culture commune tout en se préparant à un métier.

Cette formation ne doit pas les enfermer dans un parcours et doit leur permettre de changer de spécialité ou de voie du lycée si tel est leur choix. Pour tou·tes, elle doit pouvoir ouvrir largement sur des poursuites d'études notamment dans le supérieur et les y préparer.

### **1.2. Place et conditions pour un développement d'une VAE de qualité**

#### **1.2.1. Évolution récente de la VAE et dispositif mixte VAE /AFEST**

La loi « portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi » fait évoluer la procédure relative à la validation des acquis de l'expérience (VAE) en 2023. L'objectif pour le gouvernement est de porter le nombre de VAE à 100 000 par an et d'essayer de répondre à la pénurie de personnels dans certains secteurs d'activités en tension. Sont notamment ciblés les secteurs de la santé, le sanitaire et social, la grande distribution, la métallurgie ou encore le sport.

Certaines mesures, comme la simplification de la procédure ou le renforcement de l'accompagnement des candidat·es peuvent sembler intéressantes. Cependant, nous nous inquiétons de la disparition de l'expérience requise pour entrer dans le

dispositif ainsi que l'ouverture de la VAE à l'ensemble des certifications inscrites au RNCP.

Aujourd'hui, toute personne en activité dans un secteur en rapport direct avec la certification visée peut prétendre à la VAE. La frontière entre formation formelle et informelle, entre la formation initiale et la VAE tend ainsi à disparaître pour donner naissance à court terme à des parcours mixtes formation initiale – VAE.

Des expérimentations sont déjà en cours pour développer des VAE inversées qui permettent d'intégrer au contrat de professionnalisation des actions de validation des acquis de l'expérience...

Le SNUEP-FSU s'oppose à la diminution voire à la disparition de l'expérience requise pour entrer dans le dispositif.

#### **1.2.2. Pour une VAE de qualité et de qualification**

Le SNUEP-FSU considère que la VAE doit rester de la responsabilité des ministères certificateurs et qu'elle doit bénéficier prioritairement aux salariés pas ou peu qualifiés. Elle doit être encouragée et reconnue par l'employeur, en permettant une évolution de poste en interne et des augmentations salariales.

Nous dénonçons l'instrumentalisation actuelle de la VAE qui affaiblit les qualifications et les diplômes ainsi que la formation professionnelle initiale.

Nous défendons :

- son accès à partir de trois ans d'expérience en lien direct avec la certification visée,
- un cadrage de l'éligibilité à la VAE qui ne doit pas affaiblir les formations initiales,
- un délai de recevabilité de la demande de VAE,
- un accompagnement suite à cette dernière.

Le SNUEP-FSU considère qu'elle ne doit pas conduire à la validation de blocs de compétences car cela serait un frein à la montée en qualification des candidat·es. La VAE doit devenir un véritable service public avec des moyens dédiés pour répondre aux besoins des salariés.

Le SNUEP-FSU demande l'abrogation de cette partie de la loi « plein emploi » et du décret d'application afférent.

## FICHE 2

# Mise en concurrence des voies (scolaire, apprentissage, contrat pro) et organismes de formation (OF)

### Contextualisation :

Il existe à ce jour en France 137 GRETA qui proposent de la formation continue pour adultes dans plus de 4750 EPLE. Les fonctions support de ces groupements d'établissements publics sont assurées depuis quelques années par un Groupement d'intérêt public Formation continue insertion professionnelle (GIP-FCIP). Les GRETA s'appuient sur leurs ressources en équipements et en personnels pour construire une offre de formation adaptée à l'économie locale. De plus en plus fusionnés, ils absorbent aussi des CFA académiques depuis la loi Avenir pro de 2018. Pour des raisons purement budgétaires, l'apprentissage devient ainsi l'activité principale des GRETA, au détriment des contrats de professionnalisation et de la formation continue des adultes. Cette réorganisation des GRETA autour des actions de formation par apprentissage crée et développe la concurrence entre les structures et les voies de formation à l'intérieur même des EPLE. Elle participe aussi au développement du mixage des parcours et des publics, élèves et apprentis. Le SNUEP-FSU dénonce fermement ces nouvelles organisations qui fragilisent les lycées professionnels et leurs formations et refuse toujours les fusions des GRETA et des CFA académiques au détriment des usagers et des personnels.

### **2.0. CFA privés en EPLE**

Le SNUEP-FSU s'oppose à tout partenariat ou convention entre un CFA privé et un EPLE.

### **2.1. Évolution des GRETA en CFA académiques**

Ce nouveau « modèle économique » met les GRETA dans l'inconfortable position d'être en concurrence avec un nombre incalculable d'organismes de formation privés. Cela produit des effets néfastes en termes de conditions de travail, de bas salaires, etc... car les directions de GRETA sont amenées à privilégier les formations à bas coût pour rester compétitifs.

Pour le SNUEP-FSU, le service public de la formation des adultes doit pouvoir fonc-

tionner dans la durée, au service de tou·tes les adultes et notamment ceux et celles les moins qualifiés·es et dans le cadre d'une mission d'intérêt général. Il ne doit pas être soumis aux aléas du marché de la formation. Pour assurer cette stabilité, il faut que les personnels soient recrutés par l'Éducation nationale. Il ne doit plus y avoir d'un côté les personnels de l'Éducation nationale et, de l'autre, les personnels des GRETA et GIP-FCIP (CFA académique). Le SNUEP-FSU considère qu'il faut combattre cette nouvelle organisation de la formation continue pour adultes. Il revendique toujours le modèle économique défini au congrès de Dijon pour ces structures.

Pour combattre cette nouvelle forme d'organisation qui a pour but de déstructurer la formation sous statut scolaire et la formation continue pour adulte, le SNUEP-FSU considère que, lorsqu'il y a un appel d'offre public (collectivités territoriales, France travail...), la formation continue qui en découle doit être délivrée par les structures publiques et ne pas être attribuée à des officines privées dont les compétences de formation ne sont ni garanties ni vérifiées.

De manière plus générale, les financements et subventions publics doivent être réservés aux organismes de formation publics.

Le SNUEP-FSU doit demander un bilan général concernant les politiques publiques mises en œuvre par ces structures, pour vérifier leur efficacité, notamment auprès de l'ensemble des publics adultes les plus éloignés de la formation.

Le SNUEP-FSU communiquera régulièrement sur ces problématiques.

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

#### **2.2.1. Un financement détourné qui fragilise les GRETA**

Le SNUEP-FSU, attaché à la formation continue publique des adultes, dénonce le détournement d'une partie des fonds des

GRETA et juge scandaleux de mettre volontairement en péril des centres de formation pour adultes qui sont déjà souvent en difficulté financière.

Créé en 2014, le fonds académique de mutualisation (FAM) avait pour vocation de couvrir les risques financiers exceptionnels et non prévisibles liés à la formation continue des adultes par les GRETA. Le gouvernement a détourné au profit de l'Éducation nationale ce fonds de réserve afin de financer les postes prévus pour gérer les bureaux des entreprises créés dans les LP, présentés par le ministère comme un « véritable service commun au profit des publics scolaires, apprentis et stagiaires de la formation continue ». Confisquer ces réserves risque de mettre les GRETA en grande précarité.

La mutualisation en cours des moyens et des personnels favorisera l'apprentissage et accentuera la concurrence avec les formations sous statut scolaire à l'intérieur même des lycées professionnels. En utilisant le FAM pour financer la formation initiale, c'est le maintien même des personnels des GRETA qui est menacé, donc leur fonctionnement, voire leur existence !

Le SNUEP-FSU rappelle que la formation continue publique des adultes ne doit pas se faire au détriment de la formation initiale sous statut scolaire.

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

Le fait d'étendre les missions de l'apprentissage aux GRETA a entraîné une augmentation du nombre d'apprenti·es dans les EPLE, la formation pour adultes n'est ainsi plus la priorité. Un certain nombre de GRETA se sont transformés indirectement en UFA et se sont spécialisés dans la formation initiale par l'apprentissage.

Pour le SNUEP-FSU, les GRETA doivent revenir à leurs premières missions, s'adresser à des publics spécifiques (jeunes, salarié·es en reconversion, demandeur·euses d'emploi...) et non à des jeunes de moins de 18 ans.





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

Lors du congrès de Dijon, le SNUEP-FSU s'est positionné pour la création d'un grand service public de la formation continue pour adultes.

Dans le cadre d'un service public de la formation professionnelle, les formations du GRETA devraient être dispensées autant que possible dans des locaux spécifiques.

Cette structure de l'Éducation nationale devrait tendre vers l'indépendance et l'autonomie vis-à-vis des lycées professionnels. Pour cela, des moyens supplémentaires devront lui être alloués.

Quand les actions de formation du GRETA se déroulent dans un EPLE, celles-ci doivent être séparées des actions de formation concernant les élèves de la formation initiale. Les règlements intérieurs des établissements doivent prendre en compte

ces publics, qui doivent en respecter toutes les règles.

La grande majorité des formateurs-trices GRETA sont des non-titulaires. Le SNUEP-FSU revendique que les formateurs-trices soient sous statut de fonctionnaire (passage de concours) et bénéficient d'un corps spécifique dans la Fonction publique d'État équivalent à celui des PLP, ou à défaut qu'ils interviennent sur des postes gagés.

## FICHE 3

# Orientation et parcours dans la voie professionnelle

### Contextualisation :

La réforme des LP amorcée par le ministre J.-M. Blanquer et ses déclinaisons annoncées en mai 2023 par E. Macron et C. Grandjean impactent l'orientation et le parcours des élèves dans la voie professionnelle en limitant encore davantage leur horizon, le bornant à une vision passiste et utilitariste des besoins immédiats des bassins d'emploi locaux et en privilégiant l'insertion professionnelle immédiate au nécessaire temps de formation.

Partant de données chiffrées alarmistes et discutables (24 % des élèves de LP décrochent sans diplôme, seulement 16 % obtiennent un diplôme supérieur, 28 % des jeunes en CAP issus des LP s'insèrent professionnellement à l'issue de leur diplôme, etc.) mais se gardant bien d'en évoquer les causes, les ministères du Travail et de l'Éducation nationale prétendent œuvrer pour une meilleure orientation des élèves.

Le SNUEP-FSU milite pour que des moyens financiers soient abondés afin que chaque élève, quelles que soient ses origines sociales et géographiques ait accès à une offre d'orientation diversifiée et librement choisie.

Dans le cadre de la transformation de la voie professionnelle initiée par J.-M. Blanquer en 2018 a été lancé le dispositif Avenir pro, sous l'égide de Sciences Po et Pôle emploi durant l'année scolaire 2021-2022, dans 16 académies. E. Macron, le 4 mai 2023 à Saintes, a annoncé sa généralisation, sans qu'aucun bilan de ce qui avait été présenté comme une expéri-

mentation ne soit encore publié. Sur les 12 mesures développées dans le dossier de presse paru à cette date, 4 affectent directement l'orientation et le parcours des élèves de la voie pro.

La réorganisation de la classe de terminale à la rentrée 2024 vise à la modulariser en fonction du projet de l'élève, selon qu'il/elle se destinerait à une poursuite d'études ou à une insertion professionnelle. Dans ce dernier cas, il/elle se verrait proposer moins de temps de classe, et davantage de stages en entreprise.

Dans le même temps, les dispositifs Ambition emploi et Tous droits ouverts, mis en œuvre dans le cadre du Pacte enseignant, comme le « soutien au parcours » entre autres, assignent aux PLP, accompagnés de France Travail ou de ses partenaires, la mission d'« accompagnement vers l'emploi », que ce soit auprès d'élèves en cours de scolarité en LP ou auprès de celles et ceux qui seraient sans solution d'emploi à l'issue de leurs examens de CAP ou de bac professionnel.

La multiplication des intervenant·es issus du monde du travail (mentors d'entreprises, France travail, bureaux des entreprises, professeur·es associé·es) au sein des LP à cause de la mise en place de dispositifs toujours plus nombreux, rognant sur les horaires disciplinaires, ainsi que les allocations de stages, ne peuvent qu'influencer l'élève de bac pro dans ses décisions pour son avenir post-bac. La notion de « projet de l'élève » devient alors toute relative.

Dans son éditorial au dossier de presse paru en mai 2023 C. Grandjean écrit :

*« Chaque lycée aura la liberté et l'autonomie d'ajuster ses projets aux aspirations des élèves et au tissu économique ». L'analyse des réformes passées et en projet par le SNUEP-FSU révèle que leur finalité est de limiter l'accès des bachelier·es professionnel·les à la poursuite d'études supérieures, ce à quoi le SNUEP-FSU reste opposé.*

### **3.1. Orientation**

Le SNUEP-FSU s'oppose aux nouvelles classes « préparatoires » à la classe de seconde qui seraient spécifiquement réservée aux élèves ayant échoué à un DNB ou sans solution en sortie de 3<sup>ème</sup>. Il demande que les moyens qui pourraient y être alloués soient fléchés vers les classes des entrants en LP (CAP et bac pro) pour améliorer les conditions de réussite des élèves (développement des groupes à effectifs réduits et mise en place de soutiens et d'aides pour les élèves les plus en difficultés).

L'ouverture au monde économique dès le collège risque de promouvoir l'apprentissage pré-bac au détriment des LP.

Le SNUEP-FSU refuse que les indicateurs de réussite aux examens comme ceux de l'insertion professionnelle soient dévoyés au service d'une orientation subie, ne profitant qu'aux besoins d'emploi locaux.

Le SNUEP-FSU refuse que le métier de PLP évolue vers une mission d'accompagnement à l'insertion professionnelle.

Le SNUEP-FSU refuse que le rôle des personnels formés au sein de l'Éducation nationale (psy-EN...) soit phagocyté par des intervenant·es extérieur·es issus·es du monde de l'entreprise.

## 3.2. Parcours Ambition Emploi et Avenir pro

### 3.2.1. Parcours Ambition Emploi

Le SNUEP-FSU demande que des moyens dans les DHG soient alloués aux établissements pour mettre en place tout complément de formation lié à ce dispositif et que les poursuites d'études dans le supérieur soient possibles pour tou·tes les bachelier·es professionnel·les qui le désirent. Des politiques éducatives dignes de ce nom et ambitieuses devraient augmenter les places d'accueil dans les cursus qualifiants et diplômants sous statut scolaire BTS, licence pro, BUT et non se concentrer dans des certificats de spécialisation.

Le SNUEP-FSU refuse que l'objectif d'employabilité prime sur celui d'élévation du niveau de qualification. Il exige que le droit au redoublement soit réellement mis en œuvre pour tou·tes les élèves ayant échoué au CAP ou au bac pro qui désirent poursuivre leur formation dans leur établissement.

Ce parcours favorise le transfert à l'Éducation nationale des coûts de recrutement des futur·es salarié·es pesant sur l'employeur au détriment de la formation des jeunes et de leurs possibilités de poursuite d'études, ce que dénonce le SNUEP-FSU.

### 3.2.2. Avenir pro

Le SNUEP-FSU dénonce la généralisation d'un dispositif dont aucun bilan n'a été dressé à l'issue de son expérimentation et qui semble davantage pousser les jeunes vers l'insertion professionnelle que la poursuite d'études.

Le SNUEP-FSU s'oppose à toute réduction du temps d'enseignement pour les élèves au profit de modules d'accompagnement vers l'emploi.

## 3.3. Passerelles

Le dispositif « tous droits ouverts » (TDO) ne saurait être considéré comme une passerelle. C'est un leurre pour les jeunes, car il favorise l'externalisation du traitement de la difficulté scolaire et la déscolarisation d'une partie de la jeunesse dès 15 ans, au profit de parcours qui ne débouchent sur aucune qualification. Le cumul du statut scolaire avec celui de stagiaire de la formation professionnelle a pour conséquence de faciliter la sortie des élèves du système scolaire. Le SNUEP-FSU s'oppose au traitement des difficultés scolaires des élèves par

leur externalisation vers des dispositifs d'accompagnement à l'emploi.

## 3.4. Poursuites d'études

Le SNUEP-FSU s'oppose au parcours dit « de consolidation », bien en deçà de notre revendication d'une année de remise à niveau post-bac, mise en place au LP lorsque les élèves en ont besoin ou de celle d'un BTS en 3 ans.

Le SNUEP-FSU refuse le développement des bachelors professionnels, à ce jour diplômes d'écoles soutenus par certaines branches professionnelles rarement reconnus par l'État, contrairement aux licences pros, par exemple.

De plus, les bachelors professionnels augmenteraient la concurrence entre les EPLE et avec les organismes de formation privés. Plus généralement le SNUEP-FSU est opposé à l'arrivée de certifications (CQP) et titres au sein de l'Éducation nationale qui viendraient concurrencer des formations équivalentes déjà existantes.

Le SNUEP-FSU s'oppose à ce que les certificats de spécialisation (ex-mentions complémentaires) deviennent la voie prépondérante de poursuite d'études pour les bachelier·es professionnel·les, au détriment des BTS. Elles doivent, comme leur nom l'indiquait, rester complémentaires à la formation, et non s'y substituer d'autant qu'elles n'aboutissent à aucune élévation du niveau de qualification, contrairement au BTS.

Le SNUEP-FSU s'inquiète du devenir des STS sous statut scolaire et de leur remplacement progressif par des STS en apprentissage.

## 3.5. Éducation prioritaire

### Contextualisation :

Depuis la réforme de 2015, les lycées ont été injustement exclus des REP et REP+, avec jusqu'en 2020 certaines mesures transitoires dans quelques académies, dont il reste encore quelques traces (QPV). Les ministères successifs ont voulu rompre avec l'objectif d'une politique nationale d'éducation prioritaire visant à « contribuer à corriger l'inégalité par le renforcement sélectif de l'action éducative dans les zones et les milieux sociaux où le taux d'échec scolaire est le plus élevé » (circulaire du 1<sup>er</sup> juillet 1981). Progressivement, une logique de contractualisation à l'échelle locale s'est imposée, n'accordant des moyens aux établissements qu'en fonction de projets.

Cette extinction de la politique nationale d'éducation prioritaire dans les lycées a eu des conséquences importantes en termes de structures et de moyens accordés aux établissements pour atteindre les objectifs pédagogiques (heures postes inscrites dans les DHG, dédoublements, Vie scolaire...) que ne remplacent pas les nouveaux dispositifs. De même, les pertes ont été importantes en ce qui concerne la rémunération des PLP et les diverses bonifications dans leur carrière et leurs mutations permettant une certaine attractivité des établissements de l'éducation prioritaire.

### 3.5.1. Cités éducatives

Mises en place avec la circulaire du 13 février 2019, les cités éducatives sont une nouvelle strate du mille-feuille des classements existants (politique de la Ville, prévention violence, etc.). Elles ont ouvert la voie à l'ingérence des élu·es locaux (et des intérêts locaux au travers de certaines associations) dans les projets pédagogiques des équipes.

Par ailleurs, les cités éducatives ont fait l'objet d'une première évaluation pilotée par l'INJEP mandaté par l'ANCT, avec une observation de 80 cités éducatives de juillet 2021 à juillet 2023. Cette évaluation n'a pas mis en évidence l'intérêt de ce label en termes de poursuites d'études, d'insertion professionnelle, d'orientation, de décrochage scolaire...

Si les cités éducatives peuvent-être une chance pour certain·es élèves très défavorisés avec des situations familiales dégradées, notamment par un accès plus facile aux sports, à la culture et à la santé, une évaluation objective du dispositif doit absolument être effectuée avant toute extension de ce dernier.

En effet, actuellement, la plus-value de ces cités auprès de l'ensemble des élèves semble très limitée et pousse le SNUEP-FSU à demander leur abrogation pour favoriser la reconstruction d'une réelle politique d'éducation prioritaire et le retour des services publics dans les territoires concernés.

### 3.5.2. Contrats locaux d'accompagnement (CLA)

Le SNUEP-FSU revendique une politique nationale d'éducation prioritaire lycées, qui compense les conséquences scolaires des inégalités économiques, sociales et de santé, fondée sur des critères nationaux, objectifs, transparents et concertés pour un label unique. (cf corpus)





À partir de 2020, trois académies tests ont expérimenté des CLA entre des établissements et le rectorat, Marseille, Lille, Nantes. Les CLA ont été étendus à 12 académies en 2022 : Grenoble, Lyon, Montpellier, Orléans-Tours, Reims, Strasbourg et Versailles pour la métropole, et Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion pour l'outre-mer. Ils sont généralisés en 2023 sans bilan sérieux de l'expérimentation.

Les CLA sont fondés sur le triptyque contractualisation/projet/individualisation. Dès 2020 dans les académies « pilotes », il s'agissait d'une préfiguration des réformes du pilotage des EPLE et de la déréglementation du système éducatif qui se sont imposés par la suite (réforme Macron, Pacte).

Le SNUEP-FSU s'oppose aux CLA et en demande l'abandon.

### **3.5.3. Mixité sociale**

La publication en début d'année 2023 des IPS (Indices de Position Sociale) des lycées révèle notamment une ségrégation

scolaire entre le privé et le public. Par ailleurs, ces données IPS permettent de mesurer l'ampleur du tri social entre les voies générale et technologique et la voie professionnelle. À la sortie du collège, les jeunes issus de milieux populaires se dirigent massivement vers le lycée professionnel. Le calcul de l'IPS dans les lycées polyvalents doit dissocier les sections générales et technologiques des sections professionnelles, afin d'attribuer les moyens dus au public concerné.

Tout établissement avec un IPS faible devrait faire l'objet d'une labellisation (cf. Éducation prioritaire) entraînant des bonifications pour les personnels et des moyens spécifiques (effectifs allégés, créations de postes, pondération...), ainsi que la création de postes d'infirmier·es, d'assistant·es sociaux et un minimum de 2 CPE à temps plein.

Le SNUEP-FSU souhaite aller vers la constitution d'un grand service public

laïque qui intégrera l'enseignement privé sous contrat de la maternelle à la fin du lycée. Il faut en finir avec la concurrence dérégulée – alimentée souvent d'ailleurs par des fonds publics – au profit du privé, favorisée par la dégradation du service public d'éducation. Lutter contre la ségrégation scolaire passe par une redéfinition de la carte scolaire sur l'ensemble du territoire, son application rigoureuse, la fin des passe-droits. L'argent public de l'État et des régions doit être exclusivement réservé aux établissements publics.

Le SNUEP-FSU revendique le conditionnement du versement des aides publiques à une mise en place de la mixité sociale se rapprochant du service public. Il faut renforcer le contrôle des fonds publics versés à l'enseignement privé comme de son fonctionnement en général qui doit respecter la loi et le Code de l'éducation.

## FICHE 4

# Contenus / Certifications

### Contextualisation :

À peine achevée la mise en place de la TVP Blanquer, dont la première session pour le bac pro se tenait en 2022 et dont les effets délétères avaient été dénoncés par le SNUEP-FSU dès 2021 lors du Congrès de Dijon, une nouvelle réforme systémique d'envergure a été lancée par E. Macron juste après sa réélection. Les conséquences de cette attaque sans précédent pourraient être désastreuses sur la voie professionnelle et ses diplômes. Sous couvert de vouloir réindustrialiser le pays et d'orienter vers ces métiers les jeunes scolarisé·es en LP, le gouvernement fait peser de lourdes menaces sur les filières du tertiaire. L'ouverture massive de ces mêmes filières dans certains CFA d'entreprises laisse mieux percevoir qu'en réalité, la manœuvre est une fois encore destinée à favoriser le développement de ces derniers. Par ailleurs, la légitime préoccupation écologique qui devrait présider aux choix des filières devant être développées reste éloignée de

la nécessité de répondre aux besoins des métiers en tension dans l'industrie, et ne transparaît que trop peu souvent dans les référentiels des diplômes permettant d'y accéder.

Pour ce gouvernement, au lieu d'une politique permettant une élévation globale du niveau de qualification par l'acquisition en établissement scolaire de savoirs et de savoir-faire, favoriser l'insertion professionnelle passerait par l'accroissement des temps passés dans le monde du travail, notamment en entreprise, lors des PFMP, pour mieux y développer des compétences générales nommées soft skills. À cette fin, le ministère cherche à redéfinir l'organisation de la Terminale bac pro, en déplaçant les épreuves et en différenciant les parcours des élèves, certains cumulant les temps en milieu professionnel, les autres restant dans les établissements pour se préparer à une hypothétique poursuite d'études. Au-delà des risques d'échec et de décrochage scolaire ainsi accentués, cette organisation

générerait des iniquités entre candidat·es face à un même examen, notamment pour les épreuves se déroulant après les périodes différencierées.

Le SNUEP-FSU pressent aussi une volonté du gouvernement de replacer le CAP, plus facilement mis en œuvre en apprentissage que le bac pro, comme diplôme ouvrier « central », probablement en raison de son faible niveau de qualification, et donc de rémunération, au détriment d'un bac pro qu'il faudrait compléter pour accroître sa valeur auprès des employeurs. Or, parallèlement, le ministère limite les possibilités de poursuites d'études à l'issue du bac pro aux seuls certificats de spécialisation et autres FCIL non diplômantes. Les ambitions pour la formation des ouvrier·es et employé·es de demain semblent donc considérablement revues à la baisse, même si des « colorations » générant de la concurrence entre établissements, ou encore des options qui n'en sont pas semblent généreusement proposées aux jeunes

des classes populaires. Le SNUEP-FSU le réaffirme : ces gadgets n'apportent rien à des diplômes nationaux enregistrés au RNCP ; ils ne font qu'en montrer les failles. C'est tout autrement qu'il faudrait agir si le ministère cherchait vraiment à défendre ses diplômes !

C'est dans ce contexte que G. Attal prétenait provoquer un « choc des savoirs » ! Le SNUEP-FSU y voit surtout un choc des « savoirs fondamentaux » à visée utilitaire et concentrés sur deux disciplines, pendant que les autres pourraient se voir fondre dans un seul et même bloc de compétences de « culture générale », à l'instar de ce qui existe déjà à l'étranger ou dans certains BTS.

## 4.1. Savoirs dans les contenus

À l'occasion de chaque création / rénovation de diplôme, les préoccupations liées à la préservation de l'environnement devront être présentes et renforcées dans les référentiels et programmes des diplômes concernés.

Par ailleurs, le SNUEP-FSU constate une inadéquation entre certains référentiels rénovés et les exigences du métier visé par le diplôme.

Les savoirs et savoir-faire des diplômes du domaine tertiaire, notamment administratif, sont volontairement peu reconnus et souvent dévalorisés par les employeurs des branches professionnelles concernées. Ces savoirs et savoir-faire acquis en formation initiale sont pourtant indispensables à l'exercice des métiers visés par ces diplômes.

Les savoirs et savoir-faire nécessaires à l'exercice des nouveaux métiers, notamment ceux liés à la réindustrialisation, doivent pouvoir être acquis sous statut scolaire dans les lycées professionnels publics. Le SNUEP-FSU revendique que des investissements importants soient menés pour l'adaptation des plateaux techniques.

## 4.2. Horaires, Pédagogie

Les enseignements qualifiés de « savoirs fondamentaux » ne peuvent être dissociés des autres enseignements ni organisés par groupe de niveau. Ils doivent pouvoir s'effectuer dans le groupe classe, qui doit rester la référence, tout en favorisant les temps à effectifs réduits dans toutes les disciplines par une augmentation de la DHG.

Les élèves inscrit·es sous statut scolaire pour préparer un même diplôme doivent

bénéficier des mêmes temps de formation en classe. Le SNUEP-FSU s'oppose à une organisation en parcours différenciés entre les élèves du cursus menant à un diplôme professionnel, notamment de la dernière année. Ces parcours créeront des inégalités entre candidat·es à un même examen.

Ce ne sont pas quelques semaines de cours supplémentaires pour quelques élèves trié·es qui faciliteront la poursuite d'études post bac pro. Le SNUEP-FSU demande un renforcement disciplinaire dans toutes les matières tout au long d'un cursus reinstauré en 4 ans pour accéder au bac pro.

Il s'oppose à cette réforme qui rapproche de plus en plus le temps de formation des élèves de celui des apprenti·es.

## 4.3. Évaluation/Certification

Les évaluations standardisées de début d'année, que le SNUEP-FSU rejette, ne sauraient permettre de définir la composition de groupes de niveau, inefficaces et contre-productifs, ni organiser prématûrement le tri puis les parcours scolaires différenciés des élèves.

La validation de l'acquisition des savoirs qualifiés de « fondamentaux » ne peut suffire à valider un diplôme de niveau 3 comme de niveau 4. Toutes les disciplines doivent rester évaluées aux examens menant à ces diplômes.

L'organisation de toutes les épreuves dites « terminales » doit se dérouler en fin d'année scolaire de la dernière année du cursus, tout en laissant le temps nécessaire aux corrections et délibérations.

## 4.4. Diplômes

Les Certificats de spécialisation (CS) devraient être renommés « Diplômes de spécialisation complémentaire » et doivent être accessibles prioritairement aux titulaires d'un diplôme professionnel de niveau 3 ou 4.

Les formations à ces CS doivent être financées dans les DHG et être ouvertes en formation sous statut scolaire.

L'accès au métier préparé, pour les détenteurs d'un CAP ou d'un bac pro ne doit pas être entravé par la multiplication des CS en tout genre. Les CS doivent, au contraire, permettre la reconnaissance de l'élévation du niveau de qualification de celles et ceux l'ayant obtenu.

Toutes les options préparées dans le cadre des diplômes de la voie professionnelle

doivent bénéficier d'un programme et d'horaires cadrés nationalement. Elles doivent être évaluées à l'examen, à l'instar de ce qui est pratiqué pour les bacs généraux et technologiques.

Pour les diplômes délivrés par les autres ministères certificateurs hormis le ministère du Travail, et sous réserve d'une réelle vérification de la coïncidence des savoirs et des savoir-faire validés, des équivalences peuvent être envisagées, dans le cadre d'un parcours de formation et de certification cohérent. À l'inverse, les titres, certifications et CQP ne peuvent prétendre à une équivalence avec les diplômes de l'Éducation nationale.

## Colorations et labels

Pour mieux répondre aux besoins locaux des entreprises et dans l'espoir d'attirer davantage les jeunes, une tendance forte se développe : les formations colorées ou dotées de labels, sans moyens supplémentaires dans la DHG. Pour le SNUEP-FSU, de telles évolutions, dans ces conditions, risquent de détourner une partie des enseignements des attendus pour le diplôme inscrit au RNCP et démontrent un manque de temps de formation. Le SNUEP-FSU reste opposé aux colorations et à toutes formes de labellisation des diplômes de l'Éducation nationale.

## 4.5. PFMP et PEMP

Le SNUEP-FSU rappelle qu'il revendique la transformation des PFMP en PEMP, périodes d'expérimentation en milieu professionnel. Les élèves inscrits sous statut scolaire pour préparer un même diplôme doivent bénéficier des mêmes durées de périodes en milieu professionnel.

Le SNUEP-FSU s'inquiète du détournement possible de la PFMP de fin de terminale comme moyen de période d'essai pour le milieu professionnel au détriment de l'obtention du diplôme.

L'allocation dédiée aux PFMP, en lieu et place d'une allocation d'études, contribue à la dévalorisation des cours délivrés en lycée et pourrait, notamment en Terminale, détourner des élèves de leurs poursuites d'études et/ou impacter fortement leur formation.

Cette allocation risque également de faire entrer les jeunes dans une logique d'acceptabilité d'emplois sous-payés.

Généraliser les stages aux élèves de seconde GT accentue les inégalités avec les élèves scolarisé·es en lycée professionnel, issus pour la plupart de classes ■■■



sociales défavorisées et « sans réseaux ». Les PFMP des élèves issu·es de lycées professionnels doivent être priorisées.

#### **4.6. Culture commune et citoyenneté**

Les savoirs qualifiés de fondamentaux ne doivent certes pas être négligés, pour autant, ils ne sauraient suffire à une réelle acquisition d'une culture commune. En ce sens, toutes les disciplines sont fondamentales et y contribuent afin

de former des citoyen·nes éclairé·es et émancipé·es.

#### **4.7. Tertiaire administratif et commercial**

Le SNUEP-FSU s'oppose à la suppression systématique des filières sous statut scolaire menant aux métiers du tertiaire administratif et commercial. Au contraire, face à l'émergence de nouveaux métiers dans ce domaine, le SNUEP-FSU exige du ministère que la création de nouveaux di-

plômes soit envisagée pour éléver les niveaux de qualification.

Des rapprochements ne sont pas envisageables entre les différents diplômes du tertiaire administratif et commercial. Il faut arrêter ces regroupements qui n'ont souvent aucun sens et garder les spécificités des diplômes.

Une scission entre certains diplômes serait préférable pour retrouver une identité propre à chaque métier.

## FICHE 5

# École inclusive

### Contextualisation :

Aujourd'hui 430 000 élèves en situation de handicap sont accueillis dans les établissements scolaires ordinaires. Les organisations syndicales et les fédérations de parents d'élèves n'ont eu de cesse de réclamer un plan d'urgence de l'école inclusive. Aujourd'hui celle-ci ne permet pas de répondre aux besoins des élèves en situation de handicap et met en situation de souffrance les élèves, les parents d'élèves et les personnels. L'acte 2 de l'école inclusive et les annonces déroulées par le président de la République lors de la Conférence Nationale sur le Handicap le 26 avril 2023 ne laissent présager aucune amélioration.

### **5.1. Évaluation des besoins des élèves en situation de handicap**

Chaque année des milliers d'élèves en situation de handicap n'ont pas accès à une scolarisation adaptée. La lourdeur administrative en est une des raisons. La réponse du ministère est le déploiement sur tout le territoire du livret de Parcours inclusif depuis janvier 2022 après une période d'expérimentation n'ayant pas fait l'objet d'un bilan. Le livret de parcours inclusif est une application numérique, qui vise à faciliter la mise en place des aménagements et adaptations ; la simplification des procédures de renseignement et d'édition des plans et projets par l'équipe pédagogique ; la formalisation de ces différents plans et projets, la circulation d'information entre l'établissement et la MDPH via une interface dédiée.

Le SNUEP-FSU déplore une surcharge de travail pour l'ensemble de l'équipe pédagogique et notamment les professeur·es principaux et les enseignant·es référent·es palliant le manque de moyen humain dans les MDPH. Le SNUEP-FSU exige un bilan de cette expérimentation, car il craint une détérioration des conditions de travail de tous les personnels.

Les affectations dans certaines sections conduisent à la mise en danger (par exemple en atelier) et à la maltraitance institutionnelle de certain·es élèves et des personnels, générant du mal-être.

### **5.2. Les dispositifs d'inclusion scolaire (ULIS, PIAL...) et leur maillage sur le territoire**

La transformation prévue des pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL) en Pôle d'appui à la scolarité (PAS) reprend ce qui existe déjà dans certaines académies comme Lille et Amiens par exemple où les PIAL dits renforcés appellés aussi à Lille et Nancy des Équipes Mobiles d'Appui à la Scolarisation (EMAS) interviennent dans les établissements. Ces PAS seraient, selon le ministère, renforcés avec la présence d'un·e professeur·e spécialisé·e et outillé·e pour permettre d'assurer l'accueil des familles et le suivi des élèves en situation de handicap ; l'évaluation des besoins d'adaptation à la scolarité des enfants ; le déploiement et la coordination des solutions (aide technique, aide humaine, accompagnement par des professionnel·les du médico-social ou de santé). Le ministère annonce qu'un

fonds serait créé à l'Éducation nationale pour le soutien en matériels pédagogiques adaptés, qui permettrait selon lui d'apporter une réponse rapide pour faciliter la scolarité des élèves, sans être obligé de passer par les MDPH. Pour le SNUEP-FSU, l'Éducation nationale ne doit pas se substituer aux missions de la MDPH au risque de voir les notifications être attribuées en fonction des moyens et non pas des besoins.

Le SNUEP-FSU demande que les notifications individuelles soient respectées et que les notifications mutualisées soient cohérentes pour un travail de qualité de l'AESH auprès des élèves.

Alors qu'aucun bilan des PIAL n'a été établi, malgré les demandes répétées du SNUEP-FSU, on se dirige vers une nouvelle structure encore plus ordonnatrice sur l'accueil, l'évaluation et les solutions en moyens.

Le SNUEP-FSU rappelle son opposition aux PIAL, exige leur abandon, et sera donc d'autant plus opposé à leur transformation dans des structures plus ordonnatrices, et exige que les moyens soient réellement donnés aux établissements pour prendre en compte les besoins des élèves et des enseignant·es.

Le SNUEP-FSU dénonce l'utilisation du Pacte (brique « Appui à la prise en charge des élèves à besoins particuliers ») pour la gestion et la prise en charge de ces élèves par des enseignant·es non qualifié·es alors que ces missions de coordination existent déjà et sont normalement assurées par des personnels formés.

## 5.3. Rapprochement d'établissements et services médico-sociaux (SMS) et des établissements scolaires

Dans le cadre de l'acte 2 de l'école inclusive, des équipes médico-sociales devraient intégrer les futurs PAS. Le dossier de presse de la CNH annonce même la suppression à terme des « établissements fermés », donc de tous les IME (dont une centaine « volontaires » seront installés de 2023 à 2027 dans les établissements scolaires selon la mesure n°11) mais pas, semble-t-il, des ITEP. Toutefois, ces derniers semblent menacés de disparition, comme le montre l'expérimentation des dispositifs DITEP dans l'académie pilote de Bordeaux. La mise en place de cette collaboration entre le service médico-social et l'éducation doit mobiliser toute notre vigilance. Ces structures spécialisées subiront-elles, par des fermetures, le même sort que les SEGPA, l'inclusion servant alors de prétexte pour faire des économies en les fermant ? Quelle place ces équipes auront-elles dans les classes auprès des enseignant·es tout en préservant leur liberté pédagogique ?

Pour le SNUEP-FSU, les établissements scolaires ne sont pas des espaces de soins. Ouvrir les établissements aux SMS pourrait engendrer de la discrimination à l'égard des élèves en situation de handicap. Il faut conserver une variété de modes de scolarisation permettant une meilleure articulation entre le soin et les apprentissages, en fonction des besoins des élèves et des attentes des familles. Elles doivent avoir le choix du mode de scolarisation de l'enfant, en étant bien informées sur les conditions réelles d'accueil dans chacun de ces modes.

## 5.4. La place des AESH dans les équipes éducatives

Le rôle indispensable des AESH dans l'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap n'est plus à prouver. Or depuis leur création en 2014, les accompagnant·es qui sont en majorité des femmes ne cessent de dénoncer le manque de considération de l'Éducation nationale. Les AESH ne se sentent pas valorisé·es et ont du mal à trouver leur place dans les équipes pédagogiques et le système éducatif.

Pour pallier le manque de recrutement des AESH, une mission du Pacte permet à un·e enseignant·e de prendre en charge un groupe d'élèves à besoins éducatifs particuliers.

Le SNUEP-FSU dénonce le manque d'ambition pour la prise en charge d'élèves à besoins éducatifs particuliers. L'accompagnement des élèves à BEP doit se faire par un·e AESH avec une valorisation du métier et une formation adaptée et non pas par un·e enseignant·e pactisé·e ou un·e éventuel·le accompagnant·e à la réussite éducative (ARE).

## 5.5. Élèves allophones

Afin de permettre aux élèves allophones une véritable inclusion scolaire, le SNUEP-FSU revendique leur double inscription en Unité Pédagogique pour Élèves allophones nouvellement arrivés (UPE2A) et en classe ordinaire.

Le SNUEP-FSU demande la création (en nombre suffisant) des UPE2A et des moyens pour assurer un suivi de qualité de tou·tes les élèves allophones tout au long de leur scolarité jusqu'au diplôme. Ces moyens supplémentaires doivent être attribués dans les DHG pour les accompagner vers la réussite. Le SNUEP-FSU réclame que la prise en charge des élèves allophones se fasse exclusivement par des personnels formés et habilités à les encadrer (FLS...). Ces missions ne peuvent relever du Pacte ou de tout autre financement. ■



## THÈME 2

# UN STATUT PROTECTEUR DES PERSONNELS ET DU SERVICE PUBLIC, ROMPRE AVEC L'OPACITÉ ET LE MÉRITE

## Préambule

*Depuis des années, nos métiers sont dévalorisés du fait notamment de l'absence d'une politique salariale à la hauteur des enjeux : écrasement des grilles de rémunération, mesures sectorielles faibles, missions supplémentaires, longues périodes de gel de la valeur du point d'indice et insuffisance des mesures ponctuelles de sa revalorisation au regard de l'évolution du coût de la vie. L'augmentation de la part des primes et indemnités dans la rémunération des enseignant·es entraîne une baisse du financement des pensions et des montants pour les futur·es retraité·es ainsi qu'une aggravation des inégalités salariales entre les femmes et les hommes, et contribue à la paupérisation du métier.*

*Les enseignant·es sont donc parmi celles et ceux qui subissent le plus en matière salariale les conséquences de la politique néolibérale mise en place depuis des années, illustrée par l'austérité sur les salaires menée entre 2011 et 2021. Le projet de loi de S. Guerini, ministre en charge de la Transformation et de la Fonction publiques, basé sur une rémunération au mérite, notion sans contenu, ne fera qu'accentuer le décrochage des rémunérations. Aucune nouvelle mesure salariale n'est ainsi envisagée pour 2024 malgré les promesses électorales, ce qui ne fera qu'accentuer davantage la perte d'attractivité du métier. Le SNUEP-FSU considère qu'il y a urgence : dès 2024, la valeur du point d'indice doit être augmentée de 20 % afin de faire face à l'inflation et permettre un rattrapage des salaires des enseignants à la hauteur de celui d'un homologue équivalent membre de l'OCDE.*

*Le projet de loi sur la Fonction publique sera sans en douter la suite logique de la loi de Transformation de la Fonction publique.*

*Le SNUEP-FSU combattra ce projet porteur d'un nouvel accroissement de la précarité, d'une menace contre le statut et de nouveaux outils managériaux contre la Fonction publique de carrière et l'égalité salariale.*

*Le statut est aussi menacé par la réforme des lycées professionnels menée par l'ex-ministre déléguée à l'enseignement et la formation professionnels (C. Granjean), sur commande d'E. Macron. L'annualisation, le glissement vers des missions de conseiller en formation, les emplois du temps fluctuants ainsi que l'accroissement du travail invisible (administratif, coordination...), trop souvent contraint, participent à l'augmentation du travail empêché et contribuent à l'épuisement professionnel.*

*Le SNUEP-FSU combattra toute modification statutaire ayant pour conséquence d'annualiser le temps de travail, de contractualiser nos métiers ou de dégrader les conditions de travail des personnels, titulaires comme contractuels de la voie professionnelle.*

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

### 1.1. L'abrogation de la loi TFP, un incontournable pour les agent·es et les usager·es

Avec ses gouvernements successifs, E. Macron s'inspire du privé pour transformer la Fonction publique et les services publics. Contrats de projet et accroissement du recours à des agent·es contractuel·les, rupture conventionnelle, cadre réglementaire des instances représentatives (CSA) amoindri, compétences des CAP réduites, la loi de Transformation de la Fonction Publique (TFP) est l'outil législatif pour imposer une nouvelle gestion des agent·es au détriment de l'intérêt général. Le remplacement des CT et CHSCT par les CSA s'est traduit par une diminution du nombre de représentant·es des personnels qui continuent de se battre pour conserver

des capacités d'analyse et d'action dans les instances.

Plus de quatre ans après sa promulgation, les conséquences de la loi TFP rejoignent malheureusement les analyses du SNUEP-FSU : services publics toujours plus dégradés pour les usager·es (le manque de PLP en est un exemple), droits restreints pour les agent·es avec une iniquité et une opacité grandissante dans les opérations de gestion, un dialogue social qui dans les faits n'en est pas un.

Les élections professionnelles de décembre 2022 ont enregistré des baisses de participation de 2,8 points au CSA ministériel et surtout de 5 points pour la CAP nationale regroupant les corps du second degré (certifié·es, agrégé·es, PLP, PEPS, CPE, Psy-EN), conséquence de la suppression des compétences des CAP concernant les mutations et les promotions.

Le SNUEP-FSU continue de revendiquer

l'abrogation de cette loi avec l'objectif de conquérir de nouveaux droits statutaires pour les personnels, incluant de la transparence dans les opérations de carrière.

### 1.2. Pour une organisation territoriale propre à l'Éducation nationale

Avec le souci d'éloigner toujours plus les usager·es et les agent·es des centres de décision, le projet de coller l'organisation territoriale de l'Éducation nationale à celle des grandes régions est toujours d'actualité. La création des régions académiques, tutélaires des académies, n'est qu'une transition.

Le SNUEP-FSU dénonce la vision technocratique et centralisatrice de cette organisation territoriale qui n'est pas sans conséquences sur la gestion des personnels.

Le SNUEP-FSU demande que les dotations financières pour chaque élève soient

identiques dans toutes les régions.

Le dessaisissement des personnels et de leurs représentant·es se déploie aussi localement. Depuis la rentrée 2021, les chef·fes d'établissement décident seul·es de l'ordre du jour des CA des collèges, lycées et ÉREA, et la commission permanente, quand elle est installée, a un pouvoir décisionnel sur les compétences qui lui sont déléguées. Ces nouveautés réduisent la participation de la communauté éducative à la prise de décision.

Pour le SNUEP-FSU, le CA doit voter l'ordre du jour. Aussi, ses compétences ne doivent pas être déléguées, la commission permanente et/ou le groupe de travail se limitant aux questions à soumettre au CA. Pour le SNUEP-FSU, les CA doivent pouvoir mettre en place une commission permanente, avec ses prérogatives d'avant le décret 2021, permettant l'étude approfondie de certains sujets, pour en présenter une synthèse au CA qui doit rester la seule instance décisionnaire.

### 1.3. Paritarisme : pour un fonctionnement démocratique et transparent

Depuis la mise en place de la loi TFP, l'ensemble des dispositions statutaires qui garantissaient un cadre collectif ont explosé. Avec des CAP qui se tiennent uniquement sur les recours et le disciplinaire, elles sont en partie vidées de leurs sens premiers à savoir une garantie du traitement équitable de l'ensemble des collègues et des droits qui en découlent. Dans la plupart des situations, les collègues se retrouvent seul·es face à l'administration qui apporte rarement les réponses nécessaires et induit un sentiment de défiance jamais vu auparavant. L'objectif est de laisser les individus seuls face à leur hiérarchie et d'en faire des collègues les plus corvéables possibles en les rendant dépendants de leur hiérarchie. Cela permet d'appliquer plus facilement l'ensemble des réformes et modifications statutaires qui en sont le corollaire. Le remplacement des CHSCT par les FS-SSCT a confronté, au moment des élections professionnelles, les OS à des calculs d'apothicaires afin d'obtenir des listes de collègues pour les CSA. C'est ainsi que des collègues se voient siéger dans un nombre important d'instances en perdant parfois en expertise et souvent dans un épuisement lié aux différentes réunions.

Le SNUEP-FSU exige le retour à des CAP

par corps, compétentes en matière d'avancement et de mobilités, ainsi que des CHSCT déconnectés des CSA. C'est à ces conditions que nous retrouverons un service public avec les valeurs que le SNUEP-FSU défend : la continuité du service, la protection du fonctionnaire et l'égalité de traitement, indispensables.

## 2. STATUT ET CARRIÈRE

### 2.1. Pilotage des établissements par les directions

L'objectif du gouvernement est de casser le statut en décentralisant le plus possible les opérations de gestion et en accordant aux chef·fes d'établissement un pouvoir accru, entre autres, l'organisation de la continuité pédagogique. En matière de mutations, les postes PoP, SPEN et SPEA sont de plus en plus fréquents, renvoyant ainsi le recrutement au local. Pour l'avancement et les promotions, outre les rendez-vous de carrière, les CdE prendraient une part importante dans la possibilité d'accès à la classe exceptionnelle des collègues. Ces dernier·es deviendraient ainsi dépendant·es de leur hiérarchie pour une promotion éventuelle avec un risque d'opposition.

Le Pacte en est la pire démonstration puisqu'il confère au CdE un pouvoir en termes de rémunération. Pour le SNUEP-FSU, c'est un asservissement des agent·es et la promotion du clientélisme.

Le SNUEP-FSU exige que l'ensemble des prérogatives en termes d'avancement et de mutations restent du domaine national et académique, indépendant du bon vouloir de la hiérarchie locale. Pour le SNUEP-FSU, c'est un asservissement des agent·es.

### 2.2. Pacte LP

Le ministère, sous prétexte de revalorisation, a introduit pour la rentrée 2023-2024 le Pacte dans les établissements scolaires. Pour le SNUEP l'objectif est assez clair, il s'agit d'une casse sans précédent du statut du fonctionnaire avec une contractualisation de nos métiers et missions. Au travers de ce Pacte, nous voyons poindre entre autres, l'annualisation des services. D'ores et déjà les effets pervers se font jour avec par exemple des menaces de formations supprimées pour les collègues si les Pactes ne sont pas suffisamment signés dans l'établissement. Ce chantage inacceptable a des conséquences sur les conditions de travail et le collectif au sein de nos établissements. Cela provoque une

« concurrence malsaine » et une dégradation des relations entre les collègues.

Pour le lycée professionnel, ce sont quinze missions dont douze spécifiquement liées à la réforme du LP qui sont proposées. Dans de nombreux cas, les missions sont dévoyées et permettent une rétribution discutable voire illégale sans se soucier de l'intérêt général et avec une forme de détournement d'argent public. En paupérisant le métier d'enseignant·e depuis des années, la politique des gouvernements successifs oblige certain·es de nos collègues, pourtant contre ce dispositif, à utiliser le Pacte comme moyen d'augmentation de leur rémunération. Ce n'est pas sans conséquences sur leur travail, leur santé et les priorités pédagogiques.

De gros risques sur le lien entre l'avancement et la signature du Pacte sont à craindre. Une forme de chantage sous-jacent pourrait s'instaurer.

Le Pacte permet des groupes réduits pour certaines classes en fonction des enseignant·es pacté·es et des disciplines, créant une inégalité de traitement inacceptable entre les élèves, les filières et le travail des collègues.

Des disciplines comme les LV2 optionnelles, par exemple, rentrent dans le Pacte. Des certificats de spécialisation (ex mentions complémentaires) et FCIL y seraient également liés, impactant fortement les DHG et dégradant les conditions de travail des collègues, d'études des élèves tout en amenant à des suppressions massives de postes.

Les missions de remplacement de courte durée, justifiées par les directions afin que les élèves ne soient pas libéré·es de cours, sont régulièrement assurées sans aucune continuité et ni sens pédagogique, pour répondre à une politique d'affichage, cachant le manque d'enseignant·es dans certaines disciplines.

Le SNUEP-FSU exige la suppression du Pacte, destructeur de notre statut, créateur d'inégalités, de concurrence, de frustrations et de conflits et revendique une véritable revalorisation des salaires par un rattrapage conséquent et une forte augmentation du point d'indice, à l'aide notamment des moyens finançant le Pacte.

### 2.3. Obligations de service et conditions de travail

L'organisation de l'année de terminale proposée par l'ex-ministre déléguée est une nouvelle attaque contre le lycée



professionnel et ses personnels avec une tentative non dissimulée de détruire notre statut par la mise en place de l'annualisation du temps de travail. L'application du Pacte et de ses missions annualisées y contribue.

Le SNUEP-FSU réaffirme son opposition à toute forme d'annualisation du temps de travail.

Le SNUEP-FSU continue de revendiquer une obligation de service de 15 heures hebdomadaires de face à face élèves et 3 heures de concertation permettant un réel travail en équipes disciplinaires, pluridisciplinaires et pluriprofessionnelles. Il s'opposera à toute modification des ORS et des ventilations de service en cours d'année.

Le SNUEP-FSU continue de dénoncer la multiplication des HSA, variable économique permettant de supprimer des postes, et revendique la suppression des deux heures supplémentaires non refusables.

## 2.4. Revalorisation

Depuis la mise en place du PPCR et des nouvelles grilles en 2017, le rattrapage salarial dû aux nombreuses années de gel du point d'indice n'a pas eu lieu. Le décrochage salarial continue pour les personnels de l'Éducation nationale, perte de l'équivalent de 1 SMIC par mois en 43 ans et ce ne sont pas les maigres revalorisations du point d'indice, le doublement de la prime ISOE ou l'alignement des primes ISOE modulables sur le plus fort taux qui ont pu changer la donne. Le ministre G. Attal, à peine nommé, a anéanti tout espoir à la rentrée 2023 en affirmant haut et fort « qu'ils ont fait beaucoup pour les enseignants et que le dossier salaires est clos », ce qu'a confirmé le ministre S. Guerini pour l'année 2024.

Au contraire, plutôt que de réellement prendre le problème à bras le corps, le gouvernement botte en touche et préfère mettre en place des primes plus discriminatoires les unes que les autres car elles ne concernent qu'une partie de la profession. L'exemple le plus frappant est la mise en place de la prime d'attractivité, qui n'a d'attractivité que le nom, ne concernant que les agent·es du 1<sup>er</sup> au 9<sup>ème</sup> échelon. C'est par une véritable revalorisation de tous les personnels, sans contrepartie, que le gouvernement pourra rendre le métier plus attractif.

Encore une fois, les bilans sociaux dévoilés en 2023 montrent une inégalité profes-

sionnelle F/H quant à la rémunération et notamment sur les primes. Ce n'est donc pas en multipliant primes et indemnités que l'on augmentera les rémunérations pour toutes et tous ; par contre, ce choix va aggraver les inégalités F/H.

De plus la mise en place du Pacte en cette rentrée 2023 accentue les inégalités entre collègues, car il n'y a pas assez de parts fonctionnelles pour tout le monde (dixit l'ex-ministre de l'EN G. Attal), et agrave encore plus celles entre les femmes et les hommes. Cela dégrade toujours plus les conditions de travail des agents par une multiplication des missions pour espérer gagner un petit peu plus à la fin du mois. Comme lors du congrès de Dijon, le SNUEP-FSU continue de réclamer une augmentation annuelle du point d'indice, indexée à minima sur l'inflation, ainsi que l'attribution immédiate de 85 points d'indice pour tous les échelons et la mise en place d'une réelle politique de rattrapage des pertes salariales depuis plus de vingt ans sans condition. Il est donc toujours plus que nécessaire de revoir entièrement les grilles, avec notamment la suppression de la HC et de la CEx, sources d'inégalités. Le SNUEP-FSU réaffirme son mandat pour une grille unique de 13 échelons avec une entrée dans le métier à l'indice 557 et un dernier échelon correspondant à l'échelon sommital des agrégé·es pour toutes et tous à la fin d'une carrière complète. De même, toutes les primes et indemnités doivent être totalement intégrées au traitement indiciaire pour une vraie revalorisation salariale et une prise en compte complète dans le calcul de la pension.

## 2.5. Avancement de carrière

### 2.5.1. Classement

Le SNUEP-FSU rappelle que de plus en plus de collègues PLP choisissent l'enseignement public après des parcours professionnels divers et variés.

Après de longues années de combat, le SNUEP-FSU et la FSU ont réussi à faire bouger les lignes et faire avancer les règles de classement avec la suppression du statut de cadre et la prise en compte de l'ensemble des années dans le privé. Le SNUEP-FSU se félicite de la mise en place de ces règles avec un cadrage national mais continuera le combat pour une prise en compte à 100 % des années professionnelles précédant l'entrée dans le métier d'enseignant.

La clause de sauvegarde reste une bonne chose même si force est de constater que les disparités de traitement demeurent.

### 2.5.2. Avancement et promotions

Les annonces du ministère sur les nouvelles modalités d'avancement et de promotions sont plus qu'inquiétantes. Outre la modification des conditions d'accessibilité à la classe exceptionnelle et une augmentation de la représentation du grade (10,5 % du corps désormais), dont se félicite le SNUEP-FSU, la DGRH rebat les cartes en remettant en avant l'accès au mérite pour ce grade. Désormais l'accès se fera dès le 5<sup>ème</sup> échelon de la hors-classe avec inscription à la liste des promouvables par avis du CdE et de l'inspecteur. Le SNUEP-FSU continuera de s'opposer à toute forme de mérite et à toute discrimination à l'avancement pour les collègues, soumis·es au bon vouloir de leur hiérarchie.

Le SNUEP-FSU rappelle sa position pour une grille d'avancement unique de 13 échelons au rythme le plus rapide pour arrêter avec les disparités entre les collègues. Toutes et tous doivent terminer leur carrière à l'indice le plus élevé sans barrière.

Le SNUEP-FSU se félicite de l'augmentation des taux de promotion vers la HC, permettant à plus de collègues d'y accéder et ce plus tôt dans leur carrière. Néanmoins, en attendant sa suppression et son remplacement par la grille d'avancement unique à 13 échelons, le SNUEP-FSU continuera le combat pour une modification des barèmes d'accès à ce grade favorisant l'ancienneté afin de permettre à tous les agent·es proches de la retraite d'y accéder.

Il reste encore plus de 1100 collègues, n'ayant pas eu de RDV de carrière, qui n'ont pas encore accédé à la HC. Le SNUEP-FSU exige une revalorisation de leur barème afin qu'ils/elles accèdent au grade supérieur en priorité.

Le SNUEP-FSU rappelle son attachement à la transparence et à l'équité de traitement entre collègues et demande à ce que les oppositions à avancement et promotions soient automatiquement examinées en CAP. De même, tout·e agent·e doit pouvoir faire un recours en cas de non-promotion devant la commission paritaire compétente.

Pour le SNUEP-FSU, l'avancement doit être complètement déconnecté de l'évaluation.

## 2.6. Évaluation

Malgré les multiples interventions du SNUEP-FSU dans les académies au niveau des établissements ou des rectorats, les évaluations dans le cadre du PPCR restent beaucoup trop souvent empreintes de jugement voire de préjugés.

Le SNUEP-FSU rappelle que les RDV de carrière, ou les visites conseil, doivent rester des moments d'échanges de pratiques et de discussion sur l'ensemble de la carrière entre le/la collègue et son inspecteur-trice. Trop souvent ces dernier·es se cantonnent à une évaluation de la séance et oublient trop vite l'appréciation de la carrière dans sa globalité, basculant dans une posture hiérarchique punitive et non constructive.

Le SNUEP-FSU continue de revendiquer une évaluation répondant aux besoins des collègues, prioritairement en début de carrière, avec un réel rôle d'accompagnement, de formation et de conseil sur les pratiques, nécessitant une vraie relation de confiance et de respect professionnel entre les personnels d'enseignement, d'éducation et leur hiérarchie.

Le SNUEP-FSU exige un renforcement du corps d'inspection et s'oppose à toute délégation de ses tâches à des chargé·es de mission ou des DDF.

## 2.7. Mutations

Le décret de juin 2022 qui permet aux PLP d'enseigner dans tous les lycées et collèges n'est concrètement pas appliqué en ce qui concerne la mobilité. En effet, il n'est pas possible aux PLP d'accéder à une mutation interacadémique par ce biais, le ministère renvoyant cela uniquement sur l'intra. Dans les faits, dans certaines académies, cette possibilité très rare n'est offerte que sur quelques postes restés vacants.

Ce dispositif vendu par le ministère comme une mobilité supplémentaire aux PLP, ne sert qu'à préparer la mise en place de la réforme du LP et du plan social qui en découle. C'est notamment le cas pour les collègues de tertiaire avec les suppressions annoncées dans ces disciplines et filières.

Le ministère a instauré le mouvement PoP en 2022 sans être capable d'en définir ni le contenu, ni la pertinence. Les académies ont été contraintes de proposer des postes non profilés, qui ne trouvent d'ailleurs pas preneur, servant la plupart du temps à contourner le mouvement

national en donnant la main mise aux CdE, bloquant ainsi le mouvement.

Le SNUEP-FSU demande la suppression de ces postes PoP, véritable fiasco faisant la part belle au clientélisme.

Pour le moins, le SNUEP-FSU exige qu'un recours soit possible sur le mouvement PoP pour une transparence des opérations.

Le SNUEP-FSU demande que les postes spécifiques nationaux redeviennent des postes porteurs d'une réelle spécificité dans les métiers. Pire encore est la situation des postes spécifiques académiques permettant la plupart du temps un recrutement local avec des colorations adaptées au profil de la personne envisagée.

Le SNUEP-FSU exige une limitation stricte des postes SPEA et la fin des postes spécifiques lors de la création de la discipline. Le SNUEP-FSU demande que les collègues postulant sur un poste spécifique ou profilé aient un retour des avis des CdE et corps d'inspection.

En ce qui concerne le mouvement général, le SNUEP-FSU revendique toujours un mouvement à un tour, y compris sur des postes précis. En attendant, le SNUEP-FSU demande un barème national permettant à des collègues d'obtenir l'académie souhaitée au bout de 7 ans maximum.

Le SNUEP-FSU exige des groupes de travail nationaux pour l'étude des bonifications médicales et CIMM (Centres d'Intérêts Matériels et Moraux) afin de mettre fin à l'opacité dans leur attribution et aux disparités de traitement entre les académies.

Le SNUEP-FSU demande le rétablissement de la prise en compte de la situation de parent isolé.

Sur le mouvement 2023, le ministère a décidé de façon unilatérale d'exclure la possibilité de recours dans les DROM et la Corse sans que les OS puissent soutenir les dossiers des collègues.

Le SNUEP-FSU exige que l'ensemble des recours puisse être porté par les OS, quelle que soit l'académie.

par la précarité du monde du travail, transformant en mirage le minimum de pension annoncé à 1 200 euros pour une carrière complète. Les métiers les plus féminisés sont aussi les plus précaires, les moins rémunérés et ne sont pas couverts par les critères de reconnaissance de la pénibilité.

Dans la Fonction publique, la réforme des retraites de 2003 a supprimé les bonifications pour enfants né·es après le 1<sup>er</sup> janvier 2004. Le SNUEP-FSU doit exiger le rétablissement de ce dispositif.

Du côté des carrières et des salaires des femmes, l'Éducation nationale ne respecte pas les engagements pris dans les axes 2, 3 et 4 des plans d'action Égalité. Au contraire, elle développe des dispositifs (Pacte, heures supplémentaires, formations et réunions hors temps de service...) qui aggravent les inégalités salariales femmes/hommes. Le SNUEP-FSU participera à porter dans toutes les instances cette exigence d'égalité salariale et investira les plans d'action égalité afin de réduire et d'éradiquer les écarts de carrière et de rémunération. Le SNUEP-FSU s'oppose à la transposition de l'Index Égalité du privé dans le public – cet outil de mesure, récemment analysé par la recherche, comme jouant contre l'égalité femmes/hommes.

Le nouveau plan 2024-2026 d'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes propose désormais 7 axes au lieu de 5 précédemment.

L'axe 6 porte sur la Santé des femmes, dont les questions spécifiques ont été jusqu'ici trop peu prises en compte.

ALD menstruelle, endométriose, remboursement intégral de tout type de contraception, lutte contre la précarité menstruelle, délai de carence dès le premier jour de l'arrêt de travail en cas de fausse couche, etc., le SNUEP-FSU portera ces sujets lors des différents groupes de travail en attendant la suppression du délai de carence pour toutes et tous.

L'axe 7, sur la Culture de l'égalité (communication, sensibilisation, formation) ne doit pas être juste une coquille vide donnant bonne conscience au ministère. Le SNUEP-FSU veillera à ce que les propositions de campagnes de communication, les formations proposées débouchent sur des actions concrètes améliorant la visibilité des problématiques liées aux femmes. Le ministère souhaite également instaurer du mérite pour les promotions ■■■

## 3. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les inégalités salariales perdurent entre les femmes et les hommes. La politique du gouvernement et ses réformes successives contribuent à les renforcer. C'est le cas de la réforme des retraites de 2023 puisque les femmes sont plus impactées



de grade. Le SNUEP-FSU rappelle que le mérite est source de fortes inégalités de carrière entre les femmes et les hommes. Si l'action syndicale a permis d'améliorer l'écriture des lignes directrices de gestion en ce qui concerne l'égalité professionnelle, les intentions affichées peinent à être suivies d'effets, leur application est inégale selon les rectorats, les indicateurs ne sont que partiellement publiés. Le ministère doit se donner les moyens de diagnostiquer les inégalités salariales et les éradiquer.

#### 4. FORMATION DES PLP

La réforme de la formation mise en place par la loi pour une école de la confiance était présentée comme un moyen de renforcer l'attractivité des métiers enseignants et lutter contre la crise de recrutement. Développement de la préprofessionnalisation, déplacement du concours en fin de master n'ont fait que renforcer la crise de recrutement. Dans la voie professionnelle, depuis 2020, ce sont près de 1 400 postes qui n'ont pas été pourvus (sur un peu plus de 7 400). À l'heure où une nouvelle réforme est en projet, le SNUEP-FSU rappelle son opposition à la réforme Blanquer et s'inquiète d'une future réforme aux effets dévastateurs.

##### 4.1. Recrutement et formation universitaire Initiale

###### 4.1.1. Les dispositifs de pré-pro

Le SNUEP-FSU rappelle son opposition aux dispositifs de préprofessionnalisation. AED prépro et master en alternance qui, sous couvert de mieux préparer les étudiant·es aux métiers, les mettent dans une situation de précarité en les plaçant en responsabilité pour une faible rémunération. Le SNUEP-FSU demande l'abandon de ces dispositifs et continue de porter la nécessité de mettre en place des pré-recrutements.

###### 4.1.2. Parcours de formation

Pour le SNUEP-FSU, il est urgent de mettre en place dans chaque académie des parcours spécifiques cadrés nationalement et préparant à l'enseignement en lycée professionnel. Ces formations doivent allier pédagogie, didactique, connaissance du système éducatif, formation à l'enseignement adapté, tout en s'appuyant sur des stages d'observation et de pratique accompagnée. Le SNUEP-FSU rappelle son attachement au cadre universitaire de la formation.

###### 4.1.3. Concours

Si le nombre de places aux concours s'était stabilisé sur les dernières sessions, pour la session 2024 les places aux CAPLP sont encore réduites, alors que les résultats des dernières années sont inquiétants. Le SNUEP-FSU demande un plan pluriannuel de recrutement pour répondre aux besoins.

Pour le SNUEP-FSU, la crise des concours ne doit pas être une excuse pour les supprimer. Le SNUEP-FSU rappelle son attachement à l'accès, par un concours national dans le second degré, aux statuts de la Fonction publique et aux métiers de l'enseignement et de l'éducation. Le concours doit garantir un haut niveau de qualification. Le SNUEP-FSU revendique un réexamen des concours et de la formation, en concertation avec les organisations syndicales représentatives. Pour les enseignant·es des matières professionnelles, les épreuves du concours doivent garantir une réelle pratique du métier enseigné.

###### 4.2. Entrée dans le métier

Avec la réforme Blanquer, la majorité des stagiaires se retrouve désormais à temps plein. Pour le SNUEP-FSU, c'est une situation inacceptable. Si l'arrêté du 4 février 2022 prévoit un allègement de service pour les stagiaires qui ne seront pas à mi-temps en formation à l'INSPÉ, afin de leur permettre de suivre leur « parcours d'approfondissement » ou « de consolidation », rien n'est prévu concrètement. Pour le SNUEP-FSU, il est nécessaire d'améliorer les conditions de stage pour rendre les métiers de nouveau attractifs avec un réel accompagnement. Enseigner est un métier qui s'apprend, l'entrée dans le métier se doit donc d'être progressive.

Pour le SNUEP-FSU, 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.

Le SNUEP-FSU rappelle son mandat d'un niveau de qualification des enseignant·es reconnu par la délivrance du Master.

###### 4.3. Formation continue

La formation continue, rendue obligatoire par la loi pour une école de la confiance, se réduit trop souvent à un outil de gestion des ressources humaines, à une adaptation aux réformes imposées par le ministère. Pour le SNUEP-FSU, la formation doit

se faire sur le temps scolaire (comme le prévoit le Code du Travail) et en présentiel. Nous refusons le développement grandissant de la formation à distance (e-learning), à caractère obligatoire, ainsi que toutes les formations durant les vacances scolaires. L'avancement de carrière ne doit pas être lié à l'engagement dans une action de formation continue.

Pour le SNUEP-FSU, la formation continue doit toucher l'ensemble des personnels de lycée professionnel.

Les Conseils académiques de la formation (CAF) créés en 2019 doivent être une émanation des CSA. Ces CAF doivent pouvoir jouer pleinement leur rôle de conseil auprès de l'EAFC. Les formations mises en œuvre doivent répondre aux besoins exprimés des collègues tout en s'appuyant sur les INSPÉ.

Le SNUEP-FSU s'oppose à une formation continue s'appuyant sur la mise en œuvre d'un portfolio ou livret de compétences ou la délivrance d'open badges, outils managériaux et infantilisants pour les personnels.

###### 4.4. Congé de formation

Le SNUEP-FSU revendique plus de moyens, conformément à la loi (au moins 2,5 %), pour des congés de formation afin de réduire les délais d'obtention et de satisfaire les demandes des collègues, auxquelles certains renoncent au vu de la faiblesse des moyens affichés.

Le SNUEP-FSU constate que trop peu d'entre eux/elles sont informé·es de leurs droits dans ce domaine et réaffirme ses mandats précédents concernant le droit à congé de formation (rémunération à 100 %, SFT...).

##### 5. RECONVERSION - MOBILITÉ

Avec la fin des compétences des CAP sur les opérations de mobilités, les mutations et décisions rectoiales ou ministérielles sont vécues sans confiance voire dans l'incompréhension par les collègues. Le manque de transparence génère de la suspicion. Le rétablissement des compétences des CAP apparaît encore plus nécessaire aujourd'hui.

La mobilité des PLP ne doit pas se limiter à un changement de lieu d'exercice ou à de nouvelles fonctions. Les PLP doivent pouvoir accéder à une deuxième carrière choisie. L'accès au corps des certifié·es par liste d'aptitude doit être rétabli et la possibilité de muter en collège ou lycée doit devenir effective (possibilité statutaire).

Concernant les détachements, le SNUEP-FSU exige du ministère un bilan annuel exhaustif mentionnant les causes des refus dans l'objectif d'améliorer le taux de satisfaction.

Les évolutions des cartes de formation peuvent entraîner des suppressions importantes de postes pour certaines disciplines. Les PLP concerné·es se retrouvent en mobilité forcée. Le SNUEP-FSU demande qu'un accompagnement dépassant le conseil et le bilan de compétences soit mis en place avec des moyens (financement de formations, décharges de service).

Le SNUEP-FSU rappelle que la rupture conventionnelle ne doit pas être utilisée par l'administration comme un outil de résolution des difficultés professionnelles (mobilités, reconversion, handicap...). Les demandes de ruptures conventionnelles venant des collègues doivent être étudiées avec le plus de sérieux possible, sans discrimination selon la discipline ou le lieu d'exercice et être effectives à la date choisie par l'agent. Les rectorats doivent avoir les moyens de financer ces ruptures au barème le plus haut pour toutes et tous.

## 6. DDF, CPE, TZR, CPIF

### 6.1. DDF et ATDDF

La charge de travail et la multiplication des missions ne cessent d'augmenter pour les DDF, et certains d'entre eux se retrouvent même à exercer leurs fonctions dans deux établissements, ou à cumuler une fonction supplémentaire (RBDE). Le SNUEP-FSU rappelle sa revendication de la création d'un poste de DDF PLP, associé à un poste d'assistant·e au DDF, dans chaque établissement comportant des formations professionnelles, et du maintien de tous les postes de DDF et ATDDF en cas de fusion des établissements.

Au 1<sup>er</sup> septembre 2023, les établissements ont vu arriver les responsables des BDE. Le SNUEP-FSU a alerté sur la correspondance des missions entre ces personnels, souvent extérieurs, et les DDF, faisant craindre un glissement des missions et une perte de l'expertise des DDF dans ces domaines.

Les DDF restent des enseignant·es ayant obtenu une habilitation leur permettant d'occuper des fonctions particulières et ne sont en aucun cas des conseiller·es pédagogiques ou des supérieur·es hiérarchiques. Le SNUEP-FSU s'opposera à toute modification de leurs missions dans une

optique managériale pour avoir des personnels de direction ou des faisant fonction d'inspection.

Le SNUEP-FSU rappelle que les ATDDF sont avant tout des enseignant·es PLP ou certifié·es dont les ORS statutaires sont de 18 heures hebdomadaires.

Le SNUEP-FSU demande qu'un·e ATDDF exerce ses fonctions sous couvert d'une fiche de poste qui n'est que trop peu souvent mise en place. Il est donc impératif que cette fiche de poste, détaillant avec précision ce qui est attendu du/de la collègue, soit toujours négociée par les trois parties concernées.

De même, le SNUEP-FSU demande que le temps de travail hebdomadaire des ATDDF soit limité à un maximum de 35 heures et que ces dernier·es puissent bénéficier de l'indemnité de fonction au même titre que les DDF.

Les ATDDF doivent pouvoir, s'ils/elles le souhaitent, réaliser des heures d'enseignement une heure de cours supprimant deux heures de service d'ATDDF. Le SNUEP-FSU exige que cette possibilité soit respectée et que tout soit mis en œuvre pour que les collègues occupant ces postes puissent assurer des heures d'enseignement.

### 6.2. BDE

La réforme de la voie professionnelle voulue par E. Macron a vu la création des Bureaux des Entreprises au 1<sup>er</sup> septembre 2023 dans tous les établissements d'enseignement professionnel. Les personnels, souvent extérieurs à l'Éducation nationale, qui candidatent, doivent signer une lettre de mission définissant en détails ce qui sera attendu de leur fonction.

Il s'avère que ces dernières sont très proches de celles des DDF et il est à craindre un glissement des fonctions depuis des personnels experts vers des agent·es souvent novices dans le domaine.

Le SNUEP-FSU s'oppose à tout transfert des missions des DDF et ATDDF au profit des BDE.

Le SNUEP-FSU exige la suppression des BDE et le redéploiement des moyens alloués vers un renforcement des équipes autour des DDF.

### 6.3. CPE

Face aux tentatives d'élargissement des missions des CPE, le SNUEP-FSU réaffirme ses mandats précédents concernant leur temps de travail, leur rôle éducatif et péda-

gique et rappelle qu'elles et ils ne sont ni personnels de direction, ni conseiller·es de l'équipe de direction, ni coordinateur·trices de la politique éducative de l'établissement. Il réaffirme leurs missions d'organisation et d'animation de l'équipe de vie scolaire et la nécessité d'avoir un poste de CPE supplémentaire par tranche de 250 élèves sans oublier les contraintes liées à l'internat, avec un poste supplémentaire dans ce cas, et davantage en éducation prioritaire.

Depuis quelques années, notamment avec le développement de l'apprentissage dans les lycées professionnels, les missions initiales des CPE, cadrées par la circulaire de 2015, se trouvent dévoyées. Le SNUEP-FSU rappelle que les moyens publics ne doivent pas être utilisés pour l'apprentissage et que les CPE n'ont en charge que le suivi des élèves sous statut scolaire et non celui des apprenti·es. De même, le suivi des gratifications lors des PFMP introduit dans la réforme Grandjean de la voie professionnelle ne relève pas de leurs missions.

L'arrivée du Pacte dans les établissements occasionne également des pressions sur ces personnels pour qu'elles et ils acceptent des briques pour des missions toujours plus larges. Tout comme pour les enseignant·es, le SNUEP-FSU exige une revalorisation du salaire et non une augmentation du temps de travail pour quelques primes.

Le SNUEP-FSU dénonce également les nouvelles épreuves du concours externe de CPE. Par le biais du concours, le ministère cherche à réorienter le métier. L'absence totale de référence à la circulaire de missions de 2015 dans les attendus des épreuves est inacceptable en ce qu'elle laisse le champ libre aux membres du jury pour imposer leur propre conception du métier.

Le SNUEP-FSU demande que les CPE ne soient pas membres de droit au CA quel que soit le type d'établissement.

### 6.4. TZR

La condition des TZR s'est considérablement dégradée ces dernières années avec la mise en place par l'administration d'une forme de concurrence avec les collègues contractuel·les, cassant ainsi tout sens collectif. Les TZR sont souvent amené·es à enseigner sur trois établissements parfois très éloignés et sur 5 jours.



Le SNUEP-FSU demande que les TZR soient affecté·es sur un maximum de deux établissements d'une même zone géographique avec des emplois du temps limitant leurs déplacements à 30 minutes de leur RAD et respectant le temps de pause méridienne.

Le SNUEP-FSU rappelle que les PLP doivent exercer principalement en LP, SEP, EREA 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 de 18 h de face à face pédagogique dans leur établissement de rattachement doit obligatoirement être mis en place avec leur accord, portant sur des tâches exclusivement d'ordre pédagogique.

En ce qui concerne l'avancement, malgré des améliorations liées au PPCR, les TZR subissent toujours une forme de discrimination car leurs avis issus du rendez-vous de carrière sont trop rarement « excellent » car parfois inconnu·es des chef·es d'établissement et des inspecteur·trices, notamment pour des affectations courtes.

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

Le SNUEP-FSU réclame que les TZR affecté·es en REP+ bénéficient de la bonification afférente pour les mutations.

## 6.5. CPIF

La lutte contre le décrochage scolaire est l'affaire de tou·tes, mais elle demande des personnels formés et titulaires. Le concours de Coordination Pédagogique et d'Ingénierie de Formation n'est plus ouvert depuis 2017 et la quotité de contractuel·les est de nouveau en forte hausse.

Le SNUEP-FSU revendique toujours la possibilité de titularisation des nombreux personnels non-titulaires en CDD et en CDI par le biais du concours PLP CPIF (externe ou interne) qui doit être rouvert.

Le SNUEP-FSU continue de développer son travail syndical avec le SNES-FSU par le biais du GT MLDS en mettant en place des stages syndicaux dans les académies.

## 7. NON-TITULAIRES

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

Pour le SNUEP-FSU, les missions de ser-

vice 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.

Dans un contexte où la précarité de l'emploi dans le secteur de l'éducation demeure un défi majeur, le SNUEP-FSU réaffirme son engagement en faveur des droits des agents non-titulaires d'enseignement et d'éducation dans toutes les académies.

#### 7.1.1. En finir avec la précarité

Le SNUEP-FSU exige que les besoins permanents des services publics ainsi que les besoins de remplacement soient systématiquement pourvus par des titulaires. Le recours massif au contrat ne peut qu'engendrer plus de précarité pour les personnels non-titulaires enseignants et d'éducation. Le SNUEP-FSU revendique une suspension immédiate de ces recrutements.

#### 7.1.2. Un réel plan de titularisation

Malgré l'application du plan de titularisation « Sauvadet » jusqu'en 2018, on constate qu'un certain nombre de postes demeurent vacants, entraînant ainsi le recours continu à de nouveaux non-titulaires.

Le SNUEP-FSU appelle à la mise en place d'un plan de titularisation révisé et accéléré pour tou·tes les contractuel·les souhaitant accéder au statut de la Fonction publique. Ce plan doit prendre en compte l'ensemble des services effectués par ces dernier·es. Sa mise en œuvre doit être accompagnée d'un calendrier transparent et de modalités de négociation équitables.

Le SNUEP-FSU revendique un plan de titularisation rapide de celles et ceux qui le souhaitent, en situation d'activité ou non. Pour celles et ceux comptabilisant au moins six ans d'ancienneté, même discontinue, il faut prévoir une dispense des épreuves théoriques et une nomination en tant que stagiaire. Le SNUEP-FSU rappelle que nombre de postes n'ont pas été pourvus par manque de places aux concours ou de candidats, et que des disciplines voient leurs concours d'accès toujours fermés, obligeant le recours à la contractualisation et la précarité.

Il est impératif que le plan de titularisation n'oublie personne et que les personnels non-titulaires qui ne possèdent pas les diplômes requis pour le concours ne soient pas exclu·es.

Le SNUEP-FSU demande le rétablissement du concours réservé pour les contractuel·les avec un seul critère pour s'y présenter : une ancienneté de 3 ans à la date de clôture des inscriptions et des places en nombre suffisant pour répondre aux besoins pérennes du Service Public d'Éducation.

Le SNUEP-FSU mènera une réflexion sur le contenu et la mise en œuvre de ce plan.

#### 7.1.3. Classement

Le SNUEP-FSU a obtenu 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, qui a permis une meilleure prise en compte des services d'enseignement effectués qui restait encore trop partielle.

Grâce à l'action continue du SNUEP-FSU, ce sont désormais 100 % des services en qualité d'agent·e non-titulaire, même en cas d'interruption supérieure à un an avant l'obtention du concours, qui sont repris pour le classement.

#### 7.1.4. Pour une égalité de traitement

Les non-titulaires qui bénéficient du plan de titularisation doivent avoir droit à des décharges de travail significatives, un tutorat et une formation sur le temps de travail, adaptée à leurs besoins et à leur parcours.

La mise en place du Pacte dans l'Éducation nationale risque d'aggraver la vulnérabilité des PLP et CPE non-titulaires, qui se retrouvent désormais sous l'autorité des directions d'établissement chargées d'assurer un suivi régulier de leur travail, avec la possibilité d'évaluer son efficacité. Le SNUEP-FSU revendique une équité de traitement entre titulaires et non-titulaires et refuse toute imposition du Pacte aux non-titulaires.

Le SNUEP-FSU demeurera vigilant face à toute forme de pression exercée sur les non-titulaires pour les inciter à accepter le Pacte et rappelle qu'il ne doit en aucun cas constituer un motif de non-renouvellement de contrat.

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

Le SNUEP-FSU réclame un cadrage national garantissant un établissement de rattachement et le remboursement des frais de déplacement pour les non-titulaires en CDI exerçant leur service en dehors de leur RAD, dans les mêmes conditions que pour les TZR.

Le SNUEP-FSU réclame également la CDI-sation à temps complet et la prise en

compte des vacances scolaires entre deux CDD dans le décompte des droits à accès au CDI.

Le SNUEP-FSU exige la portabilité des CDI, sans restriction, entre les académies. Afin de limiter les difficultés financières liées à l'enchaînement de contrats courts, les non-titulaires en CDD doivent être recruté·es à l'année et dans le cadre d'une zone académique ou départementale.

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).

Les agent·e·s non titulaires doivent bénéficier d'une progression à l'ancienneté, tous les 3 ans, sur une grille indiciaire nationale, même en l'absence d'évaluation hiérarchique.

Le SNUEP-FSU demande l'attribution d'une indemnité de fin de contrat pour tous les personnels non titulaires, quelle que soit leur durée cumulée. Il dénonce les limitations actuelles qui touchent les personnels précaires et s'oppose à la nouvelle réglementation du régime d'assurance chômage qui pénalise fortement les non-titulaires. Le SNUEP-FSU demande la suppression de cette réforme et réclame le rétablissement et l'amélioration de leurs droits au chômage.

Le SNUEP-FSU réclame la mise en place de la subrogation totale pour les contractuel·les en arrêt maladie afin d'éviter les trop-perçus et les calculs erronés d'imposition.

Le SNUEP-FSU exige la prolongation du contrat jusqu'à la fin du congé maternité en cas de grossesse, le réemploi automatique à la suite de ce congé et/ou de la première rentrée qui le suit.

La grossesse, la maladie ou le handicap notamment ne doivent pas être une entrave à l'obtention ou au renouvellement du contrat.

Pour renouveler la carte de séjour du travailleur étranger, le rectorat doit délivrer une attestation indiquant que le collègue est en attente de poste afin de faciliter la démarche auprès de la préfecture. Le SNUEP-FSU continue d'accompagner les collègues dans ce sens.

## 7.1.6. CCP

Le SNUEP-FSU exige que les compétences des CCP soient élargies à l'examen

de l'ensemble des situations individuelles et deviennent des instances de recours sur tous les éléments de contrat : rémunération, reconnaissance de la qualification, non-renouvellement, affectation, accompagnement, congé de formation...

## 7.2. Personnels accompagnants

La fusion des AED et AESH en Assistant·es pour la Réussite Éducative (ARE) annoncée lors de la conférence nationale sur le handicap d'avril 2023 ne va absolument pas dans le sens d'une amélioration de leurs conditions d'emploi. Au contraire, en niant leurs spécificités et leurs qualifications, cette fusion vise clairement davantage de flexibilité dans les missions au prétexte de leur offrir la possibilité d'une quotité plus importante mais toujours aucun statut.

### 7.2.1. Pour un corps des accompagnant·es aux personnes en situation de handicap (AESH/APSH)

Les cadres de gestion que sont les circulaires de 2019 sont toujours 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.

Si depuis septembre 2023, les AESH peuvent être CDIsé·es après 3 ans d'ancienneté (au lieu de 6 précédemment), cela reste loin de ce que le SNUEP-FSU revendique : la création d'un corps de catégorie B de la Fonction publique intégrant et reclassant les AESH et APSH déjà recruté·es. De même, si la refonte de la grille indiciaire et l'avancement triennal automatique constituent de légères avancées grâce à l'action syndicale, le SNUEP-FSU continue de dénoncer l'insuffisance de la revalorisation salariale : l'indice plancher se heurtant toujours à l'évolution du SMIC. La prime fonctionnelle accordée, au prorata de la quotité de travail, depuis le 1er septembre 2023, reste nettement insuffisante, compte tenu des temps partiels imposés.

Les PIAL ont fait passer la gestion des AESH d'une logique d'accompagnement des élèves à une logique de pure gestion des moyens : l'inclusion actuelle permet ainsi de réduire les coûts, en fermant les structures spécialisées et en mutualisant à outrance les moyens humains.

Le SNUEP-FSU dénonce cette volonté continue de rationaliser le temps des AESH qui dégrade considérablement leurs conditions de travail et la qualité d'accueil des élèves en situation de handicap, ne respectant parfois pas les notifications MDPH.

Pour compenser leur handicap dans l'exercice de leurs fonctions, les personnels concernés peuvent également être accompagnés d'un·e agent·e qui 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 prédefinie. Demandé par la médecine de prévention, l'accompagnement doit être mis en œuvre et l'APSH doit bénéficier d'une formation spécifique.

Le SNUEP-FSU continuera de revendiquer toutes les améliorations figurant au corpus de Dijon puisqu'aucune avancée notable n'a été réellement obtenue.

### 7.2.2. AED

Les AED, malgré la possibilité d'un CDI depuis 2022, restent dans une situation précaire (recrutement local, contrats courts, faible rémunération, etc.) difficilement compatible avec des études ou une formation qualifiante. À peine la moitié d'entre elles/eux exerce à temps complet et très peu bénéficient du droit à la formation. Leurs missions augmentent alors que leurs effectifs sont en diminution constante, ce qui accroît la charge de travail, notamment avec la problématique des remplacements. 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 ainsi que l'incitation à diversifier leurs missions (secrétariat, encadrement de séquences pédagogiques en cas d'absence d'enseignant·es, etc.).

Le SNUEP-FSU exige le respect de leurs missions réglementaires, conformément à la circulaire n° 2003-092 du 11 juin 2003, et une augmentation des moyens financiers et humains alloués à ces missions, ainsi qu'une formation avant la prise de fonction.

Pour une vraie reconnaissance professionnelle, 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.

Le SNUEP-FSU revendique un alignement de la prime REP, versée aux AED depuis 2022, sur celle des autres personnels de l'EN.

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, et un réel statut pour le corps des AED qui pourrait prendre comme référence l'ancien statut des MI-SE.

## 8. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

### 8.1. FS-SSCT et Conseils médicaux

Conséquence de la loi TFP, les CHSCT ont disparu fin 2022 pour laisser place aux FS-SSCT (Formations Spécialisées Santé Sécurité et Conditions de Travail), émanant des CSA (Comités Sociaux d'Administration, ex-CT), qui procèdent à l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels et doivent contribuer à la promotion de la prévention de ces risques. Mais les membres, puisqu'issus des CSA, ne sont pas systématiquement spécialistes de ces questions.

Aussi le SNUEP exigera-t-il que l'employeur respecte bien l'obligation de protection de ses personnels en portant chaque fois dans cette instance les problèmes qui lui seront remontés.

De même, les comités médicaux et les commissions de réforme ont fusionné pour former les conseils médicaux supposés accélérer le traitement des dossiers en faveur des agent·es et faciliter le maintien ou le retour à l'emploi. Mais, encore une fois, la constitution et le fonctionnement de cette nouvelle instance sont loin d'être satisfaisants notamment pour la représentativité des personnels.

Le SNUEP-FSU revendique qu'il y ait systématiquement la possibilité de représenter et défendre les personnels par corps et au plus près des métiers et des conditions du réel de l'activité, comme cela était le cas dans les commissions de réforme et non tel qu'actuellement envisagé dans les conseils médicaux.

### 8.2. VDHA

La loi de transformation de la Fonction publique de 2019 a rendu obligatoire la mise en place par les employeurs publics de dispositifs de signalement et de suivi des violences sexistes et sexuelles, de harcèlement moral et de discrimination. Pourtant leur application concrète par l'EN restait au point mort malgré la nomination de référent·es VSS.

Après 3 ans de lutte acharnée des militant·es FSU, le texte réglementaire relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements de violences sexistes et sexuelle est enfin publié en septembre 2023. Il oblige désormais les rectorats qui tergiversent, à installer une cellule d'écoute, de traitement et d'accompagnement dédiée, pouvant être saisie par les agent·es victimes et tous les agent·es témoins quel que soit leur statut. Les équipes de la FSU ont aussi arraché l'intégration des violences intra-familiales dans ce dispositif puisqu'elles impactent fortement la vie professionnelle des victimes.

Ce texte constitue une victoire syndicale mais le combat n'est pas terminé. La SNUEP-FSU mettra toute sa combativité au service de l'effectivité et de l'opérationnalité de ce dispositif afin que chaque agent·e victime active ses droits. Il continuera d'exiger du ministère un devoir d'exemplarité en la matière et surtout qu'il finance et déploie les mesures inhérentes à ce dispositif, en particulier une protection renforcée, des enquêtes administratives rigoureuses, rapides et impartiales et l'application des droits sociaux qui en découlent.

Le SNUEP-FSU veillera également à ce que le ou la référente VDHA, conformément à l'axe 5.2 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle femme/homme dans la Fonction publique, bénéficie de temps et de formation pour mettre en œuvre les missions intégrées aux Orientations Stratégiques Ministérielles 2023.

### 8.3. Sécurité au travail

Le SNUEP-FSU rappelle que les personnels touchés par des ATMP (Accidents du Travail et Maladies Professionnelles) dans la voie professionnelle sont de l'ordre de 1,4 % en moyenne en 2022 (2,9 % en construction et réparation carrosserie, 2,2 % en esthétique-cosmétique), notamment dus à l'utilisation de produits toxiques ou de machines dangereuses.

Le SNUEP-FSU revendique une réelle prévention des risques professionnels comme c'est le cas dans le secteur privé. Le SNUEP-FSU exige qu'une information systématique sur l'existence et le fonctionnement des registres (DGI, DUERP, RSST) soit faite dès le début de l'année auprès de tous les personnels.

### 8.4. Pour un réel service public de prévention

La situation concernant la prévention ne fait que s'aggraver avec toujours trop peu de moyens alloués et des médecins qui se raréfient.

Le SNUEP-FSU continue de réclamer une réelle médecine du travail. Le faible effectif de médecins du travail ne permet pas de mettre en place une prévention qui reposera sur des analyses de terrain. Les quelque 70 médecins du travail (pour un million deux cent mille agents) suffisent à peine pour gérer les urgences, les dossiers médicaux des personnels ayant des pathologies nécessitant une attention particulière et/ou en situation de handicap.

Le SNUEP-FSU rappelle son attachement à un vrai service public de prévention avec un statut plus attractif permettant d'assurer un recrutement à la hauteur des besoins, une indépendance garantie des ISSST avec des moyens coercitifs et des moyens en décharge pour les assistant·es de prévention dans les EPLE.

## 9. PROTECTION SOCIALE

**9.1.** Les lois de financement de la Sécurité sociale se suivent et se ressemblent. En ne suivant pas l'inflation ainsi que l'évolution structurelle, les budgets de la Sécurité sociale et des agences régionales de santé sont fortement réduits. La qualité des services de santé s'en trouve davantage dégradée, les structures et les emplois publics manquent. Les cliniques privées axent davantage leur activité sur les actes rentables au regard du financement à l'acte, accroissant les demandes sur les hôpitaux publics et les fragilisant davantage.

Initiée par la loi dite de transformation de la fonction publique de 2019 et imposée par ordonnance en 2021, la réforme de la protection sociale des agent·es participe à la transformation libérale de la protection sociale. La place des complémentaires dans le système de protection sociale est étendue, au détriment des droits des agent·es, avec pour conséquence une

détérioration du système mutualiste, notamment en excluant les retraité·es de cette mutualisation. La santé et la prévoyance sont également découpées.

**9.2.** Le SNUEP-FSU continue de dénoncer cette réforme. Il considère l'instauration de la participation de l'employeur à la complémentaire (50 % en santé, 7 € en prévoyance) et les accords passés ces deux dernières années sur la protection sociale complémentaire comme transitoires vers l'objectif revendicatif d'un remboursement à 100 % des soins prescrits, dans un modèle non lucratif basé sur la solidarité entre générations et selon les revenus.

**9.3.** Les deux accords interministériels (santé en 2022 et prévoyance en 2023) ont été signés par la FSU, avec mandat du SNUEP en ce sens. Sans accord en santé, la protection sociale complémentaire des actifs·ves et retraité·es aurait été fortement dégradée à partir de 2025, aggravant la rupture de solidarité intergénérationnelle instaurée par les ordonnances. La FSU a été à l'œuvre pour aboutir à de meilleures conditions que celles imposées par l'ordonnance de 2021, notamment sur la solidarité (entre générations, familiale, selon la rémunération, précaire) et sur l'amélioration de la couverture en santé.

**9.4.** Concernant la complémentaire en prévoyance, si l'action de la FSU a permis des améliorations statutaires (CLM, inaptitudes, décès), l'allongement de la durée des congés maladie ordinaire (CMO) à plein traitement et le rapprochement vers le mieux disant du CLM et du CLD restent à conquérir, tout comme le couplage automatique avec la complémentaire santé. Avec la FSU, le SNUEP participera à la lutte syndicale et intersyndicale pour une autre réforme de la protection sociale allant vers la couverture des soins prescrits à 100 % et une solidarité réelle entre les assuré·es (actifs et actives, retraité·es, enfants, précaires, privé·es d'emploi) selon leurs moyens et leurs besoins.

## 10. FINS DE CARRIÈRE ET RETRAITE

**10.1.** Les analyses du Conseil d'Orientation des Retraites montrent que malgré l'augmentation du nombre de retraité·es dans les années à venir, le régime des retraites n'est pas en danger. Or, le gouvernement, par sa réforme mise en place au

1<sup>er</sup> septembre 2023, a décidé de demander davantage de sacrifices aux salariés en repoussant l'âge légal de départ à la retraite et d'augmenter la durée de cotisation de plusieurs générations en accélérant la réforme Touraine. Le système n'est donc nullement en danger et nous ne devons pas oublier que des réserves ont été créées depuis de nombreuses années, comptant plus de 127 milliards d'euros d'après le COR.

**10.2.** Le SNUEP-FSU continuera de s'opposer à cette réforme inique ainsi qu'au plafonnement de l'enveloppe dévolue aux retraites à 14 % du PIB, entraînant mathématiquement une baisse des pensions. La réforme ne doit pas passer par un accroissement du temps de travail et une baisse des pensions mais bien par une augmentation des cotisations.

Le SNUEP-FSU réaffirme ses mandats pour une retraite à taux plein à 60 ans sur la base d'une durée de cotisation de 37,5 annuités prenant en compte les années d'étude et les années passées en tant que non-titulaires comme années cotisées dans la Fonction publique.

**10.3.** Le SNUEP-FSU exige l'application des règles sur l'ensemble du territoire, notamment à Mayotte où depuis de nombreuses années les contractuel·les ne cotisent pas à l'Ircantec, leur faisant perdre ainsi de nombreux trimestres.

Sur les bonifications familiales, le SNUEP-FSU continue d'exiger une prise en compte des enfants avec l'attribution de 4 trimestres pour chacun d'entre eux aux deux parents sans condition. De même, il reste scandaleux de demander à l'agent·e en congé de solidarité familiale de cotiser sous la forme d'un prélèvement sur son allocation journalière d'accompagnement. Le SNUEP-FSU continue de revendiquer que les droits à la retraite soient maintenus sans condition durant toute la durée du congé.

**10.4.** La nouvelle réforme des retraites met en place le système de retraite progressive. Même si ce dernier est une légère avancée, limité aux deux seules dernières années d'activité à condition d'être à temps partiel, l'allongement de la durée du travail et la dégradation des conditions de travail ne seront pas compensées. De plus, l'accès à ce dispositif pour les personnels enseignants sera

limité puisque le temps partiel est impossible en cours d'année et pas forcément de droit.

Cette retraite progressive entraînera d'ailleurs une baisse de la pension de retraite du fait de la diminution de la durée de liquidation dû au temps partiel sur autorisation.

Le SNUEP-FSU continue de militer pour la remise en place de la Cessation Progressive d'Activité dès 55 ans avec maintien total du traitement et des cotisations retraites.

**10.5.** La situation injuste faite aux poly-pensionné·es doit être revue sans tarder. L'application de la règle des 25 meilleures années pénalise fortement les collègues en seconde carrière.

Le SNUEP-FSU demande la prise en compte des meilleures années dans le régime général au prorata de la durée de travail dans ce dernier.

## 11. RETRAITÉ·ES

**11.1.** Depuis le congrès national de 2021 et la réélection d'E. Macron, la situation financière des retraité·es n'a cessé de se dégrader. Ces six dernières années, les pensions ont augmenté deux fois moins que l'inflation (7,9 % contre 17,5 %). Leur pouvoir d'achat a ainsi baissé de 9,6 %. Cette baisse est même de 11,3 % pour les retraité·es ayant subi la hausse de la CSG. Les plus précaires sont davantage fragilisé·es notamment les femmes, dont les ressources sont souvent réduites par rapport aux hommes. Le SNUEP-FSU continue de revendiquer l'indexation des pensions sur l'évolution des salaires et leur augmentation immédiate pour compenser la perte de pouvoir d'achat des quinze dernières années et dans les DROM et les PTOM la réinstauration de l'ITR.

**11.2.** La réforme de la protection sociale complémentaire aura pour conséquence de rompre la solidarité intergénérationnelle et de diminuer la couverture des agent·es retraité·es par un désengagement de l'État au profit d'assurances privées. Le gouvernement, par ses mesures, a fait des retraité·es une catégorie à part. Le SNUEP-FSU continue d'informer ses adhérent·es des conséquences de la réforme gouvernementale de 2021. Si l'accord Fonction publique sur la complémentaire santé a permis que les





retraité·es puisse adhérer sans condition à la complémentaire des agent·es actives et actifs, le SNUEP-FSU ne peut s'en satisfaire.

**11.3.** Depuis le congrès de Dijon, le gouvernement n'a pas abandonné son projet de 5<sup>ème</sup> branche de la Sécurité sociale consacrée à la prise en charge de la dépendance, sans gestion paritaire contrairement aux quatre autres branches. Son financement est adossé à des mesures d'économies, une augmentation des prélèvements obligatoires et surtout une ouverture aux com-

plémentaires santé et aux assurances privées. Le SNUEP-FSU dénonce cette 5<sup>ème</sup> branche, l'autonomie devant être incluse dans la branche maladie de la Sécurité sociale et sa prise en charge à 100 % une mission de service public.

**11.4.** Pour rembourser la dette sociale, les salariés s'acquittent chaque mois de la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS). Ces fonds sont versés dans les caisses de la CADES (Caisse d'Amortissement de la Dette Sociale). Le

gouvernement a transféré à la CADES (hébergée par la Caisse des dépôts et consignations) à plusieurs occasions, la dette sociale. Le dernier transfert a été voté en août 2020 suite à la crise COVID-19 et du « quoi qu'il en coûte », pour un montant de 92 milliards d'euros. Avant cette crise, la CADES était sur une trajectoire d'extinction de la dette pour 2024. Les prélèvements de la CRDS devraient au moins perdurer jusqu'en 2033. C'est clairement faire payer aux salariés les choix politiques du confinement. ■



## THÈME 3

# POUR UNE ÉCOLE DÉMOCRATIQUE ET ÉMANCIPATRICE DANS UN MONDE JUSTE

### Préambule

*Le SNUEP-FSU revendique un syndicalisme de lutte et de transformation sociale pour une société de justice sociale, démocratique, égalitaire, féministe et écologiste. Alors que l'enseignement professionnel public a un rôle important à jouer en termes de qualification de tout un pan de la jeunesse mais aussi un devoir éducatif et social, il subit depuis trop longtemps les attaques de gouvernements bercés par les sirènes Edu patronat et des marchés. Depuis quelques années s'y mêlent désormais la poussée d'idées réactionnaires et rétrogrades dans un contexte international de conflits armés et de crises sociale, politique, économique et écologique qui doit nous rappeler que nos droits et nos libertés sont des conquis sociaux qu'il faudra défendre vaillamment et qu'il faudra en obtenir d'autres. Ces attaques ne doivent pas pour autant nous faire perdre de vue nos objectifs dont la réalisation passera par la conquête de nouveaux droits.*

### FICHE 1

## Pour une école démocratique et émancipatrice

L'école est comme tous les piliers de la démocratie, soumise aux offensives de l'idéologie capitaliste néolibérale qui instrumentalise les réflexes réactionnaires pour tenter d'imposer son hégémonie à tous les pans de nos sociétés. Il faut donc défendre farouchement l'espace fondamentalement démocratique que constitue notre école. Ce combat doit se tenir partout où se fait l'école et doit être mené par tous ses acteurs et actrices : enseignant·es, personnels éducatifs, élèves, parents d'élèves. Parce que c'est là que se forment les citoyen·nes de demain, la démocratie doit y être sanctuarisée et pouvoir librement se déployer dans tous les aspects de l'école. D'abord sur sa fonction et ses ambitions : on sait que les élèves n'entrent pas tous avec le même capital culturel et que celui-ci est déterminant dans leur scolarité et dans leur choix d'orientation. D'autres facteurs également inégalitaires ont une incidence très forte sur la réussite scolaire comme les conditions d'habitat, l'accès à l'hygiène et à la santé ou encore la qualité de l'alimentation. L'ambition que nous devons porter est celle d'une école qui donne à tous les enfants un égal accès à tout ce qui constitue notre culture commune pour leur permettre de devenir des citoyens et citoyennes libres et éclairé·es. Pour ce faire, l'école doit être protégée des pressions, qu'elles soient réactionnaires, religieuses, économiques ou financières. L'idée de réussite scolaire sert communément de justification à la reproduction

d'un système inégalitaire fondé sur la richesse, l'accumulation de patrimoine et la compétition.

Cet état de fait nourrit à son tour une conception utilitariste de l'enseignement et de l'orientation que nous connaissons trop bien au sein de la voie professionnelle. L'école n'est pas encore parvenue à neutraliser les diverses inégalités qui déterminent encore aujourd'hui, beaucoup trop de trajectoires humaines. Le caractère démocratique de l'école doit se traduire dans les contenus, et leur capacité à constituer des savoirs émancipateurs pour nos élèves. Ainsi, c'est une des fonctions de l'Éducation nationale que d'offrir à tout enfant grandissant sur le territoire français, des savoirs et des techniques, des œuvres et des activités sportives ou artistiques, dispensées par des enseignant·es qualifiée·es et libres dans leurs choix pédagogiques. Liberté et égalité doivent ainsi être les directions cardinales à partir desquelles nous orientons nos politiques éducatives.

L'école est au service des élèves et les considère comme des citoyen·nes en devenir qui ont leur rôle à jouer dans son fonctionnement. Les enseignant·es et les personnels éducatifs mettent en œuvre leur expertise pour susciter leur adhésion et leur initiation aux principes de la démocratie dans sa dimension sociale notamment. La conscience écologique et l'idée d'intérêt collectif ne peuvent être convenablement comprises et acceptées que dans

le cadre du service public de l'éducation. Il est normal que les élèves se forgent une conscience citoyenne au sein de l'école, terrain de formation des esprits de la jeunesse, notamment dans le cadre de mouvements ou d'organisations de jeunesse. Ces expériences, alliées à la fréquentation des instances démocratiques de l'institution doivent fournir aux jeunes les outils pour agir et penser en citoyen·nes autonomes et avisé·es.

La force de pénétration des idéologies réactionnaires ou libertariennes, des théories du complot et des manipulations est avérée. La concentration entre les mains de quelques magnats de la majeure partie de l'offre médiatique en France a des conséquences énormes sur les contenus des éditoriaux et plus largement sur les rapports entre la presse et le pouvoir. À ce titre, il nous incombe de nous organiser pour préserver la frontière entre les marchés et l'enseignement, ainsi que de veiller à ce que les usager·es accèdent à une information claire et non manipulée pour qu'ils et elles puissent apprécier avec justesse les dysfonctionnements du système éducatif. Il nous faut être vigilant·es et prendre la mesure des risques qu'entraînent sur notre démocratie la disparition progressive de tout média indépendant, l'instrumentalisation des formidables potentialités de l'intelligence artificielle ou encore le déploiement incontrôlé à très grande échelle de systèmes de surveillance, en particulier avec la reconnaissance faciale.





Pour mener ces combats et construire une société plus juste et plus égalitaire dans les lycées pros, le SNUEP-FSU appelle à :

- rendre effectif un enseignement historique sur les conquêtes sociales et à renforcer l'enseignement du droit du travail, aux médias auprès des élèves par des équipes éducatives formées. Celui-ci a été vidé de sa substance par les réformes successives des programmes scolaires.
- renforcer dans les programmes de toutes les disciplines des contenus permettant de s'exprimer, de débattre et de comprendre le monde actuel. Afin de former les jeunes au processus électoral, une formation systématique doit être dispensée au moment des élections des délégués.
- redonner du temps disciplinaire, de concertation et des moyens humains pour

mener des projets autour de la démocratie. Des stages de formations syndicale autour de problématiques de la concentration économique de la presse et des médias et de l'utilisation des réseaux et du déploiement de l'IA peuvent-être envisagés.

- agir pour une école démocratique, c'est ce que nous faisons chaque jour en donnant à nos élèves respect, attention, considération, et les moyens de s'exprimer. C'est aussi ce que le SNUEP-FSU fait en exigeant une possibilité de poursuite d'études pour les élèves de LP.
- permettre à nos collègues de ne pas perdre de vue cet objectif est primordial. Lorsqu'on est accablé-e par les réformes désastreuses, il peut être compliqué de poursuivre la transmission des valeurs de

justice sociale, de liberté. L'un des rôles du SNUEP-FSU est de donner aux collègues le courage de ne pas renoncer. L'irruption de « l'intelligence artificielle » augmente ce danger. La réalisation d'images, de conversations truquées est désormais à la portée de toutes et tous.

Le SNUEP-FSU se doit d'alerter les collègues. Par ailleurs, l'utilisation des données par les GAFAM doit nous interroger sur nos pratiques.

Le SNUEP-FSU luttera contre le choix autoritaire du ministère qui veut imposer l'uniforme dans les établissements scolaires. Alors que le manque de moyen est criant dans l'Éducation nationale, cette mesure sert en réalité à masquer les véritables inégalités et les effets des réformes qui généralisent le tri social.

## FICHE 2

# Pour une école républicaine et laïque

## 2.1. Défense des valeurs humanistes et républicaines

Alors que l'école est l'objet de pressions diverses et d'attaques multiples et protéiformes, au nom d'idéologies politiques, religieuses et économiques, le SNUEP-FSU réaffirme son attachement indéfectible au principe de laïcité, à ses fondements émancipateurs et en condamne l'instrumentalisation. Les assassinats de nos collègues Samuel Paty et Dominique Bernard ont été utilisés par divers courants politiques et religieux qui n'ont pas hésité à mettre en avant ce principe pour diffuser des idées nauséabondes et stigmatisantes.

L'ensemble de la communauté éducative doit rester soudée pour défendre ce principe de laïcité. Les établissements scolaires doivent rester des lieux protégés face à ces pressions. Le développement de l'esprit critique, du libre arbitre, en particulier dans l'éducation aux médias, doit avoir une place centrale dans l'ensemble des programmes, généraux comme professionnels.

Dans ce sens, le SNUEP-FSU demande un renforcement significatif des horaires et des contenus d'EMC et de Lettres-Histoire-Géographie afin de pouvoir former dans les LP des citoyens et citoyen·nes éclairés et critiques.

Le SNUEP-FSU dénonce l'entrisme et l'ingérence d'associations de parents affiliées notamment à des partis d'extrême droite, porteuses d'une vision rétrograde, discriminante sur l'éducation et la jeunesse, et la place qui leur est faite dans l'espace politique et médiatique.

Le SNUEP-FSU organisera des stages de formation syndicale afin d'aider les collègues pour qu'ils puissent agir dans leurs établissements, quelle que soit la matière qu'ils elles enseignent.

## 2.2. Lutter contre les stéréotypes et les discriminations en LP

La ségrégation professionnelle des métiers est une des premières causes des inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Les métiers les plus féminisés sont les plus dévalorisés, les plus précaires et les moins rémunérés. Le gouvernement doit mener une politique volontariste pour augmenter les salaires des métiers féminisés et participer à améliorer leurs conditions de travail. La division sexuée des filières professionnelles est très marquée : les filles sont très largement représentées dans celles qui conduisent à des métiers déjà fortement féminisés et à l'inverse quasi absentes de celles qui mènent à des métiers masculinisés et plus rémunérateurs.

Cette division sexuée dans les lycées pros est par conséquent une des entraves à la mixité des métiers et donc à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Pour le SNUEP-FSU il est donc indispensable que le ministère engage des mesures fortes pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations à l'orientation dans les filières professionnelles. Des moyens doivent aussi être fléchés pour que les filles disposent des conditions matérielles spécifiques (vestimentaires, toilettes non mixtes, etc.) et de listes d'entreprises offrant des conditions d'accueil pour leurs employés femmes.

Le ministère doit aussi engager un travail important pour sécuriser les lieux de stages en particulier en matière de violences sexistes et sexuelles pour protéger les stagiaires filles qui y effectuent leurs PFMP.

Le ministère doit engager aussi un plan d'action ambitieux, adossé à des moyens fléchés pour créer des conditions d'accueil satisfaisantes en établissement et en entreprise des élèves en situation de handicap.

Pour le SNUEP-FSU, l'ensemble des discriminations doit être combattu en rendant notamment obligatoire l'installation dans toutes les académies, d'un observatoire des LGBTQIA+phobies.

## 2.3. Lutter contre larrivée en force des acteurs économiques dans les EPLE

Les politiques actuelles mettent en œuvre des délégations de services publics au privé. Le SNUEP-FSU dénonce le détournement de fonds et de bâtis publics bradés aux entreprises privées.

Pour le SNUEP-FSU, l'entretien des locaux, la restauration scolaire, la maintenance informatique doivent revenir pleinement aux régions et aux agents territoriaux.

Un des objectifs de la réforme de la Voie Professionnelle portée par le gouvernement est de mettre en adéquation les formations avec le tissu économique local autour de chaque EPLE. Les branches économiques auraient ainsi porte ouverte dans les EPLE, par l'intermédiaire des bureaux des entreprises, de professeur·es associé·es, voire des places plus importantes dans les conseils d'administration des établissements. Cette intrusion va à l'encontre des valeurs émancipatrices des formations défendues par le SNUEP-FSU. Une offre limitée et inégalitaire serait proposée à un tiers de la jeunesse française, l'assignant ainsi à résidence géographique et sociale.

Un tel projet, loin de lutter contre le décrochage scolaire, risquerait au contraire de le renforcer en aiguillant les jeunes issu·es majoritairement des milieux défavorisés vers les filières « en tension », et mal rémunérées, dans l'unique objectif de satisfaire les besoins immédiats de main d'œuvre au détriment du choix et des désirs de nos élèves... Certains conseils régionaux s'associent aux milieux économiques pour définir localement les contenus des formations, l'attribution des diplômes. Le ministère crée des liens organiques entre les entreprises et les lycées pros, asservissant ces derniers uniquement aux exigences du monde économique au détriment de sa fonction éducative. Le SNUEP-FSU s'opposera partout avec force à ces pratiques.

## 2.4. Pour lapplication du droit universel aux vacances

Le SNUEP-FSU rappelle que le droit aux vacances est un droit fondamental inscrit comme tel dans la loi contre les exclusions votée en 1998. Les annonces du président de la République proposant un

raccourcissement des vacances scolaires estivales par une rentrée scolaire anticipée pour les élèves qui en auraient le plus besoin, outre son caractère stigmatisant, va à l'encontre de ce droit universel et va à l'encontre de l'intérêt des élèves.

La réforme de la voie professionnelle entend modifier l'organisation de l'enseignement professionnel public sous statut scolaire en s'appuyant sur le modèle patronal de l'apprentissage.

Le SNUEP-FSU réaffirme que les élèves de la voie pro sont sous statut scolaire et doivent bénéficier des mêmes droits et modalités aux vacances scolaires que toutes et tous les lycéen·nes.

La question des vacances doit être envisagée dans le contexte plus large de l'organisation du travail, du partage des tâches et du sens donné au travail salarié. Réduire le temps de vacances des lycéen·nes qui se sont engagé·es dans la voie professionnelle est lié à la volonté du patronat d'assujettir toujours plus les salariés.

Le droit aux vacances doit s'inscrire dans un combat plus large, celui d'une réduction du temps de travail.

## FICHE 3

# Combattre les politiques néo-libérales et les extrêmes droites

Les crises économique, sociale et sanitaire qui se sont succédé ont servi d'alibi pour renforcer la diffusion des idées d'extrême droite et néo-libérales en France comme en Europe. Les tensions qui accompagnent ces moments d'incertitude ont profité aux dirigeant·es pour viser certaines catégories de la population afin de les rendre responsables des difficultés et de les stigmatiser, immigré·es, racisé·es, précaires, LGBTQIA+... Les idées d'extrême droite infusent également au sein des forces libérales à travers le monde comme en France. Face à ces positionnements qui vont à l'encontre de nos valeurs, l'enjeu est multiple. Le combat sur les mots et les idées est primordial. Alors que le Rassemblement national a effectué une entrée fracassante à l'Assemblée nationale, que ses résultats électoraux ne cessent de progresser sur l'ensemble du territoire français, le SNUEP-FSU doit démontrer les arguments fallacieux et les contre-vérités et démontrer que les solutions de

solidarité sont une des voies de sortie de crise.

Pour faire face aux dangers que représente la montée de l'extrême droite au sein de la société, les stages de formation syndicaux et intersyndicaux doivent être popularisés. Dans nos lycées professionnels, nous devons contribuer à contrer la diffusion de leurs idées dangereuses, notamment en revenant sur les enseignements devenus utilitaristes, et à instaurer un rapport de force pour rétablir des enseignements historiques et culturels.

De plus, tout incident à caractère raciste, prosélyte ou discriminatoire doit sérieusement être pris en compte par l'institution et ses représentant·es. Des actions de prévention doivent également être mises en place à tous les niveaux de la scolarité.

Le SNUEP-FSU doit poursuivre sa lutte contre le système néolibéral qui renforce les inégalités et qui engendre une défiance envers le politique et qui fait le lit de la montée de l'extrême droite.

Le SNUEP-FSU dénonce le recours par l'appareil d'État, allié du capital, à la violence institutionnelle à l'encontre de celles et ceux exprimant leurs revendications sociales syndicales et/ou politiques.

## 3.1. Lutter contre les idées d'extrême droite et les discriminations dans toutes leurs formes

Le SNUEP-FSU combat le racisme et s'inquiète de sa diffusion et de sa banalisation dans la société, dans les plus hautes sphères de l'État comme dans le champ médiatico-politique. La mainmise du grand patronat, l'empire Bolloré entre autres, sur certains médias a accéléré la propagation des idées des extrêmes droites. Le SNUEP-FSU considère que cette confiscation des médias par le Capital fait partie du problème et s'inquiète du manque d'indépendance dans les canaux d'information qui favorise la diffusion de discours uniformes en faveur de l'ordre établi (néo-libéral, patriarcal...).



L'école a un rôle essentiel pour lutter contre cette normalisation et cette uniformisation voulues par ces médias qui font le jeu des extrêmes droites.

Le SNUEP-FSU lutte contre toutes les discriminations et appelle à une réelle formation des enseignant·es sur la prévention et la lutte contre celles-ci tout en rappelant que la protection de nos élèves ne saurait être possible sans résoudre les dysfonctionnements structurels qui les produisent. Le ministère doit mettre en œuvre un protocole rigoureux qui enclenche une enquête administrative impartiale et objective lorsque les collègues réceptionnent la parole des élèves qui se déclarent victimes de violences sexistes et sexuelles. Les suicides d'élèves LGBTQIA+ doivent amener aussi à une réaction forte.

Des groupes d'extrême droite tels que « Parents vigilants » font pression pour limiter la mise en place de cours sur l'éducation à la vie sexuelle et affective et tentent d'entraver les interventions sur ces thèmes dans les établissements scolaires. Le SNUEP-FSU exige que les 3 jours obligatoires d'éducation à la vie sexuelle et affective deviennent effectifs et enseignés par des personnels formés. Il apporte son soutien plein et entier aux associations labellisées comme le planning familial pour leurs actions dans les établissements scolaires.

### **3.2. Face aux politiques réactionnaires : défendre les droits des femmes !**

Le SNUEP-FSU avec la FSU s'inscrit dans le mouvement de luttes féministes. La montée des idées réactionnaires met en danger les droits des femmes et l'ensemble des luttes progressistes. Les femmes

sont les premières victimes de la montée de l'extrême droite. Le SNUEP-FSU avec la FSU participe aux mobilisations et actions en faveur des droits des femmes (grèves féministes du 8 mars, 25 novembre, défense de l'IVG...). Le SNUEP-FSU considère l'entrée de l'IVG dans la Constitution comme un jour historique car il renforce son cadre juridique et devient un droit fondamental. Cependant, le SNUEP-FSU doit continuer à lutter pour le renforcement de l'accès à l'IVG fortement entravé par les politiques austéritaires qui ferment les CIVG et les maternités de proximité.

Le SNUEP-FSU s'engage à mettre tout en œuvre pour former l'ensemble des militant·es qui le souhaitent afin qu'ils et elles interviennent dans les instances pour renforcer les plans égalité pro et participent toujours plus à la réussite des mobilisations.

### **3.3. Refus des lois stigmatisantes sur l'immigration**

Menée par le ministre G. Darmanin, la loi « pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration » met en péril le modèle d'intégration à la française déjà mis à mal ces dernières décennies. Cette loi est un signal fort montrant la porosité des gouvernements dit libéraux vis-à-vis des théories d'extrême droite. À rebours de la politique gouvernementale actuelle, le SNUEP-FSU revendique la régularisation de tous les travailleurs et travailleuses sans-papiers. Des moyens doivent être flétris sur l'accueil et l'intégration des immigrés par des mesures orientées vers le développement des politiques scolaires, de la formation, du logement, de santé

pour la régularisation de toutes et tous. Le SNUEP-FSU s'oppose aux tentatives du gouvernement de remettre en cause le principe du droit du sol à Mayotte. Défendant le droit universel à l'éducation, le SNUEP-FSU défend ce droit pour tou·tes les élèves, quels que soient leur statut et leur nationalité, au sein de l'Éducation nationale.

### **3.4. Situation internationale**

La situation est de plus en plus inquiétante au sein de l'Union européenne où des coalitions de droite et d'extrême droite se multiplient permettant l'accès au pouvoir de mouvements qui ne cachent même plus leur orientation néo-fasciste comme en Italie avec le gouvernement Meloni. En novembre 2023, les Pays-Bas ont placé le parti d'extrême droite PVV de Geert Wilders largement en tête des élections législatives, témoignant de l'accélération de la xénophobie au sein de la population européenne. L'extrême droite et une partie de la droite française n'hésite pas à afficher une proximité avec de tels gouvernements, en particulier celui de Viktor Orban au pouvoir depuis 2010 en Hongrie.

En Amérique du Sud, après le Brésil qui paye encore les divisions des années Bolsonaro, les élections argentines ont permis l'arrivée au pouvoir du libertarien Javier Milei. Son projet politique est à la croisée des chemins des pires positions réactionnaires et libérales.

Le SNUEP-FSU continuera à dénoncer avec force les tentatives d'importation de ces idéologies libertariennes en France et participera à les combattre dans les années à venir.

## FICHE 4

# **Solidarité internationale, dangers de prolifération des conflits et mobilisation pour la paix**

### **4.1. Face aux impasses néo-libérales, répondre aux besoins humains, promouvoir la paix et protéger la planète !**

En Europe comme partout dans le monde, la situation dans nos professions se dégrade, tant sur le plan des salaires que des conditions de travail – d'ailleurs, à l'échelle de l'OCDE, la situation française est l'une

des pires. À l'échelle européenne, la dégradation des services publics, conséquence de décennies de politiques néo-libérales, est évidente et elle frappe au premier chef les plus précaires et la jeunesse. L'austérité rétablie en Europe est immédiatement transposée dans la politique économique menée par Bruno Le Maire qui annonce 10 milliards de coupes budgétaires en 2024,

20 milliards en 2025, auxquels s'ajoutent les 16 milliards de la loi de finances imposée par le 49.3 en 2023. Les conséquences sont une fin de non-recevoir sur les revendications salariales et de conditions de travail et des services publics toujours plus exsangues.

Le gouvernement actuel continue de privilégier massivement les aides aux entre-

prises, dont nous voyons clairement les effets dans notre secteur avec les aides massives à l'apprentissage depuis la loi Pénicaud (Loi Avenir Professionnel) de 2018. Ces aides diverses – allégements de « charges », niches fiscales... – atteignent au moins 170 milliards d'euros en 2023. Conséquences logiques de cette politique, loin d'un « ruissellement » qui bénéficierait à tou·tes, les inégalités en France se creusent comme jamais depuis des décennies. Ces inégalités sont particulièrement criantes en Outre-mer.

Les 10 % les plus riches détiennent plus de la moitié de la richesse nationale quand les 50 % les plus pauvres se partagent moins de 10 % de celle-ci. Les milliardaires français font partie des grands gagnants : depuis 2020, leur fortune a augmenté de plus de 200 milliards d'euros, soit une hausse de 58 %. À l'inverse, les plus précaires – dont nombre de jeunes, d'étudiant·es et de familles monoparentales –, voient leur situation s'aggraver, notamment du fait de l'inflation. Ainsi, près de 15 % de la population se trouve en situation de privation, y compris pour l'alimentation.

En outre, malgré un affichage tourné vers l'urgence climatique (celui d'un « budget vert »), les orientations budgétaires gouvernementales confirment un autre choix lourd de conséquences : une priorité clairement orientée vers l'armement et les nouveaux équipements militaires, avec l'objectif de « se préparer à la guerre de haute intensité » voire de « basculer en économie de guerre ».

La LPM 2024-2030, dotée de 413 milliards d'euros, prévoit ainsi un doublement du budget de la défense entre 2017 et 2030 (hors pensions) pour atteindre 67,4 milliards en 2030.

Au-delà de la logique mortifère que soutient la hausse de ces dépenses, augmenter les budgets militaires se fera au détriment des budgets sociaux dans le contexte d'une demande sociale de plus en plus alarmante.

Le SNU sous couvert « d'engagement » est un instrument de cette « militarisation idéologique » qui cible aussi la jeunesse, alors qu'il y a tellement besoin de temps pour développer l'esprit critique, approfondir les connaissances et les apprentissages... Prendre encore du temps scolaire, désorganiser nos établissements et ce pour un coût considérable, plus de 2 milliards d'euros par an, alors que les moyens

font tant défaut dans nos établissements, c'est totalement inacceptable.

Nous exigeons l'abandon de cette mesure inutile et néfaste et le basculement de l'ensemble des moyens dévolus au SNU sur le budget de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports.

Le rôle des enseignant·es est là encore de démontrer que la guerre n'est pas et n'a jamais été une solution, qu'elle est le résultat de la volonté d'hégémonie des plus riches.

Enseigner, c'est aussi apprendre aux élèves à questionner les rapports de domination, ouvrir le champ des possibles, chercher des solutions pacifiques aux conflits à tous les niveaux. Les discours « pro-guerre » sont aussi des moyens de détourner l'attention des populations des véritables problèmes et de faire des profits. Il faut développer la diplomatie, repenser les organismes internationaux et renforcer les coopérations entre les pays. De même, dans un contexte économique où le commerce extérieur français accuse un déficit abyssal (163,6 milliards en 2022), la France fait partie des trois principaux pays vendeurs d'armes de la planète. Un « record » a même été établi en 2022, avec 27 milliards d'euros d'exportations, derrière les États-Unis et la Russie.

Nous pensons, à l'inverse de ces logiques funestes, qu'il faut réinvestir ces technologies et ces emplois dans le domaine civil, notamment pour développer les énergies renouvelables.

La France doit également ratifier le TIAN et porter la voix d'un processus vers la dénucléarisation du monde.

Pour le SNUEP-FSU, il y a urgence à réinvestir dans les services publics « de base » : santé, énergie, transports, eau, éducation..., comme à opérer des choix forts pour mener à bien des politiques publiques pour la transition écologique.

Ces investissements sont indispensables aussi pour « faire société », pour assurer un avenir à la jeunesse, pour garantir un futur décent à nos ancien·nes, pour répondre aux besoins actuels et à venir des populations comme à la préservation de la planète.

## 4.2. Pour les droits des peuples et la solidarité internationale

Les principes qui guident l'action et la réflexion du SNUEP comme de la FSU demeurent les mêmes depuis la création

de notre fédération sur les questions internationales (renvoi aux corpus) : Respect du droit international et du droit des peuples à disposer d'eux-mêmes, comme la défense de principes fondamentaux, adossés à des grands principes universels, ceux de la charte de l'ONU ou la déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen. Nous sommes engagé·es au quotidien dans le combat contre le racisme et l'antisémitisme, la lutte contre toutes les discriminations et les politiques qui participent au dérèglement environnemental et climatique, pour la défense de l'égalité, de la justice, des droits des femmes, du droit à l'éducation, des droits de l'enfance...

Le monde est durablement marqué par des bouleversements géopolitiques significatifs – déclin (relatif) de la puissance américaine, élargissement des BRICS, montée de l'antagonisme États-Unis/ Chine – avec des contradictions de plus en plus aiguisées : d'un côté, les aspirations des peuples à la justice sociale et à vivre mieux et de l'autre, un capitalisme mondialisé qui accroît les inégalités et exploite, des centaines de millions de travailleurs et travailleuses, tout en dégradant la planète et en hypothéquant les conditions de vie sur terre pour les générations présentes et celles à venir.

La plupart des conflits actuels ont comme caractéristique commune qu'ils touchent davantage les civils que les combattants (au Sahel, dans la corne de l'Afrique, au Congo...). Les peuples de plusieurs pays subissent aussi des situations humanitaires terribles comme l'Afghanistan (aux mains des talibans, après plusieurs décennies de guerres et d'occupation militaire) ou le Yémen (où des millions de personnes continuent de vivre dans des conditions dramatiques après plus de dix ans de guerres, de blocus et de bombardements).

Bien souvent ce sont les femmes et les enfants les premières victimes de ces tragédies, parfois renforcées aussi par des politiques d'oppression – ainsi le calvaire des femmes afghanes, confrontées à l'obscurantisme des talibans. Nous réaffirmons avec force également notre soutien indéfectible aux femmes iraniennes comme notre condamnation de toutes les attaques contre les droits des femmes, que ce soit dans les pays précités ou bien dans des pays européens comme la Hongrie ou la Pologne, sans compter



les multiples atteintes aux droits à l'éducation, aux droits du travail, à l'égalité ou aux droits des femmes, partout, hélas, dans le monde.

Nous réaffirmons notre solidarité avec l'ensemble des peuples qui luttent pour leurs droits et leur reconnaissance ou leur autodétermination, notamment les peuples sans État et sous domination coloniale, comme les peuples kurde et palestinien.

Ces batailles-là, pour l'émancipation, pour les droits humains et la solidarité internationale, méritent plus que jamais d'être livrées et nécessitent notre solidarité active.

#### **4.3. La guerre en Ukraine**

Depuis février 2022, l'Europe connaît une nouvelle guerre sur son sol, à la suite de l'agression militaire déclenchée par la Russie contre l'Ukraine, avec les conséquences tragiques d'une guerre, tant pour les troupes mobilisées que pour les populations civiles (ukrainiennes comme russes). Des millions de civils ukrainien·nes ont été contraints de fuir leur pays, et on déplore des centaines de milliers de victimes – blessés ou morts – tant du côté ukrainien que du côté russe. Les enfants ukrainiens enlevés par la Russie doivent être rendus à leurs familles. La responsabilité de la Russie est très claire dans cette guerre mais tout montre que l'escalade actuelle (impliquant de plus en plus directement les pays de l'OTAN) conduit à une impasse toujours aussi meurrière dans les deux camps sans issue militaire sur le front. Il y a urgence à agir pour un cessez-le-feu et pour une paix durable. Depuis mars 2024, le gouvernement français exprime une volonté belliciste qui, si elle était suivie en Europe, impliquerait un conflit globalisé. Pour le SNUEP-FSU, nous devons tout faire pour trouver les voies de passage diplomatique en mettant sur la table des négociations le cessez-le-feu immédiat et le maintien de la neutralité de l'Ukraine comme le prévoient les résolutions de l'ONU pour obtenir un traité de paix au plus vite.

#### **4.4. Le conflit Israël-Palestine**

##### **et la guerre à Gaza**

Le conflit dure depuis des décennies, avec des périodes de guerres, une colonisation croissante de la Cisjordanie et de Jérusalem-Est avec depuis septembre 2007 un blocus de Gaza.

Depuis le 7 octobre 2023 et l'attaque terroriste du Hamas en Israël (causant plus de 1200 morts, dont une quarantaine de Français et environ 200 otages), le conflit israélo-palestinien revient de manière tragique, sur le devant de la scène. Depuis le 12 octobre, l'armée israélienne mène une intervention militaire de grande ampleur sur la bande de Gaza, avec l'objectif d'en finir avec le Hamas. Or, la population de Gaza, enfermée dans l'enclave est soumise à un blocus de plus en plus strict, à des restrictions d'accès aux ressources élémentaires (eau, nourriture, électricité, emploi...) et est largement dépendante de l'aide internationale (y compris pour la santé ou l'éducation). Dans un premier temps de la guerre, plus d'1,5 million de personnes ont été déportées du nord au sud tout en subissant de terribles bombardements quotidiens, touchant indistinctement des immeubles, écoles, hôpitaux... On déplore des milliers de morts sous les décombres, et cette population – composée majoritairement d'enfants – se retrouve dans une situation humanitaire et sanitaire catastrophique, dans un territoire détruit, sans possibilité de se réfugier ailleurs ou d'être à l'abri des bombes.

Il y a urgence à obtenir un cessez-le-feu immédiat, la libération de l'ensemble des otages et à s'orienter vers une solution politique qui applique le droit international préconisant d'aller vers une solution à 2 Etats aux frontières établies et sécurisées. Le gouvernement de Benjamin Netanyahu a une responsabilité écrasante dans l'aggravation des tensions comme dans la crise actuelle. Ce dirigeant d'extrême droite a tout mis en œuvre pour empêcher, depuis des décennies, avec notamment ses alliés religieux, la perspective d'une cohabitation pacifique entre Israélien·nes et Palestinien·nes. Dans les territoires sous autorité palestinienne dans le découpage des accords d'Oslo, l'implantation des colons a été favorisée partout en Cisjordanie et à Jérusalem-Est (qui sont désormais 700 000) par les gouvernements israéliens au mépris des décisions onusiennes.

La France membre permanent du Conseil de sécurité de l'ONU, dispose des moyens pour intervenir en ce sens, pour le respect des droits du peuple palestinien, en exigeant l'arrêt immédiat de la colonisation (qui devra impliquer le démantèlement des colonies en Cisjordanie et de Jérusalem-Est) et l'application des résolutions de

l'ONU. (cf Corpus et textes des congrès précédents).

Aucun soutien militaire ne doit être apporté au gouvernement israélien.

Quelle que soit l'issue politique du conflit israélo-palestinien sur le long terme (deux États), dans un premier temps, l'urgence est d'obtenir la reconnaissance par la France d'un État de Palestine à côté d'Israël sur les frontières de 1967 pour rétablir un respect du droit international, seul moyen d'avancer vers une solution politique sur le long terme afin de créer les conditions d'une paix juste et durable entre Israélien·nes et Palestinien·nes.

#### **4.5. Situation en Haïti**

Le pays vit une véritable catastrophe, avec une violence endémique, qui s'est accentuée depuis l'assassinat de l'ancien président, Jovenel Moïse. La situation humanitaire est dramatique, et les enfants et les femmes, obligés de se déplacer pour se protéger, sont les victimes collatérales de cette guerre entre les gangs et la police. La France, qui a une responsabilité historique particulière dans la situation, doit saisir l'ONU afin de ramener la paix dans le pays.

Le système éducatif haïtien est dans le chaos : la France doit garantir l'accès à l'instruction et à la formation, à tous les enfants et adolescents haïtiens qui arrivent sur notre sol, dans le strict respect des articles L.111-1 et L.114-1 du Code de l'éducation. Les établissements scolaires de Guadeloupe, de Guyane et de Martinique, les plus proches d'Haïti, doivent eux aussi, bénéficier de moyens exceptionnels, afin de pouvoir immédiatement les accueillir.

## FICHE 5

### L'école dans l'anthropocène - Les lycées pros au cœur des enjeux de transformation de notre société

La responsabilité des activités humaines dans les changements globaux fait l'objet d'un consensus scientifique. La remise en cause de cette réalité repose au choix sur une dangereuse irrationalité, ou sur une malhonnêteté intellectuelle tentant de dissimuler des intérêts économiques ou des postures idéologiques irresponsables. Cette responsabilité humaine motive l'usage du concept d'anthropocène qui décrit la période actuelle de l'histoire de la Terre. Celle-ci se caractérise par les basculements en cours dans les rapports des sociétés humaines à leurs environnements et qui ont un impact significatif et global sur le système planétaire.

Le constat est plus qu'alarmant (6<sup>e</sup> extinction de masse, changement climatique, pollutions), et le système capitaliste responsable des dérèglements refuse d'opérer les transformations nécessaires. Depuis quelques années, la jeunesse se mobilise partout dans le monde pour dénoncer les dérives de ce système qui s'auto-détruit et menace son avenir.

Le SNUEP-FSU doit s'engager dans l'information et la formation des collègues pour qu'elles et ils puissent informer et former leurs élèves : donner des clés et construire un argumentaire objectif pour contrer les lobbies et la désinformation. Il est également nécessaire de penser et rendre désirable une autre organisation du travail, car si la cause humaine des changements globaux ne fait pas débat, il est toutefois possible de relier ces phénomènes à un certain mode de production et d'organisation économique et social : le capitalisme. Changement global, anthropocène, qu'importe la façon de le nommer, un désastre est en cours et ce qui le provoque, c'est la quête perpétuelle de croissance dans le but d'accumuler toujours plus de richesses, par l'exploitation totale de notre planète, du vivant et des travailleurs et travailleuses. À ce titre, notre engagement syndical est en première ligne.

Pour le SNUEP-FSU, il est plus qu'urgent d'agir et faire preuve d'audace et d'imagination pour préparer les jeunes aux métiers de demain, et leur fournir les

connaissances nécessaires à la compréhension et la prise en compte des crises auxquelles nous devrons faire face. Dans cette optique, la carte des formations doit être revue, de nouveaux diplômes doivent émerger, de nouvelles formations doivent apparaître, d'autres doivent être modifiées, pour que les enjeux de la rupture écologique nécessaire soient pris en compte, notamment dans les domaines des transports, du bâtiment, du commerce, de l'énergie, de la gestion de déchets, de la conception...

Mais il est également important de fournir aux élèves de LP une formation générale très complète, pour leur permettre de s'adapter à tous les défis qui les attendent, et ainsi obtenir de nouvelles qualifications et de nouveaux diplômes au cours de leur carrière. Il faut sensibiliser à des pratiques plus responsables, en incitant à consommer moins et mieux ainsi qu'à recycler ce qui peut l'être.

Pour que ces formations puissent se faire dans de bonnes conditions, il est également urgent d'avoir une réflexion globale sur le bâti scolaire et le calendrier des examens. L'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments, leur isolation nécessaire pour faire face aux périodes de fortes chaleurs qui vont devenir de plus en

plus fréquentes, ne pourra se faire sans des moyens financiers et humains considérables.

En France, l'alimentation humaine représente 22 % de l'empreinte carbone de notre consommation totale. Il est impératif d'agir à l'école pour modifier les habitudes alimentaires. Le rôle des restaurants scolaires dans ce processus est primordial, et ceux-ci doivent avoir un comportement exemplaire. L'approvisionnement doit se faire en privilégiant les circuits courts, les produits biologiques locaux et de saison, en mettant en place un tri sélectif pour permettre le compostage des déchets...

Les PLP se doivent aussi de développer l'esprit critique de leurs élèves afin de leur permettre de devenir des professionnels lucides et critiques à l'encontre de pratiques destructrices. Le SNUEP-FSU pourrait se rapprocher des initiatives prises par la jeunesse aussi bien dans le monde de l'université que du travail : réflexions sur le sens du travail et son organisation pour s'adapter aux bouleversements induits par la crise climatique et environnementale. Le SNUEP-FSU doit s'interroger sur les leviers qui permettront de donner à nos élèves la lucidité nécessaire pour s'engager positivement dans cette lutte. ■



**SNUEP**  
F.S.U.

LE SYNDICAT  
DE L'ENSEIGNEMENT  
PROFESSIONNEL  
PUBLIC

## THÈME 4

# LE SYNDICALISME DE LUTTE ET DE TRANSFORMATION SOCIALE, UNE FORCE À DÉVELOPPER POUR LES INTÉRÊTS DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL PUBLIC ET DE SES PERSONNELS

## Préambule

### 0.1. Un monde en crise

Des crises multiples s'enchevêtrent et s'amplifient, faute de réponses adaptées. Face à ces crises, les idées et les politiques néolibérales, nationalistes, voire autoritaires se développent partout dans le monde. Dans ce contexte, il y a urgence à répondre démocratiquement aux enjeux économiques, sociaux et écologiques par un changement profond de nos modèles pour une société juste et solidaire.

Au niveau mondial, pour répondre à l'ensemble de ces crises, la question de la résorption des inégalités qui continuent de se développer dans tous les domaines est devenue majeure. À cette échelle, un des enjeux est d'instaurer des mécanismes économiques (entraide et soutien au développement axés sur l'amélioration des conditions de vie, taxe sur les plus riches...), permettant d'instaurer une solidarité mondiale et de s'attaquer réellement à la pauvreté dont les premières victimes sont les femmes et les enfants. Ces mécanismes doivent également accroître le financement de la protection des biens communs et des services publics pour l'ensemble de la population mondiale.

### 0.2. Politiques inégalitaires

En France, les politiques menées depuis l'élection de Macron en 2017 ont aggravé l'inégale répartition des richesses au profit du capital notamment sur le volet fiscal, qui priviliege les « premiers de cordée », comme sur le volet social avec les réformes de l'assurance chômage et des retraites. Les gouvernements ont fini par mener les réformes à leur terme malgré l'opposition toujours plus forte de la majorité de la population.

Ces politiques de destruction des conquises sociaux alimentent les crises

économiques, écologiques et sociales ainsi que l'inflation qui est venue accroître la précarité et la pauvreté ces deux dernières années. La loi « plein emploi » de 2023 avec notamment la mise en place de France Travail, les réformes de l'assurance chômage et les dizaines de milliards de subventionnement de l'apprentissage, au détriment de l'enseignement public professionnel sous statut scolaire, permettent au gouvernement d'afficher, en trompe-l'œil, un taux d'activité en hausse. Les Plans d'investissement dans les compétences et les milliards d'exonération de cotisations sociales pour les entreprises n'endiguent pas le manque de main-d'œuvre. Le gouvernement reste dans sa politique libérale qui a pour objectif de précariser une partie de plus en plus importante de la population en remodelant le marché du travail par la baisse du coût du travail et la casse des qualifications. Il ferait mieux de prendre des mesures d'urgence pour améliorer les conditions de travail et augmenter fortement les salaires. Le mouvement syndical doit continuer de dénoncer ces politiques et peser encore plus fortement sur les questions salariales, notamment dans la Fonction publique en mettant en avant les revendications des salariés.

### 0.3. Les rémunérations dans la Fonction publique

Dans la Fonction publique, les rémunérations ne suivent plus l'inflation depuis 1983, accentuant le décrochage par rapport au privé et paupérisant les personnels. Les grilles se tassent par une volonté du gouvernement d'en finir avec une Fonction publique de carrière. En cassant la formation et les carrières des fonctionnaires, en dégradant les conditions de travail, et par une politique de recrutement désastreuse, le gouvernement est pleinement responsable de la

pénurie de fonctionnaires qui ne fait qu'augmenter dans l'ensemble des secteurs de la Fonction publique. Dans l'éducation, grâce à l'action syndicale, notamment du SNUEP et de la FSU, des mesures sectorielles par des primes et indemnités ont été obtenues. Celles-ci ont permis de limiter ponctuellement la baisse du pouvoir d'achat quotidien, sans être suffisantes. En n'étant pas indiciaires, elles fragilisent notre modèle social, renforcent les inégalités entre agent·es et auront pour conséquence de diminuer les futures pensions de retraite et le pouvoir d'achat des retraité·es. L'augmentation de la valeur du point d'indice reste une revendication syndicale incontournable, à expliciter davantage auprès des personnels et à rendre visible.

### 0.4. Réforme des retraites

La FSU a pris toute sa place dans l'intersyndicale unie contre la réforme des retraites portant l'âge légal de départ à 64 ans. Ce puissant mouvement social, s'il n'est pas parvenu à faire échouer la réforme, illustre la possibilité d'un regain du syndicalisme et de l'attachement des salarié·es aux actions unitaires. Cela conforte le SNUEP et la FSU dans leur recherche de l'unité d'action. Si ce mouvement social a permis de mettre en lumière les liens avec la justice sociale, l'égalité entre les femmes et les hommes et les questions écologiques, la jeunesse et les jeunes collègues ont été très peu mobilisé·es. Cela interroge l'intégration de leurs problématiques dans notre action syndicale, cela doit aussi interroger les OS quant aux moyens de s'adresser aux jeunes collègues, ainsi qu'à leurs fonctionnements et modes d'action.

### 0.5. Le féminisme

Les enjeux mis en avant par les luttes féministes sont désormais présents dans les revendications syndicales au quotidien.

C'est le fruit d'un travail intersyndical avec les organisations féministes. Les revendications et actions doivent continuer à être portées de manière transversale et spécifique pour déboucher sur une réelle égalité professionnelle et l'éradication des violences sexistes et sexuelles. En ce sens, le SNUEP-FSU doit être exemplaire pour que les femmes prennent toute leur place dans le syndicat. Le traitement des violences sexistes et sexuelles doit être intégré dans les statuts du syndicat.

## 0.6. Réforme de la voie professionnelle

Dans l'enseignement professionnel, l'importance de l'unité syndicale dans la réussite des mobilisations est aussi illustrée par la mobilisation de l'automne 2022 contre notamment l'augmentation du nombre de semaines de PFMP en lycée professionnel. Le SNUEP-FSU a été à l'initiative et moteur de l'appel intersyndical unitaire débouchant sur une mobilisation des personnels jamais vue depuis 2000 et le recul de la ministre déléguée à l'enseignement et à la formation professionnels. La mobilisation de décembre 2023, où l'unité syndicale a été plus difficile à construire, s'est traduite par une mobilisation moins importante. Le SNUEP-FSU reste moteur sur les nouvelles mobilisations.

## 0.7. Les élections professionnelles

Les premières élections professionnelles post-loi de Transformation de la Fonction publique se sont déroulées en décembre 2022. Si la FSU et les syndicats du second degré ont perdu des voix, comme toutes les organisations syndicales sauf la CFE-CGC, le gouvernement n'a pas atteint son objectif de déstabilisation. La FSU en est sortie confortée et fait partie des trois organisations qui progressent. Elle reste 2<sup>e</sup> dans la Fonction publique d'État en réduisant son écart avec FO. Avec de nouvelles progressions et implantations, la FSU territoriale est désormais représentative. Dans l'Éducation nationale, la FSU reste la première force syndicale, l'UNSA est la grande perdante et Sud éducation est redevenue représentative. La participation a baissé de cinq points dans le second degré mais plus fortement dans les plus petits corps (- 20 % pour les PLP, PEPS et CPE, - 30 % chez les Psy-EN). Ces élections bouleversent le paysage syndical. La FSU étant la première force syndicale du second degré, le SNUEP devient la première

force pour représenter les professeur·es de lycée professionnel.

## 0.8. Renforcer l'outil syndical

L'enseignement professionnel public subissant une remise en cause de ces fondements, pour les personnels et pour l'avenir des jeunes, l'outil syndical doit être renforcé dans les établissements, les départements et les académies. Bien que le SNUEP-FSU soit devenu incontournable, il doit continuer à développer ses coopérations syndicales.

## 1. PERSPECTIVES POUR LE MOUVEMENT SYNDICAL ET LA FSU

### 1.1. Travailler l'unité et la recomposition syndicale, renforcer les alliances

**1.1.1.** Les mobilisations 2022-2023 contre la réforme des retraites et celle des lycées professionnels, l'expérience du groupe des neuf organisations syndicales et associations de retraité·es sont des exemples d'engagement massif des personnels dans l'action grâce à l'unité syndicale. Les difficultés à mobiliser ne sont pas une fatalité. Le SNUEP et la FSU ont pour objectif d'impulser des actions et mouvements à vocation majoritaire pour créer un rapport de force gagnant, tout en se laissant la possibilité de configurations plus réduites.

**1.1.2.** Lors du congrès de Dijon en 2021, le SNUEP a fait sien le mandat de la FSU pour créer les conditions de construction d'un nouvel outil syndical de transformation sociale. C'est aujourd'hui d'autant plus nécessaire face aux politiques néolibérales et à l'extrême droite. Des rencontres nationales ont été initiées avec la CGT et Solidaires, des groupes de travail se sont mis en place avec la CGT. Comme affirmé en 2021, il est impératif que cette démarche se mette en place à tous les échelons, y compris au sein du SNUEP-FSU, dans les établissements, les académies et nationalement. D'autres organisations peuvent se retrouver dans ce travail, notamment Solidaires, renforçant notre démarche réaffirmée de recherche de l'unité intersyndicale et dans l'action.

**1.1.3.** La FSU a pour objectif de faire aboutir ses revendications pour les agent·es et pour des services publics renforcés. Des partenaires, dont la FSU est partie prenante, voire membre fondateur (RESF, Attac, organisations féministes...) portent des objectifs communs

à la FSU et initient des luttes portées par les mouvements sociaux. La FSU doit accentuer ce travail commun et relancer un même travail avec les organisations syndicales lycéennes et étudiantes. Malgré le retrait (temporaire ?) de la CGT, la FSU doit poursuivre sa participation au groupe Alliance Écologique et Sociale (AES, ex-Plus jamais ça !), présent et visible dans les manifestations contre la réforme des retraites. Les productions et initiatives du groupe AES doivent être popularisées au sein de la fédération et des syndicats.

### 1.2. Développer la FSU

**1.2.1.** Porteuse d'un syndicalisme de lutte et de transformation sociale, la FSU porte également un syndicalisme de terrain. Les transformations de la Fonction publique, les régressions du dialogue social et le « nouveau management public » imposent une action militante au plus près des collègues. La suppression de certaines CAPA ayant réduit la visibilité du travail syndical sur les opérations de carrière et de mouvement, l'organisation de ce travail au quotidien dans les établissements devient incontournable pour le développement de la fédération. Tout en gardant le syndicalisme de métiers des syndicats nationaux de la FSU, le travail local entre syndicats de la FSU doit être consolidé par l'intermédiaire de sections locales fédérales (en établissement ou en service).

**1.2.2.** La force des syndicats nationaux contribue à la vitalité de la fédération mais celle-ci contribue aussi au développement de ses syndicats. Dès l'automne 2022, la FSU a pesé dans la lutte contre la réforme des lycées professionnels. Les SD et CFR ont contribué à la réussite du mouvement, à sa visibilité ainsi qu'à la progression du SNUEP-FSU en nombre d'adhérent·es. L'ajout d'une étape locale avec le sous-préfet pour l'élaboration de la carte des formations impose un lien plus fort avec les SD. Les militant·es du SNUEP-FSU ont bien sûr à y prendre toute leur place, comme dans les CFR, pour participer au suivi de l'élaboration de la carte des formations, au renforcement de la fédération mais aussi du syndicat. Mais les militant·es du SNUEP-FSU ont besoin aussi que des militant·es d'autres SN continuent et développent leur activité syndicale dans les instances départementales et régionales autour ■■■



des questions d'orientation et de formation professionnelle ainsi que d'emploi. Ces dernières années, les réformes que subissent les services, les écoles, les collèges ou les LGT ne sont pas déconnectées de celles du lycée professionnel. Participer à la vie de ces sections et de leurs instances contribue également à tisser et maintenir les liens avec les autres syndicats de la fédération et en premier lieu ceux de l'EN. Cela permet aussi de faire prendre conscience à l'ensemble de la FSU des enjeux en cours. Les instances de ces sections sont des lieux d'échanges qui améliorent le fonctionnement fédéral et la construction des actions et des luttes. Dans chaque CFR, un pôle fédéral incorporant l'ensemble des SN de la FSU, avec des militant·es dédié·es, doit pouvoir travailler collectivement avec les représentant·es des CREFOP et CESER, sur les questions de formation professionnelle, qualification et emploi (FPQE) en liaison avec les politiques qui impactent l'ensemble des secteurs de la FSU.

## 2. LE SNUEP-FSU DU LOCAL AU NATIONAL

### 2.1. Des nouveautés depuis Dijon et du chemin à parcourir

**2.1.1.** La syndicalisation a toujours été une priorité du SNUEP-FSU depuis sa création. La progression sur le long terme est une réalité mais elle est en deçà des objectifs de nos précédents mandats. Le SNUEP-FSU doit continuer à développer une politique de syndicalisation dans l'ensemble des académies, des départements et des établissements. Cela ne pourra être réellement efficace qu'avec un travail commun avec les autres SN de la FSU, en particulier avec le SNES et le SNEP à tous les niveaux, notamment dans les établissements.

**2.1.2.** Le taux de retraité·es adhérent·es a augmenté de 0,9 point entre juin 2021 et juin 2022 pour atteindre 3,04 %. C'était un mandat de Dijon. Nous devons continuer à fidéliser nos adhérent·es lors du départ en retraite. En 2023, des militant·es retraité·es ont initié un travail militant commun avec les retraité·es du SNES-FSU qui se traduit pour l'instant par une participation au journal des retraité·es, diffusé à nos adhérent·es retraité·es. La constitution d'un groupe de travail avec des militant·es retraité·es, en lien avec le bureau national, est à instituer. La défense des retraité·es,

c'est la défense de l'avenir des personnels actifs. Les réformes successives des retraites et l'austérité sur les salaires et pensions ont pour conséquence une diminution des montants de pensions lors du départ à la retraite. La solidarité inter-générationnelle est ainsi mise à mal. Elle l'est également par la réforme de la protection sociale débutée en 2021, véritable attaque contre le mutualisme. Sur ces thématiques, mais aussi sur les sujets des métiers auxquels amène la voie professionnelle, un travail entre actif·ves et retraité·es est à construire (groupes de travail avec les secteurs). Il faut aussi développer ce lien actif·ves et retraité·es dans les régions et les départements.

**2.1.3.** Le secteur formation a engagé un travail commun avec les centres de formation du SNES-FSU et du SNEP-FSU. Des stages nationaux communs sont mis en place pour former les nouvelles militantes et les nouveaux militants, pour créer et animer des réseaux de SL dans les départements.

Dans des académies et des départements, des stages communs avec des SN de la FSU existent.

Ces stages doivent être davantage développés notamment sur des sujets transversaux (salaires, droits, statuts, non titulaires, CA, DHG, la fédération...). Des stages avec la spécificité de la voie professionnelle doivent être conservés.

**2.1.4.** Le SNUEP-FSU est aujourd'hui davantage présent dans les médias pour défendre la voie professionnelle à chaque fois que celle-ci est attaquée. Cette présence confirme notre réactivité et notre rigoureux travail d'analyse sur les réformes imposées. Pour accroître cette présence, la communication locale envers la presse est à développer (communiqués académiques, départementaux, locaux). Les SL peuvent servir d'appui en favorisant un lien avec les médias locaux.

Les articles et reportages sur la voie professionnelle sont à suivre et doivent être relayés plus massivement.

L'offre de formation doit être étendue pour le permettre. Les outils (communiqués, tracts, interviews...) sont à mutualiser.

**2.1.5.** Conformément à son mandat de Dijon, sauf les années de congrès du syndicat, un rendez-vous annuel d'étude et de formation a été institué : *Les ateliers de la voie pro (AVP)*. Les deux premiers

rendez-vous ont été des moments forts de la vie du SNUEP-FSU. En plus de la réflexion engendrée, ces AVP contribuent au développement du syndicat. La communication auprès des adhérent·es et les modalités d'inscription doivent être améliorées pour permettre une plus grande participation des PLP à ces ateliers, au-delà de nos adhérent·es. La mise en place d'une déclinaison académique avant les ateliers nationaux est à envisager. Le GT prévu est à mettre en place pour proposer, organiser et prévoir une publication dédiée.

**2.1.6.** La gestion des adhésions, le développement des outils de communication, l'organisation, la trésorerie sont des activités chronophages et de plus en plus techniques. Afin de se dégager du temps proprement dit militant, le SNUEP-FSU a confié certaines activités à des entreprises extérieures (comptabilité, communication...) et en a confié d'autres à une salariée : secrétariat, accueil physique et téléphonique au siège, comptabilité, etc. Toutes ces activités étaient assurées par des militant·es avec des heures de décharge. Ce temps a été redistribué pour des activités militantes dans un souci permanent d'efficacité et de développement de notre outil syndical. Un groupe de travail composé de membres du bureau national et de secrétaires académiques doit être constitué pour proposer un premier bilan de la plus-value qu'apporte ce choix au syndicat au conseil national début 2025. Ce groupe de travail pourra proposer au bureau national d'étudier d'autres évolutions possibles.

### 2.2. Un syndicalisme de terrain transformé par les réformes

Depuis les élections professionnelles de décembre 2022, il n'y a plus de CAP par corps (PLP, CPE, etc.) mais une CAP 2<sup>nd</sup> degré avec des compétences réduites. Cette nouvelle organisation renforce le travail avec les autres SN concernés de la FSU.

**2.2.1.** Informer, conseiller, accompagner, consulter, défendre et orienter, restent l'activité incontournable des militant·es mais avec un éventail plus large. Nous pouvons être interpellé·es par des agent·es exerçant dans nos établissements. La diversité des personnels dans les établissements (LP, SEP, LPO, SEGPA, ÉREA, Greta, CNED) rend indispensable de travailler en « FSU » à tous les niveaux.

La formation des militant·es doit intégrer cette dimension.

**2.2.2.** Nous réaffirmons la nécessité de partager le quotidien de tous les personnels. Nous sommes des militant·es et non pas des professionnel·les du syndicalisme. Pour les militant·es, nous avons fait le choix de garder un temps de service et de limiter les heures de décharge à 50 % (cf. statut et règlement intérieur national du syndicat).

**2.2.3.** Le travail en commun avec le SNES-FSU ne se limite pas à la formation. Les montants des cotisations sont aussi harmonisés nationalement pour les AED, AESH, stagiaires, contractuel·les et retraité·es. Une harmonisation est à proposer à la FSU-SNUipp.

## 2.3. Un fonctionnement au service du développement du SNUEP-FSU

**2.3.1.** Pour organiser la défense de l'enseignement professionnel public et de ses personnels, nous devons utiliser tous les moyens à disposition et outils développés. (Dijon 2021, 3.5.)

**2.3.2.** La structuration du syndicat rend possible la réunion régulière d'instances comme c'est le cas nationalement et dans beaucoup d'académies. Là où ce n'est pas le cas, ces réunions doivent être encouragées. Pour gagner en proximité et en participation à la vie interne et à la vie de la fédération, les sections départementales (définies par les statuts et le règlement intérieur national du syndicat) sont des structures à développer (en particulier pour l'élaboration de la carte des formations). Cela participera au renforcement des sections académiques.

**2.3.3.** Notre champ de syndicalisation amène les militant·es à être sollicité·es sur des thématiques diverses. L'instauration de collectifs de travail à tous les niveaux sur des thématiques précises peut contribuer à proposer des réponses syndicales, en lien avec les instances. Ces collectifs internes à la fédération peuvent permettre de lutter contre l'isolement des militant·es en responsabilité sur certains dossiers ainsi qu'une meilleure liaison entre le national et les échelons académiques. Un collectif de travail national fonctionne déjà pour les MLDS. Le collectif CREFOP est en construction et d'autres sont à créer ou relancer (ASH, FDE, retraité·es...). Ils doivent être coordonnés ou en lien avec les secteurs. En liaison avec les instances concernées qui restent les lieux décisionnels, le

SNUEP-FSU doit instaurer des collectifs interacadémiques sur ces mêmes sujets voire d'autres, et donner les outils et moyens permettant de les faire fonctionner.

**2.3.4.** Le partage d'informations et d'outils est aujourd'hui réalisé via les publications, les courriels, les sites, les vidéos et un nuage numérique. Ces outils sont suffisants actuellement. Il s'agit de les actualiser et de les faire vivre : pour cela, il est nécessaire d'assurer la formation des militant·es qui les utilisent et de les faire évoluer efficacement. Un espace permettant des échanges internes (entre sections académiques, pour les collectifs...) est à étudier.

**2.3.5.** La défense des intérêts des personnels est le quotidien à tous les niveaux du syndicat. Elle s'exerce en priorité par des actions collectives avec les personnels mais aussi par un accompagnement individuel. Le recours au juridique en dernier ressort se développe et les questionnements réglementaires et législatifs sont plus fréquents. Cela demande de l'expertise et du temps. Aucun·e de nos militant·es n'est formé·e, expert·e, et trop peu de temps syndical est réservé à cela. Le SNUEP-FSU pourrait envisager la création d'un nouveau secteur qui serait en lien avec les autres secteurs juridiques des syndicats de la FSU. Il pourrait réaliser une veille juridique, conseillerait les académies, accompagnerait les recours des adhérent·es et suivrait les décisions juridiques dans leur mise en œuvre effective dans les académies.

Au-delà de la coopération avec le secteur juridique du SNES-FSU, le SNUEP-FSU doit désormais développer son activité sur les questions juridiques.

Dans l'objectif de créer un secteur juridique, un groupe de travail doit se constituer avec des militant·es ayant du temps dédié. L'objectif sera d'assurer une veille juridique, de conseiller et d'informer sur des points pour lesquels les demandes sont fréquentes. Les secteurs juridiques des syndicats de la FSU peuvent être des appuis dans la construction du secteur.

**2.3.6.** Le développement du SNUEP-FSU passe par un affichage reconnu de tous les personnels. Dans un contexte où le vote lors des élections professionnelles se fait sur le logo de la fédération, un travail doit être engagé par les instances pour améliorer notre communication

tout en rappelant notre identité SNUEP et notre appartenance à la FSU.

## 2.4. Renouvellement militant et développement du syndicat : dans la durée

Les mandats de Dijon (point 3.4.5.) ont pu être partiellement mis en œuvre. Ils demeurent pertinents pour travailler au renouvellement des militant·es et au développement du syndicat.

La syndicalisation des collègues entrant dans l'EN est plus que jamais un enjeu essentiel pour notre organisation syndicale.

Pour fidéliser les nouvelles et nouveaux adhérent·es, le SNUEP-FSU doit mettre en place un accueil spécifique lors de réunions des nouvelles et nouveaux adhérent·es de l'académie animées par des militant·es expérimenté·es locaux et académiques.

Ces réunions doivent permettre aux adhérent·es et militant·es de se rencontrer, échanger et de présenter le SNUEP-FSU (organisation, valeurs, mandats...). Pour se renforcer, le SNUEP-FSU a besoin de militant·es formé·es à tous les niveaux des établissements au national. Il doit donc continuer à développer son offre de formation nationale et académique afin de faire en sorte que chaque adhérent·e puisse devenir militant·e et en favorisant le militantisme des femmes (temps de décharge, horaires des réunions...).

Les nouvelles et nouveaux adhérent·es d'aujourd'hui sont les militant·es de demain.

## 2.5. Pour un syndicalisme du second degré renforcé : mutualiser et rapprocher

**2.5.1.** Le travail commun avec le SNES-FSU et le SNEP-FSU, présents sur les mêmes lieux de travail, est incontournable (Dijon 2021, zoom). Expressions et participations communes aux audiences et réunions, outils et stages conjoints ont été développés nationalement et parfois localement. Des thématiques sont communes à nos trois syndicats (salaire, carrière, droits, organisation des établissements...). Les sujets de l'orientation et de l'affectation imposent des échanges entre militant·es du SNUEP-FSU et du SNES-FSU, notamment les Psy-EN. Cet accroissement de la mutualisation n'efface pas pour autant les spécificités de chaque syndicat et son approche métier.



**2.5.2.** Ce travail de mutualisation doit s'accroître. Le SNES-FSU et le SNEP-FSU peuvent apporter au SNUEP-FSU leurs maillages des établissements et leurs expertises métiers (CPE, AESH, AED, PEPS, professeur·es documentalistes), et réciproquement, pour répondre aux collègues dans nos établissements. Cet apport mutuel doit concerner la syndicalisation et le militantisme quotidien. L'accès aux informations de syndicalisation y contribuera. Il doit également contribuer au renouvellement des militant·es.

Chacun gardant la prérogative de son champ de syndicalisation, le décloisonnement de nos syndicats passe par davantage de mutualisation des outils (gestion adhérents, espace adhérents...), un travail intersyndical renforcé à tous les niveaux (instances syndicales, secteurs, stages, tournées d'établissements...) ainsi qu'une proximité des locaux.

Dans les établissements, les départements et les académies, le développement de la syndicalisation à la FSU doit s'appuyer sur les forces fédérales du second degré en présence dont l'organisation est actée

entre les syndicats (section académique, bureau national et secteur formation).

**2.5.3.** Le rythme des réformes et transformations n'a pas permis d'engager des discussions à tous les niveaux quant à un rapprochement structurel, ce, même si les échanges existent, notamment nationalement, et inégalement dans les académies. Mettre en œuvre le mandat de Dijon nécessite une stratégie nationale et dans les académies. Il faut donc passer de la théorie à la pratique et ceci dans toutes les académies. ■



**LE SYNDICAT  
DE L'ENSEIGNEMENT  
PROFESSIONNEL  
PUBLIC**

## GLOSSAIRE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

<b>AED</b> : Assistant·e d'éducation	<b>DUERP</b> : Dossier unique d'évaluation des risques professionnels	<b>OTAN</b> : Organisation du traité de l'Atlantique nord
<b>AESH</b> : Accompagnant·e des élèves en situation de handicap	<b>EAFC</b> : École académique de la formation continue	<b>PEMP</b> : Période d'expérimentation en milieu professionnel
<b>AFEST</b> : Action de formation en situation de travail	<b>EMC</b> : Enseignement moral et civique	<b>PEPS</b> : professeur d'éducation physique et sportive
<b>AFPA</b> : Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes	<b>EN</b> : Éducation nationale	<b>PFMP</b> : Période de formation en milieu professionnel
<b>ANCT</b> : Agence nationale de la cohésion des territoires	<b>EPL</b> : Etablissement public local d'enseignement	<b>PIAL</b> : Pôle inclusif d'accompagnement localisé
<b>APSH</b> : Accompagnant·e des personnels en situation de handicap	<b>ÉREA</b> : Établissement régional d'enseignement adapté	<b>PLP</b> : Professeur de lycée professionnel
<b>ASH</b> : Adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapé·es	<b>FCIL</b> : Formation complémentaire d'initiative locale	<b>PoP</b> : Poste à profil
<b>ATDDF</b> : Assistant·e technique au directeur/trice délégué·e aux formations	<b>FDE</b> : Formation des enseignant·es	<b>PPCR</b> : Parcours professionnels carrières et rémunérations
<b>BDE</b> : Bureau des entreprises	<b>FLS</b> : Français langue seconde	<b>Psy-EN</b> : Psychologue de l'Éducation nationale
<b>BEP</b> : Élèves à besoins éducatifs particuliers	<b>FS-SSCT</b> : Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail	<b>PTOM</b> : Pays et territoires d'outre-mer
<b>BRICS</b> : Brésil, Russie, Inde, Chine, Afrique du Sud	<b>GAFAM</b> : Google, Apple, Facebook, Amazon, Microsoft	<b>QPV</b> : Quartier prioritaire de la politique de la ville
<b>BTS</b> : Brevet de technicien supérieur	<b>GIP-FCIP</b> : Groupement d'intérêt public formation continue et insertion professionnelle	<b>RAD</b> : Rattachement administratif
<b>CA</b> : Conseil d'administration	<b>GRETA</b> : Groupement d'établissements	<b>REP</b> : Réseau d'éducation prioritaire
<b>CAP</b> (thème 1) : Certificat d'aptitude professionnelle	<b>GT</b> : Groupe de travail	<b>RESF</b> : Réseau éducation sans frontières
<b>CAP</b> (thèmes 2 et 4) : Commission administrative paritaire	<b>HSA</b> : Heure supplémentaire année	<b>RGPD</b> : Règlement général sur la protection des données
<b>CAPPEI</b> : Certificat d'aptitude pédagogique aux pratiques de l'éducation inclusive	<b>IME</b> : Institut médico-éducatif	<b>RNCP</b> : Registre national des certifications professionnelles
<b>CCP</b> : Commission consultative paritaire	<b>IMP</b> : Indemnité pour mission particulière	<b>RSST</b> : Registre santé et sécurité au travail
<b>CDD</b> : Contrat à durée déterminée	<b>INJEP</b> : Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire	<b>SD</b> : Section départementale
<b>CdeE</b> : Chef d'établissement	<b>INSPE</b> : Institut national du professorat et de l'éducation	<b>SEGPA</b> : Section d'enseignement général et professionnel adapté
<b>CDI</b> : Contrat à durée indéterminée	<b>Ircantec</b> : Retraite complémentaire publique	<b>SEP</b> : Section d'enseignement professionnel
<b>CESER</b> : Conseil économique, social et environnemental régional	<b>ISOE</b> : Indemnité de suivi et d'orientation des élèves	<b>SFT</b> : Supplément familial de traitement
<b>CFA</b> : Centre de formation d'apprenti·es	<b>ITEP</b> : Institut thérapeutique éducatif et pédagogique	<b>SL</b> : Section locale
<b>CFR</b> : Conseil fédéral régional	<b>ITR</b> : Indemnité temporaire retraite	<b>SN</b> : Syndicat national
<b>CHSCT</b> : Comité hygiène et sécurité au travail	<b>ISST</b> : Inspecteur·trice de santé et sécurité au travail	<b>SNEP</b> : Syndicat national de l'éducation physique
<b>CLD/CLM</b> : Congé longue durée/Congé longue maladie	<b>IVG</b> : Interruption volontaire de grossesse	<b>SNES</b> : Syndicat national du second degré
<b>CNED</b> : Centre national de l'enseignement à distance	<b>LGBTQIA+</b> : Lesbienne, gay, bisexuel, transsexuel, queer, intersex, asexuel...	<b>SNU</b> : Service national universel
<b>CNH</b> : Conférence nationale handicap	<b>LGT</b> : Lycée général et technologique	<b>SPEA/SPEN</b> : Poste spécifique académique/national
<b>CPE</b> : Conseiller·e principal d'éducation	<b>LP</b> : Lycée professionnel	<b>STS</b> : Section de technicien supérieur
<b>CPIF</b> : Coordination pédagogique ingénierie de formation	<b>LPM</b> : Loi de programmation militaire	<b>TFP</b> : Loi de transformation de la fonction publique (2019)
<b>CREFOP</b> : Conseil régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles	<b>LPO</b> : Lycée polyvalent	<b>TIAN</b> : Traité sur l'interdiction des armes nucléaires
<b>CSA</b> : Comité social d'administration	<b>MDPH</b> : Maison départementale des personnes handicapées	<b>TPE-PME</b> : Très petites entreprises - Petites et moyennes entreprises
<b>CSG</b> : Contribution sociale généralisée	<b>MI-SE</b> : Maître d'internat – surveillant d'externat	<b>TZR</b> : Titulaire de zone de remplacement
<b>CT</b> : Comité technique	<b>MLDS</b> : Mission de lutte contre le décrochage scolaire	<b>UFA</b> : Unité de formation par apprentissage
<b>DDF</b> : Directeur/trice délégué·e aux formations	<b>OCDE</b> : Organisation de coopération et de développement économiques	<b>ULIS</b> : Unité localisée pour l'inclusion scolaire
<b>DGI</b> : Danger grave et imminent	<b>ONU</b> : Organisation des Nations unies	<b>UPE2A</b> : Unité pédagogique pour élèves allophones arrivant·es
<b>DGRH</b> : Direction générale des ressources humaines	<b>ORS</b> : Obligations réglementaires de service	<b>VAE</b> : Validation des acquis de l'expérience
<b>DHG</b> : Dotation horaire globale	<b>OS</b> : Organisations syndicales	<b>VDHA</b> : Violence, discriminations, harcèlement et agissements sexistes
<b>DITEP</b> : Dispositif intégré des ITEP		<b>VSS</b> : Violences sexuelles et sexistes
<b>DROM</b> : Départements et régions d'outre-mer		

# 8<sup>e</sup> CONGRÈS NATIONAL DU SNUEP-FSU

## BUREAU NATIONAL ÉLU 2024 -> 2027

### Titulaires

ALLÈGRE Frédéric	AMIENS
BARON Isabelle	GUYANE
BÉLY Agnès	AIX-MARSEILLE
BENOIST Axel	RENNES
BERTRAND Serge	NANTES
BILLAUX Muriel	NORMANDIE
BOUILLAUD Dominique	VERSAILLES
BRELOT Séverine	LYON
DAMMEREY Jérôme	REIMS
FERAS Franck	NORMANDIE
JAUNET Catherine	NANTES
JOUSSEAUME Géraldine	BORDEAUX
L'HÔTE Laëtitia	CRÉTEIL
LE HENANFF Cyril	LYON
LEROY Stéphane	ORLÉANS-TOURS
MÉLANIE Fabien	AMIENS
MICHELON Pascal	GRENOBLE
PRÉVOT Ludovic	REIMS
RAVEAU Coralie	ORLÉANS-TOURS
SCHEIDEL Annie	CRÉTEIL
TOUSSAINT Lorène	NANCY
TRISTAN Christophe	LIMOGES
TRAORÉ Koba (retraité)	CRÉTEIL
TRUBLEREAU Laurence	CRÉTEIL
VEYRIER Bénédicte	GRENOBLE

### Suppléant·es

ALEMANY Jacques	LILLE
AMALRIC Cécile	TOULOUSE
BARGES Jérémy	DIJON
BOUVIER Catherine	LYON
CAZACH Emmanuelle	NICE
CHÉNÉ Cécile	NANTES
CROZE Sylvie	AMIENS
DAHMOUL PRÉVOST Armelle	GRENOBLE
DEVALLÉ Régis	REIMS
DEVAUX Christophe	LYON
DRÉAN Florence	RENNES
DROAL Céline	LIMOGES
DUVEAU Nicolas	CRÉTEIL
GÉRARDIN Sigrid	PARIS
JOLIVET Jérôme	BORDEAUX
LAJILI Mohamed	CRÉTEIL
LOPIN Jennifer	LA RÉUNION
MADHOINE Ahmed	MAYOTTE
NEUVILLE Vanessa	ORLÉANS-TOURS
OILLIC Ronan	RENNES
PETIT Christian	NICE
PINEL Emmanuelle	RENNES
POUILLY Estelle	NORMANDIE
RUAULT Ludwig	ORLÉANS-TOURS
VOISIN Nicolas	AIX-MARSEILLE

### SECRÉTARIAT NATIONAL

Axel BENOIST,  
Séverine BRELOT,  
Muriel BILLAUX,  
Stéphane LEROY (trésorier)  
-> Co-secrétaires  
généraux

Frédéric ALLÈGRE,  
Franck FERAS,  
Catherine JAUNET,  
Coralie RAVEAU  
-> Co-secrétaires  
nationaux

### COMMISSION DE MÉDIATION

2024-2027

Gérard BLANCHETEAU	Vivien LEROY
Stéphane DUVIVIER	Jackie VIEL
Béatrice GAUTHIER	
-> Vote : 0 NPPV, Abstention, 0 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, 0 Abstentions, 0 Contre, 99 Pour  
**Thème 2 :** 0 NPPV, 0 Abstention, 0 Contre, 107 Pour  
**Thème 3 :** 0 NPPV, 8 Abstentions, 1 Contre, 94 Pour  
**Thème 4 :** 0 NPPV, 10 Abstentions, 0 Contre, 99 Pour

### COMMISSION DES STATUTS

2024-2027

Frédéric ALLÈGRE	Pascal MICHELON
Sylvie CROZE	Françoise LOURS
Nicolas DUVEAU	Annie SCHEIDEL
-> Vote : 0 NPPV, 0 Abstention, 0 Contre, 99 Pour	