



Profession ÉDUCATION

N° 245 | Avril 2015 | 2,50 €

AIX-LES-BAINS 11^e CONGRÈS FÉDÉRAL

2 INTERVIEWS

Frédéric Sève

« Le congrès est une étape fondatrice »

Laurent Berger

« Les rassemblements de militants et les congrès permettent de faire vivre le débat interne »

6 TÉMOIGNAGES

Passage de relai

Claude Hochart et Christian Connault reviennent sur leur parcours au sein du conseil fédéral

7 CONGRÈS

Déroulement du congrès

8 ÉLECTION DU CONSEIL FÉDÉRAL

Rôle des conseiller·ère-s fédéraux·ales

Collège du conseil fédéral sortant

10 RAPPORT D'ACTIVITÉ

Bilan des quatre années écoulées

23 RAPPORT FINANCIER

Décines, le mandat de la consolidation

25 PROJET DE RÉOLUTION

Construire ensemble pour ne pas subir

51 ORDRE DU JOUR

Frédéric Sève : « Le congrès »



FRÉDÉRIC SÈVE
Secrétaire général

Dans quel état d'esprit l'équipe fédérale aborde-t-elle ce 11^e congrès fédéral à Aix-les-Bains ?

« Je crois que toute l'équipe fédérale attend le rendez-vous du congrès d'Aix-les-Bains avec beaucoup de plaisir et une certaine impatience. Même si un congrès représente d'abord un énorme travail – pour le syndicat organisateur, l'appareil fédéral et le conseil fédéral –, cela reste surtout un irremplaçable rendez-vous militant, un moment très précieux de rencontre entre les équipes syndicales, qu'elles viennent des territoires ou de l'appareil fédéral. Bien sûr, nous avons bien d'autres occasions de nous voir et d'échanger, dans les instances fédérales en premier lieu, mais aussi quand des militantes et des militants de l'appareil fédéral se déplacent dans les territoires – des militants qui sont souvent d'ailleurs membres actifs de leur syndicat. Toutefois, un congrès, par sa durée et son ampleur, est sans aucun doute le moment qui donne à voir la réalité humaine et la diversité militante de la Fédération des Sgen-CFDT. C'est pour cela que, dans une vie militante, un congrès est souvent une étape fondatrice, et toujours un temps de ressourcement. Par ailleurs, un congrès, c'est aussi le moment où la Fédération écrit sa feuille de route pour les quatre années à venir. C'est là également que sont élues les instances dirigeantes de la Fédération – le conseil fédéral et en son sein la commission exécutive. Même s'il y a un renouvellement militant permanent en cours de mandat, le congrès est quand même le moyen privilégié de construction des équipes.

Que représente ce congrès dans ton parcours syndical personnel ?

« À Mons-en-Bareuil, je terminais mon premier mandat de conseiller fédéral et la Fédération connaissait alors un renouvellement très important – de la commission exécutive, mais aussi du conseil fédéral. À Décines, j'étais secrétaire général du Sgen-CFDT de l'académie de Lyon. Notre équipe avait organisé le congrès, au terme duquel je suis rentré à la commission exécutive fédérale. Ce fut donc pour moi un moment très particulier, sur le plan personnel, bien sûr, parce que l'investissement dans un mandat national n'est pas une décision anodine, mais aussi parce qu'à cette occasion j'ai quitté une équipe militante pour en intégrer une autre, ce qui est toujours délicat dans une activité comme le syndicalisme où le collectif est si important. Peu après, je suis devenu



DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : Frédéric Sève.
IMPRESSION : ETC, Yvetot (76) - Imprim' Vert. **N° CPPAP** : 1015 S07555. **ISSN** : 1143-2705. **Fédération des Syndicats Généraux de l'Éducation nationale et de la Recherche publique** 47/49 avenue Simon Bolivar 75950 Paris cedex 19. Tél. : 01 56 41 51 00. Fax : 01 56 41 51 11. Mèl : profession.education@sgen.cfdt.fr – sgen.cfdt.fr **PUBLICITÉ** : IM Régie, 23 rue Faidherbe 75011 Paris / email : impub@impub.fr / Tél. : 01 40 24 15 33. **PHOTO DE COUVERTURE** : © Building / Pixabay.

est une étape fondatrice »

secrétaire général de la Fédération, quand Thierry Cadart a rejoint l'équipe confédérale. C'était aussi la période de lancement de la « refondation de l'École », des assises de l'enseignement supérieur, autant de grands mouvements de réforme qui suscitaient beaucoup d'espoir au Sgen-CFDT, même si on savait que des déceptions seraient sans doute au rendez-vous. Les quatre années de ce mandat, avec en son mitan les élections professionnelles, auront donc été très intenses, difficiles souvent, mais toujours stimulantes et passionnantes.

Même si la préparation d'un congrès, en plus de l'actualité syndicale « normale », ne laisse pas beaucoup de temps pour l'introspection, Aix-les-Bains est donc pour moi l'occasion de réfléchir à mon propre parcours syndical, et de ce qu'il peut signifier du fonctionnement de notre Fédération. Quelque chose de bien difficile à résumer, mais dont je retiens en premier lieu l'extraordinaire qualité du réseau militant du Sgen-CFDT. Je n'ai pas rencontré souvent une telle capacité à mobiliser autant de compétences professionnelles, syndicales et même politiques, avec une telle aptitude au débat de fond, à la production d'idées nouvelles, et sans confondre la conviction avec le dogmatisme. Pour les dirigeants de la Fédération, cela donne à la fois un vrai plaisir dans le travail et une grande confiance dans les relations avec nos interlocuteurs, mais cela nous oblige aussi à un perpétuel effort d'organisation pour solliciter et mobiliser de telles ressources.

Un congrès syndical ne risque-t-il pas aussi d'être un peu synonyme d'« entre-soi » militant ?

➤ Le risque existe, parce que le congrès est organisé de façon très rigoureuse pour garantir la démocratie interne, et que sa préparation commence très en amont pour permettre des débats très approfondis. De ce fait, les adhérents moins actifs et moins impliqués dans la vie de leur syndicat peuvent avoir du mal à s'y retrouver voire à s'y reconnaître. C'est pourquoi nous avons voulu commencer le travail d'écriture de la résolution de congrès le plus tôt possible – avec les conseillers fédéraux et leurs syndicats, avec les militants de l'appareil fédéral, les réseaux et les conseils de secteur – pour qu'elle soit le fruit d'un travail militant le plus élargi et le plus partagé possible. Le conseil fédéral a même lancé un appel à contribution un an avant le congrès, pour favoriser une expression militante plus libre dans ses termes et dans sa forme. Faute d'avoir su l'organiser à temps, cette idée n'a pas connu le succès qu'elle méritait, mais nous nous y intéresserons ultérieurement. L'appropriation par les militant·e·s et les adhérent·e·s de la réflexion et des idées qui se cristallisent lors d'un congrès est en effet un enjeu essentiel pour la qualité de notre vie interne et de notre action syndicale sur le terrain.

Par ailleurs, pour un regard extérieur, un congrès syndical est souvent une affaire interne un peu opaque, dont on ne retient que les noms des élu·e·s au conseil fédéral et à la commission exécutive. Nous allons essayer cette année de donner plus de visibilité médiatique à notre congrès, et tout particulièrement aux débats de fond qui s'y dérouleront. C'est l'équipe du secteur communication de la Fédération qui prend en charge cet effort de visibilité, notamment sur les réseaux sociaux. Il faudra, bien sûr, qu'un maximum de militant·e·s relaient cet effort de communication. Nous pouvons être fiers de notre démocratie interne et de nos débats, car faire connaître notre congrès est aussi une façon de faire aimer notre type de syndicalisme.

Un congrès fédéral est-il d'abord un bilan ou un projet ?

➤ C'est forcément tout cela à la fois. Les deux temps forts d'un congrès sont la présentation du rapport d'activité, qui est le bilan de l'action fédérale au cours du mandat écoulé, et le débat sur la résolution qui constituera la feuille de route du Sgen-CFDT pour les quatre années à venir. J'ai plutôt envie d'insister sur la très forte articulation entre les deux. Si le rapport d'activité fait état de ce que nous avons obtenu comme avancées depuis le précédent congrès, celles-ci ne constituent jamais un point d'arrêt de notre action revendicative, mais plutôt des points d'appui pour formuler de nouvelles exigences et de nouvelles propositions. Par exemple, avoir réussi à réformer les rythmes scolaires dans le premier degré doit nous permettre de transformer les obligations de service des professeur·e·s des écoles. De même, l'avancement d'échelon au même rythme pour tous nous donne les moyens de faire évoluer les pratiques d'évaluation professionnelle, notamment des enseignant·e·s. Et la fédéralisation de l'enseignement supérieur et de la recherche peut nous servir de cadre pour une politique de lutte contre la précarité. Chaque avancée syndicale ouvre la voie à une nouvelle revendication. C'est en cela que le Sgen-CFDT est un syndicat progressiste, et pas un cartel corporatiste.

Mais l'articulation entre rapport d'activité et résolution exprime aussi la critique permanente à laquelle nous soumettons nos propres idées. Nous ne prétendons pas avoir « en magasin » un prêt-à-penser qui apporte une réponse à tout. La société se transforme constamment, ce qui interroge le service public et l'exercice professionnel des collègues. Nous devons donc, en permanence, renouveler notre catalogue revendicatif, l'adapter aux nouvelles réalités du travail, aux nouvelles exigences des collègues. Construire un discours ouvert sur la société et sur l'avenir, c'est aussi cela l'enjeu de notre congrès.

Laurent Berger : « Les rassemblements de militants et les congrès permettent de faire vivre le débat interne »



LAURENT BERGER

Secrétaire général de la CFDT

De ton point de vue de secrétaire général de la Confédération, quels sont les enjeux importants dans les champs de syndicalisation du Sgen-CFDT ?

Le Sgen couvre des sujets au cœur des préoccupations de la CFDT, et qui sont des leviers pour aller vers le nouveau modèle de développement que nous voulons. Lors du congrès de Marseille en 2014, nous avons réaffirmé notre choix d'une société fondée sur la qualité, une société qui ne laisse personne au bord du chemin. Aujourd'hui, nous constatons que les jeunes sont les premières victimes de la « crise ». Leur inquiétude quant à leur avenir alimente la fatigue démocratique. Nous voulons leur redonner des perspectives d'avenir. La CFDT s'est battue pour qu'ils aient accès à des droits nouveaux, comme le compte personnel d'activité, le droit à la formation ou la généralisation de la « garantie jeunes ». La CFDT continue à croire que le progrès social est possible.

Mais c'est, bien sûr, au sein de l'École que chacun commence à construire son parcours. La CFDT, avec le Sgen et la FEP, veut une École qui soutienne, accompagne et oriente chaque enfant. Une École de la réussite de tous, qui adapte ses modes de fonctionnement à ses objectifs, et dans laquelle chaque enfant, chaque parent et chaque professionnel peut trouver sa place. L'École est nécessaire au vivre-ensemble, tout comme l'action publique. Il faut reconnaître le travail des agents publics et la richesse qu'ils représentent pour notre pays. Ils doivent retrouver des marges de manœuvre quant au contenu de leur travail, de son organisation, et au sens de leur métier. Ils doivent être respectés et écoutés : la CFDT se bat pour cela. Ils sont indispensables au développement du pays et à sa cohésion sociale.

Le choix d'un modèle de qualité implique une montée en gamme de l'économie et une montée en qualifications des personnes. Dans un contexte de profondes mutations (numérique, écologique...), nous avons plus que jamais besoin de politiques d'enseignement, de recherche et d'innovation ambitieuses. Nous revendiquons pour l'Enseignement supérieur et la Recherche une stratégie cohérente et de long terme, portée au plus haut niveau par l'État, et une coopération de tous les acteurs sur les territoires, dans les organismes de recherche et dans les entreprises. Cela implique bien sûr des moyens suffisants. La CFDT s'est associée au Sgen pour réclamer une revalorisation du budget de l'ESR. Dans les entreprises, nos équipes pèsent sur les orientations stratégiques et contrôlent la bonne

utilisation des aides publiques (notamment du crédit impôt recherche).

L'enseignement, la formation, mais aussi l'éducation populaire, sont au cœur des enjeux que porte la CFDT pour faire vivre la démocratie et le progrès humain. Voilà pourquoi le Sgen-CFDT compte autant dans la CFDT.

Tu seras présent lors du congrès de la Fédération Sgen-CFDT. Quelle importance donnes-tu aux congrès de fédérations (ou d'URI) dans la vie de la CFDT ?

Un congrès est toujours un moment important et exceptionnel dans la vie de l'organisation. C'est le moment où l'on fait le point sur le chemin parcouru, les progrès faits, les combats menés et les difficultés rencontrées. C'est une parenthèse dans le quotidien de sa structure, où l'on se rassemble et où l'on fait le bilan. Et puis un congrès, c'est aussi se demander ce que l'on souhaite pour la suite, quels projets on veut mener et quelle vision on veut porter, tous ensemble. Bref, c'est un temps où l'on se redit pourquoi nous militons ensemble et ce que nous voulons.

L'organisation de la CFDT repose d'un côté sur une approche professionnelle, avec les fédérations, et de l'autre sur une approche territoriale, avec les unions régionales. Les congrès de ces structures permettent de faire interagir ces deux approches et donc de faire vivre la CFDT.

Et puis la CFDT est une confédération, basée sur un syndicalisme d'adhérents. Les rassemblements de militants et les congrès permettent donc de faire vivre le débat interne. C'est extrêmement important pour moi, comme pour tous les responsables nationaux, de participer à ce genre d'évènement, d'écouter et d'aller à la rencontre de ceux qui font la CFDT sur le terrain, au quotidien. Nous le faisons aussi en dehors des congrès. Pendant son congrès, la Fédération Sgen-CFDT a décidé de réécrire son préambule afin de réaffirmer un syndicalisme qui prend en charge la dimension catégorielle des métiers de l'Éducation nationale, mais aussi qui réunit toutes les professions dans une même réflexion, un même débat et un même processus de décision politique. Afin que la force collective profite à chacun, quelle que soit sa situation. C'est aussi cela un congrès. Un moment convivial qui permet de se retrouver autour d'une ambition commune : faire vivre un syndicalisme réformiste et progressiste au plus près des personnels et des collectifs de travail.

**RETROUVEZ
TOUTES LES
INFORMATIONS
RELATIVES
AU CONGRÈS...**

**➔ DANS LE
DOSSIER
DISPONIBLE SUR
LE SITE
DU SGEN-CFDT
SGEN.CFDT.FR**

**➔ SUR LA PAGE
FACEBOOK
SGENFB**

**➔ ET SUR
TWITTER
@SGENCFDT
AVEC LE MOT CLÉ
#CONGRÈSSGEN**



Passage de relai

Claude Hochart, du Sgen Bretagne, est conseillère fédérale.

Christian Connaulte, du Sgen Provence-Alpes, est conseiller fédéral.

• Élu(e) au conseil fédéral (CF) lors du congrès de Décines, en 2012, j'ai donc effectué un mandat de quatre ans que je ne renouvellerai pas car je pars bientôt à la retraite.



Claude Hochart

Comment suis-je arrivée là ? Avec pourtant pas mal d'années au compteur du militantisme en Bretagne, je voyais le CF de très loin. C'était l'organe directeur du syndicat, là où se prenaient les décisions, LE sanctuaire ! Devenue secrétaire de l'UPR, puis secrétaire générale du syndicat régional, j'y côtoyais régulièrement les conseillers fédéraux bretons, membres de notre conseil syndical, des gens que je connaissais, souvent

depuis longtemps. Il y a eu aussi les visites

des membres de la commission exécutive, chargés du suivi du syndicat. C'est ainsi que cette « fédération » m'est devenue bien plus familière !

Ce que j'ai particulièrement apprécié au conseil fédéral ? D'abord, les personnes rencontrées, venues de tous les horizons géographiques et professionnels. C'est ce qui m'a toujours plu au Sgen. Des militants compétents, ouverts à l'échange, aux analyses politiques très souvent pointues, et qui partagent les mêmes valeurs. Des gens attachants, de fortes personnalités parfois, mais j'aime bien cela. Il est vrai que la période 2012-2016 a été riche en termes de changements politiques et de réformes de nos métiers. En tout cas, elle a suscité de nombreux débats entre nous et des choix à opérer, face à nos ministres et aux autres organisations syndicales.

Être ainsi au cœur de la réflexion et des décisions est une chance extraordinaire, c'est un réel enrichissement. J'ai aussi beaucoup apprécié la qualité des discussions, au sein même des travaux du conseil fédéral, ou à table, autour d'un café. Sans oublier les échanges avec les secrétaires fédéraux qui assistent régulièrement aux débats ou avec qui l'on déjeune. Était intéressante, aussi, la visite de membres de la direction de la Confédération pour participer à des débats, avec ce regard de l'interpro que j'ai toujours trouvé très important au Sgen-CFDT...

Au final, j'ai beaucoup appris durant ce mandat, en matière d'analyses (avec la dimension nationale nécessaire), et dans des domaines très variés, comme celui du PPCR ou du Rifseep, auxquels, je l'avoue, je ne connaissais rien du tout !

• J'étais bien tranquille dans mon syndicat quand arriva le congrès fédéral de Mons. Déjà, il a fallu aller dans le NORD ! Ensuite – je ne sais pas ce qui lui a pris –, mon syndicat a présenté ma candidature au conseil fédéral (CF) du Sgen-CFDT...



Christian Connaulte

Pendant les deux premiers CF, je n'ai pas ouvert la bouche (certains médisants diront que je me suis rattrapé par la suite !). Car, figurez-vous que cette assemblée décide de la politique de tout le Sgen-CFDT. Les sujets traités sont aussi variés que le suggère le « g » de « Sgen » : EAP, PE, Cop, PA et PO, Crous, Sup, Adjaenes, Eden, et j'en passe... Ce qui m'a toujours

frappé, c'est que, sur n'importe quel thème,

même totalement inconnu pour moi, il y a toujours quelques conseillers ayant quelque chose à dire, comme si le sujet leur était très familier.

Parfois, nous recevons des confédéraux (tel Laurent Berger...), car oui, le Sgen est dans la CFDT. Une des tâches essentielles du conseiller fédéral consiste, d'ailleurs, à se tenir au courant de l'actualité, ou lire tous les mails des listes de diffusion et de discussion du Sgen. Il y en a beaucoup ! Du coup, le droit à la déconnexion est difficile à respecter...

Au CF, on discute de tout... Je me souviens de débats passionnants sur la réforme du bac pro, sur celles des lycées, des rythmes scolaires, des collèges. Malgré mes réticences, le CF a voté pour que le Sgen-CFDT soutienne ces réformes. Revenu dans mon syndicat, j'ai toujours soutenu la position fédérale. Si on m'a martelé que le conseiller fédéral n'est pas le représentant de son syndicat, mais bien un « fédéral » qui débat et décide de la politique nationale dans l'intérêt de la Fédération, en réalité, il est quand même quelque peu le porte-parole de son syndicat. Sa réflexion est nourrie par ses militants et ses adhérents.

Ce que j'ai aussi aimé au CF, c'est la liberté de parole. Les conseillers ne se gênent pas pour critiquer ou approuver l'action fédérale. J'ai beaucoup appris de cet exercice qui consiste à préparer son intervention, puis à la modifier en fonction des interventions précédentes...

Je ne vous ai pas dit que j'ai été réélu au congrès de Décines. J'ai donc fait deux mandats au CF. Il me semble que ce devrait être un maximum. Il faut que d'autres partagent cette aventure.

Alors, place aux autres et vive le Sgen-CFDT !



Retrouvez
l'intégralité
des témoignages
sur notre site
sgen.cfdt.fr

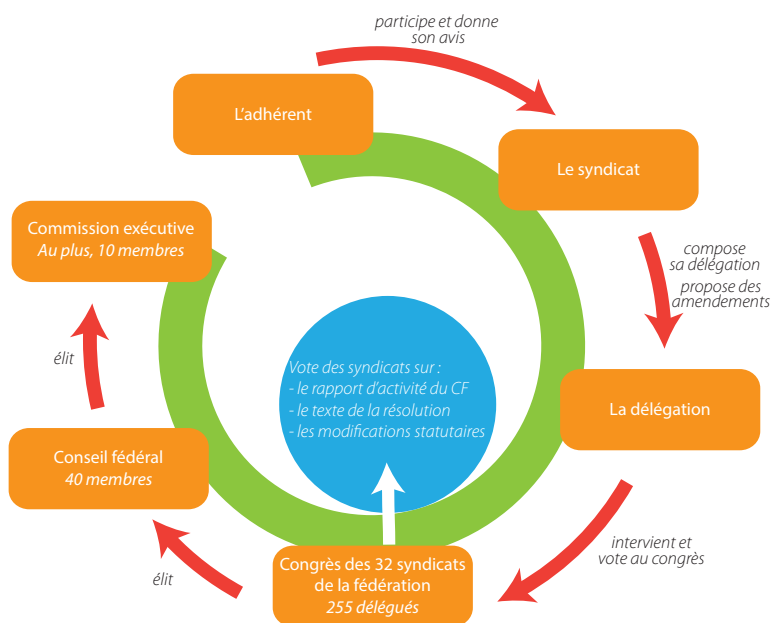
Organisation

Déroulement du congrès fédéral

Par Martial Crance

Trois types de vote au congrès

- **Vote à main levée des délégués.** Cette modalité est utilisée pour l'adoption de l'ordre du jour, la ratification des bureaux de séance, la mise en place de la commission des mandats, et l'adoption des motions d'actualité.
- **Vote par mandats.** Chaque syndicat dispose d'un certain nombre de mandats et a désigné un-e porteur-euse de mandats. C'est un vote public exprimé en pour/contre/abstention sur le rapport d'activité, les amendements portés au débat du congrès, le vote final de la résolution.
- **Vote à bulletin secret.** Il doit déboucher sur l'élection des quarante membres du CF, dont dix membres de la CE.



Des ateliers pour toutes et tous

En dehors des temps pléniers prévus dans le cadre normal du congrès et mentionnés page 51, des ateliers permettront aux congressistes de s'informer sur les différents mouvements pédagogiques avec l'Institut coopératif de l'école moderne (ICEM) en particulier, de s'essayer à l'utilisation des réseaux sociaux à usage syndical ou pédagogique avec des militants du Sgen-CFDT, de perfectionner son usage du nouveau site Sgen+, et de poser des questions aux militant-e-s fédéraux-ales présent-e-s sur les différents stands (élu-e-s, communication, développement, collège, etc.). Le programme détaillé des ateliers sera communiqué aux congressistes au début du congrès.



Organisation

Le conseil fédéral

Le conseil fédéral (CF), élu au moment du congrès, est l'organe directeur de la Fédération. Il est chargé de conduire la politique de la Fédération en conformité avec le texte d'orientation adopté par les syndicats au congrès, et de prendre toutes les décisions qui relèvent de ses attributions, lesquelles sont définies par les statuts et le règlement intérieur de la Fédération.

Le CF est constitué de quarante membres élus pour quatre ans. Les membres proviennent de deux collèges. D'une part, le collège des territoires, composé de trente représentant-e-s, présent-e-s par les syndicats. D'autre part, le collège du CF sortant, composé de dix membres, dont au moins trois femmes, également candidat-e-s à la commission exécutive. Cette assemblée se réunit régulièrement – au moins trois jours, cinq fois par an. Les membres du CF siègent et s'expriment en leur propre nom au sein du conseil : ils disposent de toute l'autonomie de choix et de décision. Tous les votes ont lieu à la majorité simple et par tête, sans mandatement. Le CF est comptable, au travers du rapport d'activité présenté au congrès, de l'ensemble des décisions qu'il a prises durant le mandat.

De par le caractère général du Sgen-CFDT, le conseil fédéral doit être à l'image de l'ensemble de nos quatre champs ministériels d'activité, de représenter autant que possible toutes les catégories professionnelles et viser une composition plus conforme à la présence de 70 % de femmes dans notre périmètre syndical.

● Candidates

ARESU Laetitia	Nord Pas-de-Calais	Certifiée
BIELLE Nadine	Midi-Pyrénées	ITRF
DELIA Sylvie	Provence-Alpes	PE spécialisée
DUBONNET Florence	Grenoble	Ingénieur d'études
GRIÉ-HOSTATER Sandrine	Versailles	Certifiée
GUILLOU Hélène	Bretagne	Attachée d'administration
HEDDE Anne	Orléans-Tours	Certifiée
HERODY PIERRE Claudine	Étranger	Agrégée
MULLER Chloé	Alsace	PE
NOËL Nathalie	Poitou-Charentes	Certifiée
OUDART Marie-Christine	Créteil	PE
SANTANDER Jeannette	Lyon	PE
TOUTAIN GRAS Marie-Chantal	Versailles	PE

● Candidats

BELGHITI Abderrahim	Lorraine	PLP
BERTHAUD Sylvain	Haute-Normandie	Certifié
BESNIER Antoine	Basse-Normandie	Certifié
BOURDONCLE Jean-François	Aquitaine	PLP
CARRIER Jean-Luc	Recherche EPST	Ingénieur d'études Inserm
CHARLES Bruno	Nord Pas-de-Calais	PE spécialisé
CHEVROLAT Daniel	Grenoble	PE
CLERBOUT Hervé	Paris	ITRF
EL HERECH Mehdi	Picardie	CPE
EMORINE Olivier	Champagne-Ardenne	PLP
GOMEZ Laurent	Alsace	Certifié
GRABER Gilles	Provence-Alpes	Certifié
KLEINPETER Camille	Côte d'Azur	Certifié
LARROQUE Vincent	Administration centrale	CDI-Conseiller expert à la DNE
LE GUEVEL Gwénaél	Pays de Loire	PE spécialisé
MAILLARD Christophe	Franche-Comté	Certifié
PERRET Sébastien	Limousin	Certifié
ROUSSET Yann	Bourgogne	Certifié
SAVATIER Luc	Bretagne	PE
TERNISIEN D'OUVILLE Florent	Créteil	Agrégé
VERNASSIÈRE Éric	Lyon	Formateur Greta

Rôle des conseiller·ère·s fédéraux·ales

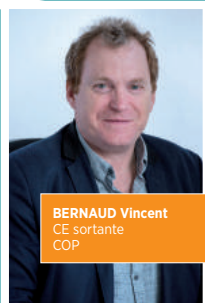
Ce sont des militant·e·s qui exercent l'ensemble des responsabilités prévues par les textes réglementaires de la Fédération :

- ils-elles mettent en œuvre, pendant le mandat, les orientations de la résolution adoptée au moment du congrès ;
- ils-elles conduisent la politique d'action revendicative, débattent et définissent les positions fédérales sur les dossiers d'actualité ;
- ils-elles élisent les militant·e·s dans les différentes instances de la Fédération (conseils de secteur, commissions) ;
- ils-elles valident les listes de candidats aux élections et mandatent les représentant·e·s de la Fédération dans les instances ;
- ils-elles votent le budget de la Fédération et valident les comptes ;
- ils-elles représentent la Fédération sur son territoire, ils-elles en sont le porte-parole, et peuvent s'exprimer en son nom ;
- ils-elles respectent les décisions prises démocratiquement et les portent dans leurs actions.



Suivez le congrès
sur notre site
sgen.cfdt.fr

Collège du conseil fédéral sortant



BERNAUD Vincent
CE sortante
COP



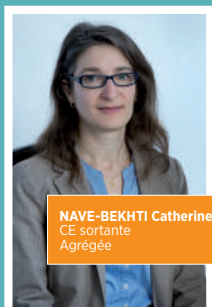
BOULHOUCAT Karima
Chargée de mission
Attachée d'administration



ETTWILLER Adrien
CE sortante
Directeur d'école



LOUREIRO Franck
CE sortante
CPE/PRCE



NAVE-BEKHTI Catherine
CE sortante
Agrégee



PAILLETTE Claudie
CE sortante
Personnel de direction



RITZENTHALER Elisabeth
Secrétaire fédérale
Agrégee



ROCHARD Pierre-Marie
CE sortante
Certifié



SÈVE Frédéric
CE sortante
Agrégee



TORCHET Alexis
SG de syndicat
Certifié



La commission exécutive

La commission exécutive est élue, en son sein, par le conseil fédéral au cours du congrès. Elle compte au plus dix membres.

La commission exécutive met en œuvre les décisions du conseil fédéral devant lequel elle est responsable.

Elle rend compte de son activité à chaque session du conseil fédéral. La commission exécutive se réunit une fois par semaine.

Elle prépare les débats du conseil fédéral en lui fournissant les éléments nécessaires.

La CE pilote le travail des secteurs.

Entre deux sessions du conseil fédéral, elle prend les décisions nécessitées par l'actualité. Parmi les membres de la CE, le conseil fédéral désigne obligatoirement un-e secrétaire général-e et un-e trésorier-ère fédéral-e, éventuellement un ou des secrétaires généraux-ales adjoint-e-s et les titulaires de fonctions spécifiques.

Les autres membres de la CE ont le titre de secrétaire national-e. Les membres de la CE sont chargés également des liaisons avec une ou plusieurs régions.



Conseil fédéral des 23, 24 et 25 mars 2016

Avec les personnels, transformer le service public, le travail et le syndicalisme

Voté à l'unanimité

La crise économique que traverse la France, depuis 2010, s'est révélée particulièrement profonde et durable, et elle a débouché sur une crise sociale et politique. Au-delà du problème de compétitivité ou d'accumulation de dette publique, c'est l'ensemble des archaïsmes et des contradictions de la société française qui s'est révélé à cette occasion. Parmi eux, le décrochage des performances en matière d'éducation, de formation et de recherche, ainsi que la montée des inégalités entre groupes sociaux et territoires, ont ébranlé la confiance dans le service public et renforcé la défiance des personnels envers l'institution.

Face à cette crise, deux attitudes également mortifères, malheureusement cumulables : le repli corporatiste, la défense du chacun pour soi, voire la recherche de boucs émissaires, et l'immobilisme et le refus de tout changement, qui cachent le renoncement derrière une rhétorique contestataire. Deux attitudes qui relèvent d'un égoïsme auquel la CFDT s'est toujours refusée, et qu'elle a même combattu dans le champ interprofessionnel. Cela lui a permis de rassembler une majorité progressiste, capable d'arracher des accords conciliant la transformation sociale et le développement des droits des salariés. Et cela, malgré des interlocuteurs politiques, patronaux et des partenaires syndicaux rarement à la hauteur des enjeux.

C'est ce même choix qui a animé la Fédération des Sgen-CFDT : refuser les régressions conservatrices, imposer un contenu progressiste aux réformes, promouvoir l'intérêt collectif des personnels.

C'est munie d'un instrument récapitulant l'ensemble des positions affirmées lors du congrès de Décines : « Le memorandum pour la reconstruction de l'école », que la Fédération s'est engagée dans le suivi de l'élaboration de la loi de refondation de l'École, tout au long de l'année 2012-2013. Du « marathon » de présentation, fait par Vincent Peillon en novembre 2012, au vote de la loi en juin 2013, le Sgen-CFDT a mené un intense travail de « lobbying » auprès des représentants des deux assemblées, pour s'assurer que ce texte serait, en grande partie, conforme à nos orientations pour l'école. Cet « acharnement législatif » a porté ses fruits puisque plus de 50 % des propositions d'amendements de la loi ont été actés dans le texte définitif.

L'École de la refondation n'est pas, pour autant, celle que porte le Sgen-CFDT : d'abord, elle est le fruit d'un compromis politique ; par ailleurs, les textes réglementaires et législatifs ne peuvent, à eux seuls, résumer une réforme. Enfin, la tension entre les principes affichés et leur mise en œuvre, qui est une constante de l'activité politique, est malheureusement encore trop négligée par les décideurs politiques.

Les aides et conventions CFDT

En moyenne, les cotisations payées par les adhérents Sgen-CFDT représentent plus de 75 % des ressources de la Fédération. L'autre partie de nos ressources provient des contributions et des aides versées par différentes structures CFDT dans le cadre de conventions. Celles-ci permettent de financer, de manière solidaire, par l'ensemble des adhérents CFDT, des projets et des actions spécifiques : actions de formation, de développement, de communication et prise en charge de dossiers dont la portée dépasse le cadre de notre seule fédération et qui impliquent toute la CFDT comme la formation professionnelle (aides et conventions CFDT).

Les rythmes scolaires

La réforme des rythmes scolaires de 2013 n'était pas une surprise puisqu'elle était annoncée dès la prise de fonction de Vincent Peillon qui mettait en œuvre une promesse présidentielle. Le conseil fédéral, tout au long des discussions, a porté le mandat de Décines qui s'inscrivait dans les propositions de la Fédération, dans l'Appel de Bobigny et la conférence des rythmes de 2011 : des rythmes scolaires réfléchis, dans le cadre plus large des temps de vie de l'enfant, afin de les rendre complémentaires, une concertation avec les acteurs locaux permettant que l'établissement scolaire tienne un rôle plus large allant au-delà



1. RETROUVER LE SENS DU SERVICE PUBLIC ET PROMOUVOIR UN PROJET PROGRESSISTE

Loi de refondation de l'École de la République

La période qui s'est ouverte, avec l'élection de François Hollande, a été marquée par une intense activité législative et réglementaire concernant l'enseignement scolaire, et plus particulièrement le niveau de « l'École du socle ».

du temps scolaire, une vigilance sur l'organisation du travail des personnels.

Dans la phase de discussions, la Fédération a constamment lié la nécessité d'une réforme des rythmes journaliers — avec un nombre d'heures hebdomadaires réduit, avec une semaine différenciée suivant les âges, en particulier pour la maternelle — à celle des rythmes annuels. Nous n'avons pas obtenu gain de cause sur le rythme annuel. C'est la raison principale pour laquelle le conseil fédéral a décidé de s'abstenir sur le décret de 2013 car il empêchait des journées plus courtes. Mais voter contre aurait été incohérent avec tout ce que nous avons dit sur la semaine de 4 jours, aussi bien pour les conditions d'apprentissage des enfants que pour les conditions de travail des enseignants.

La Fédération a continué à porter cette réforme des rythmes annuels, en particulier lors des discussions sur le décret Hamon et les modifications du calendrier scolaire. Nous avons demandé, avec l'ensemble de la CFDT, la FCPE et les organisations lycéennes et étudiantes, la mise en place d'une concertation large, associant tous les partenaires. Celle-ci a été obtenue au début de 2016, trop tard cependant pour que cela se traduise avant 2017.

Dans la phase de mise en œuvre, la répartition des déplacements sur 5 journées (au lieu de 4) a engendré des frais supplémentaires. Elle a ainsi été perçue comme une dégradation des conditions de travail. Le placement des animations pédagogiques le mercredi après-midi ou en fin de journée a accentué ce sentiment. La Fédération a revendiqué une prise en compte de cette situation. Nous avons aussi rappelé que la réforme des rythmes était d'abord celle des rythmes scolaires et devait trouver son application par un dialogue social, au niveau local, associant l'ensemble des partenaires et dans le respect de chacun, pour que la réorganisation des temps de travail, les aménagements et les compensations liées soient pensés pour concilier intérêts personnel, collectif et général.

Dans cette logique, il y a eu plusieurs communications avec les Fédérations Interco et F3C, et avec la Confédération. La Fédération a proposé des fiches-actions aux équipes locales pour les aider à porter une position commune CFDT avec d'autres partenaires. Malgré l'aide proposée, peu de syndicats ont sollicité la Fédération. Un accompagnement par des formations-actions, sur le modèle de ce qui s'est fait pour la réforme du collège, aurait sans doute permis une meilleure appropriation.

Notre implication dans le Comité national de suivi des rythmes scolaires a permis de peser pour obtenir une évaluation de l'impact de la réforme sur les apprentissages. Celle-ci est en cours. Nous avons aussi rappelé, dans plusieurs outils (tracts, communiqués...), nos revendications pour les personnels, dans la mise en œuvre immédiate et à plus long terme, ainsi que des argumentaires pour démonter les contre-vérités portées par d'autres organisations. Nous avons constamment souligné que c'est d'abord au niveau local que s'est jouée la qualité des organisations. Si des conflits sont apparus, ils sont notamment dus à l'absence d'une véritable volonté de discussions organisées grâce auxquelles les écoles auraient pu faire entendre leur voix. La politisation excessive du dossier, lors des élections municipales, a figé les postures de certaines organisations syndicales et durci la position de certaines municipalités, ce qui a transformé le nécessaire dialogue social en confrontation stérile.

Ainsi, les rythmes scolaires n'ont pas été l'élément déclencheur

des difficultés de fonctionnement des écoles, ils n'ont été qu'un révélateur de l'absence de lieux de dialogue entre les personnels du 1^{er} degré et les collectivités territoriales, mettant les directeur-trice-s en porte-à-faux. C'est pour cette raison que, tout au long du mandat, nous avons rappelé la nécessité de la création d'un établissement du 1^{er} degré pour lequel nous devons encore convaincre les collègues.

Il ne s'agit pas de faire de cette nouvelle gouvernance une solution miracle mais au moins de permettre aux professeur-e-s des écoles de retrouver confiance et légitimité pour construire collectivement l'organisation de l'école.

Cet épisode a confirmé également que l'amélioration des conditions de travail des personnels du 1^{er} degré passe autant par des actions auprès des communes qu'au sein de l'Éducation nationale. C'est un changement de paradigme dont il s'agit de faire une force pour le type de syndicalisme que nous portons et non une faiblesse en en faisant un chiffon rouge.

Ainsi, la Fédération, en cohérence avec l'Appel de Bobigny, a défendu l'importance de PEDT (projets éducatifs de territoires), associant les écoles, pour prendre en compte l'enfant, dans ses différents temps de vie. La circulaire PEDT de janvier 2015 ne répond pas à cet objectif, d'autant plus qu'aucun lien entre la qualité des projets et les financements apportés par l'État n'est prévu. Ce texte, comme le décret Hamon, était d'abord une réponse politique à la demande de certaines communes.

Enfin, cette réforme installe dans la durée la nécessité, pour les collectivités territoriales, d'assumer leur rôle éducatif avec la mise en place d'accueils périscolaires. Ce changement est un point d'appui pour obtenir une évolution des obligations réglementaires



© Chezbeate / Pixabay

de service des professeur-e-s des écoles vers une déconnexion des horaires des élèves de ceux des enseignant-e-s.

La réforme des rythmes a mis en lumière l'importance d'une prise en charge globale des temps de l'enfant qui ne se résume pas à un temps de partage entre les temps scolaires et les autres temps de vie, mais vise à leur cohérence dans une logique de co-éducation. Elle n'est cependant pas aboutie. Elle devra encore être améliorée en ce qui concerne la reconnaissance d'un dialogue social local, sur les rythmes annuels et concerner aussi le 2nd degré. Ceci obligera à poser la question de la place et de la forme des examens.

De l'École du socle à la réforme du collège

L'adoption du texte de loi sur la refondation de l'École a ouvert un nouvel espace de travail entre l'été 2013 et l'hiver 2015 : celui de la réforme du collège. La partie émergée de ce travail a été rendue visible (et de quelle manière !) au printemps 2015, mais il avait largement commencé, dès juillet 2013, lorsque le directeur de la Degesco nous avait présenté son schéma directeur. Ce schéma correspondait, par bien des façons, à celui que la Fédération avait élaboré, à partir de nos revendications de congrès (Libourne, Illkirch et Décines) et qui a été mené, conjointement, lors d'un séminaire, par les secteurs politique éducative, formation professionnelle et statutaire.

Avec l'installation du Conseil supérieur des programmes (CSP) et la lettre de mission qui lui a été donnée par Vincent Peillon, c'est en creux le « premier étage » de la réforme du collège qui est acté : rédiger des programmes scolaires en cycles, articulés et ancrés à un socle commun réaffirmé et redéfini. Pendant toute la période d'élaboration de ces textes par le CSP, la Fédération a multiplié les rencontres et les prises de position (seule ou avec l'ensemble du « camp réformiste ») pour exiger inlassablement que le socle commun de connaissances, de compétences et de culture ressemble bien aux propositions faites par la Commission de la branche second degré au Congrès de Libourne : un socle plus opérant, qui comprenne, dans ses domaines, celui d'« aider à apprendre », et qui devienne vraiment l'objectif fixé pour la réussite de tous. Certes, le socle défini par le CSP est encore, sans doute, trop ambitieux, mais il permet de donner un cadre structurant à l'évaluation des acquis des élèves. Le vote du socle commun, lors du CSE en mars 2015, a été l'occasion, pour l'ensemble de la CFDT, de proposer une expression publique aux autres organisations réformistes, syndicales comme associatives. Il est notable, d'ailleurs, qu'une majorité large s'est construite autour de nos positions et s'est maintenue pour peser sur le ministère et obtenir un certain nombre d'arbitrages favorables.

Le travail sur les programmes s'est traduit, lui aussi, par de multiples échanges avec le CSP. Nous avons obtenu le maintien de programmes en cycles, avec un cycle commun entre l'école et le collège, et la rédaction de programmes qui mettent d'abord en évidence les compétences travaillées et leur lien avec le socle commun. La partie n'était pourtant pas gagnée d'avance, tant le syndicat majoritaire, avec l'appui de syndicats réactionnaires, a tenté de détricoter cet équilibre. Il faut dire que l'opposition interne entre le Snes et le SNUipp a stérilisé les prises de position de la FSU. Évidemment, là aussi, les propositions les plus novatrices du CSP n'ont pas forcément résisté aux assauts des conservateurs de tout poil, mais, dans l'ensemble, l'objectif d'articuler et d'ancrer les programmes au socle a bien été atteint.

Au final, seul le programme de l'école maternelle a fait l'objet d'un consensus. Les finalités de l'école maternelle sont clairement affirmées, la vision curriculaire devrait permettre aux enseignant-e-s de retrouver ce qu'ils avaient perdu avec ceux de 2008 : une reconnaissance de leur professionnalité, un travail plus collectif, des marges d'autonomie dans l'élaboration de leurs projets... La Fédération aurait souhaité, sans obtenir satisfaction, que le texte explicite le rôle de l'école maternelle comme première étape de l'acquisition du socle et l'articulation entre les apprentissages de ce cycle et ceux du cycle 2.

En ce qui concerne l'évaluation du socle commun, si nous avons,

dès le départ (et par décision présidentielle), perdu l'arbitrage sur la suppression du diplôme national du brevet (DNB), nous avons gagné celui sur la validation des domaines du socle qui remplace, dans la procédure d'obtention du brevet, le contrôle continu. Le changement annoncé des procédures d'orientation et d'affectation qui devront se fonder sur les niveaux de maîtrise du socle, pourrait largement permettre la suppression des notes, que nous revendiquons officiellement depuis la campagne « école sans notes ».

Parallèlement au travail d'écriture des programmes, le ministère a ouvert le chantier des textes réglementaires sur le collège. Pour préparer l'entrée en discussion, le conseil fédéral s'est prononcé sur un mandat de négociation à l'aune duquel nous nous sommes prononcés, lors du CSE de mai 2015, pour un vote favorable sur le décret et l'arrêté. Ces discussions du printemps 2015, sur le collège, se sont déroulées dans un climat syndical et médiatique odieux et délétère, accumulant les « Unes » apocalyptiques, comme celle de *Marianne* sobrement intitulée « Le massacre des Innocents », les tracts mensongers du Snes, et les contre vérités du Snaic. La campagne des opposants, sur les réseaux sociaux, a culminé via le « #Collège2016 » à des niveaux relativement ignominieux par des comparaisons entre Daesh et les partisans du nouveau collège ! La Fédération a donc dû produire, en même temps qu'elle discutait, pied à pied au ministère, pour gagner un maximum d'arbitrages favorables à nos positions, un grand nombre d'argumentaires, de tracts et d'outils militants pour contrer les vagues de désinformation. Notons, par ailleurs, que c'est parce que nous avons gagné un dernier arbitrage sur les programmes par cycle et la possibilité de moduler les horaires sur un cycle que FO, le Snes, et le Snaic ont quitté la table des négociations.

À la suite du vote de ces textes, la Fédération a organisé un nouveau séminaire de travail sur le collège, avec des militant-e-s de l'appareil fédéral, des conseiller-ère-s fédéral-ales et des militant-e-s pédagogiques de terrain pour commencer à produire des outils à destination des militant-e-s et des adhérent-e-s de collège.

Ce travail de production d'outils a également été organisé et suivi dans le cadre d'un « groupe projet collège » commandé par le conseil fédéral, et qui court jusqu'en juin 2016. Cette démarche de travail, nouvelle, a permis de produire les outils pour une micro-formation « collège » que les militant-e-s fédéral-ales ont présentée, dans le cadre des neuf formations interrégionales « collège » réalisées autour des vacances de Toussaint 2015. L'objectif de ce groupe projet est de continuer de produire des outils et d'accompagner les équipes de terrain dans la préparation de la rentrée 2016. En particulier, les guides sur les instances de l'établissement ont été révisés, afin d'y intégrer le nouveau rôle du conseil pédagogique. Le guide « Budget » a également fait l'objet d'une réécriture, ainsi que celui sur les dotations horaires globales (DHG).

Ce travail du groupe projet a été largement enrichi par la contribution des militant-e-s de collèges de tous les syndicats participant à la liste « collège » qui, par la diversité de ses membres (professeur-e-s, professeur-e-s documentalistes, CPE, personnels de direction) permet une réflexion collaborative extrêmement précieuse pour donner, à la Fédération, à la fois des éléments revendicatifs à porter auprès du ministère et des pistes pour construire des outils d'action.

Si la Fédération a globalement approuvé les principes de la réforme du collège, elle a aussi dénoncé, dès le début et en toute lucidité, les difficultés qui l'accompagnent : triple difficulté liée aux questions de gouvernance à tous les étages du système, à la conception et à la mise en œuvre de l'effort de formation consenti par le ministère, et au refus obstiné de donner du temps de concertation aux équipes pour l'élaboration de leur projet. Le Sgen-CFDT continuera à porter les revendications concernant la reconnaissance de ce temps nécessaire au travail collectif, de même qu'il exigera l'augmentation des budgets indemnitaires pour reconnaître les missions au service du collectif (IMP). Une nouvelle circulaire Segpa a fait l'objet d'un groupe de travail, de février 2014 à juin 2015. Le ministère y a proposé l'évolution de la structure vers « un dispositif de type Ulys ». Le Sgen-CFDT a été la seule organisation à accepter de commencer à y réfléchir. La discussion s'est donc vite recroquevillée sur le maintien de la structure actuelle, avec une simple incitation à inclure un peu plus les élèves dans le collège dit « ordinaire », ratant ainsi l'occasion d'en faire un collège pour tous.

Éducation prioritaire

Comme pour la réforme du collège, la Fédération a émis un avis favorable sur la globalité du plan de rénovation de l'éducation prioritaire, approuvant le resserrement de la carte, l'attribution de la pondération spécifique aux collègues travaillant dans les établissements REP+, mais elle continue de dénoncer l'entrée exclusive par la carte des collèges qui a créé des injustices profondes pour un certain nombre d'écoles (les « écoles orphelines »), et réclame incessamment la publication d'un nouvel arrêté « politique de la ville » qui permettra, enfin, de prendre en compte l'évolution de la carte des établissements donnant droit aux bonifications spécifiques. Elle continue de revendiquer l'extension des mesures indemnitaires à tous les personnels. De même, elle demande l'ouverture de discussions sur le sort des lycées du champ de l'éducation prioritaire. Pour favoriser les échanges entre les militant-e-s de terrain, au moment de la généralisation des REP+, elle initie une liste « REP/REP+ » dont elle espère pouvoir tirer le même profit que de la liste collège.

On peut regretter que la réforme de l'éducation prioritaire ait manqué de la lisibilité nécessaire à cause de la confusion générée par la concomitance avec la réforme du collège, sans parler des difficultés liées à la survivance d'empilements de dispositifs. Enfin, la propension du ministère à traduire les pondérations en heures supplémentaires plutôt qu'en réductions de service a achevé de brouiller l'image de la réforme.

ÉDUCATION À L'ENVIRONNEMENT ET AU DÉVELOPPEMENT DURABLE

La Fédération a participé aux assises de Lyon, en mars 2013, qui ont permis la prise en compte de l'éducation dans la conférence environnementale, via une des cinq tables rondes.

Lycées

Le bilan de la réforme des lycées, annoncé depuis 2012, ne s'est finalement ouvert qu'à l'automne 2015. Ce retard a totalement empêché de répondre aux inquiétudes des personnels qui constataient, localement, la confiscation des marges d'autonomie accordées aux établissements et l'incapacité du lycée à faire face à la hausse démographique. Il a également obéré les capacités de

l'Éducation nationale à faire fructifier les expériences innovantes menées par des équipes locales.

Dès l'ouverture du bilan, le ministère a fait savoir qu'il ne serait suivi d'aucune réforme d'envergure mais d'éventuelles adaptations « dès lors qu'un consensus se ferait jour ». Méthode qui n'avait aucune chance d'aboutir dans le contexte de la réforme du collège. La FSU a cherché à instrumentaliser ce bilan pour dénoncer les principes à l'œuvre au collège : autonomie des établissements et accompagnement personnalisé. Finalement FSU, Snalc, CGT, Sud et FO ont choisi de quitter les discussions. Cette décision permettra d'éviter que soient remis en cause les dispositifs de tronc commun et d'équilibrage des filières, voire de l'aide personnalisée, ce que nous redoutions à l'automne 2012 suite à l'épisode du retour de l'histoire-géo en terminale S. Toutefois, au final, ce sont les personnels qui sont perdants, parce que les ajustements seront cosmétiques ou inexistantes. Sur la base des documents de la Dgesco, il semblait possible d'améliorer le fonctionnement du lycée et les conditions de travail des enseignants.

Concernant la réforme STI2D, la Fédération a mené de front des actions à deux niveaux :

> Elle a appelé les syndicats à exiger la tenue d'un groupe de travail STI, avant tout engagement, pour obtenir une gestion des ressources humaines plus respectueuse des individus. Effectivement, suite à une circulaire de la DGRH publiée fin juin, de nombreuses académies avaient sommé les collègues concerné-e-s de choisir leur nouvelle discipline dès la première semaine de la rentrée. Cette démarche était également un contre-feu aux initiatives d'autres organisations qui visaient, à travers les appels au boycott, à revenir sur les principes de la réforme.

> Par ailleurs, elle a interpellé le ministère pour obtenir la reconnaissance des épreuves de projet comme épreuves terminales, ouvrant droit à rémunération, et une gestion des postes plus souple, pour mieux répondre aux besoins des équipes. En lycée professionnel, il ne reste pas grand-chose des évolutions annoncées par le ministre : une seconde de détermination expérimentale, un contrôle en cours de formation (CCF) simplifié et parfois remplacé par du contrôle continu, une augmentation des périodes de stage de deux semaines, modulées en fonction des projets des élèves, un accès au brevet de technicien supérieur (BTS) pour les bac pro avec mention, et un doublement des effectifs (30 000 aujourd'hui) des apprenti-e-s dans les centres de formation d'apprentis (CFA) publics. Ici encore, plus qu'au lycée général et technologique, le Sgen-CFDT est isolé avec, d'un côté, des organisations toujours nostalgiques du fonctionnement d'un bac pro en 4 ans qui n'a jamais existé et, de l'autre, une organisation majoritaire amnésique quant à son approbation de la rénovation de la voie professionnelle en 2008.

Seule la rénovation du bac pro Gestion-administration a permis une approche intersyndicale même si, au final, les avancées pour les conditions de travail des enseignant-e-s sont restées faibles. Dans l'enseignement agricole public, le Sgen-CFDT a pleinement participé à la concertation précédant la loi d'avenir. Si cette dernière n'a pas bouleversé l'enseignement agricole, le Sgen-CFDT a appuyé et apprécié les efforts effectués pour mettre en valeur les aspects agroécologiques dans les référentiels. Suite à des concertations fructueuses, la prochaine Capa, qui sera mis en place à la rentrée 2016, nous satisfait pleinement. L'approche par compétences a été complètement déclinée. Pour la première fois,

dans le prolongement du socle, elle a été mise en œuvre, avec pertinence, dans les disciplines générales. Par ailleurs, une large part du référentiel (5 heures par semaine) est laissée à l'initiative de l'équipe pédagogique.

Enfin, la réforme des épreuves de langues au baccalauréat, si elle était séduisante dans ses principes, a encore été pervertie, dans son application, par une administration toujours encline à traduire en usine à gaz les compromis qu'elle passe avec le syndicalisme corporatiste.

Apprentissage

L'initiative de la Fédération à destination des personnels des CFA publics, visant à obtenir, du ministère de l'Éducation nationale, un cadrage national de l'organisation des services pour les enseignant-e-s, reste à ce jour infructueuse, malgré plusieurs annonces ministérielles d'ouverture de discussions. Néanmoins, dans le prolongement des orientations définies lors du congrès de Décines, les deux séminaires de réflexion et les différents débats, lors des conseils de secteur FormPro, ont permis de finaliser un tract qui reprend et expose nos positions.



© Danteig / Pixabay

Orientation

Le transfert des centres d'information et d'orientation (CIO) aux régions, un moment évoqué, n'aura finalement pas eu lieu. Sur ce dossier, c'est le point de vue de la FSU qui s'est imposé. Le résultat le plus tangible de ce renoncement à cette décision est la fermeture, à terme, d'un tiers des CIO (désengagement des conseils départementaux avec une reprise, sur le budget de l'État, d'environ un tiers de ceux-ci). Ce dossier montre que, dans le monde syndical, la décentralisation est très largement vue comme une régression programmée. Si nous ne portons pas l'idée que la décentralisation porte atteinte à l'École publique, c'est parce que nous ne confondons pas la République et l'État, mais nous sommes pratiquement seuls dans cette posture.

Formation continue d'adultes

Gréta : La Fédération, avec l'appui du SNPDEN, a obtenu que le ministère, après bien des hésitations, renonce à la mise en place des groupes d'intérêt public (GIP) pour les Gréta et annule l'article de la loi Warsmann de 2011 qui supprimait le statut juridique des Gréta, rattachés à l'EPL. Tout au long des négociations, le Sgen-CFDT a été reconnu, par le ministère et par les autres organisations

syndicales, comme l'interlocuteur représentatif des personnels. Et il le reste à ce jour.

Loi Enseignement supérieur et Recherche (ESR)

Dans le cadre des discussions sur le projet de loi ESR de juillet 2013, dite « loi Fioraso », la Fédération a obtenu la mise en place d'une co-tutelle, sur toutes les formations d'enseignement supérieur, entre le MESR et les ministères concernés. Il s'agit d'un premier pas qu'il faut préserver et amplifier. L'obligation faite aux lycées, qui accueillent des classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) et des sections de technicien supérieur (STS), de signer des conventions pour inscrire, dans une université, leurs étudiant-e-s, va dans le même sens. La mise en œuvre de ces politiques est souvent difficile et demandera du temps. Mais elles transforment déjà les mentalités, en faisant se rencontrer des professionnels qui ne se côtoyaient que peu, voire pas.

Le Sgen-CFDT porte toujours l'objectif d'intégration de toutes les filières post-bac dans les structures universitaires afin d'aboutir à sa revendication d'un grand service public d'enseignement supérieur et de la recherche.

Le mouvement vers un grand service public d'ESR est à mettre en lien avec l'autre grand chantier de transformation de l'ESR porté par la Fédération. Il s'agit de celui du remplacement de la concurrence entre établissements par la coopération entre établissements, indispensable à la construction de ce grand service public d'ESR. C'est dans ce sens que la Fédération a défendu les projets de regroupements des établissements de l'ESR. Ceux-ci doivent avoir pour objectif de faire travailler ensemble des équipes issues d'établissements différents (EPSCP, EPST, Épic, GE, écoles...) autour d'un projet de formation et de recherche ambitieux. Mais ce mouvement devait, pour la Fédération, être lié à celui d'une démocratisation de la gouvernance des établissements et des regroupements d'établissements. C'est pourquoi nous avons défendu le modèle des ComUE, en remplacement des pôles de recherche et d'enseignement supérieur (Pres) dans lesquels les personnels n'étaient pas représentés. Les arbitrages politiques nous ont été favorables. Les ComUE se sont vues dotées d'un conseil d'administration (CA) et, comme dans les universités, d'un conseil académique (CAC) comportant au moins 70 % de représentant-e-s des personnels. La Fédération a également obtenu que le scrutin se fasse au vote direct pour les regroupements comportant dix ou moins de dix établissements.

Si les ComUE ont une gouvernance plus démocratique, il nous fallait obtenir le même mouvement pour les universités. Le bilan est mitigé, mais encourageant. Nous avons réussi à obtenir une diminution de la prime majoritaire pour la liste arrivée en tête aux élections du CA, mais celle-ci n'est pas suffisante. Il en est de même pour la représentation des Biatss et des usagers où, cette fois, nous avons obtenu une augmentation de leur présence dans les instances, même si elle n'est pas suffisante. Au travers de ce combat mené pour une meilleure représentation des personnels Biatss, c'est l'idée que ces personnels ont, au même titre que les enseignant-e-s-chercheur-e-s, toute leur place et toute légitimité pour participer à la gouvernance des établissements. Ce n'était pas évident pour toutes les organisations, y compris des personnels. La mise en place des ComUE et les élections ont souvent été difficiles, en particulier parce que les personnels n'ont été que trop peu, voire pas du tout, associés à la construction du projet

de formation et de recherche. Souvent d'ailleurs, parce que ce projet est inexistant ou a servi de prétexte à des luttes de pouvoirs entre équipes présidentielles. Le ministère, et en particulier la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (Dgesip), a eu beaucoup de mal à imposer des projets fidèles à l'esprit de la loi Fioraso. La première table ronde du colloque co-organisé avec la Confédération, les 4 et 5 février 2016, a fait dressé un bilan détaillé de la mise en œuvre de cet aspect de la loi. Mais les difficultés rencontrées avaient été prévues par la Fédération. Il est difficile de faire travailler ensemble des entités et des individualités jusque-là concurrentes. La mise en place des premières instances va les faire se rencontrer et échanger ensemble dans les CA et les CAC. Les CAC où les personnels sont fortement représentés vont, ainsi, jouer totalement leur rôle. Il faut donc accepter l'idée qu'une réforme de cette ampleur doit s'inscrire dans le temps. Mais, il faut aussi que le ministère et les instances jouent leur rôle de médiation, d'alerte et de rappel. La délégation CFDT au Cneser, où sont présentés tous les projets de regroupements, a joué pleinement son rôle. Bien que soutenant le principe des ComUE, nous avons voté contre les projets ne répondant pas aux principes qui nous avaient conduits à soutenir le projet de loi Fioraso : démocratie (au moins 50 % d'élus-e-s, vote direct, vote des CT et CA), qualité du projet de formation et de recherche (cohérence, collégialité, lisibilité, coopération).

Jeunesse et sports (JS)

Depuis le changement de majorité en 2012, Jeunesse et Sports est redevenu un ministère de plein exercice, en charge aussi de la politique de la ville.

Ce ministère a conduit de nombreuses réformes et ouvert plusieurs chantiers encore en cours : la réforme des formations et certifications aux métiers du sport et de l'animation, la réorganisation des services déconcentrés chargés de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale en lien avec la réforme territoriale, la décentralisation des Creps, la rénovation du statut et des missions des personnels de corps spécifiques de la Jeunesse et des Sports (JS).

À chaque fois, et souvent à rebours des organisations syndicales corporatistes du champ JS, le Sgen-CFDT a été porteur de propositions, en lien avec les autres Fédérations CFDT concernées, conciliant la préservation du sens et des valeurs des missions de service public, l'intérêt des usagers, le respect des identités professionnelles, l'amélioration des conditions de travail des agents publics concernés.



2. SE DONNER LES MOYENS D'UNE VRAIE RECONNAISSANCE DU TRAVAIL

Négociations métiers : les nouveaux statuts des personnels enseignants de l'enseignement scolaire (Éducation nationale)

Sur cet important chantier de réforme, si les arbitrages politiques ont tous été rendus, ils peinent encore à être traduits réglementairement et à se concrétiser sur le terrain.

Personnels du premier degré

Pour les personnels du 1^{er} degré, l'un des axes prioritaires aura été l'équité dans la reconnaissance entre les professeur-e-s des écoles et ceux du 2nd degré. Le mandat a été l'occasion de rappeler maintes fois cette revendication.

Pour la rémunération, la Fédération a revendiqué la création d'une indemnité équivalente à l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (Isoé) dans ses modalités d'attribution et de montant.

Nous avons aussi bataillé pour obtenir une augmentation du ratio d'intégration à la hors-classe. Ces deux axes ont trouvé une traduction concrète dans le protocole catégoriel que le Sgen-CFDT a signé en 2013.

Pour l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (Isaé), même si le montant fixé dans le protocole n'était pas à la hauteur de l'Isœ, notre engagement actait la création de cette indemnité et donnait légitimité et force à la Fédération pour obtenir son augmentation. De même, pour l'accès à la hors-classe, la mise en place de l'accord sur les parcours professionnels, les carrières et rémunérations (PPCR) change la donne : à l'avenir, tous les personnels feront leur carrière sur deux grades, ce qui reviendra à inscrire la hors-classe comme grade d'accès normal pour tout le monde.

Plusieurs actions ont été menées dans cet objectif d'atteindre l'équité 1^{er}/2nd degré. Une pétition, lancée en janvier 2014 et qui a recueilli près de 20 000 signatures, a porté la revendication de l'augmentation du montant de l'Isaé et du ratio d'accès à la hors-classe ainsi que la possibilité pour les professeur-e-s des écoles de pouvoir partir en retraite en cours d'année.

Sur ce dernier point, nous avons déposé une alerte sociale. Nous avons été accompagnés dans notre démarche par la Confédération. Si, dans un premier temps, nous avons pu espérer obtenir gain de cause, le changement de gouvernement, en avril 2014, a remis les compteurs à zéro, le ministère prétextant, alors, des problèmes de gestion pour y donner une suite favorable. Il faut désormais envisager d'autres formes d'action.

L'objectif d'un alignement de l'Isaé sur le montant de l'Isœ a fait l'objet d'autres d'actions, en particulier à la rentrée 2015, où nous avons déposé une alerte sociale, avec la Fep, afin d'obtenir un calendrier de revalorisation. Le ministère s'est engagé sur ce point mais a argué de la mise en œuvre de l'accord PPCR pour le financement de cette mesure. L'augmentation de l'Isaé est donc bien dans le paysage et exploitée par la communication ministérielle qui ne cesse de rappeler la nécessité d'équité indemnitaire.

Le second axe d'action aura été notre engagement dans les discussions sur les chantiers métiers. Plusieurs groupes de travail concernaient le 1^{er} degré.

Pour les directeur-trice-s, nous avons obtenu la reconnaissance que ce n'était pas seulement une fonction, mais un véritable métier. Le Sgen-CFDT a été le seul à demander un groupe de travail sur l'organisation de l'école, l'entrée individuelle, si elle était nécessaire, n'était pas suffisante. Nous avons obtenu une revalorisation des indemnités de direction pour les petites écoles, des journées supplémentaires de décharges, le passage des décharges de direction d'un quart-temps à un tiers-temps pour les écoles de huit et neuf classes ainsi que la création d'un grade d'accès fonctionnel (Graf). Ce dernier sera également ouvert aux personnels exerçant en éducation prioritaire et aux conseiller-ère-s pédagogiques. Il sera

mis en œuvre dans le cadre de l'accord PPCR.

Le groupe de travail sur les réseaux d'aides spécialisées aux enfants en difficulté (Rased) a permis de reconnaître les missions des personnels y travaillant. Cela s'est traduit par des discussions sur une nouvelle circulaire publiée en août 2014. C'est dans ce groupe que la création d'un corps de psychologues de l'Éducation nationale (PEN) a été demandée par la FSU et l'Unsa. Le ministère y a répondu favorablement. Le Sgen-CFDT, quant à lui, n'était pas demandeur et estimait, quoi qu'il arrive, que cette création ne pouvait se faire qu'au détriment des missions des conseiller·ère·s d'orientation psychologues. Or, le corps des PEN, tel qu'il se profile, menace sérieusement cette notion de conseils en orientation que nous défendons. Si nous n'arrivons pas, dans les semaines à venir, à ce que les référentiels d'activités et de compétences fassent une place de choix à cette notion, nous aboutirons à sa disparition, objectif de la FSU depuis 1992.

Cependant, ces chantiers-métiers ont oublié les professeur·e·s des écoles (PE) qui exercent certaines fonctions : personnels ressources Tice, enseignant·e·s référent·e·s, PE travaillant en section d'enseignement général et professionnel adapté (Segpa), dans l'enseignement supérieur (professeur·e·s des écoles issu·e·s du primaire - Prec), dans les établissements médico-sociaux, en milieu pénitentiaire... Les discussions ont été repoussées à la rentrée 2015, dans le cadre d'une concertation plus large sur une réécriture du décret définissant les obligations réglementaires de service des PE. La Fédération a revendiqué une reconnaissance des missions qu'ils assurent par une revalorisation indemnitaire et des obligations de services intégrant toutes les tâches.

De manière constante, nous avons insisté sur la nécessité de faire confiance aux équipes, en sortant d'une logique de contrôles tatillons et chronophages de la part des hiérarchies intermédiaires. Ainsi, nous avons obtenu la forfaitisation des 48 heures de travail en équipe et le basculement de l'aide personnalisée vers des activités pédagogiques complémentaires plus larges que le seul face-à-face élèves.

À la rentrée 2015, le ministère a lancé des discussions pour inscrire, dans un décret remanié, les dispositions qui, pour l'instant, se trouvent dans différentes circulaires. Ces discussions sont encore en cours mais, pour le Sgen-CFDT, il s'agit d'aller plus loin qu'un simple toilettage des textes. Il s'agit de reconnaître le travail invisible, et d'ouvrir la possibilité de rémunération complémentaire ou de décharges de service, comme pour les personnels du 2nd degré, dans notre logique de corps unique.

Personnels enseignants du second degré

La revendication ancienne du Sgen-CFDT d'abroger les décrets de 1950, pour avancer vers une définition du service toutes tâches comprises, n'est pas restée lettre morte. C'est certainement grâce à des négociations en amont que le ministère a pu obtenir un accord de la FSU afin de s'assurer de pouvoir abroger des textes sacralisés par une partie des organisations syndicales.

Dans la phase de négociation sur la rédaction des décrets, le ministère a insisté sur l'enjeu de la lecture des textes par la Cour des Comptes et sur la volonté de sécuriser, juridiquement, les personnels quant à leur temps de travail.

Dès le début des groupes de travail, entendre la FSU affirmer son accord de principe pour abroger les décrets de 1950 et pour l'architecture globale n'a pas été, pour nous, la moindre

des surprises. Le Snalc était d'accord pour la mise à plat des missions et ne s'est mobilisé réellement que sur la question des pondérations en CPGE, la CGT et Sud ont vite donné leur accord sur la réécriture des décrets concernant les obligations réglementaires de service, l'Unsa y était favorable aussi, dès l'entrée en discussion. Finalement, le ministère a donc réussi à isoler FO.

Les négociations ont été marquées par les apories d'un corporatisme étriqué : les différents syndicats de la FSU se prenant les pieds dans le tapis en ce qui concerne les professeur·e·s de lycée professionnel (PLP) et les professeur·e·s d'éducation physique et sportive (EPS).

Le point d'équilibre, auquel les discussions ont permis d'aboutir, comporte cependant des angles morts dont les responsabilités sont partagées. La crispation sur la référence aux 1 607 heures a empêché de mener plus loin la réflexion sur le temps de travail et son annualisation de fait, tant la charge de travail varie d'une semaine à l'autre. Du coup, le temps de travail dépend du nombre de semaines que comporte l'année scolaire, alors qu'il devrait en être indépendant : en arrimant le temps de travail aux 1 607 heures annuelles, tout allongement de l'année scolaire doit aboutir à une diminution du volume horaire hebdomadaire. Les boucliers brandis par certains ne sont pas protecteurs.

La définition du service enseignant en trois blocs – le face-à-face avec les groupes d'élèves, les missions liées au face-à-face et les missions particulières – constitue une incontestable avancée, et surtout un levier pour faire évoluer encore l'organisation du service des enseignant·e·s. Malheureusement, le ministère n'étant toujours pas en mesure de penser l'impact de la transition numérique sur les modalités et le temps de travail, c'est un chantier qu'il faut se préparer à baliser, tant la réflexion est au point mort sur le sujet. La question de la gouvernance dans les établissements et du lien entre temps de travail, conditions de travail et temps et modalités de réunions, reste ouverte. Le Sgen-CFDT a insisté pour que le ministère diffuse des instructions mais, malgré les relances, rien n'a été fait. La formation, comme les pratiques managériales des cadres de proximité, sont variables, voire indigentes et sources de conflits qui pourraient être évités.

Dans la nouvelle définition du travail des personnels enseignants, les heures supplémentaires ne sont toujours pas plafonnées... On peut donc imaginer un service dans lequel les missions essentielles seraient accomplies sans avoir de temps pour les missions liées, ce qui est aberrant. Entre souplesse et absence de régulation, il y a, pour le moment, un espace laissé en jachère.

Il reste par ailleurs à faire entrer les PLP et les professeur·e·s d'EPS dans le droit commun en ce qui concerne la pondération pour les classes d'examen (dans la fiche de ventilation des services pour certifié·e·s et agrégé·e·s, dans le régime indemnitaire pour les autres).

Enfin, il reste à avancer sur la manière de compter le tutorat et les heures de vie de classe.

D'un point de vue général, l'évolution des textes réglementaires, qui a abouti sans crispation majeure, a permis de mettre en place les leviers qui permettront de continuer à les faire encore progresser.

La Fédération a produit et diffusé régulièrement des informations aux syndicats sur le déroulé des négociations. Des outils ont été produits pour informer les adhérent·e·s et les personnels, leur permettre de s'approprier les projets, les textes et leurs enjeux

jusqu'à leur mise en œuvre, à la rentrée 2015.

À ce stade, il reste donc des revendications à porter, un esprit des textes à faire vivre. Ces actions doivent se mener de manière coordonnée au niveau national et au niveau local.

Personnels de la Mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS)

L'action MLDS, déclenchée le 12 février 2014, a été un succès. Pour la première fois, depuis l'existence des dispositifs en faveur des jeunes en situation d'échec scolaire, voire déscolarisés, une mobilisation – d'ampleur nationale (seize académies) – des personnels qui travaillent dans l'ombre à cette mission, a été menée, et cela à l'initiative du Sgen-CFDT. Cette action, relayée par les syndicats, a permis d'obtenir l'ouverture de la spécialité coordination pédagogique et ingénierie de formation (CPIF) pour les recrutements réservés, ainsi que l'annonce de mesures positives pour les personnels : indemnités, harmonisation des procédures d'inspection, mobilité géographique. Il faut noter toutefois que leur mise en application est rendue laborieuse du fait du manque de travail commun entre Dgesco et DGRH.

Conseiller-ère-s principaux-ales d'éducation (CPE)

La réécriture de la circulaire de mission était une revendication forte du Sgen-CFDT depuis la fin des années 1990. Nous demandions que le-la CPE soit responsable de service, coordonnateur-ice de la politique éducative de l'établissement, membre de l'équipe pédagogique et pas l'unique garant-e du respect des règles au sein de l'EPLE, que l'indemnité forfaitaire des CPE soit à égalité avec l'Isoé des personnels enseignants, pour la part fixe, et complétée d'une part variable, pour l'exercice en internat ou dans des EPLE sans personnel de direction adjoint, qu'un grade à accès fonctionnel soit créé pour les missions particulières.

Sur ce dernier point, en cours de négociation, il a été décidé l'accès des CPE aux IMP, comme les autres personnels du second degré. Le Sgen-CFDT était en pointe sur la question de l'indemnitaire. Sur la question du temps de travail, nous nous sommes fortement opposés à l'Unsa qui préconisait initialement une forfaitisation, sur la base de 35 heures, de l'ensemble des dépassements horaires hebdomadaires.

Le Sgen-CFDT reste attaché au respect des 35 heures par semaine et du temps de pause méridienne, avec le mécanisme de récupération. Depuis la publication de la nouvelle circulaire, nous interpellons le ministère au sujet de la prise en compte du temps de pause méridienne, au sein des 35 heures, comme le prévoient les textes des fonctions publiques sur le temps de travail, et non en dehors, comme le considèrent parfois des chefs d'établissement, en partie à cause d'une rédaction ambiguë de la circulaire de mission. En ce qui concerne l'alignement de l'indemnité spécifique sur l'Isoé, l'action revendicative est à poursuivre.

Il en va de même pour la place des CPE au sein des conseils d'administration : si les règles ont changé dans les LP, le travail revendicatif est à poursuivre pour les autres EPLE.

Chef-fe-s de travaux

En ce qui concerne les chef-fe-s de travaux, le Sgen-CFDT a œuvré pour une clarification des systèmes indemnitaires (profondément inéquitables entre les académies voire entre les établissements),

et a obtenu l'institution d'une indemnité spécifique. Il reste, par contre, pour les directeur-trice-s délégué-e-s aux formations technologiques et professionnelles (nouvelle dénomination des chefs de travaux, qui les rapproche plus nettement de l'équipe de direction) à obtenir une véritable reconnaissance de leur travail quand ils s'investissent dans la formation continue en Gréta. Le Sgen-CFDT continuera de peser en ce sens, dans le comité de suivi Greta, quand il abordera, enfin, la question des indemnités pour les personnels de direction et de gestion (IPDG).

Personnels d'encadrement

Pour l'encadrement, le ministère a souhaité mettre en place un groupe de travail, en partie commun, pour aborder les questions de formation des corps d'encadrement. Si, du point de vue de la formation, il y a quelques progrès autour de la mise en place de modules de formation communs pour les lauréat-e-s des concours, on est encore loin d'un rapprochement des corps d'inspection et de direction. Ce rapprochement demanderait un gros travail de remise à plat des grilles de rémunération et des systèmes d'avancement. Le Sgen-CFDT y est prêt, mais plutôt isolé sur ces sujets, si bien que les chantiers métiers auront été globalement décevants pour les personnels d'encadrement. De même, nous n'avons pas réussi à obtenir l'ouverture d'un groupe de travail sur la prévention des risques psychosociaux.

Formateur-trice-s

Tout au long de l'année universitaire 2013-2014, le MENESR a soumis à la consultation des organisations syndicales (OS) une série de projets de décrets d'application de la loi sur l'École, pour sa partie concernant la création des écoles supérieures du professorat et de l'éducation (Espé). Les textes relatifs aux missions des formateur-trice-s et conseiller-ère-s pédagogiques ont été discutés dans le groupe de travail n° 3 (GT 3). D'autres textes relatifs à la mise en œuvre des nouveaux dispositifs de formation ont été soumis aux OS dans la même période, notamment des projets d'arrêtés et de circulaires fixant les modalités de formation et de recrutement des « nouveaux » formateur-trice-s. Le cadrage des fonctions et missions des formateur-trice-s est, par ailleurs, indirectement traité dans les textes sur les modalités d'évaluation et de titularisation des stagiaires, examinées dans le cadre de discussions entre les OS et la DGRH.

Ces discussions ont permis de mesurer l'écart entre deux conceptions de la formation et du rôle des Espé. Difficiles et décevantes, particulièrement pour le Sgen-CFDT, elles ont, dès le départ, mis en évidence un désaccord profond sur un aspect majeur de la réforme : la question du partage et de la complémentarité des tâches et responsabilités entre les universités et les autorités académiques, entre le « formateur » et l'« employeur ». Sur tous les sujets traités, le Sgen-CFDT, suivi par la majorité des OS consultées, a revendiqué l'inscription, dans les textes, des conditions d'une véritable collaboration entre tous les acteur-trice-s, au sein d'équipes « plurielles », aussi bien pour encadrer la formation au sein des masters Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF), que pour assurer le suivi des étudiant-e-s et des stagiaires pendant les stages en école ou en établissement. Le MENESR n'a cédé que sur des détails, refusant la double tutelle pour les personnels des premier et second degrés participant à la formation, considérant que la garantie du lien avec « le

terrain » impose que les personnels « de terrain » ne relèvent que de leur employeur, réduisant le rôle de l'Espé au moment de la titularisation à un avis consultatif.

Le seul acquis de la réforme, dans ces domaines, est la création de « format-eur-ice-s académiques » pour le second degré. Tout le reste n'est que toilettage de l'existant.

Personnels de la formation continue d'adultes

L'implication dans le Comité national de suivi de la réforme des Gréta nous a permis d'obtenir l'ouverture du groupe métiers de la formation continue d'adultes ainsi que la prolongation du comité afin de faire parvenir au ministère les dysfonctionnements RH constatés dans les académies par nos militant-e-s impliqué-e-s dans le réseau fédéral Gréta.

Dans l'enseignement agricole public, et ses centres de formation pour la promotion agricole (CFPPA), le Sgen-CFDT a pleinement participé aux réunions décevantes devant, au départ, aboutir à une rénovation du protocole de 1998. Mais au final, les négociations n'ont concerné que les aspects réglementaires liés à la gestion des agents contractuels de droit public des CFPPA et CFA recrutés et rémunérés sur les budgets des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole (Eplefpa). La partie 2 du protocole, la plus importante, qui relève d'orientations nationales en matière de conditions de travail, n'a toujours pas été abordée. Des négociations s'ouvriraient fin 2016. En attendant, le protocole de 1998 reste le cadre de référence mais, sur le terrain, certain-e-s direct-eur-ice-s s'éloignent de l'esprit de ce texte. De plus, les contextes financiers sont souvent difficiles.



© Geralt / Pixabay

Personnels administratifs et techniques

L'activité a été ponctuée par les négociations concernant le protocole catégoriel du 30 mai 2013 ainsi que le GT métier n°11. Les nouvelles grilles B et C ont été présentées par le ministère de la Fonction publique en septembre 2013. Celles-ci consistaient en attribution de points en vue de reclassements et de réductions de durées d'ancienneté. Malheureusement, elles n'ont été mises en œuvre qu'en février 2014, à l'exception des Centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (Crous). Le GT n°11 n'a pas répondu aux attentes. Si le corps interministériel à gestion ministérielle (Cigem) a bien été mis en place, les requalifications de postes n'ont pas été à la hauteur des attentes. Par ailleurs, ce GT n'a pas traité la question des mobilités pour les personnels

ingénieur-e-s, techniques de recherche et de formation (ITRF), dans la perspective d'un véritable système de traitement des mutations. Les discussions PPCR, se passent, quant à elles, au niveau de la Fonction publique et sont pilotées par l'Uffa.

Par ailleurs, le dossier « Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel » (Rifseep), encore en cours, a été l'occasion d'un travail important sur les circulaires qui a permis d'obtenir une sécurisation relative du dispositif. Il a également été l'occasion d'un travail commun avec le SNPTES.

Personnels santé sociaux

Le mandat a été marqué par la création des corps interministériels d'assistant-e social-e (AS) et de conseil-er-ère technique en action sociale (CTAS) qui devraient faciliter les mobilités. Le GT métier 12 a abouti à une nouvelle rédaction des circulaires de missions pour les AS, médecins et infirmier-e-s mais dont la publication pour les AS se fait attendre. Ce travail autour du GT n°12 a également été l'occasion d'une collaboration avec le Snamspen, syndicat de médecins de l'Éducation nationale, qui a rejoint le Sgen-CFDT en janvier 2015. Cela nous permet d'être, ainsi, pleinement représentés dans ces champs professionnels, et d'exprimer notre projet d'un cadre renoué de coopération entre professionnels. Par ailleurs, la reconnaissance des AS comme fonctionnaires de catégorie A a été obtenue dans le cadre de la négociation PPCR.

Personnels accompagnants d'élève en situation de handicap (AESH)

Le Sgen-CFDT, avec la Fédération Santé Sociaux, et la FEP a participé à un groupe de travail « professionnalisation des métiers de l'accompagnement du handicap ». Ce groupe de travail a permis de déboucher sur la reconnaissance du métier d'accompagnant-e AESH, par le décret du 29 janvier 2016 qui l'inscrit officiellement dans la filière médico-sociale et tout particulièrement à l'Éducation nationale.

À l'origine, deux diplômes d'État préexistaient : celui d'auxiliaire de vie sociale (AVS) et celui d'aide médico-psychologique (AMP). Le décret du 29 janvier 2016 précise que le nouveau diplôme d'accompagnant-e éducatif-ive et social-e – de niveau V dans la classification des emplois et des formations – comprend un socle commun de compétences et trois spécialités : « Accompagnement de la vie à domicile », « Accompagnement de la vie en structure collective », « Accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire ».

Cette dernière spécialité « atteste des compétences nécessaires pour faciliter, favoriser et participer à l'autonomie des enfants, adolescent-e-s et des jeunes adultes en situation de handicap dans les activités d'apprentissage et les activités culturelles, sportives, artistiques et de loisirs ». Il s'agit donc bien de la mise en œuvre de la reconnaissance et de la professionnalisation des AESH.

Reste que la pleine reconnaissance des métiers de l'accompagnement est encore limitée par la contrainte budgétaire comme par le manque de considération dont témoigne l'administration vis-à-vis des personnels qui assument ces fonctions.

Personnels de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Les négociations concernant le nouveau décret sur le statut des enseignant-e-s-chercheur-e-s (EC) qui se sont déroulées en 2014 ont

permis au Sgen-CFDT d'obtenir des avancées pour les personnels sur la modulation des services, la mobilité et le recrutement, la parité entre hommes et femmes, et le rapprochement des corps de maîtres de conférence et de professeurs des universités.

Le caractère facultatif de la modulation de service a été réaffirmé dans le nouveau texte.

Conformément à la revendication du Sgen-CFDT, l'évaluation des EC a été remplacée par le suivi de carrière, mené par les pairs. Ce nouveau dispositif a été expérimenté en 2014 et 2015. Il s'agit de ne procéder ni à un classement ni à une notation, mais d'accompagner les EC pour qu'ils exercent, au mieux, l'intégralité de leurs missions d'enseignement et de recherche.

Le décontingement de l'agrégation du Supérieur dans certaines disciplines, même à titre expérimental, a ouvert la voie à une politique de recrutement moins malthusienne, améliorant les possibilités de mobilité et de promotion des maîtres de conférence. De même, l'amélioration du droit au congé de recherche et de conversion thématique est un progrès pour la mobilité des personnels.

Des progrès ont également été obtenus en matière de parité, avec la présence d'au moins deux personnes de chaque sexe dans les comités de sélection. Cette mesure emblématique doit aider à féminiser les corps d'EC, en particulier celui des professeur-e-s d'université où les femmes restent, aujourd'hui encore, scandaleusement sous représentées, plus particulièrement dans certaines disciplines.

La création de l'éméritat pour les maître-esse-s de conférences habilité-e-s contribue à rapprocher – même si cela reste modeste – leur statut de celui des professeur-e-s des universités. Le Sgen-CFDT continue à demander un corps unique d'EC. Enfin, nous avons fait avancer la reconnaissance de l'engagement dans les missions au service de la collectivité, même si elle est encore insuffisante, au regard de la montée en puissance de ces responsabilités.

Pour les personnels Biatss et les chercheur-e-s, les discussions sont encore en cours dans le cadre de l'agenda social. Le chantier est important et très attendu par les agents sur des sujets aussi cruciaux que la mobilité, le régime indemnitaire, le déroulement de carrière. Ces chantiers sont percutés par le chantier Rifseep et très prochainement par celui du PPCR.

Personnels des Crous

Si la revalorisation indiciaire a permis de faire progresser de façon significative le pouvoir d'achat de nombreux agents, nous n'avons pu obtenir des ministères de tutelle une convergence totale des grilles indiciaires des personnels ouvriers avec celles de la Fonction publique. La revalorisation indiciaire s'est appliquée avec un retard de cinq mois et la durée totale de carrière reste plus longue. Pour la Fédération, la mise en place d'emplois fonctionnels personnels ouvriers (PO) est source d'inégalité salariale et indemnitaire entre PO et personnels administratifs (PA), ce qui nous a poussé à émettre un avis négatif en comité technique central (CTC).

Personnels Jeunesse et Sports

Concernant les personnels du ministère de la Jeunesse et des Sports, qui continuent d'être gérés depuis la révision générale des politiques publiques (RGPP) par une DRH mutualisée des ministères sociaux, le Sgen-CFDT a obtenu la revalorisation

des montants indemnitaires des personnels issus des corps administratifs de l'Éducation nationale à hauteur de ceux de leurs collègues des affaires sociales. Il a obtenu également la titularisation par le dispositif Sauvadet, y compris dans les corps de la filière ITRF, de nombreux agents contractuels employés dans les Creps et l'amélioration de leurs conditions d'emploi et de rémunération, ainsi qu'un début d'application, dans chaque service et établissement, des accords nationaux sur la santé au travail et la prévention des risques psychosociaux, favorisé par le renforcement des prérogatives des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).



3. LA SÉQUENCE ÉLECTORALE : LUCIDES SUR NOS FAIBLESSES, MAIS CONFIANTS DANS NOTRE AVENIR

En décembre 2014, pour la première fois, les élections professionnelles se déroulaient simultanément dans l'ensemble de la Fonction publique. Ce « cadencement unique » électoral a renforcé la dramatisation du processus électoral et accru son poids politique. Comme le conseil fédéral l'a souligné dans son bilan des élections, celles-ci ont constitué pour le Sgen-CFDT une rude déception dans l'Éducation nationale. La relative stabilisation du nombre de nos voix, dans un contexte de hausse de la participation, s'est traduite par une baisse de notre représentativité dans ce ministère. Plus grave, c'est dans les plus gros corps de l'EN (certifié-e-s, PLP, PE, administratifs) que nos performances ont été globalement les plus décevantes, et le taux de vote de nos adhérent-e-s est resté très en-deçà de ce que l'on espérait, même s'il a progressé par rapport aux dernières élections professionnelles.

Ces résultats ont profondément affecté les équipes, d'abord parce qu'ils étaient perçus comme injustes, en particulier au regard des moyens mis en œuvre et de l'intense travail militant accompli, à tous les niveaux de l'organisation. Ils composaient un tableau d'ensemble préoccupant pour notre Fédération et nos militant-e-s, et ce d'autant qu'ils semblaient consacrer le succès de syndicats qui portent des valeurs et des pratiques aux antipodes des nôtres, et renvoient l'image d'un milieu réactionnaire, et en proie au repli catégoriel, hostile à notre syndicalisme progressiste, général et confédéré.

Cependant, face à la légitime déception, l'organisation a fait la preuve de sa maturité politique dans l'analyse des résultats qu'elle a conduite. Elle n'a notamment pas occulté de réelles réussites catégorielles à l'EN – chez les COP, les Eden, les CPE – et surtout de vrais succès locaux dans le premier degré, chez les contractuel-le-s, ou les administratifs, qui permettent de contredire l'idée que nos résultats constituaient une fatalité. De même, un travail de fond a été entrepris qui, s'il ne s'est pas encore traduit en termes d'audience électorale, est déjà repérable, par exemple dans le nombre accru de listes déposées, ainsi que de candidat-e-s qui ont accepté de porter les couleurs du Sgen-CFDT.

De même, elle a pu s'appuyer sur les beaux succès remportés dans les autres champs professionnels soumis aux élections professionnelles. Dans l'Enseignement supérieur et la Recherche, d'abord, puisque le Sgen-CFDT y est devenu la première

organisation chez les chercheur-e-s et s'affirme comme la deuxième force syndicale chez les EC, loin devant l'Unsa. La remarquable progression dans les Crous y complète un palmarès auquel le changement de comptabilisation des voix au CTMESR n'a pas rendu justice, mais qui s'est confirmé lors du renouvellement du Cneser qui a consacré la CFDT comme première force syndicale représentant les personnels. L'élection du Conseil national universitaire, en septembre 2015, a, par ailleurs, confirmé notre bonne position chez les EC. À Jeunesse et Sports, le Sgen-CFDT a réalisé une percée historique : il est devenu la deuxième organisation syndicale, en dépassant la FSU, avec un discours qui n'a cédé en rien au corporatisme étroit cultivé par nos concurrents, et un gros travail d'implantation dans les Creps. Dans l'Enseignement agricole public (EAP), nous gagnons des voix, malgré la faiblesse de nos moyens militants.

Enfin, l'analyse du résultat des autres organisations syndicales a permis de récuser l'idée d'une tendance générale défavorable au syndicalisme réformiste. Les organisations syndicales qui s'en réclament ont maintenu leurs positions au CTMEN, grâce à la progression de l'Unsa Éducation, et sont même devenues majoritaires au CTMESR. Et si des syndicats très réactionnaires, comme FO ou le Snalc, ont progressé dans l'Éducation nationale, la FSU a subi un recul généralisé et très significatif. La bonne tenue de la CFDT dans l'ensemble de la Fonction publique, et la progression de notre Confédération au test de représentativité dans le privé, ont complété un bilan électoral somme toute très contrasté. C'est l'analyse de ces contrastes qui nous a permis d'éviter de nous abîmer dans les débats sans fin dont nous étions autrefois coutumiers – sur notre identité syndicale, notre positionnement partisan, l'opposition entre le syndicalisme de service et notre vocation pédagogique. Bien au contraire, forts de ce regard lucide sur nos résultats, les militants du Sgen-CFDT ont su procéder à un questionnement sans tabou de l'ensemble de nos fonctionnements, avec la conviction que c'est par la transformation de nos schémas d'organisation et de nos pratiques militantes, et non par un renoncement à nos valeurs et à notre projet, que nous pourrions surmonter nos échecs et nos déceptions. Ils l'ont fait d'autant plus facilement qu'ils s'appuyaient sur le travail antérieur de la Fédération sur elle-même. Au-delà du résultat flatteur de 2011, nos « lignes de faiblesses » avaient, en effet, déjà été repérées, mais la préparation des élections professionnelles engagée, dès le lendemain du congrès de Décines, n'était pas propice aux transformations structurelles de notre organisation. Les résultats de 2014 ont permis de dresser un diagnostic aussi net qu'exhaustif, et nous ont donné l'énergie collective nécessaire pour remobiliser nos équipes et nous redonner des perspectives pour 2018.

Nous avons ainsi tiré de la séquence électorale de 2014-2015 une véritable « feuille de route » pour faire progresser le Sgen-CFDT. Elle s'est déclinée en plusieurs axes :

➔ Une politique de développement repensée, avec, notamment, des priorités claires partagées et assumées par toutes les structures de la Fédération. Ces priorités ont été posées par le conseil fédéral de juin 2015 qui a centré les efforts de développement à conduire sur l'Ile-de-France, les entrants dans le métier et les équipes de formateur-trice-s qui les entourent, les gros collectifs de vote repérables dans les territoires. Cette politique s'est déjà concrétisée, aussi bien en termes de décharges attribuées que dans un accompagnement fédéral plus soutenu, et

au plus près des militants en charge des actions de développement sur le terrain.

➔ Un projet syndical repensé, qui valorise aussi bien la politique des personnels que notre vocation pédagogique, notre discours sur les métiers, notre participation à l'action confédérale et notre projet de transformation des services publics. Avec la conviction que c'est bien en soutenant notre action syndicale dans l'ensemble de ses dimensions que nous pourrions à la fois être attractifs pour les personnels et en capacité de fidéliser nos adhérent-e-s. Cette conviction est largement affichée et explicitée dans le projet de résolution qui est soumis au congrès fédéral d'Aix-les-Bains.

➔ Une réorganisation du fonctionnement de la Fédération, entendue non seulement comme appareil fédéral, mais aussi comme l'ensemble des structures qui la composent. Cette réorganisation, qui se traduit notamment par les évolutions statutaires présentées au congrès fédéral d'Aix-les-Bains, vise principalement à un meilleur travail de nos instances fédérales ainsi qu'à une meilleure coordination de l'action de toutes les structures fédérales – coordination entre les syndicats et l'appareil fédéral, mais aussi coordination entre les syndicats eux-mêmes.

➔ Une politique de communication qui permette un véritable partage de l'information utile entre tous les militants de la Fédération, une plus grande visibilité du travail syndical conduit par chacun, aussi bien en interne qu'à l'extérieur de la Fédération, une meilleure visibilité et une meilleure identification du Sgen-CFDT par rapport à ses concurrents. Cette politique de communication, pensée d'abord comme une politique de recrutement, s'est traduite par la reconstruction de nos sites, la politique des mass-mails aussi bien que par la présence sur les réseaux sociaux.

➔ Une politique reconduite et assumée de recomposition syndicale, sur la base de l'appel lancé par le conseil fédéral de 2009, afin de rassembler les organisations réformistes dans la CFDT.

Au-delà des résultats proprement dits, la séquence électorale nous a donc permis de faire la démonstration d'une capacité collective, non seulement à surmonter les échecs, mais encore à rester lucide et se remettre très rapidement au travail. Cela témoigne, soyons en sûrs, de la grande maturité politique de notre organisation et de nos militants. Mais celle-ci nous oblige, en retour, à mener les chantiers de transformations avec constance et détermination, afin d'inscrire notre action dans la durée, pour garantir de bons résultats en 2018. C'est, en tout cas, dans cet esprit que le conseil fédéral a conduit le travail de la Fédération.



4. PAS DE FÉDÉRATION FORTE SANS SYNDICATS FORTS : UNE FÉDÉRATION QUI SE TRANSFORME AU SERVICE DE SES SYNDICATS ET DE SES MILITANTS

L'activité de la Fédération, au cours du mandat écoulé, en matière d'organisation et de fonctionnement, s'est développée dans le prolongement des orientations votées dans les congrès précédents de Mons et Décines. Des orientations ont été posées pour rendre encore plus pertinentes nos activités de communication, de formation, de développement et de structuration. C'est la force de notre syndicalisme que de savoir sans cesse se remodeler et s'adapter aux changements. La

Fédération des Sgen-CFDT trouve son rythme de travail dans le renforcement de la coopération, du soutien et l'engagement des syndicats.

Les élections professionnelles sont des points de rendez-vous souvent décisifs pour la prise de conscience et l'accélération des transformations. Ces dernières se développent toujours dans le respect de la ligne directrice du syndicalisme général et confédéré, du syndicalisme de proximité en prise avec les réalités « métier » et les aspirations des personnels. Le dialogue social reste notre principale modalité d'action sans en exclure d'autres.

Depuis le scrutin de décembre 2014, les chantiers engagés par la résolution de Décines ont connu de fortes accélérations. Celui de la communication a été lancé par le conseil fédéral en 2015, afin de doter la Fédération et les syndicats d'outils performants, capables de rendre plus visibles, auprès des personnels, nos revendications, nos activités et nos actions en faveur de notre projet. Dans le prolongement de ce qui a été entrepris depuis 2007, la politique de développement a été redéfinie selon trois axes prioritaires (des Espé, de l'Île-de-France et des gros collectifs de travail) et repose sur un pilotage fédéral plus étroit. La formation syndicale s'est ouverte en direction de nouveaux publics, en lien direct avec nos priorités, tout en poursuivant notre engagement de formation des responsables de nos structures. Le chantier des évolutions statutaires évoqué à Décines trouve sa traduction, aujourd'hui, dans un projet de réforme visant à adapter le cadre réglementaire à l'ensemble de nos activités.

Durant tout le mandat, la Fédération a cherché à gagner en réactivité et en pertinence en proposant des solutions les plus adaptées à chaque situation, en phase avec les moyens dont elle disposait, pour répondre aux attentes des syndicats et tenir compte des nouvelles formes de militantisme et de communication.

Politique de développement

Le développement est une priorité importante pour la Fédération, comme pour toute la Confédération. Depuis le congrès de Décines beaucoup a été fait. La poursuite de cette priorité a exigé une évolution de la stratégie et une adaptation continue des dispositifs mis en œuvre.

La nouvelle politique de développement, à l'issue des élections professionnelles, repose sur une analyse lucide des points forts et faiblesses de l'organisation. Avec les trois axes prioritaires des Espé, de l'Île-de-France et des gros collectifs de travail, elle repose désormais sur un pilotage fédéral des moyens plus étroit et un accompagnement des militants plus précis. Pour prendre en compte la charge des syndicats, cette politique comprend des initiatives ciblées de la Fédération en direction de catégories de personnels spécifiques (Biatss, Crous, personnels d'encadrement, COP...).

Sur la durée du mandat, la diversité des actions engagées a permis de maintenir le nombre d'adhérent·e·s actifs à plus de 20 000, d'amortir le « papy boom », et de renouveler ou rajeunir les équipes militantes. La Fédération des Sgen-CFDT est aujourd'hui une des plus jeunes de la Confédération : 14 % ont moins de 35 ans (1/7).

Politique de communication

Le recrutement et la syndicalisation reposent aussi sur la communication et, en retour, toute communication doit être pensée en termes de recrutement et de visibilité hors du champ strictement militant. C'est une prise de conscience des enjeux

numériques qui est désormais pleinement assumée par la Fédération. Le choix d'une communication numérique, au service d'une politique de recrutement, a été fait, dès 2014, avec le site dédié aux élections professionnelles. La Fédération veut rechercher de la complémentarité et de la cohérence dans une communication de recrutement. Cette stratégie se concrétise grâce à des choix opérationnels : nouveau site public, site militant collaboratif, Sgen+, présence sur les réseaux sociaux, etc. Cette politique est validée et accompagnée par la Confédération. Sa mise en œuvre est progressive et évolutive au gré des échanges avec les syndicats et les réflexions du conseil fédéral.

Le recours à un prestataire extérieur a été un acte politique fort qui exprime notre volonté de construire une politique globale de communication en la professionnalisant. L'investissement des équipes fédérales, comme des équipes Sgen locales, a été aussi un marqueur de notre engagement collectif dans cette nouvelle politique de communication.

Politique de formation

La volonté politique de la Fédération en matière de formation syndicale aura été marquée par la poursuite des efforts entrepris sur la formation des cadres de la Fédération et des responsables de syndicats. Certaines sessions de formation ont certes, parfois, peiné à trouver leur public non par manque de volonté ou d'intérêt mais plutôt par manque de disponibilité des équipes militantes. L'accompagnement des syndicats en matière de formation syndicale a été renforcé dans la mesure où des équipes locales ont été sollicitées par la Fédération pour s'engager dans des sessions de formation : accès aux responsabilités, développement, communication, etc.

L'offre de formation a été harmonisée en termes d'écriture et donc adaptable et transférable. Sa mise en cohérence est aujourd'hui achevée. Cette offre représente un parcours organisé en différentes sessions, désormais à la disposition des équipes syndicales et du conseil fédéral.

Certes, l'objectif, fixé à Décines, que chaque syndicat ait son propre plan de formation, est très loin d'être atteint. Mais la Fédération a pu répondre, dans la mesure de ses moyens, aux demandes spécifiques des syndicats soit pour des interventions directes, soit pour de l'expertise.

La politique de formation aura été marquée, sur la fin du mandat, par la mise en œuvre importante de moyens en direction des militant·e·s engagé·e·s dans les nouvelles politiques fédérales de développement et de communication, ainsi que dans l'accompagnement de la réforme du collège. Le nombre de formations proposées a été considérable — et sans précédent — en 2015. En développant les formations décentralisées, en contractualisant avec l'interprofessionnel, en élargissant le vivier des format·eur·rice·s en fonction des besoins repérés, la Fédération a permis à un grand nombre de militant·e·s, souvent nouv·eaux·elles, d'en bénéficier. Cette dynamique de formation doit être poursuivie.

Nos structures

• Les syndicats

L'académisation des syndicats, impulsée à Libourne en 2001, s'est achevée au cours du mandat. La Fédération est maintenant composée de trente syndicats académiques, deux syndicats infra-académiques, et de trois syndicats nationaux. Ce chantier, à peine

achevé, est déjà à réinterroger sous l'effet de la loi Notre, même si pour l'instant aucune fusion de rectorat n'est programmée. Quoi qu'il en soit, nos syndicats – académiques ou non – auront besoin de se coordonner pour faire face à leurs interlocuteur-trice-s que sont les nouvelles régions et les nouvelles unions régionales interprofessionnelles (URI).

• Relations Fédération-syndicats

La Fédération a, au cours du mandat, cherché à resserrer les liens entre les syndicats et elle. Être au service des syndicats est bien le rôle affiché de la Fédération. Par l'intermédiaire des suiveur-euse-s fédéraux-ales (secrétaire national-e, secrétaire fédéral-e, secteur développement, communication, etc.), les contacts ont été renforcés, autant que possible, durant le mandat, les déplacements fédéraux ont été plus nombreux. La réunion régulière des SG des syndicats est aussi un signe fort de ce rapprochement et de cette volonté de faire ensemble. Cette orientation sera à confirmer, statutairement, avec la création d'un conseil national.

• Le bilan statutaire

Le bilan des évolutions statutaires du congrès d'Illkirch, conformément à la résolution de Décines, a été fait à partir des retours d'expérience, après les élections professionnelles de 2014 et a débouché sur une volonté de réforme nouvelle de nos statuts et règlement intérieur pour les adapter au plus près de nos besoins.

• Les secteurs de la Fédération : la volonté du décroisement (Décines)

Depuis la profonde réforme statutaire de 2004, le fonctionnement fédéral tend vers plus de transversalité dans l'organisation de notre Fédération en secteurs.

Au cours du mandat, le fonctionnement des conseils de secteurs n'a pas été optimal du fait de l'absence de relations suivies avec le CF, du manque d'activité, de l'espacement entre deux sessions et du défaut de lien structurel avec les syndicats.

L'intersecteur « vie au travail », tel qu'il avait été décidé à Décines, constitué sur la base des collectifs de travail et associant tou-te-s les acteur-trice-s des différents secteurs concernés, n'a pas pu véritablement trouver sa place dans le fonctionnement actuel de nos instances fédérales.

Seules deux réunions de l'intersecteur ont eu lieu. La lourdeur de la structure (plus de 100 membres), les problèmes de calendrier, l'organisation des ordres du jour, le manque de travail préparatoire en amont, ont empêché cette structure de se déployer correctement.

En revanche, l'objectif fixé à Décines de faire travailler ensemble les secteurs « politique éducative » et « formation professionnelle » est devenu réalité, sous le pilotage conjoint des secrétaires nationaux-ales.

Parallèlement à ces difficultés, au cours du mandat, sont apparues de nouvelles pratiques dans la Fédération. Des groupes, petits par leur taille, constitués sur un thème précis et pour une durée limitée, ont fait la preuve de leur efficacité et de leur utilité (groupe collège, groupe développement, groupe précarité...). Ils ont rassemblé des militants de la Fédération et des syndicats, sur la base de compétences identifiées et reconnues. S'inspirant parfois de la démarche « projet », ils ont vocation à se développer.

© Tookapic / Pixabay



CONCLUSION

Ce rapport d'activité témoigne, par son ampleur, de l'intensité des sollicitations auxquelles la Fédération Sgen-CFDT a dû répondre, durant ce mandat. Des sollicitations externes, bien sûr, issues des chantiers de réforme engagés par nos différents ministères : refondation de l'École, fédéralisation de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, réorganisation de la présence territoriale de l'État, chantiers métiers, agenda social de l'Enseignement supérieur et de la Recherche... Ce défi de la réforme, il nous fallait le relever parce que nos adhérents attendent de leur syndicat qu'il affiche les valeurs qu'ils mettent en œuvre dans leur pratique professionnelle. Il nous fallait le relever, aussi, parce que nous devons saisir toutes les occasions pour faire avancer notre projet de transformation des services publics et des conditions de travail des personnels. Il nous fallait le relever, enfin, parce que, dans cette période socialement et politiquement difficile, le syndicalisme réformiste de la CFDT a constitué un antidote nécessaire à la fatigue démocratique. Parallèlement, il nous fallait poursuivre le travail de rénovation et de modernisation de notre organisation. Ce travail est indispensable pour adapter notre syndicalisme aux nouvelles attentes des adhérent-e-s et des militant-e-s, ainsi que pour reconquérir notre audience auprès des personnels, et ceci, dans un contexte de fort renouvellement des équipes militantes. Ce sont ces mêmes équipes militantes des Sgen-CFDT qui, par leur engagement, leur constance et leur pugnacité, ont permis de relever tous ces défis concomitamment. Ce rapport d'activité de la Fédération est donc d'abord le fruit de leur travail, de leur volonté réaffirmée de **construire ensemble pour ne pas subir**.



Conseil fédéral des 23, 24 et 25 mars 2016

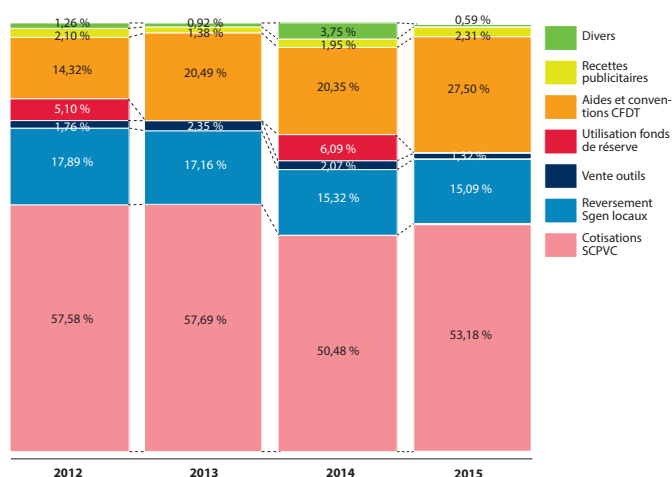
Décines, le mandat de la consolidation

Rapporteur : Joël Bonenfant

Si le mandat de Mons avait été celui du rétablissement des comptes de la Fédération, celui de Décines aura été celui de la consolidation. À cette fin, le conseil fédéral a adopté, au cours du mandat, une note de cadrage de politique financière, structurée autour de trois objectifs :

- sécuriser l'autonomie financière de la Fédération,
- mettre en œuvre des procédures de transparence,
- rappeler les principes de solidarité et de neutralité entre tous les syndicats Sgen.

LES RESSOURCES



Les ressources fédérales

Notre autonomie financière doit être garantie par la pérennité des ressources issues des cotisations versées par les adhérent-e-s. Les versements effectués par les syndicats, collecteurs des cotisations, sont régis par des textes confédéraux et fédéraux. Il s'y ajoute des contributions ponctuelles des syndicats. L'ensemble garantit à la Fédération des ressources, directes ou indirectes, lui permettant de mettre en œuvre les décisions prises par le conseil fédéral.

Une première part des ressources fédérales est définie par la charte confédérale de la cotisation syndicale. 25,4 % des

cotisations de l'ensemble des adhérents CFDT sont reversés à la Fédération en fonction du nombre de mois réellement cotisés par les adhérent-e-s Sgen (cotisations SCPVC).

Une autre part est fixée par la charte financière fédérale (reversement Sgen locaux). Elle prévoit que les syndicats Sgen contribuent, directement, au financement de la Fédération :

- le premier fonds, d'organisation et de développement, permet de financer de manière solidaire les frais des militant-e-s venant aux réunions et formations fédérales, ainsi que les dépenses d'actions de développement. La décision, prise à Décines, d'augmenter ce fonds a permis d'améliorer le remboursement des militant-e-s, aussi bien locaux-ales que nationaux-ales, afin de correspondre, le plus possible, à la réalité des frais engagés, dans le respect des règles transparentes adoptées par le conseil fédéral ;
- le deuxième fonds, d'information, permet de garantir une information nationale à chaque adhérent-e, en particulier avec le magazine *Profession Éducation* ;
- par ailleurs, la charte fédérale prévoit que les syndicats locaux participent au financement des événements fédéraux, assemblée générale et congrès principalement, selon des logiques de péréquation.

La dernière part des ressources fédérales provient des fonds de réserve de la Fédération. Ces derniers répondent à un choix politique, fait par les syndicats, sur proposition du conseil fédéral, de constituer une épargne au fil des années pour consolider l'autonomie financière de la Fédération. Une partie de ces réserves a pour vocation le financement d'événements pluriannuels comme les élections professionnelles ou les congrès tel celui d'Aix-les-Bains. Une autre partie a pour ambition de soutenir des actions de plus grande ampleur, sans pour autant remettre en cause l'activité annuelle (utilisation fonds de réserve).

Par ailleurs, les syndicats financent une partie des outils de communication (tracts, guides, *goodies*, etc.) proposés par la Fédération dans le cadre de la politique définie par le conseil fédéral (ventes outils). Le niveau est proportionnel aux quantités utilisées par chaque Sgen local.

Les aides et conventions CFDT

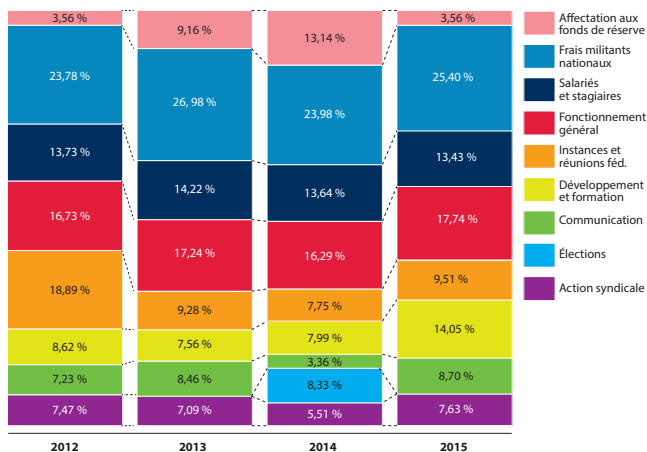
En moyenne, les cotisations payées par les adhérent-e-s Sgen-CFDT représentent plus de 75 % des ressources de la Fédération. L'autre partie de nos ressources provient des contributions et des aides versées par différentes structures CFDT dans le cadre

de conventions. Celles-ci permettent de financer, de manière solidaire, par l'ensemble des adhérents CFDT, des projets et des actions spécifiques : actions de formation, de développement, de communication et prise en charge de dossiers dont la portée dépasse le cadre de notre seule Fédération et qui impliquent toute la CFDT, comme la formation professionnelle (aides et conventions CFDT).

Les financements hors-CFDT

Au final, les seules ressources externes à la CFDT, proviennent d'une subvention versée par le Cnous pour environ 1 500 € annuel. *Profession Éducation* nous permet également d'avoir quelques recettes publicitaires. Cet ensemble représente moins de 6 % de nos ressources, notre autonomie financière est donc bien garantie.

LES DÉPENSES



Le congrès fédéral adopte des orientations que le conseil fédéral traduit en actions, tout au long des quatre années du mandat, dans le cadre d'un plan de travail, et les militant-e-s mandaté-e-s les mettent en œuvre.

Une partie des dépenses permet d'assurer un fonctionnement démocratique de notre organisation (réunions et instances fédérales), de mener les actions relevant du niveau national et de faire connaître nos positions auprès des adhérent-e-s, des personnels et des médias (communication) : ces enjeux nécessitent la mise en œuvre d'une politique fédérale nationale de formations syndicales et un accompagnement des syndicats locaux dans leur politique de développement.

L'autre partie stratégique du budget est celle qui permet de mettre en œuvre la politique fédérale et les actions décrites dans le rapport d'activité, en garantissant des conditions de travail et de vie correctes aux militant-e-s nationaux-ales. Le fonctionnement des ministères de nos champs de syndicalisation nécessite une structure fédérale importante. Cette masse budgétaire (fonctionnement, frais militants nationaux, masse

salariale) reste relativement stable d'un mandat à l'autre (Mons - 56,69 % et Décines - 55,75 %). La Fédération a mis en place une politique de réduction des frais généraux qui nous a donné les moyens, entre autres, de mobiliser plus de militant-e-s en soutien des syndicats locaux.

Enfin, les résultats de la Fédération ont permis, tout au long du mandat, d'abonder ses fonds de réserve et donc d'adapter les engagements financiers aux choix stratégiques de long terme du conseil fédéral. Les fonds de réserve constituent ainsi un élément essentiel de la consolidation financière et de l'autonomie politique de la Fédération.

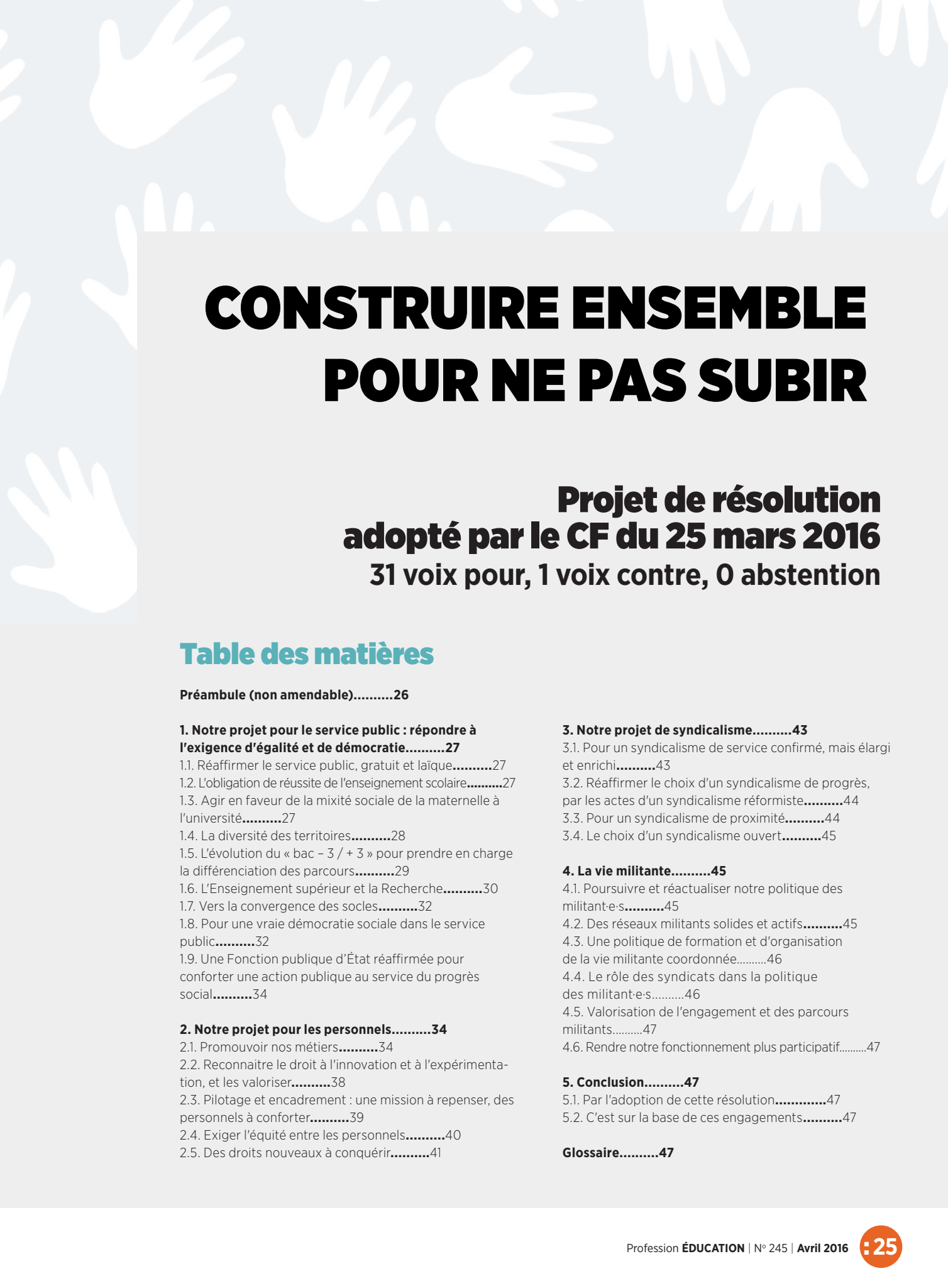
DES COMPTES CERTIFIÉS SANS RÉSERVE

Il serait assez simple de structurer le rapport financier autour de quelques données chiffrées, choisies de façon subjective et souvent illisible pour la majorité. Mais, depuis la loi sur la démocratie sociale de 2008, portée par les seules CFDT et CGT, toutes les organisations syndicales ont obligation de publier leurs comptes, quel que soit le montant de leurs ressources. Cette publication peut se faire auprès des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Directte), sur un site grand public et/ou au *Journal officiel*. Pour les organisations, comme la Fédération, qui ont plus de 230 000 € de ressources annuelles, la publication au *Journal officiel* est obligatoire.

Cette obligation se double d'une certification des comptes par des commissaires aux comptes qui attestent qu'ils sont, d'une part, sincères et transparents et, d'autre part, qu'ils respectent les normes comptables. Cette certification garantit aussi que les documents budgétaires fournis aux syndicats Sgen sont cohérents avec les comptes publiés.

Depuis 2010, la Fédération publie ses comptes au *Journal officiel*. Ils ont toujours été, depuis, certifiés sans réserve par les commissaires aux comptes (<http://urlz.fr/3nT5>). Cette transparence externe est doublée d'une transparence interne puisque, chaque année, les comptes sont soumis à l'approbation des syndicats Sgen lors de l'assemblée générale. Le conseil fédéral vote, quant à lui, un rapport financier qui analyse l'exécution du budget de l'année, c'est-à-dire la traduction financière des choix effectués par le conseil fédéral en mesurant les écarts entre le prévisionnel et la réalisation. Enfin, à chaque congrès, un rapport financier est présenté.

La mise en œuvre de la politique financière de la Fédération ne repose pas sur le-a seul-e trésorier-ère mais doit bien être la préoccupation de toute l'organisation et, en premier lieu, du conseil fédéral qui en est le garant. Quand les finances vont mieux, il est certes plus aisé d'engager des dépenses. Mais il faut, malgré tout, continuer à s'imposer des choix pour ne pas mettre en danger, à terme, la situation financière saine. Rendre compte à chaque congrès de l'activité est le meilleur moyen de vérifier la pertinence des arbitrages effectués dans l'utilisation des cotisations des adhérent-e-s.



CONSTRUIRE ENSEMBLE POUR NE PAS SUBIR

**Projet de résolution
adopté par le CF du 25 mars 2016
31 voix pour, 1 voix contre, 0 abstention**

Table des matières

Préambule (non amendable).....26

**1. Notre projet pour le service public : répondre à
l'exigence d'égalité et de démocratie.....27**

- 1.1. Réaffirmer le service public, gratuit et laïque.....27
- 1.2. L'obligation de réussite de l'enseignement scolaire.....27
- 1.3. Agir en faveur de la mixité sociale de la maternelle à
l'université.....27
- 1.4. La diversité des territoires.....28
- 1.5. L'évolution du « bac – 3 / + 3 » pour prendre en charge
la différenciation des parcours.....29
- 1.6. L'Enseignement supérieur et la Recherche.....30
- 1.7. Vers la convergence des socles.....32
- 1.8. Pour une vraie démocratie sociale dans le service
public.....32
- 1.9. Une Fonction publique d'État réaffirmée pour
conforter une action publique au service du progrès
social.....34

2. Notre projet pour les personnels.....34

- 2.1. Promouvoir nos métiers.....34
- 2.2. Reconnaître le droit à l'innovation et à l'expérimenta-
tion, et les valoriser.....38
- 2.3. Pilotage et encadrement : une mission à repenser, des
personnels à conforter.....39
- 2.4. Exiger l'équité entre les personnels.....40
- 2.5. Des droits nouveaux à conquérir.....41

3. Notre projet de syndicalisme.....43

- 3.1. Pour un syndicalisme de service confirmé, mais élargi
et enrichi.....43
- 3.2. Réaffirmer le choix d'un syndicalisme de progrès,
par les actes d'un syndicalisme réformiste.....44
- 3.3. Pour un syndicalisme de proximité.....44
- 3.4. Le choix d'un syndicalisme ouvert.....45

4. La vie militante.....45

- 4.1. Poursuivre et réactualiser notre politique des
militant-e-s.....45
- 4.2. Des réseaux militants solides et actifs.....45
- 4.3. Une politique de formation et d'organisation
de la vie militante coordonnée.....46
- 4.4. Le rôle des syndicats dans la politique
des militant-e-s.....46
- 4.5. Valorisation de l'engagement et des parcours
militants.....47
- 4.6. Rendre notre fonctionnement plus participatif.....47

5. Conclusion.....47

- 5.1. Par l'adoption de cette résolution.....47
- 5.2. C'est sur la base de ces engagements.....47

Glossaire.....47

Préambule (non amendable)

Si le congrès de Décines s'était ouvert juste après l'alternance politique de 2012 et à la veille d'une séquence programmée de vastes réformes dans nos champs de syndicalisation, le XI^e congrès de la Fédération des Sgen-CFDT se tient dans un contexte radicalement différent. Des réformes ont effectivement été engagées, souvent conséquentes, parfois même courageuses. Dans l'Éducation nationale et l'Enseignement supérieur et la Recherche, elles ont globalement orienté le service public dans une direction conforme à ce que nous souhaitons. Mais l'ampleur des transformations encore à accomplir, l'inertie des politiques ainsi que la vigueur des oppositions rencontrées – même si elles étaient prévisibles – font qu'à l'heure du bilan domine une impression d'incomplétude et de fragilité.

Le contexte politique national pèse aussi sur la capacité à se projeter dans l'avenir. La persistance du marasme économique, qui limite considérablement les marges de manœuvre de l'État et de l'ensemble des acteurs publics, révèle également la défaillance des partenaires sociaux et acteurs politiques nationaux, incapables de sortir de leurs postures habituelles pour s'engager dans la construction de choix collectifs d'intérêt général. La montée de l'extrême droite et son installation à la tête d'exécutifs locaux, outre le risque qu'elle entraîne de voir se concrétiser en politique un discours haineux, xénophobe, démagogique et mensonger, témoigne aussi de la fragilité du pacte républicain, laïque et démocratique dans notre pays.

L'instabilité internationale globale, et surtout sa traduction en France par la terrible succession d'attentats que nous avons connue, a par ailleurs créé un sentiment général d'insécurité, à laquelle l'État tente de répondre par un accroissement des moyens militaires et policiers mis en œuvre dans la lutte contre le terrorisme, avec le risque de réduire durablement les libertés et d'oublier les politiques éducatives et de cohésion sociale qui sont pourtant plus nécessaires que jamais.

Notre paysage syndical commence également à bouger, mais sans que l'on sache de quelle évolution des comportements et des stratégies cette mutation sera porteuse. L'engagement des réformes a montré l'impuissance d'organisations syndicales qui prospéraient sur la stratégie de l'immobilisme, et qui se sont révélées incapables de peser sur le cours des événements aussi bien que de mobiliser des personnels moins avides de conflictualité qu'ils ne sont en recherche de perspectives et de sens à l'exercice de leur métier. Mais cela s'est accompagné d'une radicalisation de l'antagonisme entre « réformistes » et « contestataires », et surtout de la montée en puissance d'un discours ouvertement réactionnaire, pendant syndical de la tendance politique générale.

« Pour le Sgen-CFDT, ces incertitudes ne doivent pas inciter à la frilosité ou au renoncement, bien au contraire. C'est quand on éloigne la perspective du progrès social que se développent les stratégies du chacun pour soi. C'est quand on abandonne l'ambition de l'égalité qu'on légitime l'égoïsme et le repli sur soi, et que le lien social se délite. »



Les personnels, comme nos concitoyens, ont, plus que jamais, besoin de syndicats et de corps intermédiaires qui donnent de la cohérence à la vie sociale, de la force à l'action collective, et du sens à l'engagement militant.

« Le Sgen-CFDT inscrira donc son action dans la ligne des résolutions des congrès précédents, en faveur d'une transformation des services publics dans le sens d'un progrès social partagé : une école obligatoire bienveillante qui fait reculer l'échec scolaire pour une meilleure intégration républicaine, des lycées et un enseignement supérieur qui coopèrent pour augmenter le niveau de diplomation, assurer la réussite de tous les étudiant-e-s et l'équité dans les parcours d'orientation, une recherche publique renforcée, des acteur-ice-s du sport et de l'éducation populaire confortés dans leurs missions.

Ce retour au sens de l'action publique constitue le premier service à rendre aux personnels, qui attendent également une amélioration de la qualité de vie au travail et des conditions d'exercice de leurs métiers. »

L'exigence de reconnaissance et d'équité continue d'être la colonne vertébrale du projet que nous portons pour les personnels.

Dans l'ensemble de ces domaines, des chantiers ont été ouverts et des acquis incontestables ont été obtenus. Mais il reste encore beaucoup à faire et chaque revendication satisfaite doit être le point d'appui d'une revendication nouvelle. Il faut également prendre en charge les nouvelles problématiques qui transforment le cadre de l'action publique et du travail des personnels : la révolution numérique, l'intensification du travail, le défi de la mixité sociale, l'exigence d'une gouvernance démocratique des services publics. Pour être en capacité de remplir notre rôle auprès des personnels, nous devons aussi faire évoluer nos pratiques syndicales et notre organisation interne. Cela suppose de réaffirmer les choix fondateurs de notre type de syndicalisme, mais aussi de remettre l'activité militante au centre de notre réflexion et de notre fonctionnement.

L'ambition de notre projet comme de notre action syndicale, c'est donc de donner à nos militant-e-s, nos adhérent-e-s, nos collègues, du pouvoir d'agir sur leur environnement de travail pour transformer collectivement le réel, pour transcrire en choix et en actes les valeurs de la CFDT, pour mieux conjurer les périls qui montent. Construire ensemble plutôt que subir, voilà ce que nous proposons aux personnels.

1. Notre projet pour le service public : répondre à l'exigence d'égalité et de démocratie

1.1. RÉAFFIRMER LE SERVICE PUBLIC, GRATUIT ET LAÏQUE

1.1.1. La réforme des rythmes scolaires pose à nouveau la question de la gratuité de la scolarité. Pour le Sgen-CFDT, la gratuité doit s'étendre au temps périscolaire et les communes doivent assumer les nouveaux coûts d'accueil des élèves. Afin de rendre cet objectif soutenable par l'ensemble des communes, nous revendiquons la mise en place d'une péréquation afin d'introduire de l'équité entre les territoires.

1.1.2. Le Sgen-CFDT est attaché à la laïcité du système éducatif. Elle doit permettre la liberté de conscience, l'émancipation des individus, et elle nous garantit de pouvoir vivre ensemble dans le respect des croyances ou non-croyances de chacun, dans l'égalité des droits et la fraternité. C'est l'occasion de prôner pour l'École l'ouverture comme clé pour limiter les tensions et les replis communautaristes.

1.1.3. Le Sgen-CFDT réaffirme aussi la nécessité de préserver le caractère universaliste de l'enseignement supérieur.

1.1.4. Il exige une formation initiale et continue de tous les personnels sur ces questions qui ne doivent pas être laissées à l'appréciation individuelle.

1.2. L'OBLIGATION DE RÉUSSITE DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

« 1.2.1. Le Sgen-CFDT ne revendique pas un allongement de la scolarité obligatoire, mais une obligation de réussite de l'enseignement scolaire, permettant à tous les élèves d'obtenir ensuite une qualification. »

1.2.2. Cette obligation de réussite passe par l'objectif que s'est fixé la Nation : la maîtrise du socle commun de connaissances, de compétences et de culture par tous les élèves à la fin de la scolarité obligatoire.

1.2.3. Même si des avancées cruciales ont été obtenues dans la conception du socle commun, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir en matière d'évaluation, et la revendication portée par la résolution de Décines reste d'actualité : « À terme, parce qu'il faut donner une nouvelle finalité aux études à l'issue de la scolarisation obligatoire et parce qu'il faut réduire la charge de travail excessive et inutile qui pèse sur les enseignants, la validation du socle commun doit être le nouvel objectif de l'école et du collège et l'élément unique certifiant la scolarité obligatoire ». En cohérence avec la place faite au socle commun, le Sgen-CFDT revendique la disparition du DNB.

1.2.4. La refondation de l'École a permis de concrétiser certaines de nos revendications contenues dans la

résolution de Mons (congrès de 2007) mais une nouvelle étape doit être franchie dans la mise en œuvre de l'École du socle en rapprochant l'école élémentaire et le collège sur les plans organisationnel, pédagogique et statutaire.

1.2.5. Au-delà de la scolarité obligatoire, en lien avec le parcours d'orientation, et dans une approche « tout au long de la vie » de la formation, le continuum bac -3 / bac +3 doit s'organiser pour permettre à l'ensemble d'une génération d'acquérir une qualification en vue d'une insertion professionnelle, et pour améliorer l'équité dans la différenciation des parcours scolaires et universitaires.

1.2.6. L'accompagnement des élèves et étudiant-e-s est une nécessité de la maternelle à l'université.

1.2.6.1. Son contenu doit bien évidemment évoluer avec l'âge. Dans chaque niveau, des modalités d'accompagnement des élèves et des étudiant-e-s visent à un apprentissage de l'autonomie, à la construction d'un projet de réussite et à une remédiation des difficultés rencontrées. Progressivement à partir du collège, l'accompagnement personnalisé permet un suivi du parcours de l'élève ou de l'étudiant-e et de son orientation, une réponse à ses besoins d'information, et une aide à la réflexion sur son projet.

1.2.6.2. Le temps consacré à cet accompagnement doit varier selon le besoin des élèves et des étudiant-e-s et contribuer à une relation éducative et pédagogique qui s'appuie sur la personnalisation des apprentissages.

1.2.6.3. Les moyens d'accompagnement doivent faire l'objet d'une dotation différenciée en fonction des établissements et des publics qu'ils accueillent.

1.2.6.4. Compte-tenu de ces principes, les modalités de l'accompagnement doivent être repensées à tous les niveaux, notamment sous forme de groupes de tutorat.

1.2.7. Le choix de l'école inclusive correspond à notre philosophie de l'accueil et de la prise en compte de tou-te-s dans le système éducatif, mais des efforts significatifs restent à faire. Cela passe par l'amélioration du nombre de places d'accueil (par une limitation des effectifs de chaque classe comportant des élèves à besoins particuliers), de l'accompagnement par des personnels AESH formés et nommés sur un emploi stable. Cela passe aussi par la formation des personnels aux pédagogies adaptées et aux évolutions nécessaires dans le cadre du projet personnalisé de scolarisation. Cela passe enfin par du temps de concertation à dégager pour coordonner les interventions des divers professionnels. Il faut également déployer des équipes pluri-professionnelles dans tous les établissements et les écoles.

1.2.8. L'Éducation nationale et l'Enseignement supérieur doivent veiller à faciliter l'accueil des enfants de migrants et se donner les moyens de répondre aux problématiques spécifiques de ces jeunes.

1.3. AGIR EN FAVEUR DE LA MIXITÉ SOCIALE DE LA MATERNELLE À L'UNIVERSITÉ

« 1.3.1. Le Sgen-CFDT réaffirme que la mixité sociale est non seulement un objectif souhaitable mais aussi nécessaire, pour garantir le pacte républicain et construire la réussite de tous-tes les élèves, apprenti-e-s et étudiant-e-s. »

1.3.2. La mixité sociale est cependant encore à conquérir – ou à reconquérir, dans les territoires où elle a régressé.

1.3.2.1. La carte scolaire et les règles d'affectation doivent être repensées en fonction des territoires, pour que la population scolaire de chaque établissement public ou privé sous contrat d'État corresponde à un profil sociologique défini par bassin.

1.3.2.2. Cette mixité doit aussi exister au sein des établissements eux-mêmes, par la composition des regroupements d'élèves et des parcours de formation. Dans cette optique, les Segpa doivent évoluer vers un dispositif plus inclusif.

DÉBAT n°1 – Amendement Poitou-Charentes

Ajouter en fin de paragraphe : « cette évolution ne doit pas conduire à la disparition des SEGPA dans la mesure où une inclusion généralisée ne serait pas bénéfique à l'ensemble des élèves. Par ailleurs, les inclusions doivent être accompagnées de moyens humains, financiers de temps et de formation. ».

avis favorable : 0 • avis défavorable : 23 • avis réservé : 9

Notes :

1.3.2.3. Les dispositifs d'orientation dans l'enseignement supérieur doivent favoriser une plus grande mixité sociale dans les formations sélectives et non-sélectives, via, notamment, la mise en œuvre dans chaque région d'un vrai service public régional de l'orientation. L'effectivité de la mixité sociale doit faire l'objet d'une évaluation régulière.

1.3.3. Construire la mixité sociale doit devenir une mission impérative aussi bien pour l'État que pour les collectivités territoriales.

1.3.3.1. Tous les acteurs du territoire (écoles et établissements, collectivités territoriales, associations, structures culturelles, parents) doivent s'obliger à un travail commun pour atteindre cet objectif.

1.3.3.2. Pour le Sgen-CFDT, cela implique que le travail revendicatif se porte à la fois en direction de l'État et des collectivités territoriales au niveau pertinent, et qu'il soit partagé avec les structures interprofessionnelles de la CFDT.

1.3.3.3. La mixité sociale doit être doublée d'une mixité culturelle : ceci passe par une politique de la ville cohérente et ambitieuse, et une politique territoriale, en zone urbaine comme en zone rurale.

1.3.4. La carte des établissements REP et REP+ doit être redessinée pour les écoles élémentaires et maternelles indépendamment des profils sociologiques et des indicateurs des collèges de rattachement.

« 1.3.5. Les moyens humains, financiers et matériels alloués doivent être liés à l'évolution d'un EPLE vers un profil sociologique soucieux de mixité sociale. »

1.3.5.1. Ces moyens alloués aux établissements doivent comprendre une part « incitative » qui permette de favoriser l'atteinte du « profil sociologique cible » du bassin de formation.

1.3.5.2. Ces mesures incitatives doivent cependant ne pas pénaliser les établissements « monovalents » (petits LP, Éréa).

1.3.5.3. Dans toute la mesure du possible, la constitution de lycées véritablement polyvalents doit devenir la règle.

1.3.6. La dotation pour charge de service public aux établissements d'enseignement supérieur doit prendre en compte le contexte socio-économique (taux de chômage, ratio ville/campagne, existence de sites distants, etc.) de chaque établissement.

1.3.7. Par ailleurs, pour le Sgen-CFDT, l'École a la responsabilité de lutter contre toutes les discriminations telles qu'elles sont définies par l'article 225-1 du Code pénal : « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une race, une nation, ou une religion déterminée. » Il convient d'ajouter le lieu de résidence et la précarité sociale.

1.4. LA DIVERSITÉ DES TERRITOIRES

« 1.4.1. L'éducation a nécessairement une dimension territoriale parce qu'elle résulte de l'action d'une pluralité d'acteurs de proximité et parce que les politiques éducatives doivent être adaptées aux publics qu'elles servent pour être efficaces. En conséquence, l'éducation doit être une mission explicitement partagée, notamment avec les collectivités territoriales. »

1.4.2. Pour le Sgen-CFDT, il faut repenser l'affectation des moyens en milieu rural en favorisant les regroupements intercommunaux, ou les établissements multi-sites ; et en milieu urbain en menant une réflexion sur la taille des écoles et des établissements. Ce travail doit prendre en compte les temps de transport. La rénovation urbaine des quartiers doit impérativement prendre en compte l'école (rénovation, réhabilitation, construction). Le dialogue doit s'établir avec l'ensemble des acteurs des territoires (élus, parents et l'ensemble des personnels).

1.4.3. Pour le Sgen-CFDT, repenser le maillage des écoles en milieu rural est une nécessité dans de nombreux territoires. Des protocoles pour définir un schéma pluriannuel d'évolution de l'offre scolaire ont été signés dans différents

départements ruraux entre l'État et les élus. Ils permettent de travailler sur l'évolution du maillage des écoles avec une dotation d'emplois protégée et négociée pour une période donnée. Cet outil peut être utile mais doit impérativement être mis en place dans le dialogue avec l'ensemble des acteurs du territoire.

1.4.4. La taille de l'établissement donne des marges de manœuvre organisationnelles et pédagogiques. Cependant, cette taille doit être adaptée au niveau d'enseignement et aux spécificités territoriales sans devenir une norme comptable aveugle.

1.4.5. La mutualisation des moyens entre primaire et secondaire permettra de renforcer le maillage territorial et la coopération entre les établissements scolaires. Cette coopération entre établissements du primaire et du secondaire doit être renforcée dans la perspective du corps unique historiquement revendiqué.

1.4.6. Pour que les établissements soient des centres de ressources pour les territoires, il faut :

1.4.6.1. - revendiquer le partage de ressources entre l'établissement et son territoire, avec, par exemple, l'ouverture des BCD, des CDI et des BU sur l'extérieur ;

DÉBAT n° 2 – Amendement Orléans-Tours

Supprimer le 1.4.6.1.

avis favorable : 0 • avis défavorable : 29 • avis réservé : 2

Notes :

1.4.6.2. - ouvrir les établissements aux associations partenaires, y compris hors temps scolaire et universitaire ;

1.4.6.3. - faire des établissements des lieux disponibles et des acteurs clé pour la formation tout au long de la vie, en y développant l'implantation de sites Gréta ;

1.4.6.4. - en contrepartie, les collectivités territoriales doivent prendre en charge une partie du cout financier et humain de ces ressources.

1.4.7. À ce jour, les règles du mouvement des personnels enseignants viennent amplifier les déséquilibres sociaux des territoires et créent des situations de rupture de l'égalité face au service public. Ainsi une réflexion et une large concertation doivent être ouvertes afin d'adapter à terme les règles du mouvement des personnels enseignants à cette exigence, en assurant davantage d'équité dans la répartition des personnels peu expérimentés. Une réflexion sur l'incitation professionnelle des personnels expérimentés doit être menée.

1.5. L'ÉVOLUTION DU « BAC – 3 / + 3 » POUR PRENDRE EN CHARGE LA DIFFÉRENCIATION DES PARCOURS

« 1.5.1. Il faut mettre fin à la structuration des lycées en voies de formation : le lycée doit être polyvalent, modulaire et diversifié. Pour favoriser l'insertion des élèves qui sortent du système scolaire aux niveaux IV et V, le lycée doit offrir des modules de professionnalisation accessibles à des moments différents, selon le parcours de l'élève. »

1.5.2. Le rôle et le contenu du baccalauréat doivent être repensés : il faut modulariser le bac pour modulariser le lycée.

1.5.2.1. Le baccalauréat est le premier diplôme de l'enseignement supérieur, et pourtant il reste conçu comme un examen terminal de la scolarité secondaire. Il faut donc transformer le baccalauréat pour passer d'un examen de récapitulation des connaissances à une évaluation des connaissances et compétences nécessaires à un projet de poursuite d'études.

1.5.2.2. Le baccalauréat doit être modularisé, défilié et désérialisé, faire l'objet d'une validation et d'une certification elle-même modulaire, pour se construire et s'acquérir au fur et à mesure du parcours de l'élève en lien avec la construction du projet d'orientation. La mise en place de la modularisation permettra une orientation positive prenant la forme d'un accompagnement à la construction d'un parcours individualisé.

1.5.2.3. Cette modularisation du baccalauréat doit permettre, en outre, de dépasser l'actuelle notation qui enferme l'élève dans une norme et des hiérarchies scolaires, et qui éloigne les enseignant-e-s de la dimension formative de leur métier.

1.5.2.4. Dans le cadre des parcours à visée d'insertion professionnelle, la modularité du diplôme devra se concevoir au sein de blocs de compétences permettant la certification, dans le cadre des dispositifs de la formation tout au long de la vie.

1.5.2.5. Garantir une place dans une formation post-baccalauréat à tou-te-s les bachelier-ère-s qui en auront exprimé le vœu. La charge de cet accueil doit être assurée collectivement entre tous les établissements accueillant des formations post-baccalauréat.

DÉBAT n° 3 – Amendement du Sgen-CFDT de Versailles

Ajouter un 1.5.2.5.3 : « Pour garantir suffisamment de mixité sociale dans l'enseignement supérieur, il est nécessaire de donner les moyens aux établissements d'un accompagnement renforcé des titulaires d'un bac professionnel qui choisissent une poursuite d'études ou un retour en formation. ».

avis favorable : 5 • avis défavorable : 19 • avis réservé : 8

Notes :

1.5.2.5.1. Cette logique suppose de mettre en place un autre système d'affectation post-bac qui repose sur les compétences acquises par les lycéen-ne-s.

1.5.2.5.2. Ce système doit faciliter la mobilité géographique en permettant de formuler des vœux larges liés à un domaine de formation. Il faut organiser le financement des couts liés à cette mobilité.

1.5.3. Afin de faciliter le continuum de formation entre le lycée et l'université, les échanges de services entre les enseignant-e-s des lycées et des universités volontaires doivent être encouragés et valorisés.

1.5.4. Un cadre réglementaire doit favoriser des échanges plus importants entre les deux types d'institution autour de plusieurs thèmes : information et orientation des lycéen-ne-s, partage de plateformes technologiques, partenariat sur les diplômes, etc.

1.5.5. L'orientation reste un maillon primordial de la réussite de toute politique. Les incertitudes actuelles sur le devenir du service public d'orientation sont très contre-productives. Les évolutions en cours doivent prendre en compte la nécessité d'un travail approfondi entre les services académiques et universitaires dédiés et doivent s'appuyer sur une simplification du paysage de l'enseignement supérieur public.

1.5.5.1. Les évolutions en cours doivent aussi faire reconnaître l'Onisep comme membre des SPRO, fournisseur de ressources principales mais aussi partenaire important en ce qui concerne la pédagogie de l'information et la construction des parcours, notamment en direction des publics en difficulté, handicapés, des décrocheurs...

1.5.6. Les parcours de formation des apprenants doivent être sécurisés pour lutter contre les sorties sans qualification et pour rendre attractive la poursuite d'études.

1.5.6.1. Il faut développer la mixité des parcours.

1.5.6.1.1. Un-e apprenant-e doit avoir la possibilité de passer du statut de lycéen-ne ou étudiant-e à celui d'alternant-e et inversement.

1.5.6.1.2. Cette possibilité doit reposer sur le développement de la pédagogie de l'alternance, notamment au sein de toute formation à visée d'insertion professionnelle.

1.5.6.1.3. Le service public doit prendre toute sa part au développement de cette pédagogie de l'alternance, quel que soit le statut de l'apprenant-e (lycéen-ne ou étudiant-e, salarié-e en formation initiale continue ou stagiaire).

1.5.6.2. Il faut développer la mixité des publics :

1.5.6.2.1. Afin de permettre et développer cette mixité des parcours, la mixité des publics au sein des modules de formation doit, elle aussi, être développée.

1.5.6.2.2. Afin de développer cette mixité des parcours et des publics, le Sgen-CFDT revendique :

1.5.6.2.2.1. - la possibilité de construire des services enseignants mixtes ;

1.5.6.2.2.2. - le décompte de tous les effectifs dans la dotation des établissements ;

1.5.6.2.2.3. - une réglementation des conditions d'exercice des non-titulaires intervenant dans les formations en apprentissage au sein des EPLE publics.

1.5.6.2.2.4. - Une formation à la pédagogie individualisée pour les personnels en charge de publics mixtes.

1.6. L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE

1.6.1. Développer l'international

1.6.1.1. L'État doit encourager le renforcement d'un espace européen public de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et encourager les possibilités de temps de mobilité des personnels et des étudiant-e-s. Cela passe par des soutiens financiers renforcés aussi bien pour la répartition effective des possibilités de mobilité au sein des établissements que pour soutenir cette politique au sein des services dédiés dans les établissements du supérieur.

1.6.1.2. Il doit préciser sa politique et faciliter les conditions d'accueil des étudiant-e-s étrangers.

1.6.1.3. L'État doit accompagner les équipes dans la construction des projets et, en particulier, les aider à renseigner les dossiers de financements internationaux. Cela passe d'abord par le recrutement, en nombre suffisant, de personnels titulaires sur les fonctions supports.

1.6.2. Conforter le service public de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

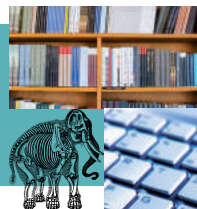
« 1.6.2.1. Nous réaffirmons la nécessité d'un grand service public d'Enseignement supérieur regroupant l'ensemble des formations post-bac (CPGE, STS...). »

1.6.2.2. Nous rappelons la nécessité d'articuler la stratégie nationale d'enseignement supérieur et la stratégie nationale de recherche. Nous rappelons aussi la nécessité d'articuler ces deux missions indissociables au sein des établissements, notamment par le développement des missions confiées aux conseils académiques ou aux conseils en tenant lieu.

1.6.2.3. L'État doit clarifier sa position vis-à-vis des établissements privés d'enseignement supérieur et de recherche. En particulier, il est indispensable de clarifier et définir les conditions permettant aux établissements d'enseignement supérieur privés de délivrer des diplômes reconnus par l'État, d'accueillir des élèves boursiers ou de bénéficier de financements sur fonds publics. Ces critères devront être proches de ceux exigés des établissements publics et s'appuyer sur une évaluation régulière et indépendante. L'État devra aussi s'assurer de la publication de ces critères et des établissements qui y répondent.

1.6.2.4. Nous réaffirmons la nécessité de définir des cartes régionales des formations pour en favoriser la lecture par les étudiant-e-s et développer les coopérations entre les établissements.

1.6.2.5. Les contrats quinquennaux de site constituent une avancée intéressante. Les regroupements d'établissements ont désormais la responsabilité de coordonner l'offre de formation post-bac d'un territoire. Mais cela ne concerne



que les établissements du supérieur sous tutelle MENESR. Les établissements sous autre tutelle et les lycées, notamment, ne sont pas inclus dans ce périmètre. Il faut donc créer un cadre pour que ce travail de coordination et de propositions soit élaboré avec les différents partenaires : acteurs socio-économiques, collectivités territoriales, organisations représentatives des personnels de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et des étudiant-e-s. Les CAEN auraient vocation à jouer ce rôle, à condition d'être profondément réformés.

1.6.3. Politique de site : une démarche coopérative à renforcer

1.6.3.1. L'absence actuelle de toute dotation pérenne aux regroupements constitue un frein certain à la mise en œuvre d'une démarche coopérative. Pour convaincre, une démarche coopérative doit être dissociée d'une chasse aux économies d'échelle.

« 1.6.3.2. Nous continuons à promouvoir et soutenir, dans le cadre des ComUE, le rôle des universités pluridisciplinaires de taille moyenne, indispensables à la démocratisation de l'enseignement supérieur. À l'inverse, nous combattons la recherche effrénée du gigantisme liée à des projets de fusion improvisés et délétères pour les conditions de travail. »

1.6.3.3. La politique de site doit être l'occasion d'un partenariat renoué entre établissements et organismes de recherche. Cela passe par des volets territoriaux des politiques de ces organismes qui doivent être discutés avec les regroupements concernés.

1.6.3.4. Elle doit se traduire dans les grands axes de politique budgétaire. Les ComUE, lorsque c'est ce mode d'organisation qui est retenu, doivent être dotées en moyens budgétaires et humains. Elles sont des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP, article 178-7 du Code de l'éducation) disposant de personnels titulaires.

1.6.4. Financement de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

1.6.4.1. Le financement des établissements de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en France reste nettement en deçà de la moyenne de l'OCDE. Le budget de l'Enseignement supérieur et de la Recherche doit donc être significativement augmenté. Et cet effort doit être inscrit dans un engagement financier pluriannuel pour donner aux établissements la visibilité nécessaire à la construction et la mise en œuvre d'une politique ambitieuse.

1.6.4.2. Pour cela, l'État doit réorienter une partie des financements sur projets au profit de financements plus critérisés et donc permettant d'engager des évolutions durables des politiques des établissements et des organismes de recherche. Il doit aussi engager une réforme du crédit impôt recherche pour qu'il bénéficie plus aux établissements.

1.6.4.3. Un nouveau modèle de répartition des moyens entre les établissements doit être défini. Celui-ci doit prendre en compte la diplomation des étudiant-e-s issu-e-s de CSP défavorisées afin, entre autres, de favoriser le développement de dispositifs d'accompagnement des étudiant-e-s.

1.6.4.4. L'État doit reconnaître, en les finançant, les coûts supplémentaires engendrés par les parcours spécifiques

créés dans les Espé pour les étudiant-e-s fonctionnaires stagiaires des MEEF. Afin de les sécuriser pour les Espé, il doit les flécher dans les dotations des universités.

1.6.4.5. Les Espé doivent être intégrées aux ComUE quand elles existent.

« 1.6.4.6. Le financement des établissements d'enseignement supérieur et de recherche doit en priorité permettre le recrutement d'emplois statutaires de Biatss, ITA, d'enseignant-e-s chercheur-e-s et de chercheur-e-s statutaires privilégiant les activités adossées d'enseignement et de recherche. Le recrutement doit privilégier l'embauche des jeunes, en particulier chez les chercheur-e-s au plus près de la thèse. »

1.6.5. Le master

1.6.5.1. Le master constitue un continuum de formation construit sur quatre semestres.

1.6.5.2. Les textes sur le master n'ont pas évolué depuis la mise en place du LMD. Il est urgent de réformer ces textes, afin notamment de supprimer la sélection en milieu de cursus pour rendre son sens à cette formation en quatre semestres.

1.6.5.3. L'État doit étudier des modalités nouvelles d'orientation entre les cycles L et M en particulier en développant une plateforme de recensement des vœux et d'affectations.

1.6.5.4. Par ailleurs, le système APB doit mieux répondre aux besoins et aux demandes des bacheliers et des personnels en charge du suivi de ce dossier dans les établissements du second degré et de l'enseignement supérieur. Ces personnels doivent bénéficier d'une formation.

1.6.5.5. Tout étudiant-e-titulaire d'une licence doit pouvoir accéder à un master dans son domaine disciplinaire, dans un établissement de sa ComUE.

1.6.6. Le doctorat

DÉBAT n° 4 – Amendement du Sgen-CFDT Enseignement supérieur et Recherche, académie de Grenoble

Ajouter un 1.6.6. « Il faut poursuivre et renforcer l'ouverture des corps et cadre d'emploi des trois fonctions publiques aux titulaires d'un doctorat, ce qui passe par des adaptations des statuts des corps ou la création de voies d'accès supplémentaires sous la forme de concours externes réservés. S'agissant des entreprises, il convient d'inciter à des négociations par branches et par entreprise pour accroître le nombre de docteur-e-s recruté-e-s et leur position dans les classifications. ».

avis favorable : 27 • avis défavorable : 0 • avis réservé : 5

Notes :

« 1.6.7. L'apprentissage dans l'enseignement supérieur doit être développé comme une modalité pédagogique parmi d'autres, à tous les niveaux du LMD. Le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur ne doit pas se faire au détriment de l'apprentissage dans le second degré. »

1.6.8. La participation des établissements publics à la formation tout au long de la vie (FTLV) doit être accompagnée. L'État doit former les acteurs à ces nouveaux publics et à leurs demandes. Les reprises d'études doivent être facilitées et les dispositifs de VAE doivent être valorisés, en particulier en simplifiant les procédures et en participant à leur financement.

1.6.9. En matière de politique documentaire, nous revendiquons un accès public en ligne libre et gratuit, à la littérature scientifique provenant de recherches financées sur fonds publics, dans toutes les disciplines.

1.6.9.1. L'État doit développer la promotion des archives ouvertes et la possibilité pour les journaux académiques de disposer de revenus pour assurer le contrôle de qualité des articles mis en ligne (évaluation des articles par les pairs, secrétariat de rédaction, etc.).

1.6.9.2. Il doit contribuer au renforcement de la qualité de service des bibliothèques universitaires (intégration du numérique, formation, soutien des bibliothécaires face aux politiques commerciales agressives des éditeurs...).

1.6.10. L'enseignement supérieur et la recherche : des équipes pluriprofessionnelles formées et reconnues.

1.6.10.1. Pour le Sgen-CFDT, un grand service public d'enseignement supérieur et de recherche ne saurait être complet sans le concours des personnels des bibliothèques, des personnels ITRF, administratifs, du service social et de santé... qui contribuent, eux aussi, à placer les étudiant-e-s dans les meilleures conditions d'études et de réussite.

1.6.10.2. Les missions des services des œuvres universitaires et la place de tous leurs personnels, ouvriers et administratifs, doivent être repensées pour être renforcées. Cela exige un pilotage plus fort du centre national sur les centres régionaux pour une plus grande qualité du service dû aux étudiant-e-s.

1.6.10.3. Les universités doivent toutes être dotées d'un service social et de santé, structuré et complet, chargé de l'accompagnement des agents. Ces services doivent être dotés de moyens humains et budgétaires suffisants. Il faut définir un cadre national pour les missions et les rémunérations de ces personnels.

1.7. VERS LA CONVERGENCE DES SOCLES

1.7.1. Actuellement trois « socles » coexistent : le socle commun de connaissances, de compétences et de culture, le référentiel des compétences clés en situation profession-

nelle de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme et le CLÉA (ex-socle S3C des partenaires sociaux).

1.7.2. En cohérence avec la position confédérale, notre Fédération porte la demande d'une évaluation des usages et des articulations de ces trois socles.

1.7.2.1. Il s'agit de définir une logique de complémentarité : ces socles doivent être interopérables.

1.7.2.2. Cette démarche doit nous conduire à mener une réflexion sur l'inscription du socle de l'Éducation nationale dans une perspective de formation tout au long de la vie.

1.7.3. Une réflexion sera menée en lien avec la CFDT sur l'articulation des différents passeports et comptes personnels.

1.8. POUR UNE VRAIE DÉMOCRATIE SOCIALE DANS LE SERVICE PUBLIC

1.8.1. L'autonomie des établissements : il faut reconnaître la légitimité et la capacité des acteurs locaux à opérer leurs propres choix dans le cadre des missions de service public qui sont confiées à l'EPL.

« 1.8.1.1. La démocratie sociale doit s'exercer d'abord au plus proche des agents, au sein des collectifs de travail que sont les établissements. »

1.8.1.2. Il n'y a pas de démocratie sociale sans marges de manœuvre locales. Ces marges de manœuvre sont à la fois financières, horaires, organisationnelles et pédagogiques.

1.8.1.3. Parallèlement, l'autonomie accordée aux établissements ne peut se concevoir sans un fonctionnement démocratique des instances locales. Cela suppose aussi la formation des membres de celles-ci et du temps accordé pour y participer.

1.8.1.4. La démocratie sociale locale repose sur des principes de transparence, de collégialité et de délibération. Les choix d'utilisation des marges de manœuvre doivent être portés de manière collégiale et en toute transparence dans les instances de réflexion et de délibération de l'établissement.

1.8.1.5. Les établissements doivent tous être dotés d'une instance de dialogue entre les agents et l'autorité de gestion, clairement identifiée par les personnels, portant sur les conditions de travail, et la qualité de vie au travail. Les accords Fonction publique de santé au travail ou de QVT doivent pouvoir y être mis en place localement. Dans le second degré, il peut s'agir d'une commission ad hoc installée par le conseil d'administration sur la base de la représentativité dans les collèges des personnels. Dans l'enseignement supérieur, les CHS-CT doivent pouvoir jouer pleinement leur rôle.

DÉBAT n° 5 – Amendement du Sgen-CFDT Champagne-Ardenne

Remplacer dans la troisième phrase « il peut s'agir d'une commission ad hoc » par « il doit s'agir du CHSCT de proximité ».

avis favorable : 2 • avis défavorable : 18 • avis réservé : 12



Notes :

1.8.1.6. Les documents uniques d'évaluation des risques doivent pouvoir être discutés et mis à jour à partir de diagnostics partagés au sein des établissements.

1.8.2. Il faut réformer la gouvernance des EPLE.

1.8.2.1. Le conseil d'administration.

1.8.2.1.1. La présidence du conseil d'administration doit être disjointe de la direction de l'établissement. La-e président-e est élu-e par le conseil d'administration parmi tous les membres majeurs, à l'exception des représentants des autorités de tutelle.

1.8.2.1.2. Redéfinir sa composition.

1.8.2.1.2.1. Pour que les conseiller-ère-s princip-aux-ale-s d'éducation et les directeur-trice-s délégué-e-s aux formations professionnelles et technologiques puissent être éligibles au conseil d'administration dans le collège des personnels, il ne faut plus qu'ils soient membres de « droit ».

1.8.2.1.2.2. En lycée, la représentation des élèves doit être accrue.

1.8.2.1.3. Étendre ses prérogatives.

1.8.2.1.3.1. Le conseil d'administration doit pouvoir valider les démarches innovantes ou expérimentales notamment en matière pédagogique.

1.8.2.1.3.2. Le conseil d'administration doit pouvoir se prononcer sur les profils de postes dont la responsabilité du recrutement relève de l'établissement.

1.8.2.1.4. Former les membres du CA.

1.8.2.1.4.1. Pour qu'ils puissent assurer leur mandat, une formation doit être proposée aux membres du CA.

1.8.2.2. Le conseil pédagogique.

1.8.2.2.1. Le conseil pédagogique est le lieu de conception de la politique pédagogique de l'établissement qui doit être validée par le conseil d'administration.

1.8.2.2.2. Il faut réaffirmer son côté obligatoire, revoir sa composition et ses modes de désignation.

1.8.2.2.3. En outre, il faut ouvrir la réflexion sur l'articulation entre le conseil pédagogique et les porteurs de missions particulières au service de l'établissement.

1.8.2.3. Les instances représentatives des élèves.

1.8.2.3.1. Pour un apprentissage progressif et cohérent de la citoyenneté, le conseil de la vie collégienne (CVC) doit être mis en place dans tous les collèges.

1.8.2.3.2. Par ailleurs, la composition du CVL doit être revue pour y assurer la présence d'une majorité d'élèves.

1.8.2.3.3. Les compétences de ces instances doivent être repensées, avec, notamment, l'organisation d'un droit de suite obligatoire en CA sur les propositions qu'elles formulent.

1.8.2.4. La création d'un conseil des parents leur permettrait d'instruire les questions pédagogiques et organisationnelles et de faire des propositions présentées au CA.

**DÉBAT n° 6 – Amendement des Sgen-CFDT
Champagne-Ardenne, Versailles, Aquitaine, Créteil**

Supprimer l'article 1.8.2.4.

avis favorable : 8 • avis défavorable : 19 • avis réservé : 5

Notes :

1.8.2.5. Substituer les conseils de cycle au conseil de classe.

1.8.2.5.1. La mise en œuvre des cycles au collège doit entraîner la mise en place de conseils de cycles. Il faut engager une réflexion pour une conception et une mise en œuvre de ce conseil les plus adaptées au suivi des apprentissages des élèves. Des représentants des parents d'élèves sont membres des conseils de cycle.

1.8.2.5.2. Dans le cadre d'un lycée modulaire, le conseil de cycle serait aussi un lieu de discussion plus pertinent sur les parcours des élèves.

1.8.3. La double tutelle de l'État et des collectivités territoriales nécessite une organisation plus efficace du dialogue social local. Il faut notamment redéfinir la composition, le rôle et le fonctionnement des instances comme les CAEN et les CDEN. Ces instances doivent permettre le débat sur les choix des collectivités territoriales qui impactent les personnels dans les établissements, en particulier les ENT.

1.8.4. Réaffirmer l'urgence d'un établissement du premier degré.

1.8.4.1. Les difficultés de fonctionnement de l'école sont identifiées : incapacités juridiques, financières et administratives.

1.8.4.2. La charge de travail et la responsabilité des directeur-trice-s se sont alourdies en même temps qu'elles se sont complexifiées et diversifiées.

1.8.4.3. Les négociations métiers menées en 2013 ont permis de positionner la-e directeur-trice-comme un-e cadre, encadrant une équipe, mais sans lui donner les moyens d'assurer complètement sa mission.

1.8.4.4. Donc, l'établissement public du 1^{er} degré que nous revendiquons doit :

1.8.4.4.1. - être proche du territoire où il est implanté : l'enjeu essentiel est de préserver la relation de proximité qu'entretient l'école avec les familles, les partenaires et les élu-e-s locaux ;

1.8.4.4.2. - rester à taille humaine mais être aussi fonctionnel pour garder à la structure des qualités relationnelles, en particulier avec les collectivités territoriales ;

1.8.4.4.3. - disposer de l'autonomie pour définir la politique éducative et pédagogique qu'il juge pertinente, pouvoir

dialoguer avec les partenaires, notamment dans le cadre de projets éducatifs territoriaux (PEDT) ou de la politique de la ville, pouvoir décider collégialement de l'organisation du travail.

1.8.4.4.4. - être démocratique avec deux instances :

1.8.4.4.4.1. • Un conseil d'administration chargé de l'exercice de la personnalité juridique de l'établissement et de déterminer la politique éducative.

1.8.4.4.4.2. • Le conseil pédagogique est le lieu de conception de la politique pédagogique de l'établissement qui doit être validée par le conseil d'administration. Il est composé de droit des responsables de site de l'ensemble des écoles composant l'établissement, et d'enseignants choisis en concertation dans chaque site. Le temps imparti à la réunion de ces instances devra être comptabilisé dans le temps de travail des enseignant-e-s.

1.8.4.4.5. - bénéficier de moyens humains pour que la-e directeur-trice de l'établissement assure ses missions administratives et éducatives. Pour cela, il faut doter l'établissement d'une équipe administrative pérenne avec des personnels formés, pour la participation aux instances.

1.8.5. Pour l'enseignement supérieur : une démocratie réelle

1.8.5.1. Si la loi ESR de juillet 2013 a apporté des modifications positives à la loi LRU dans le sens d'une démocratisation accrue de la gouvernance, elle n'est pas allée assez loin, en particulier sur le rôle, les compétences et la composition du conseil académique. La gouvernance des universités reste encore aujourd'hui trop « présidentielle ». Un débat doit pouvoir s'instaurer entre le conseil académique et le conseil d'administration. Les conseils élus doivent être des lieux de prises de décisions collectives. Les conseils académiques doivent être des lieux de débats et de décisions sur la stratégie des établissements.

1.8.5.2. Nous défendons, comme un principe fondamental, la gouvernance démocratique des EPSCP, par le biais des représentant-e-s élus de la communauté, dans un contexte de dialogue social permanent.

1.8.5.3. Les regroupements d'établissements doivent être l'occasion d'accentuer le caractère démocratique de la gouvernance. Nous revendiquons une majorité d'élue-s aux conseils d'administration des ComUE, élus directement par les personnels et les usagers. Les statuts des ComUE qui ne respectent pas cet impératif doivent être révisés.

1.8.5.4. Le statut actuel des regroupements par association ne permet pas une juste représentation des personnels et usagers des établissements associés. C'est pourquoi nous ne soutenons pas ce modèle de regroupement.

1.8.5.5. Les fusions d'établissements ne doivent pas être une solution privilégiée. Elles doivent faire l'objet d'un dialogue approfondi, en amont, sur la base de projets détaillés et, en aval, d'un accompagnement social obligatoire dans la durée.

1.8.6. Établissement public de recherche

1.8.6.1. L'État doit soutenir et conforter les organismes de recherche dans leurs missions nationales.

1.8.6.2. Les rôles et compétences d'expertise et d'évaluation des organismes de recherche dans les domaines scientifiques doivent être réaffirmés.

1.8.6.3. La mission historique des organismes de recherche en matière d'informations scientifiques au travers des plateformes documentaires numériques au service de la science doit être renforcée.

1.9. UNE FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT RÉAFFIRMÉE POUR CONFORTER UNE ACTION PUBLIQUE AU SERVICE DU PROGRÈS SOCIAL

« 1.9.1. Si le Sgen-CFDT reste partisan de la décentralisation et d'une intégration européenne toujours plus poussée, il ne considère pas pour autant que l'État soit un échelon dépassé de l'action publique. Au contraire, l'action publique de l'État et l'opérateur de cette action qu'est la Fonction publique d'État doivent aujourd'hui être relégitimés et consolidés. »

1.9.2. La légitimité de l'action de la Fonction publique d'État repose sur sa capacité à mettre en œuvre une politique de progrès social qui donne consistance à la communauté nationale et à son projet. Elle doit donc reposer sur des valeurs clairement affichées et des missions clairement explicitées, et fédérer l'ensemble de l'action publique. C'est d'abord parce que l'État a peu à peu renoncé à transformer la société que la confiance dans la Fonction publique de l'État a pu s'amoindrir.

1.9.3. Le Sgen-CFDT affirme donc que renouer avec des politiques ambitieuses de progrès social en matière d'éducation, d'enseignement, de recherche est la meilleure façon de consolider le service public et les missions des personnels. De même, rechercher l'efficacité de ces politiques est non seulement légitime mais contribue aussi à défendre le service public.

« 1.9.4. Dans un contexte politique marqué par la montée des extrémismes et de la défiance sociale, le Sgen-CFDT réaffirme la pertinence du statut général de la Fonction publique, qui est à la fois une garantie de fonctionnement et d'indépendance du service public et une protection pour ses personnels. Ce statut est, par ailleurs, parfaitement compatible avec l'évolution et la modernisation de l'action publique. »

1.9.5. L'efficacité de services publics mis en œuvre par les trois versants de la Fonction publique et les opérateurs publics dépend aujourd'hui de la complémentarité et la coopération des acteurs. C'est en progressant dans cette capacité à coopérer qu'on peut améliorer l'action publique bien plus qu'en redéfinissant les compétences respectives.

1.9.6. Plus particulièrement, les politiques éducatives doivent, pour être pertinentes, fédérer de manière coopérative au-delà des acteurs publics tous les acteurs éducatifs des territoires.

2. Notre projet pour les personnels

2.1. PROMOUVOIR NOS MÉTIERS

2.1.1. Promouvoir nos métiers, c'est d'abord réaffirmer l'importance pour la société des missions qu'assument nos collègues. À ceux qui dénoncent l'assistanat comme une faiblesse et les dépenses sociales comme un gaspillage,

nous affirmons que répondre à la demande d'attention, d'intervention, de solidarité que nous exprime le public, c'est créer une richesse fondamentale.



« Nous voulons développer une société accueillante, bienveillante, où l'attention mutuelle se concrétise dans des services publics de qualité. »

2.1.2. Promouvoir nos métiers, c'est affirmer que nos missions ne peuvent s'accomplir sans une professionnalité s'appuyant sur les acquis des personnels et une formation adaptée.

2.1.2.1. L'Espé doit avoir les moyens de prendre en compte et s'enrichir des divers parcours professionnels des enseignants stagiaires (personnalisation des parcours, VAE). Il faut développer les pratiques inter-mentions (premier degré, second degré et CPE) et la formation opérationnelle à l'entrée du métier (posture, connaissance du système, analyse de pratiques).

2.1.2.2. Pour donner de l'autonomie dans le travail à toutes et à tous, il faut une formation professionnalisante pour chacun de nos métiers. Il est nécessaire de revendiquer un vrai droit individuel à la formation qui devienne un véritable outil de reconversion professionnelle avec accompagnement, financement et reconnaissance institutionnelle de la formation.

2.1.2.3. Il faut une formation pour accompagner le développement des métiers de l'accompagnement et de l'ingénierie éducative. Il faut ouvrir les négociations pour aider les personnels enseignants, Biatss et d'encadrement à s'adapter à l'évolution de ces nouvelles pratiques pédagogiques et à maîtriser les outils.

2.1.2.4. Il faut une formation continue pour prendre en compte l'évolution des métiers et développer l'expertise des personnels.

2.1.2.4.1. Une formation continue qui doit être intégrée par l'employeur dans le temps de service, y compris dans le temps de travail en présence d'élèves en ce qui concerne les enseignant-e-s. Elle doit permettre à toutes les catégories de personnels de s'adapter aux évolutions de leur métier, de construire leur parcours professionnel. Cela signifie donc que, lorsque la formation continue prend sur le temps de service, l'administration organise le remplacement des personnels et n'exige pas d'un agent la récupération de ces heures. Se former, c'est travailler.

« 2.1.2.4.2. L'effort individuel de formation, notamment par l'autoformation, doit être reconnu et valorisé. Un entretien régulier de carrière doit être l'occasion de faire le point sur les nouvelles compétences professionnelles acquises et leur valorisation en termes d'évolution professionnelle. Il faut donner aux salarié-e-s les moyens de construire leur formation continue et modulaire, qui puisse être reconnue par des validations universitaires et constitue un parcours personnel permettant une évolution professionnelle et personnelle. »

2.1.2.4.3. Nos métiers s'exercent dans un cadre collectif et pluri-professionnel, la formation doit donc s'adresser aux

équipes et pas seulement aux individus. Dans ce cadre, l'analyse de la pratique prend toute sa place dans la formation continue.

2.1.3. Promouvoir nos métiers, c'est aussi et surtout défendre les missions éducatives et pédagogiques face à des conceptions réactionnaires de la société et de l'enseignement.

2.1.3.1. Le rôle éducatif de toutes les catégories de personnels doit être réaffirmé et reconnu.

2.1.3.2. La recherche appliquée en pédagogie doit être fortement encouragée, en particulier pour répondre aux problématiques nouvelles dans le domaine du numérique pédagogique.

2.1.3.3. La formation initiale et continue, et la recherche en pédagogie doivent être développées à tous les niveaux du système éducatif, de la maternelle à l'université. Les Espé ont vocation à mettre en œuvre et à coordonner la formation et la recherche en pédagogie.

2.1.3.4. La formation continue est un droit garanti qui doit pouvoir s'appliquer à tous les personnels. L'évolution des métiers, due notamment à l'essor des technologies, implique des besoins de formation pour améliorer l'expertise des professionnels.

2.1.3.5. Il faut reconnaître l'investissement pédagogique, notamment à l'université, lors de l'évaluation des enseignant-e-s chercheur-e-s qui devront être formés aux pratiques d'enseignement adaptées aux différents publics étudiants.

2.1.4. Promouvoir nos métiers, c'est enfin défendre les collectifs de travail, pluriprofessionnels, pluricatégoriels et pluridisciplinaires, au sein desquels ils s'exercent. Ceux-ci doivent être reconnus et confortés.

2.1.4.1. La qualité du service public requiert partout des équipes complètes. Aucune tâche, aucune mission n'est sacrificable et toutes participent du « cœur de métier » du service public. L'identité professionnelle des agents tient autant à l'appartenance à un collectif de travail qu'à une communauté de pairs professionnels.

2.1.4.2. Des postes doivent être partout implantés et pourvus de personnels titulaires en nombre suffisant, en particulier dans les emplois non-enseignants. Les règles du mouvement des personnels doivent garantir que les postes sont pourvus sur l'ensemble du territoire.

2.1.4.3. L'attractivité de tous les métiers et de tous les territoires est donc une condition essentielle de réussite pour le service public.

« 2.1.4.3.1. Il est nécessaire de favoriser la mixité sociale et la parité dans le recrutement de tous les personnels, enseignant-e-s et non enseignant-e-s de tous niveaux, de tous grades et de tous corps. »

2.1.4.3.2. Il est nécessaire de développer l'information sur les métiers et les territoires les moins attractifs.

2.1.4.3.3. Une réflexion approfondie et une négociation doivent être menées sur les moyens de remédier à la très faible attractivité de certains territoires. Elle portera notamment sur les conditions d'exercices, les besoins humains, matériels des personnels, avec pour objectif d'améliorer les conditions de travail dans ces territoires.

2.1.4.3.4. Le développement de l'apprentissage dans le supérieur, notamment dans la formation aux métiers

d'enseignement, d'éducation et d'orientation, doit permettre de rendre ces métiers plus attractifs pour les étudiant-e-s les moins favorisé-e-s.

2.1.5. Pour mieux exercer nos missions, nous avons besoin d'un temps de travail qui intègre, de manière effective, toutes les dimensions de nos métiers. Nos métiers s'exercent en équipes pluriprofessionnelles, en interface avec le public ou avec d'autres structures. Ils sont basés sur les relations humaines et, en conséquence, nécessitent du temps pour être exercés pleinement.

2.1.5.1. Le temps de travail : une problématique à repenser

2.1.5.1.2. Mais, aujourd'hui, c'est par la lutte contre les excès de l'intensification du travail que nos collègues veulent aujourd'hui améliorer leur qualité de vie au travail.

2.1.5.1.3. Le Sgen-CFDT affirme notamment que la définition strictement hebdomadaire du temps de service, là où elle est appliquée, réduit les capacités d'organisation locale et d'action sur les conditions de travail, et pénalise finalement les salariés. Nous revendiquons une capacité d'organisation collective négociée au niveau des services et des établissements.

DÉBAT n° 7 – Amendement du Sgen-CFDT Haute-Normandie, Poitou-Charentes, Bourgogne

Supprimer le 2.1.5.1.3.

avis favorable : 0 • avis défavorable : 30 • avis réservé : 2

Notes :

[illegible]

2.1.5.1.4. Si cela permet un véritable étalement de la charge de travail des élèves comme de l'ensemble des personnels, le Sgen-CFDT est prêt à discuter d'une modification du calendrier scolaire annuel. Mais cela ne peut être envisagé sans repenser les équilibres en matière de charge de travail sur l'année (préparation de rentrée, examens, formation continue) comme au sein des équipes et sans prévoir de reconnaissance de toutes les missions et tâches accomplies, y compris pendant les périodes de vacances scolaires.

2.1.5.1.5. La participation des personnels, y compris les personnels des Gréta, au fonctionnement collégial des instances de l'établissement doit être reconnue dans le temps de service. Ils doivent bénéficier d'une formation. Cela suppose de définir le statut de l'élue pour les instances électives, mais aussi de l'agent membre d'une instance sans mandat électif.

2.1.5.2. Les personnels Biatss et ITA

2.1.5.2.1. C'est la responsabilité de l'employeur de rendre prévisible la charge de travail.

2.1.5.2.2. Il ne doit pas y avoir une gestion rigide du temps de travail qui empêche les salarié.e.s de bénéficier pleinement de l'accord ARTT / compte-épargne temps.

2.1.5.2.2.1. L'organisation même du travail à l'intérieur de ce temps de travail, et notamment le télétravail, va percuter cette question. Les services vont devoir s'interroger sur la façon dont ils travaillent et organisent les tâches des individus et les temps collectifs de travail, sur la place des agents dans les projets au-delà du travail asynchrone, sur la mutualisation des services, et le travail transversal autour de l'élève ou de l'étudiante.

2.1.5.2.2.2. Lorsque l'organisation des services et l'organisation du travail évoluent, il est important que les personnels soient associés à la conduite du changement. Il faut, en particulier, que les personnels aient une visibilité sur les évolutions qui les concernent afin qu'ils puissent se projeter dans l'avenir. Cela passe, évidemment, par la discussion et l'association effective des agents concernés, par exemple dans le cadre d'espaces de dialogue. Cela permettra d'aller au-delà des indicateurs quantitatifs et de prévenir ou de résoudre au plus vite et au plus près des agents la survenue de risques psychosociaux.

2.1.5.3. Les enseignant·e·s, enseignant·e·s-chercheur·e·s et chercheur·e·s

2.1.5.3.2. Pour les enseignant-e-s-chercheur-e-s, les missions d'enseignement et de recherche doivent faire l'objet d'une valorisation égale, tant dans l'évolution de carrière que via l'indemnitaire.

2.1.5.3.3. Le Sgen-CFDT revendique la fusion des deux corps d'enseignant-e-s-chercheur-e-s en un corps unique, ainsi que la fusion des deux corps de chercheur-e-s en un corps unique.

2.1.5.3.4. Le Sgen-CFDT revendique une revalorisation du déroulement de la carrière et de la rémunération des chercheur.e.s.

2.1.5.3.5. Concernant les personnels des premier et second degrés affectés dans le supérieur, les procédures d'avancement et de promotion doivent prendre en compte les missions spécifiques à l'enseignement supérieur. Il faut une équité de traitement entre leurs dossiers et ceux des collègues affectés dans le primaire et le secondaire.

2.1.5.3.6. Le Sgen-CFDT soutient la création de GRAF pour les personnels des premier et second degrés affectés dans le supérieur dotés de missions à responsabilités spécifiques.

2.1.5.3.7. Le référentiel horaire des enseignant-e-s-chercheur-e-s doit s'appliquer à tous les personnels enseignants exerçant dans le supérieur. Des minimums harmonisés nationalement doivent être définis pour chaque fonction prévue dans ce référentiel.

2.1.5.3.8. Les PRAG, PRCE, PREC et CPE titulaires d'un doctorat et actifs en recherche doivent bénéficier d'une décharge de service d'enseignement.

2.1.5.3.9. Le grade de CRI des chargés de recherche doit être supprimé. En l'absence d'une fusion du corps de chercheur-e-s, un grade hors-classe de chargé-e-s de recherche doit être créé afin de permettre une évolution de carrière sans changement de corps.

« 2.1.5.3.10. Les personnels de la recherche travaillant côte à côte dans une même unité de recherche doivent être traités équitablement, quel que soit leur établissement d'appartenance (université ou organisme de recherche). »

2.1.5.3.11. Les établissements doivent assumer leurs responsabilités envers tous les personnels qu'ils font travailler directement ou indirectement. Nous dénonçons le recours à des filiales pour contourner les obligations liées à l'emploi public.

2.1.5.3.12. Les dispositifs des chaires d'excellence et de l'Institut universitaire de France (IUF), qui créent une forte inégalité entre les personnels, doivent au minimum être profondément réformés, si ce n'est supprimés.

2.1.5.4. Les enseignant-e-s du premier degré

« 2.1.5.4.1. L'obligation de service doit être redéfinie pour un travail moins intense et plus collectif. Le schéma « un prof, une classe, une année » contraint à l'excès les modes d'organisation de l'école et empêche une prise en charge de l'hétérogénéité des besoins des élèves. La persistance de ce mode exclusif d'organisation ne peut que se traduire par un accroissement de la charge de travail individuel des enseignant-e-s. »

2.1.5.4.2. Le Sgen-CFDT revendique toujours une réduction du temps de face-à-face avec la classe entière afin de développer d'autres modalités d'interventions pédagogiques, notamment la co-intervention et la prise en charge de petits groupes d'élèves sur la base de leurs besoins.

2.1.5.4.2.1. Ce dispositif doit permettre une différenciation du temps scolaire, en fonction de l'âge des enfants. Cela suppose, une mutualisation des moyens d'enseignement sur l'ensemble des cycles du primaire.

2.1.5.4.2.2. Les marges de manœuvre ainsi dégagées

doivent se rajouter au dispositif actuel « Plus de maîtres que de classes » qui doit cibler d'abord l'éducation prioritaire et les écoles à besoins spécifiques.

2.1.5.4.2.3. Le temps moyen de face-à-face entre un professeur et un élève diminuant, le temps de prise en charge par les intervenants extérieurs dans le cadre des nouveaux rythmes scolaires doit augmenter, et la coordination pédagogique avec les enseignant-e-s doit être travaillée. Pour cela, un effort particulier de formation doit être mis en œuvre, notamment des éléments de formation commune aux enseignant-e-s et aux intervenant-e-s extérieur-e-s.

2.1.5.4.3. Redéfinir le service des enseignant-e-s dans le premier degré

2.1.5.4.3.1. Les missions qui incombent aux personnels enseignants du 1^{er} degré se sont accumulées au fil du temps et des évolutions successives de l'école. Si les 108 heures permettent de reconnaître une partie de ces activités, elles sont loin de les reconnaître toutes. Il y a donc nécessité de faire évoluer la manière dont est défini le temps de service des enseignant-e-s exerçant dans les écoles.

2.1.5.4.3.2. Le Sgen-CFDT propose que le service des enseignant-e-s dans le premier degré soit défini en deux blocs : le service d'enseignement devant un groupe d'élèves, y compris l'APC, dont la durée doit être plafonnée ; les missions liées au service d'enseignement qui sont nécessairement globalisées, mais qui doivent être préalablement identifiées et délimitées.

DÉBAT n° 8 – Amendement du Sgen-CFDT Haute-Normandie, Provence-Alpes

Supprimer « y compris l'APC ».

avis favorable : 0 • avis défavorable: 31 • avis réservé : 0

Notes :

2.1.5.4.3.3. Dans le cadre de la continuité école-collège et du cycle 3, les enseignant-e-s sont amené-e-s à travailler ensemble (échange de service, concertation...). Dans l'attente d'un corps unique, il est indispensable que ce travail soit reconnu et indemnisé à la même hauteur que pour les enseignant-e-s du second degré.

2.1.5.4.3.4. La situation des PE travaillant en Segpa doit être réexaminée : leur service pourrait être lui aussi découpé en deux blocs (face-à-face élèves et autres missions) qu'il faudrait redéfinir.

2.1.5.4.3.5. Des missions complémentaires doivent être possibles, sur la base du volontariat, en contrepartie d'un

allègement de service ou d'une rémunération complémentaire.

2.1.5.4.3.6. Parallèlement à cette nouvelle définition des services enseignants, les missions des personnels d'encadrement doivent évoluer. Il faut mettre fin aux contrôles tatillons et chronophages qui témoignent d'une défiance vis-à-vis des personnels et sont contradictoires avec la fonction de cadre qu'assurent les enseignant-e-s. C'est une condition nécessaire pour améliorer le fonctionnement de l'école, la qualité de vie au travail des personnels.

2.1.5.5. Les enseignant-e-s du second degré

2.1.5.5.1. Des évolutions ont été rendues possibles mais elles restent à concrétiser et à compléter.

« 2.1.5.5.2. La reconnaissance des missions particulières dans le service des enseignant-e-s est une conquête du Sgen-CFDT qui revendique une définition claire des missions particulières approuvées par le CA et séparée de leur attribution. Mais elle ne prendra son plein effet que si les budgets qui y sont consacrés augmentent, sont différenciés selon les besoins et les politiques d'établissement, et sont déclinés régulièrement en moyens de décharges horaires. »

2.1.5.5.3. La charge de travail des personnels enseignants du second degré dépend aujourd'hui, notamment, du nombre de classes par professeur. L'organisation semestrielle des enseignements et celle des cursus sur la durée des cycles de formation (cycle 4 au collège et à tout le moins cycle terminal au lycée) sont des leviers à mettre en œuvre pour réduire le nombre de classes par enseignante.

2.1.5.5.4. La qualité des emplois du temps est un autre facteur essentiel de l'amélioration de la vie au travail dans le second degré, pour les enseignant-e-s comme pour les élèves. Le respect de la pause méridienne, l'effectivité de l'heure de vie de classe, la réduction de l'amplitude horaire de la journée scolaire, la déconcentration du temps scolaire des élèves pour permettre le déplacement des heures de cours constituent des leviers d'action efficaces, à condition de donner aux établissements la capacité de les mobiliser.

2.1.5.5.5. Le dispositif de l'heure de vie de classe n'est pas partout mis en œuvre dans des conditions satisfaisantes. Pour le Sgen-CFDT, l'HVC doit être systématiquement inscrite à l'emploi du temps des élèves dans les collèges et les lycées. Leur animation par les différents personnels doit être prise en compte. Pour les CPE, les AED, les COP, les personnels de santé et de service social, c'est une reconnaissance à instaurer en temps, en répartition de la charge de travail, ou en rémunération. Pour les enseignant-e-s, c'est une des dimensions de la mission essentielle d'enseignement.

2.1.5.5.6. La charge de professeur principal-e relève des missions particulières prévues dans les nouvelles obligations de service des enseignant-e-s. À ce titre, elles doivent pouvoir faire l'objet de décharges de service qui seront abondées de façon différenciée selon les besoins et les projets d'établissement.

2.1.5.6. Psychologues de l'Éducation nationale

2.1.5.6.1. Les discussions dans le cadre du groupe de travail métier n'ont pas permis de rendre visible, par un décompte horaire, l'ensemble des activités professionnelles dans les

deux spécialités du métier : la psychologie et le conseil en orientation. Pour le Sgen-CFDT, il faut rouvrir ce dossier afin de valoriser l'ensemble des tâches effectuées, en tenant compte des spécialités de ce métier, et de laisser la souplesse nécessaire aux agents afin de s'adapter à une activité fluctuante au cours de l'année scolaire.

2.1.5.7. Personnels d'encadrement

2.1.5.7.1. Les modalités de régulation du temps de travail des personnels d'encadrement sont aujourd'hui inopérantes. Des négociations sur le temps de travail doivent s'ouvrir pour les faire évoluer et permettre de trouver des mécanismes de compensation des dépassements horaires journaliers et hebdomadaires.

DÉBAT n° 9 – Amendement du syndicat de Grenoble

Supprimer « journaliers et hebdomadaires », et remplacer par « comme le compte épargne temps ».

avis favorable : 5 • avis défavorable : 23 • avis réservé : 4

Notes :

2.2. RECONNAITRE LE DROIT À L'INNOVATION ET À L'EXPÉRIMENTATION, ET LES VALORISER

2.2.1. Pour le Sgen-CFDT, l'innovation doit être comprise comme la capacité du service public à repenser et recréer en permanence les modalités d'exercice de ses missions. C'est cette capacité qui peut permettre d'améliorer le service rendu en répondant aux évolutions des besoins du public. Plus largement, elle est un des moteurs permettant à la société d'agir sur elle-même et de se transformer dans le sens du progrès social.

2.2.2. Cependant, l'innovation doit être pensée non comme une prérogative hiérarchique, ni comme une activité à la charge des seuls individus, mais bien comme une capacité collective d'organisation et d'action. Elle ne doit pas non plus être considérée comme une réponse à des besoins segmentés (du public, des personnels, de la hiérarchie, du système). Au contraire, elle est une capacité à répondre conjointement à l'ensemble des contraintes et des exigences auxquelles sont soumis les collectifs de travail et les usagers.

2.2.3. Il est fondamental de reconnaître aux acteurs professionnels le droit d'exercer leur créativité, et au-delà, de valoriser les démarches, les outils et les processus qui en résultent. Penser et faire évoluer ses pratiques, c'est pouvoir collectivement s'approprier les missions confiées et agir sur l'organisation du travail et les conditions d'exercice

des métiers. C'est aussi un moyen de donner du sens à son travail.

2.2.4. La capacité d'innovation du service public et la créativité des collectifs de travail supposent donc un autre mode de légitimation des pratiques professionnelles et de l'organisation du travail, qui repose sur la reconnaissance de la professionnalité des personnels et la confiance accordée aux équipes. Il faut développer l'autonomie des collectifs de travail, et passer d'un contrôle « à priori » par la hiérarchie à la construction de projets avec des objectifs partagés par l'équipe, et une véritable évaluation en cours et en fin d'expérimentation.

« 2.2.5. La créativité des personnels doit aussi être valorisée et ses résultats diffusés en favorisant en particulier la mutualisation dans et entre les collectifs de travail. Elle doit être considérée comme une activité professionnelle à part entière, reconnue dans l'appréciation de la valeur professionnelle des individus et des collectifs de travail. Pour permettre cette dynamique, il est nécessaire de favoriser les échanges de pratiques et les espaces de dialogue dans les établissements. »

2.2.6. Elle doit enfin être soutenue en développant les liens entre les acteurs de terrain et la recherche, notamment la recherche pédagogique. Elle doit aussi être considérée dans le cadre de la formation initiale et continue comme une dimension essentielle de la professionnalisation.

2.2.7. Afin de soutenir l'innovation, et la recherche en pédagogie, l'activité des personnels innovants doit pouvoir être valorisée, indépendamment de l'inspection.

2.3. PILOTAGE ET ENCADREMENT : UNE MISSION À REPENSER, DES PERSONNELS À CONFORTER

« 2.3.1. Il faut concevoir la mission d'encadrement en la fondant sur une triple loyauté : envers sa hiérarchie, mais aussi envers son collectif de travail et envers les usagers. Cependant, cette triple loyauté peut générer des dilemmes professionnels ou de la souffrance au travail. C'est en développant les espaces de dialogue ou des groupes d'analyses de pratiques, en particulier à destination des personnels de direction, d'inspection et des cadres administratifs, qu'il sera possible de les surmonter, et de lutter contre l'isolement des personnels. »

2.3.2. Personnel de direction dans les EPLE

2.3.2.1. Nous revendiquons que tous les établissements soient dirigés par des équipes de direction. Pour le Sgen-CFDT, pas d'établissement sans adjoint au chef d'établissement.

2.3.2.2. La posture hiérarchique est à repenser : diriger un établissement, c'est à la fois être responsable et exercer sa capacité à décider, voire à arbitrer. Diriger, c'est aussi savoir organiser la collégialité et la construction collective des décisions, en faisant vivre la démocratie sociale dans l'établissement. Diriger un établissement, c'est témoigner de compétences managériales qui doivent être validées au moment de la titularisation dans le corps des personnels de direction.

2.3.2.3. Garants de l'application des textes législatifs et réglementaires, les personnels de direction doivent trouver un équilibre entre une mise en œuvre collective des textes utilisant le plus largement possible les marges d'autonomie prévues, une application de ces textes au plus près de l'intérêt des élèves et des personnels, et sans créer du « droit local » qui contredirait les normes législatives fixées dans le Code de l'éducation.

2.3.2.4. Les rectorats, directions académiques et collectivités territoriales doivent avoir un rôle de soutien, de conseil et permettre aux établissements de fonctionner en leur donnant les moyens suffisants. En aucun cas, ils ne peuvent laisser le chef d'établissement assumer seul ce qui relève de la responsabilité de l'institution.

2.3.2.5. Les EPLE doivent disposer d'une autonomie réelle qui doit être exercée collectivement au sein des instances de l'établissement. Les personnels de direction sont les garants du respect de ces choix collectifs comme du respect des droits des usagers élèves et parents.

2.3.3. Du directeur-trice d'école au à la directeur-trice d'établissement du 1^{er} degré

2.3.3.1. En cohérence avec la création d'un établissement du 1^{er} degré, les missions et le rôle des directeur-trice-s devront évoluer, avec un conseil pédagogique, vers l'animation de l'équipe éducative, et avec un conseil d'administration, vers la gestion administrative, financière et humaine de l'établissement.

2.3.3.2. Afin de donner aux directeur-trice-s d'établissement du 1^{er} degré les moyens d'exercer leurs responsabilités, le Sgen-CFDT revendique la mise en place d'un statut d'emploi fonctionnel qui doit donner accès à un grade à accès fonctionnel.

2.3.3.3. Ce statut d'emploi fonctionnel doit s'accompagner de formation initiale et continue parce que la direction d'établissement est un métier à part entière.

2.3.3.4. Dans le cadre d'un établissement multisites, les écoles bénéficieraient d'un-e responsable de site dont les fonctions seraient centrées sur l'animation pédagogique et les relations avec les familles. Ce-tte responsable bénéficierait alors d'une reconnaissance sous forme d'une décharge de service ou d'une rémunération complémentaire.

2.3.4. Inspecteur-trice-s

2.3.4.1. Les missions des IA-IPR et des IEN doivent se recentrer sur l'accompagnement des équipes et des établissements et l'appui au travail collaboratif plus que sur des missions de contrôle.

2.3.5. Les personnels encadrants ont des besoins spécifiques de formation

2.3.5.1. Les fonctions d'encadrement se situant dans un parcours professionnel, la formation doit être conçue à la fois comme une formation préalable à la prise de fonction, et une formation d'adaptation au poste, en fonction des spécificités professionnelles. Lors d'une première prise de fonction, il est indispensable que les temps de formation à la prise de fonction soient compensés dans l'établissement ou le service.

2.3.5.2. Les formations doivent, en particulier, outiller les cadres à la conduite du dialogue social, à l'animation des collectifs de travail, et à la mise en œuvre de pratiques coopératives et collaboratives.

2.3.5.3. Si l'ESN peut permettre d'organiser des formations communes entre personnels d'encadrement, le Sgen-CFDT

revendique la mise en œuvre de modules de formation pour les cadres, à l'intérieur des Espé, afin de permettre des temps croisés avec les autres personnels de l'Éducation nationale, et un outillage sur les questions pédagogiques. Cela permettra aussi de développer une formation continue de proximité pour les cadres.

2.4. EXIGER L'ÉQUITÉ ENTRE LES PERSONNELS

« 2.4.1. Exiger l'équité entre les personnels, c'est d'abord affirmer leur même droit à la reconnaissance de leur travail, de leur engagement et de leur valeur professionnelle, quels que soient leur corps d'appartenance, leur statut, leur lieu de travail et leur sexe. Mais c'est aussi se donner les moyens de prendre en compte la spécificité de certaines conditions d'exercice ou contributions individuelles sur une base objective et transparente. Exiger l'équité, c'est faire en sorte que chacun n'agisse pas dans le but de valoriser son action personnelle, mais s'efforce de l'inscrire dans une démarche collective. »

2.4.2. L'action sociale est un outil indispensable de l'équité entre les personnels. Or, les budgets alloués à l'action sociale stagnent depuis plusieurs années et, dans bien des cas, c'est la logique du premier arrivé / premier servi qui est à l'œuvre. Le Sgen-CFDT et la CFDT sont engagés pour réclamer une augmentation et une meilleure utilisation des budgets de l'action sociale en veillant à l'efficacité des dispositifs et à l'information des personnels. Une action sociale efficace doit s'appuyer sur une politique volontariste qui tienne compte des problématiques sociales des personnels, et qui puisse définir de nouvelles prestations en fonction des évolutions sociétales.

2.4.3. L'accès au pass éducation doit être ouvert à tous les personnels de l'Éducation nationale.

2.4.4. L'État employeur doit mener une politique volontariste quant à la place des travailleuse-s en situation de handicap, notamment en organisant l'accueil des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Cette intégration doit se faire sans préjudice des moyens mobilisés pour les allègements de service. Ces moyens doivent être abondés afin de répondre aux besoins réels et dépasser la simple gestion comptable déconnectée de la vie des personnels concernés. Par ailleurs, le Sgen-CFDT revendique la possibilité d'accéder à un poste adapté pour tous les agents qui remplissent les conditions nécessaires quelle que soit leur filière professionnelle.

2.4.5. Même dans la Fonction publique, et malgré les grilles indiciaires et la rigueur réglementaire, l'égalité professionnelle est loin d'être atteinte.

2.4.5.1. Les bilans sociaux ministériels font apparaître, année après année, des écarts de rémunération (traitement, heures supplémentaires, primes et indemnités) qui ne peuvent être rationnellement justifiés par des écarts fonctionnels. Il s'agit aussi d'inéquité selon la situation professionnelle et catégorielle : par exemple, des écarts entre les différents corps d'enseignement, d'éducation et d'orientation. C'est pourquoi le Sgen-CFDT continue de réclamer un corps unique enseignant également rémunéré et indemnisé.

2.4.5.2. En ce qui concerne les primes et indemnités liées au dispositif REP et REP+, le Sgen-CFDT demande que l'ensemble des personnels titulaires et non titulaires intervenant dans les écoles et établissements concernés y accèdent.

2.4.5.3. Les inégalités de rémunération entre femmes et hommes demeurent importantes. Il n'est pas acceptable qu'à corps ou catégories et groupes d'âge donnés, les hommes soient mieux rémunérés que les femmes. Ici l'inégalité repose à la fois sur le traitement indiciaire, sur les primes et sur les rythmes de promotion. Il n'est pas non plus acceptable qu'au niveau ministériel nous n'ayons pas de visibilité sur l'inégalité de rémunération femmes/hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche. Pour que l'égalité femmes/hommes progresse, il est indispensable que les ministères aient la même capacité de diagnostic statistique.

2.4.5.4. Cependant, l'observation n'est pas suffisante, il faut désormais obtenir que les ministères élaborent des politiques volontaristes permettant de ne plus laisser invisible ou minoré l'engagement professionnel des femmes. Il faut revoir certaines organisations du travail, le repérage des compétences et les processus d'évaluation des personnels afin de construire de manière plus égalitaire les parcours professionnels des un-e-s et des autres.

2.4.5.5. Le système indemnitaire doit être transparent et simplifié, pour prendre en compte les situations particulières d'exercice professionnel et pour faciliter la mobilité.

2.4.5.5.1. Le Sgen-CFDT continuera à se mobiliser pour mettre fin à l'inégalité indemnitaire entre corps (CPE et PE par rapport aux certifié-e-s, agrégé-e-s par rapport aux autres corps d'enseignement) et intégrer les primes dans la rémunération principale (Isoe, Isae, PEDR...).

2.4.5.5.2. Concernant le corps des psychologues de l'Éducation nationale, le Sgen-CFDT revendique le remplacement de l'indemnité unique à deux taux par une indemnité à un seul taux, alignée sur la part fixe de l'ISOE des personnels enseignants.

2.4.5.5.3. Les dispositifs indemnitaires ne sont plus adaptés pour faire face aux difficultés de logement et à la vie chère. Une négociation doit donc s'ouvrir en vue de leur révision. C'est aussi un enjeu important pour améliorer l'attractivité des postes sur l'ensemble du territoire.

2.4.5.5.4. Le RIFSEEP n'est pas le régime indemnitaire que souhaitait la CFDT mais il a permis de rompre avec les travers principaux de la PFR, et d'inscrire le régime indemnitaire dans un cadre interministériel. Il ouvre une perspective pour avancer en termes d'équité et de mobilité professionnelle. Il faut agir pour limiter au maximum le poids du complément indemnitaire annuel dans le montant indemnitaire global perçu par les agents, et obtenir le relèvement du plancher de l'indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise. Enfin, il faut obtenir des harmonisations interministérielles par le haut.

2.4.6. Le déroulement de carrière et les promotions

« 2.4.6.1. La perspective d'un avancement d'échelon identique pour tous, revendication constante du Sgen-CFDT, doit permettre de reconnaître l'expérience et la compétence liées à l'ancienneté. Elle doit également permettre de mettre un terme à des rythmes de carrières par trop sexués qui expliquent en partie les inégalités femmes/hommes en matière de rémunération. »

2.4.6.2. Assurer à chaque agent un déroulement de carrière sur au moins deux grades.

2.4.6.2.1. Le droit à la promotion est légitime pour reconnaître des formes d'engagement objectivables et bénéfiques pour le service public (effort de formation, implication dans la vie de l'établissement, dans le fonctionnement d'un service...) plutôt que sur des mérites individuels impossibles à établir.

« 2.4.6.2.2. La promotion doit être décidée par une instance collégiale qui assure le croisement de regards professionnels différents et elle doit reposer sur des critères transparents. »

2.4.6.2.3. La pratique professionnelle quotidienne doit faire l'objet d'évaluation, notamment d'autoévaluation, mais celle-ci ne doit pas être connectée à la promotion afin de ne pas déstabiliser les personnels. En revanche, elle doit être associée à une offre de formation et de remédiation prévue et organisée par l'employeur.

2.4.6.2.4. Les agents doivent tous être formés à l'évaluation du travail, pour développer une culture commune de l'évaluation du travail entre évaluateurs et évalués. Cette évaluation, pour être objectivable, doit reposer sur des outils tels que les circulaires ou lettres de mission, ou les fiches de poste. Cela doit aussi permettre de mieux reconnaître le travail invisible et de lutter contre les biais discriminatoires, conscients ou non.

2.4.6.2.5. Les formes d'évaluation doivent être adaptées à la dimension collective du travail. Il faut développer l'évaluation d'équipe en fonction d'un projet d'école, d'établissement ou de service. Cette évaluation doit être l'occasion d'un diagnostic partagé sur la base duquel on fait évoluer le projet collectif.

2.4.6.3. Le Sgen-CFDT continue de revendiquer la création d'un grade à accès fonctionnel pour les enseignant-e-s.

2.4.6.4. Afin d'obtenir une plus grande équité dans les promotions et les mutations, la progression de carrière des personnels de direction ne doit pas reposer sur les catégories d'établissement. Cela suppose en contrepartie de revoir la grille indiciaire des personnels de direction des EPLE.

2.4.6.5. Pour les agents de catégorie B et C, une politique volontaire de requalification des postes et des personnels doit être mise en place dès lors qu'il est avéré que la réalité de leur travail les assimile à des agents de catégorie supérieure.

2.4.7. Des personnels contractuels mieux reconnus et respectés

2.4.7.1. Pour le Sgen-CFDT, l'emploi public doit être occupé par des titulaires et le recours aux contractuels doit être limité aux nécessités prévues par la loi. Cependant, ces limitations légales ne suffisent pas à empêcher le recours à l'emploi contractuel dans la Fonction publique, ni surtout à éviter que des personnes soient durablement installées dans cette forme d'emploi et en supportent les conséquences.

« La succession de plans de résorption de la précarité n'est pas une solution, il faut mettre en place une politique permanente de sécurisation des personnels contractuels. »

2.4.7.2. Le Sgen-CFDT revendique la création d'un dispositif pérenne d'accès à la titularisation, spécifique aux contractuels. Ce droit à la titularisation doit être fondé sur l'ancienneté dans l'emploi. Les modalités de titularisation doivent valoriser l'expérience acquise par le contractuel.

2.4.7.3. Un dispositif pérenne de titularisation ne dispense pas l'employeur public de ses obligations envers les personnels contractuels. Il est responsable de leurs conditions de travail, notamment dans le cadre du troisième volet de la loi dite Sauvadet du 12 mars 2012. Les personnels contractuels exerçant en Gréa sont pleinement personnels de l'Éducation nationale. À ce titre, le rectorat a l'obligation de reclasser les personnels dont le poste est supprimé.

2.4.7.3.1. Un grand nombre de personnels contractuels sont privés du droit à la formation initiale que le Sgen-CFDT revendique pour l'ensemble des personnels. Ce manque doit être compensé par un droit à la formation continue renforcé et un accompagnement particulier à la prise de fonctions.

2.4.7.3.2. La rémunération

2.4.7.3.2.1. Les grilles de rémunération doivent être organisées nationalement pour éviter de soumettre la rémunération des contractuels à la loi du marché, et pour prévoir l'avancement des contractuels que l'on ne titularise pas.

2.4.7.3.2.2. Les personnels contractuels doivent accéder aux mêmes indemnités que les agents titulaires.

2.4.7.3.2.3. Le Sgen-CFDT revendique que l'on n'impose plus le temps partiel aux CDD de catégorie B et C qui passent en CDI.

2.4.7.3.2.4. Lorsque les personnels contractuels se voient imposer des contraintes de mobilité spécifiques, l'employeur doit prendre en charge le coût. Le Sgen-CFDT revendique donc une prise en compte des frais professionnels, notamment des frais de déplacement, dans la rémunération des contractuels.

2.4.7.3.3. Dans un souci d'équité et de transparence, les CCP doivent être associées aux différentes étapes conduisant à l'affectation des agents contractuels. Elles doivent être consultées sur les politiques de rémunération des agents contractuels. Le Sgen-CFDT demandera pour les contractuels une structure de dialogue et de concertation nationale visant à harmoniser les pratiques académiques.

2.4.7.3.4. Afin de sécuriser les parcours professionnels des contractuels, les employeurs publics doivent accompagner les contractuels en cas de rupture ou de non-renouvellement de contrat, en particulier en passant des conventions avec Pôle emploi pour les CDD.

2.5. DES DROITS NOUVEAUX À CONQUÉRIR

2.5.1. La mobilité professionnelle

« 2.5.1.1. Le Sgen-CFDT est attaché au droit de tout fonctionnaire à une mobilité choisie, qu'elle soit géographique ou fonctionnelle. »

2.5.1.2. Dans certains corps des personnels Biatss, chez les enseignant-e-s-chercheur-e-s, et pour les personnels ouvriers des Crous, ce droit à mutation, y compris au titre



des priorités légales, est illusoire, notamment parce que certains établissements ou services bloquent la mobilité des personnels en profilant à l'excès les postes à pourvoir. Le Sgen-CFDT continuera d'intervenir pour obtenir des améliorations des conditions de mutation des personnels, en particulier pour les corps quasi immobiles, en exigeant plus de transparence dans les opérations de mutation.

2.5.1.3. Pour les personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation, le barème et les flux de mutation sont tels que des personnels ont le sentiment qu'ils ne pourront pas accéder à une mobilité géographique choisie dans un délai raisonnable.

2.5.1.4. Nous revendiquons de la transparence et de l'équité pour les mutations des personnels de direction.

2.5.1.5. De manière générale, pour le Sgen-CFDT il faut ouvrir une négociation pour aboutir à un système transparent qui permette à la fois le respect des priorités légales, la répartition des personnels sur l'ensemble du territoire national et la qualité d'entrée dans les métiers et de déroulement de carrière pour tous les personnels.

2.5.1.6. Les personnels, quels que soient leur catégorie et leur métier, doivent pouvoir préparer leur mobilité professionnelle en disposant de toute l'information sur les opportunités à l'intérieur de leur ministère ou dans d'autres ministères et en dehors de la Fonction publique. L'employeur doit être en mesure de leur proposer une aide à la mobilité lors de rendez-vous de carrière réguliers.

2.5.1.7. Pour que la mobilité soit un droit, elle ne doit pas être pénalisante pour les personnels. Il faut notamment éviter qu'un personnel, souhaitant revenir sur une fonction antérieure, subisse un retard dans son avancement de carrière du fait de ces allers-retours.

2.5.1.8. Le Sgen-CFDT demande que la mobilité internationale des personnels du MENESR soit facilitée et qu'ils puissent exercer leurs fonctions à l'étranger dans les meilleures conditions. Les procédures de recrutement devront répondre à des critères de transparence renforcés et les statuts et rémunérations évoluer vers plus d'égalité et d'équité. L'accès à des emplois dans les opérateurs publics comme Campus France, ou l'Institut français, dans des opérateurs de l'action culturelle et linguistique, ou dans les services et établissements culturels et de coopération sera valorisé dans la carrière des fonctionnaires.

2.5.1.9. Le Sgen-CFDT demande que l'administration facilite globalement les mobilités temporaires des agents à l'extérieur du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et qu'elles soient valorisées à leur retour, dans leur parcours professionnel.

2.5.2. L'accompagnement à la prise de fonction doit être systématisé et organisé par l'employeur. L'arrivée sur un poste implique des ajustements toujours importants, particulièrement en début de carrière. Les personnels participant à cet accueil doivent voir cette mission reconnue en temps et en rémunération. L'employeur doit améliorer l'accueil des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les écoles, services et établissements. Il doit s'assurer qu'aucun obstacle ne sera mis à l'adaptation éventuellement nécessaire du poste de travail.

2.5.3. L'aménagement des fins de carrière

« 2.5.3.1. L'allongement des carrières rend plus cruciale la problématique de la lassitude et de la fatigue professionnelle à la fois comme réalité physique et psychologique. L'employeur doit se donner des moyens spécifiques pour y répondre, sans détourner les dispositifs d'aménagement et d'allègement de poste prévus pour des raisons de santé ou de handicap. »

2.5.3.2. Afin d'améliorer les fins de carrière des personnels, celles-ci doivent être anticipées et préparées. L'employeur public doit aider les personnels à maîtriser leur parcours professionnel et à faire le diagnostic de leur situation sans attendre les toutes dernières années d'exercice. Il doit leur proposer des options pour construire une fin de carrière satisfaisante.

2.5.3.3. Cela impose d'améliorer considérablement la formation continue, l'information des personnels, et de mettre en place une politique de mobilité professionnelle effective qui implique l'ensemble des ministères et même l'ensemble de la Fonction publique.

2.5.3.4. Mais cela suppose surtout que notre administration conçoive les postes et l'organisation du travail de manière à offrir aux collègues en fin de carrière des modalités différentes d'exercice de leur métier.

2.5.3.5. Nous devons enfin amener notre administration à porter un regard positif sur les personnels en fin de carrière. Il faut notamment s'appuyer sur elles et eux pour faire la transition avec les personnels qui les remplaceront, en leur proposant un aménagement de service.

2.5.3.6. Le Sgen-CFDT demande que les PE puissent partir à la retraite à la date anniversaire.

2.5.4. La prise en compte des difficultés professionnelles

2.5.4.1. Promouvoir nos métiers c'est aussi prendre en compte les difficultés rencontrées par les personnels, soutenir les plus fragilisés et permettre à tous d'accéder à une meilleure qualité de vie au travail, y compris par la mise en place d'une médecine du travail digne de ce nom.

2.5.5. Améliorer la qualité de vie et la santé au travail suppose aussi de favoriser le bon fonctionnement des CHSCT, y compris par des moyens financiers, et de favoriser l'expression des salariés et le développement du dialogue social.

2.5.6. Anticiper la transition numérique

2.5.6.1. La transition numérique, qui impacte tous les métiers, notamment les métiers pédagogiques, n'est pas achevée, elle est en cours. Il faut mieux analyser les évolutions, et accompagner les personnels dans leur appropriation afin d'en faire un élément de progrès social et pas une menace de dérégulation.

2.5.6.2. Le ministère ne se donne pas les moyens de prendre en compte les effets de la transition numérique sur l'emploi, les conditions de travail des personnels et l'organisation du travail. Il doit ouvrir des discussions sur ce point.

2.5.6.3. Le ministère doit prévoir et budgéter l'équipement de ses personnels, mais aussi la maintenance du matériel informatique professionnel. L'équipement professionnel ne doit plus être financé par les personnels et ils doivent pouvoir en disposer dans des versions mobiles car enseigner avec et pour le numérique ne se joue pas que dans les salles de classe. Il doit en outre clarifier et donner

les moyens nécessaires de la coordination entre la maintenance des matériels et l'utilisation pédagogique, afin d'assurer une opérationnalité et une liberté pédagogique satisfaisante pour les équipes.

2.5.6.4. Les personnels doivent accéder, dans le cadre de la formation initiale et continue, à des formations aux technologies de l'information et de la communication, et aux transformations des métiers induites par celles-ci. Plus particulièrement, les usages du numérique bouleversent les démarches d'apprentissage et d'accès aux connaissances à tous les niveaux du système éducatif. Le numérique est, et doit rester, un outil au service des apprentissages. Il faut faciliter l'appropriation et la mutualisation de ces outils. Un service compétent « ingénierie » est essentiel. Les personnels enseignants et de l'ingénierie pédagogique de formation doivent être préparés au changement de posture que cela implique.

2.5.6.5. L'auto-formation et la formation par les pairs, qui explosent avec le numérique et les réseaux sociaux, doivent être reconnues et valorisées.

2.5.6.6. Par ailleurs, il est nécessaire de penser l'articulation entre formation en présentiel, accompagnement et formation à distance, à tous les niveaux du système éducatif et universitaire, aussi bien en formation initiale qu'en formation continue. L'utilisation des technologies de l'information et de la communication permet de développer des organisations plus horizontales mais ne doit pas évacuer les rencontres physiques qui consolident des collectifs de travail.

2.5.6.7. Les TIC peuvent aussi être un vecteur puissant de relations verticales, sources d'une pression hiérarchique quasi permanente. Pour que les personnels ne soient pas soumis à l'avalanche de prescriptions à chaque fois qu'ils consultent leur messagerie, il faut élaborer des chartes qui s'imposent aux personnels comme aux usagers concernant l'utilisation des messageries, des espaces numériques de travail, et des temps de formation à distance. Il faut notamment instaurer et faire respecter un droit à la déconnexion et un délai de réponse tenant compte des horaires de travail et des jours ouvrés.

« 2.5.6.8. Le Sgen-CFDT doit être en capacité de proposer des évolutions bénéfiques et protectrices pour les personnels et en prise avec des transformations déjà bien réelles, sans véhiculer une défiance stérile par rapport au numérique. Le travail à distance et le télétravail ne doivent être laissés ni invisibles ni sous-estimés mais réellement reconnus et régulés. Le conseil fédéral travaillera sur cette question afin d'y parvenir. »

2.5.6.9. La transition numérique doit s'appuyer sur le monde du logiciel libre pour ses vertus d'apprentissage et pour éviter les dérives commerciales.

2.5.7. Lieux et conditions de travail

2.5.7.1. Les conditions de travail des personnels des écoles et des établissements sont inadaptées dans beaucoup de cas, en particulier dans les écoles maternelles et élémentaires qui ne disposent pas du matériel réglementaire (salle des professeur·e·s digne de ce nom, panneau d'affichage).

2.5.7.2. Ce manque de matériel nuit au travail individuel comme au travail d'équipe, nécessaire à l'évolution des pratiques des enseignants. Il nuit également à la vie syndicale, dont la première expression est la communication d'informations, via les panneaux réglementaires.

2.5.7.3. Le Sgen-CFDT revendique que les collectivités territoriales construisent des salles des profs, et les équipent du matériel nécessaire au travail individuel et d'équipe : tables de réunions, bureaux individuels, photocopieurs, massicots, postes informatiques, branchement internet.

2.5.8. Le Sgen-CFDT agira au sein de l'Uffa pour faire adopter par l'État employeur le principe d'une participation à la cotisation de ses agents à une mutuelle.

3. Notre projet de syndicalisme

3.1. POUR UN SYNDICALISME DE SERVICE CONFIRMÉ, MAIS ÉLARGI ET ENRICHİ

3.1.1. Le choix confirmé d'un syndicalisme de service

DÉBAT n° 10 – Amendement du Sgen-CFDT Créteil

Supprimer les paragraphes 3.1.1, 3.1.1.1 et 3.1.1.2.

avis favorable : 4 • avis défavorable : 22 • avis réservé : 5

Notes :

3.1.1.1. Le syndicalisme de service met en œuvre la solidarité professionnelle qui est à la base de notre démarche syndicale et qui doit se traduire concrètement pour les personnels.

3.1.1.2. Le Sgen-CFDT réaffirme son choix d'un syndicalisme de service, parce que se mettre au service des personnels, c'est se mettre à leur écoute indépendamment de positionnements partisans ou de présupposés idéologiques.

3.1.2. Le choix d'un syndicalisme de service élargi et enrichi

3.1.2.1. Notre syndicalisme de service, c'est la défense solidaire des cas individuels, pour protéger les intérêts collectifs et individuels des salarié·e·s au nom de valeurs partagées.

3.1.2.1.1. Les actions du Sgen-CFDT pour informer et conseiller les adhérent·e·s et les personnels dans leurs choix de carrière (avancement, mutation, etc.) reposent sur les valeurs d'équité et d'émancipation.

3.1.2.1.2. Dans ce cadre, le Sgen-CFDT récuse toute forme de clientélisme. L'action de ses élu-e-s est cohérente avec l'ensemble des revendications que nous portons et défendons, ce qui est leur identifiant auprès des personnels.

3.1.2.2. Notre syndicalisme de service, c'est aussi les échanges au sein des communautés professionnelles (métiers, domaines disciplinaires...). Parce que nous rassemblons des professionnels, c'est aussi notre rôle de syndicat que de favoriser et d'organiser ces échanges, et même d'y participer. La Fédération doit donc développer des ressources permettant de partager des réflexions et des compétences, en particulier dans le domaine pédagogique.

3.1.2.3. Notre syndicalisme de service, c'est la solidarité au sein d'un collectif de travail

3.1.2.3.1. Sans dédouaner l'institution de sa responsabilité, nous avons une responsabilité d'accueil des nouveaux personnels au sein de tous les collectifs de travail. Dans ce cadre, l'accueil des débutants doit faire l'objet d'une vigilance particulière et d'actions spécifiques.

« 3.1.2.3.2. Il s'agit bien de remettre au cœur de notre syndicalisme de service la solidarité collective qui contribue aussi au plaisir d'exercer son métier et à une qualité de vie au travail. »

3.1.2.4. Notre syndicalisme de service, c'est enfin participer à une réflexion collective sur la conception du service public dans le cadre de l'élaboration d'un projet de société.

3.1.2.4.1. Parler de son travail est l'axe premier sur lequel nous intervenons mais le Sgen-CFDT défend l'idée qu'un-e salarié-e est d'abord un-e citoyen-ne, quel que soit son lieu de travail.

3.1.2.4.2. Sa responsabilité est de proposer des outils d'analyse et de susciter le débat sur les sujets qui concernent nos collègues en tant que professionnels, salariés et citoyens.

3.1.2.4.3. L'affiliation de la Fédération des Sgen à la CFDT doit permettre à ces échanges de s'enrichir d'une réflexion interprofessionnelle et de participer à la construction de l'intérêt général.

3.1.2.4.4. Le Sgen-CFDT, au sein de la CFDT et dans ses champs professionnels, continuera d'agir et de s'impliquer dans les actions qui permettent de faire progresser le vivre-ensemble en refusant toute forme de stigmatisation. Il faut sensibiliser les élèves, les étudiant-e-s et les personnels aux comportements qui peuvent avoir pour conséquence une rupture en termes d'égalité entre les femmes et les hommes, ou qui peuvent véhiculer des formes de discrimination.

3.2. RÉAFFIRMER LE CHOIX D'UN SYNDICALISME DE PROGRÈS, PAR LES ACTES D'UN SYNDICALISME RÉFORMISTE

3.2.1. Le Sgen-CFDT réaffirme que pour être progressiste, il faut être réformiste.

3.2.1.1. Il n'y a pas de progrès sans transformation concrète de la société. Dans nos champs professionnels, être progressiste, c'est vouloir réformer le service public pour transformer la société.

3.2.1.2. Notre réformisme, c'est accepter des conquêtes partielles pour que chaque avancée obtenue permette des avancées futures.

3.2.2. Être réformiste, c'est refuser d'avoir un projet qui prétend répondre à tout, tout de suite.

3.2.2.1. Pour le Sgen-CFDT, il est essentiel de laisser de la place aux revendications locales et aux revendications ultérieures.

3.2.2.2. Le syndicalisme démocratique que nous portons se construit en permettant aux salarié-e-s de faire des choix significatifs et d'agir concrètement sur leurs conditions de travail.

3.2.3. C'est dans le dialogue social que se construit le rapport d'force qui peut faire aboutir nos revendications.

3.2.3.1. Le dialogue social suppose d'être force de proposition, de construire des convergences avec d'autres organisations syndicales et partenaires.

3.2.3.2. Ce dialogue social et la négociation qu'il implique sont donc nécessaires pour être en capacité de peser sur les décisions des employeurs publics.

3.2.4. Notre engagement dans le dialogue social nous donne un droit de suivi et un devoir de vigilance dans l'application des accords.

3.3. POUR UN SYNDICALISME DE PROXIMITÉ

3.3.1. Une Fédération au service de l'action syndicale locale pour une meilleure efficacité au service des personnels.

3.3.1.1. Nous refusons un « syndicalisme de circulaires » qui laisse croire que tous les problèmes sont solubles dans les textes ministériels.

« 3.3.1.2. Il faut donc renforcer notre capacité d'action locale car c'est localement que se règle une grande partie des problèmes des personnels. C'est pourquoi la nouvelle équipe fédérale s'engage à une action importante sur les territoires, de dialogue et d'accompagnement des équipes. »

3.3.1.3. Dans l'enseignement supérieur et la recherche, du fait de l'autonomie des établissements et des équipes, encourager le développement des sections syndicales est un enjeu majeur. Les liens entre sections syndicales, syndicats académiques et coordination fédérale de l'ESR doivent être renforcés.

3.3.2. Des syndicats au service de la construction de collectifs syndicaux

3.3.2.1. L'une des missions prioritaires de notre syndicalisme est de donner aux personnels la capacité de s'organiser collectivement, de négocier des accords adaptés à leurs réalités.

3.3.2.2. Le syndicat a un rôle essentiel pour contribuer à cette organisation collective. En particulier dans les établissements et les services, il doit accompagner les équipes pour les aider à agir sur leur lieu de travail.

3.3.2.3. Les expériences menées actuellement sur les « gros collectifs » doivent nous permettre de repenser la présence syndicale locale et de transformer nos adhérent-e-s en adhérent-e-s acteur-trice-s.

**DÉBAT n° 11 – Amendement du Sgen-CFDT
Poitou-Charentes**

Supprimer le paragraphe 3.3.2.3.

avis favorable : 1 • avis défavorable : 23 • avis réservé : 8

Notes :

3.4. LE CHOIX D'UN SYNDICALISME OUVERT

3.4.1. La recomposition syndicale : un choix constant qui reste d'actualité

3.4.1.1. Face à un émiettement continu, rendant le paysage syndical peu lisible, le Sgen-CFDT propose le rassemblement de l'ensemble des forces réformistes et progressistes. En 2009, il a réaffirmé la nécessité de construire ce rapprochement dans le respect réciproque des acteur-trice-s, sans préalable de type d'organisation avec tous ceux et toutes celles qui envisagent de le faire au sein de la CFDT.

3.4.1.2. Pour le Sgen-CFDT, il est nécessaire de faire émerger une force syndicale progressiste, réformiste, rassemblée, crédible auprès des personnels et capable de créer le rapport de force.

« 3.4.2. Nous devons nous donner la mission collective d'être accueillants pour les adhérent-e-s, les militant-e-s et organisations qui veulent répondre à notre appel à la recomposition syndicale. Les enjeux et les modalités d'une recomposition syndicale restent trop souvent une préoccupation des structures nationales. Ils doivent être partagés par tou-te-s les adhérent-e-s et militant-e-s du Sgen-CFDT et toutes les structures de la Fédération. »

3.4.3. Le congrès donne mandat au conseil fédéral pour réfléchir à la place des syndicats nationaux dans la Fédération et conduire les évolutions nécessaires pour une meilleure prise en charge de toutes les spécificités professionnelles dans le cadre d'un syndicalisme général ouvert structuré territorialement.

4. La vie militante

4.1. POURSUIVRE ET RÉACTUALISER NOTRE POLITIQUE DES MILITANT-E-S

4.1.1. La Fédération mène depuis plus de sept ans, une réflexion sur la vie militante, sur l'engagement militant et sur les parcours militants. Les militant-e-s sont, par essence,

celles et ceux qui font vivre les idées du Sgen-CFDT par leur action quotidienne au travail, auprès de leurs collègues, dans leur syndicat, dans les instances, dans les associations... Le diagnostic et les premières propositions ont été posés dans les résolutions de Décines et de Mons. Des préconisations ont été validées pour favoriser l'émergence de politiques des militant-e-s à la Fédération et dans les syndicats.

4.1.2. La Fédération a produit des outils permettant l'accompagnement et le suivi des militant-e-s (fiche de poste, fiche bilan, organigramme) et invité les syndicats à s'investir dans la réflexion sur leur structuration et leur fonctionnement (plan de travail, organigramme, etc.). Ce travail doit être poursuivi et réactualisé.

4.1.3. L'objectif sans cesse réaffirmé de l'engagement des femmes à un niveau élevé est encore loin d'être atteint, dans une Fédération qui compte pourtant plus de 65 % d'adhérentes. Il est même notoire que les renouvellements effectués en cours de mandat réduisent encore la part occupée par les femmes. Un effort particulier devra être fait dans le repérage, l'accompagnement et la formation des militantes.

« 4.1.4. Le congrès donne mandat au CF de mettre en œuvre toutes les actions nécessaires dans le cadre du plan d'action confédéral pour la mixité, pour aboutir d'ici quatre ans au renforcement réel de la présence effective des femmes – avec la parité comme objectif – à tous les niveaux de l'organisation. Cela passe notamment par l'établissement d'un bilan mixité et la transformation de nos pratiques et fonctionnements syndicaux en commençant par les structures territoriales. »

4.1.5. Une démarche similaire devra être entreprise afin de favoriser l'adhésion de nouveaux publics, de diversifier le recrutement des militant-e-s, afin d'ouvrir l'organisation aux minorités visibles.

4.1.6. Un point d'étape sera fait à mi-mandat pour vérifier que cette politique est bien enclenchée et commence à produire ses premiers effets.

4.1.7. Le congrès donne mandat au conseil fédéral de mettre en œuvre tous les changements organisationnels nécessaires pour rendre plus efficace la défense juridique des militant-e-s et adhérent-e-s du Sgen-CFDT.

4.2. DES RÉSEAUX MILITANTS SOLIDES ET ACTIFS

4.2.1. À la CFDT, la priorité donnée au syndicalisme d'adhérent-e-s permet de vérifier l'efficacité de l'action syndicale. Le développement du nombre des adhérent-e-s et leur mobilisation ne sont possibles que par la présence d'un réseau militant qui fait vivre l'action syndicale.

4.2.2. Parallèlement aux réseaux prévus par ses statuts, la Fédération est animée en grande partie par la mobilisation de réseaux militants de toute nature, à différents niveaux (locaux, nationaux, catégoriels, professionnels, etc.) associés à des collectifs de travail, ou à des projets. Sans la présence des militant-e-s dans ce maillage, l'activité fédérale peinerait à s'épanouir.

4.2.2.1. C'est pourquoi, il est indispensable de consolider nos réseaux en y incluant tous les militant-e-s, quel que soit

leur niveau d'intervention au bénéfice de son syndicat et de la Fédération.

4.2.2.2. À cet effet, il est indispensable d'améliorer la connaissance des parcours et des responsabilités des militant-e-s par la mise en œuvre d'outils spécifiques.

4.2.3. La Fédération et ses syndicats se doivent de mieux repérer et identifier les compétences des militant-e-s. Ce chantier devra être engagé durant le mandat par la mise en œuvre d'outils appropriés. Toutes les ressources ont vocation à être identifiées quel que soit le domaine (professionnel, pédagogique, catégoriel, syndical, associatif, etc.), mutualisées et mobilisées en fonction des besoins, notamment au sein de démarches « projet ».

4.2.4. Pour obtenir une efficacité accrue de nos réseaux militants, il est nécessaire qu'ils travaillent en synergie entre eux et avec toutes nos instances.

4.2.5. Les parcours militants devront faire l'objet d'une réflexion sur la manière dont ils se construisent ainsi que du suivi de leur évolution, notamment dans leur dimension formation.

4.3. UNE POLITIQUE DE FORMATION ET D'ORGANISATION DE LA VIE MILITANTE COORDONNÉE

4.3.1. Nous devons impulser et mettre en œuvre une politique de formation dans tous les syndicats. Cette politique est rendue nécessaire par le fort renouvellement militant et par la volonté de construire un suivi des compétences et des parcours de formation.

4.3.1.1. La Fédération cherchera à constituer un réseau de correspondants « formation », identifiés, capables de favoriser localement l'émergence d'une politique de formation. Cette démarche, déjà lancée, est à amplifier et tous les syndicats doivent s'y engager dans le mandat à venir, notamment grâce aux sessions de formation fédérales spécifiques.

4.3.1.2. Le secteur Formation de la Fédération aidera les syndicats à élaborer leur politique de formation.

4.3.1.3. La CFF devient un opérateur parmi d'autres du secteur formation. Ses missions se recentrent autour :

4.3.1.3.1. - de la conception et de l'animation de formations de militant-e-s des syndicats et de cadres de l'organisation ;

4.3.1.3.2. - de l'appui à la conception et à l'écriture d'autres formations mises en œuvre par le secteur formation ;

4.3.1.3.3. - de l'analyse et de l'expertise du plan fédéral de formation dans son ensemble et de sa mise en œuvre.

« 4.3.1.4. La Fédération facilitera l'accès des militant-e-s à la formation syndicale en proposant davantage de formations décentralisées et en répondant plus précisément aux besoins des syndicats. »

4.3.2. Nous devons développer des outils d'aide et des pratiques favorables à l'organisation de la vie militante.

4.3.2.1. Les micro-formations, appropriables facilement par les militant-e-s continueront d'être proposées aux équipes syndicales. Elles sont un vecteur puissant du développement et de la prise de responsabilité militante. Une appropriation de ces micro-formations sera proposée aux syndicats.

4.3.2.2. La Fédération développera, dans le cadre de la nouvelle stratégie de communication, les systèmes de travail collaboratifs qui permettront au-la militant-e, quel que soit son niveau d'intervention, de partager, d'échanger, de construire, de récupérer des données mobilisables dans son activité et de rendre visible l'activité militante. Ces outils doivent aussi permettre de renforcer les liens entre syndicats et Fédération.

4.3.2.3. Pour mieux coordonner leurs actions revendicatives, syndicats et Fédération ont besoin de coopérer plus étroitement. Pour cela, ils doivent s'en donner les moyens en faisant évoluer leurs structures et organisations internes. La Fédération proposera aux syndicats des temps de travail pour les aider à se structurer et à consolider leur organisation.

4.4. LE RÔLE DES SYNDICATS DANS LA POLITIQUE DES MILITANTS

4.4.1. Les syndicats doivent se doter d'une « politique des militant-e-s » dont le but sera de fixer un cadre général adapté à leur réalité autour des dimensions d'organisation et de formation.

4.4.2. Cette politique visera :

4.4.2.1. - à favoriser le développement de l'activité syndicale sous toutes ses formes sur et hors des lieux de travail, notamment au bénéfice des femmes,

DÉBAT n° 12 – Amendement du Sgen-CFDT Poitou-Charentes

Supprimer « notamment au bénéfice des femmes ».

avis favorable : 2 • avis défavorable : 26 • avis réservé : 4

Notes :

4.4.2.2. - à encourager l'engagement dans les activités sur les réseaux sociaux, sur les sites de toutes sortes (pédagogiques, syndicaux, associatifs...) et sur les messageries ;

4.4.2.3. - à prévoir les conditions de l'accès de chaque militant-e à la formation, dans le cadre de son parcours, selon son niveau de responsabilité, ses demandes et ses possibilités... ;

4.4.2.4. - à préciser le cadre de l'engagement des militant-e-s, en contractualisant autant que possible sur les missions à réaliser, en effectuant régulièrement des bilans individuels et collectifs avec les militant-e-s ;

4.4.2.5. - à établir des contacts fréquents avec les militant-e-s dans les établissements et les services.

4.5. VALORISATION DE L'ENGAGEMENT ET DES PARCOURS MILITANTS

4.5.1. Les militant-e-s qui font le choix de l'engagement dans le syndicalisme ne sont pas assez reconnu-e-s et valorisé-e-s, ni pendant leur parcours militant, ni au niveau professionnel.

4.5.1.1. La Fédération, avec l'aide de la CFDT et de l'Uffa, agira pour que les parcours militants soient enfin reconnus et valorisés.

4.5.1.2. Les syndicats et la Fédération devront valoriser au maximum l'activité de leurs militant-e-s en utilisant tous les moyens :

4.5.1.2.1. - communiquer pour rendre visible l'activité militante ;

4.5.1.2.2. - favoriser la prise de responsabilité au sein des instances ;

4.5.1.2.3. - formaliser le pilotage de projets ou de dossiers.

4.5.2. Fluidifier les parcours des militant-e-s

« 4.5.2.1. Aujourd'hui, la diversité des parcours militants fait la richesse et la force de l'organisation. Il est important de permettre à chacun-e de trouver un équilibre entre engagements, vie professionnelle et vie personnelle. »

4.5.2.2. La Fédération et les syndicats doivent pouvoir proposer aux militant-e-s des parcours adaptés qui permettent des allers-retours entre vie professionnelle et vie syndicale. L'entrée en militance doit être accompagnée de formations au plus près des besoins et la sortie de militance doit s'envisager le plus en amont possible pour anticiper le repositionnement professionnel.

4.5.3. Donner la visibilité pleine et entière à l'activité militante, c'est permettre aux militant-e-s de trouver les outils leur permettant de rendre compte de ce qu'ils font.

4.5.3.1. La généralisation de l'accès à « Sgen au quotidien » pour tou-te-s les militant-e-s sera un des objectifs du mandat. Cet outil pourra constituer une première trace du parcours militant.

4.6. RENDRE NOTRE FONCTIONNEMENT PLUS PARTICIPATIF

4.6.1. La décision politique est d'autant plus éclairée qu'elle est correctement instruite en amont. L'élaboration de nos positions (locales et nationales) doit donc s'appuyer sur les avis croisés du plus grand nombre d'instances et de réseaux d'expertises.

4.6.2. Cette plus grande participation est d'abord fonction du nombre de militant-e-s engagé-e-s dans les instances. Il faudra veiller à ce que ce ne soit pas les mêmes militant-e-s qui cumulent toutes les instances. Ce fonctionnement plus participatif doit aussi permettre de mieux répartir les responsabilités, tant au niveau local que fédéral, afin d'éviter des sentiments d'épuisement et de frustration militante.

5. Conclusion

5.1. PAR L'ADOPTION DE CETTE RÉSOLUTION, LES SYNDICATS SGEN-CFDT S'INSCRIVENT DANS LA CONTINUITÉ DE LEURS ENGAGEMENTS HISTORIQUES TOUT EN PRENANT LA PLEINE MESURE DES

TRANSFORMATIONS QUI S'OPÈRENT ET DES DÉFIS QUE CELA IMPOSE AUX ORGANISATIONS SYNDICALES RÉFORMISTES DE NOS CHAMPS PROFESSIONNELS. ILS RENOUVELLENT LEUR CAPACITÉ D'ANALYSE, LEUR CAPACITÉ CRITIQUE ET LEUR CAPACITÉ DE PROPOSITION, DE REVENDICATIONS ET D'ACTIONS AU SERVICE D'UNE ACTIVITÉ MILITANTE RENFORCÉE.

5.2. C'EST SUR LA BASE DE CES ENGAGEMENTS, FORTS DE LA CONVICTION ET DU TRAVAIL DE LEURS MILITANT-E-S ET EN S'APPUYANT SUR LA COHÉRENCE DE L'ACTION DE TOUTE LA CFDT, QU'ILS ENTENDENT ASSEoir LEUR DÉVELOPPEMENT ET LEUR CAPACITÉ DE RASSEMBLEMENT. LES PERSONNELS DES SERVICES PUBLICS DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS, DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE PUBLIC, EN FRANCE COMME À L'ÉTRANGER, ONT, PLUS QUE JAMAIS, BESOIN D'UN SYNDICALISME PROGRESSISTE, DÉMOCRATIQUE ET RÉFORMATEUR.

Glossaire

AED : Assistant-e d'éducation

AESH : Accompagnant-e-s des élèves en situation de handicap

ANCLI : Agence nationale de lutte contre l'illettrisme

APB : Admission Post Bac

ARTT : Aménagement et réduction du temps de travail

BCD : Bibliothèque - centre documentaire

Biatss : Personnels des bibliothèques, ingénieur-e-s, administratifs, techniques, sociaux et de santé

BU : Bibliothèque universitaire

CAEN : Conseil académique de l'Éducation nationale

CCP : Commission consultative paritaire

CDD : Contrat à durée déterminée

CDEN : Conseil départemental de l'Éducation nationale

CDI : Contrat à durée indéterminée ou Centre de documentation et d'information

CF : Conseil fédéral

CFF : Commission fédérale formation

CLéA : Socle de connaissances et de compétences professionnelles

ComUE : Communauté d'universités et établissements

COP : Conseiller-ère d'orientation psychologue

CPE : Conseiller-ère principal-e d'éducation

CPGE : Classe préparatoire aux grandes écoles

Crous : Centre régional des œuvres universitaires et scolaires

CSP : Catégories socioprofessionnelles

CVC : Conseil de la vie collégienne

CVL : Conseil de la vie lycéenne

DNB : Diplôme national du brevet

ENT : Espace numérique de travail

EPL : Établissement public local d'enseignement

EPSCP : Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel

EsenESR : École supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Espé : Écoles supérieures du professorat et de l'éducation

ESR : Enseignement supérieur et Recherche

FTLV : Formation tout au long de la vie
GRAF : Grade à accès fonctionnel
HVC : Heure de vie de classe
IA-IPR : Inspecteur-trice d'académie - inspecteur-trice pédagogique régional-e
IENT : Inspecteur-trice de l'Éducation nationale
ISAE : Indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves
ISOE : Indemnité de suivi et d'orientation des élèves
ITA : Ingénieurs, personnels techniques et administratifs
ITRF : Ingénieur, technique de recherche et de formation
IUF : Institut universitaire de France
LMD : Licence-master-doctorat
LP : Lycée professionnel
LRU : Libertés et responsabilités des universités
MEEF : Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation
MENESR : Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques
Onisep : Office national d'information sur les enseignements et les professions
PE : Professeur-e des écoles
PEDR : Prime d'encadrement doctoral et de recherche
PEDT : Projet éducatif territorial
PFR : Prime de fonctions et de résultats
PRAG : Professeure agrégée-e exerçant dans l'Enseignement supérieur
PRCE : Professeure-e certifié-e exerçant dans l'Enseignement supérieur
PREC : Professeure des écoles exerçant dans l'Enseignement supérieur
REP : Réseau d'éducation prioritaire
RCCSP : Référentiel des compétences clés en situation professionnelle
RIFSEEP : Régime indemnitaire lié aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel
SPRO : Service public régional de l'orientation
STS : Section de technicien supérieur
TIC : Technologies de l'information et de la communication
Uffa : Union des fédérations CFDT des fonctions publiques et assimilés
VAE : Validation des acquis de l'expérience



[illegible][illegible]

[illegible]

Ordre du jour

lundi 23 | 05

10 h 30 : réunion du conseil fédéral

12 h - 14 h : accueil des congressistes et buffet

14 h - 14 h 30 : présentation du rapport d'activité

15 h - 15 h 30 : présentation du rapport financier

15 h 30 - 16 h 30 : interventions des syndicats

Pause de 20 min

17 h - 18 h 30 : interventions des syndicats

mardi 24 | 05

8 h 30 - 10 h : interventions des syndicats

Pause de 20 min

10 h 30 - 11 h 50 : interventions des syndicats

11 h 50 - 12 h : rapport de la commission des mandats

12 h - 14 h : repas

14 h - 14 h 30 : invités

14 h 30 - 16 h 30 : évolutions statutaires

Pause de 20 min

17 h - 18 h 30 : évolutions statutaires

Soirée des régions

mercredi 25 | 05

8 h 30 - 10 h 30 : évolutions statutaires

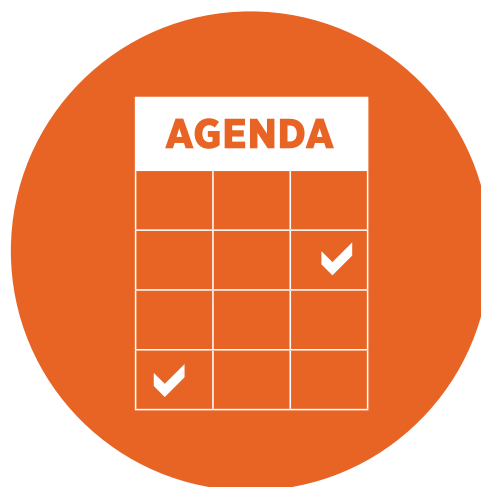
Pause de 20 min

11 h - 11 h 30 : débats et vote sur le fonds d'information

11 h 30 - 12 h : présentation de la résolution

12 h - 14 h : repas

14 h - 16 h : débat sur les amendements à la résolution



jeudi 26 | 05

8 h 30 - 9 h 30 : réponses sur le rapport d'activité et vote

9 h 30 - 10 h : pause

10 h - 12 h : débat sur les amendements

12 h - 14 h : repas

14 h - 16 h : débat sur les amendements à la résolution

Pause de 20 min

16 h 30 - 18 h : débat sur les amendements à la résolution

18 h - 18 h 30 : débat et vote sur la résolution

20 h - 23 h : soirée festive

vendredi 27 | 05

8 h 30 - 9 h : motion d'actualité

9 h - 10 h 30 : intervention de Laurent Berger

10 h 30 - 12 h : élections du CF

12 h - 12 h 45 : réunion du CF

12 h 45 - 13 h : clôture du congrès

13 h - 14 h 30 : buffet

BUREAUX DE SÉANCES • lundi après-midi • Présidente : Sandrine Grié-Hostater • **Membres du conseil fédéral :** Alexis Torchet, Vincent Bernaud, Anne Hedde • **Représentants des syndicats :** Gaël Le Floc'h, Nathalie Bucquet, Raphaël Rambaud, Caroline Carlot-Schmitt • **mardi matin • Président :** Pierre Conrardy • **Membres du conseil fédéral :** Luc Savatier, Claudie Paillette, Pascal Kittel • **Représentants des syndicats :** Bruno Charles, Daniel Chevrolat, Martine Durand, Delphine Ebény-Doume • **mardi après-midi • Présidente :** Nadine Bielle • **Membres du conseil fédéral :** Chloé Muller, Joël Bonenfant, Yann Rousset • **Représentants des syndicats :** Claire Marion, Hélène Guillou, Yves Jacquot, Guillaume Poilleaux • **mercredi matin • Président :** Gwenaël Le Guevel • **Membres du conseil fédéral :** Stéphanie Boistaud, Franck Loureiro, Christian Connaulte • **Représentants des syndicats :** Jean-Pierre Vasseur, Anne Alexandre, Pascale Maniez, Sylvia Marie • **mercredi après-midi • Présidente :** Laetitia Aresu • **Membres du conseil fédéral :** Nathy Falguyrac, Adrien Ettwiller, Christophe Maillard • **Représentants des syndicats :** Hubert Fessler, Estelle Montaster, Florence Dubonnet, Christian Labarbe • **jeudi matin • Présidente :** Claude Hochart • **Membres du conseil fédéral :** Florent Ternisien, Pierre-Marie Rochard, Hervé Clerbout • **Représentants des syndicats :** Laurence Piotrowski, Carole Caillard, Frédéric Reys, Janette Santander • **jeudi après-midi • Président :** Jean-Luc Carrier • **Membres du conseil fédéral :** Camille Kleinpeter, Catherine Nave-Bekhti, Sébastien Perret • **Représentants des syndicats :** Jean-François Terrier, Emilie Tollemer, Hélène Escuillie, Sandra Montant • **vendredi matin • Présidente :** Sophie Santraud • **Membres du conseil fédéral :** Nathalie Noël, Martial Crance, Jean-François Bourdoncle • **Représentants des syndicats :** Florence Peck, Gilles Graber, Eric Vernassière, Laetitia Chenaux