

ACTU'**SNU. EP**
F. S. U.**LE SYNDICAT
DE L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL
PUBLIC**

DÉCEMBRE 2023 • n° 137 supplément n° 2

Congrès national - 25 au 29 mars 2024 - Limoges

TEXTES PRÉPARATOIRES

Le 8^e Congrès national du SNUEP-FSU aura lieu à Limoges du 25 au 29 mars 2024. Avant cela, chaque section académique tiendra son propre congrès sur un ou plusieurs jours, avec l'objectif de vous faire participer aux décisions et de construire avec vous les futurs mandats de notre organisation syndicale.

Avec la réélection d'E. Macron en 2022, la voie professionnelle subit une nouvelle

attaque, suite logique de la transformation initiée par J.-M. Blanquer en 2018. En plus de supprimer des cours, cette réforme organise le basculement des lycées professionnels sous la tutelle du ministère du Travail et des entreprises. C'est un retour à la conception de la formation initiale professionnelle du début du siècle dernier. Les conséquences néfastes sur notre travail seront nombreuses si la réforme s'applique. En même temps, le gouvernement se refuse à revaloriser à leur juste valeur les salaires, diminue les droits et les solidarités notamment avec sa réforme des retraites, accroît la précarité et s'attache à rendre opaque et arbitraire la gestion des personnels.

Vous trouverez, dans ce journal spécial congrès, l'ensemble des textes préparatoires, déclinés en quatre thèmes qui constituent une base de travail pour aider les congressistes académiques à mener une réflexion et à porter leurs mandats au congrès national. Ils s'ajoutent aux différents corpus des mandats adoptés lors des congrès précédents.

Nous invitons dès à présent chaque adhérent·e à se saisir de ces thèmes et à participer activement à cette réflexion syndicale collective qui permettra de définir les orientations et les mandats du SNUEP-FSU pour les prochaines années.

Bons travaux et bon congrès académique.
Le secrétariat national



SOMMAIRE

Thème 1 ► Pour une société plus émancipatrice et plus juste par le partage des connaissances et des richesses, continuer à élever le niveau de qualification de toutes et tous ! P2 à 10

Thème 2 ► Un statut protecteur des personnels et du service public, rompre avec l'opacité et le mérite P11 à 20

Thème 3 ► Pour une école démocratique, dans un monde juste P21 à 26

Thème 4 ► Le syndicalisme, une force à renforcer pour les intérêts de l'enseignement professionnel public et de ses personnels P27 à 31

Glossaire P32

Supplément n° 2 au journal n° 137

Directeur de la publication : Axel Benoist

Collaboratif : Frédéric Allègre, Patrick Bernard, Muriel Billaux, Éric Jalade, Paul Lebouc, Laurence Trublereau. Photo : S. Bontoux. PAO : Studio Sevillanes. N° CP : 1223 S 05844 ISSN : 2800-8448 - 1 €

Régie publicitaire : Com D'Habitude Publicité, Tél. : 05 55 24 14 03 clotilde.poitevin@comdhabitude.fr

Imprimerie : Compedit Beauregard ZI Beauregard BP39 61600 La Ferté Macé

38 rue Eugène Oudiné, 75013 PARIS Tél. : 01 45 65 02 56

Courriel : snuep.national@wanadoo.fr Site : www.snuep.fr

SNU. EP
F. S. U.

THÈME 1

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

Préambule

Son premier mandat ayant été quelque peu entravé par une crise sanitaire qui a mis le pays et ses entreprises à l'arrêt, le président de la République veut se donner rapidement les moyens, dès le début du second, d'aller jusqu'au bout de sa logique ultra-libérale d'une « France du plein emploi » ubérisé, dans laquelle, finalement, le fait d'avoir un travail ne garantit plus à quiconque des revenus permettant de vivre correctement et où les richesses ne se partagent plus qu'à quelques-uns. Ainsi, même si certaines conditions avaient déjà été mises en place en amont de notre précédent congrès (Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, transformation Blanquer de la voie professionnelle, par exemple), le gouvernement fait feu de tout bois pour concrétiser au plus vite cette vision sociétale présidentielle. Les conséquences deviennent de plus en plus perceptibles dans le domaine des politiques éducatives en général et de la formation professionnelle initiale et continue en particulier, où cela se concrétise notamment par la mise en place inacceptable d'un ministère délégué sous la double tutelle Travail / Éducation nationale.

Dans une société telle que celle dont rêvent E. Macron et ses acolytes, nul besoin de qualification pour exercer l'immense majorité des métiers, quelques compétences générales suffisent à toute personne ayant vraiment la volonté de traverser la rue ! Partant de cet axiome, l'École dans son ensemble se voit assigner un unique rôle : celui de trier les élites, qui, elles, devront rester hautement qualifiées, et les séparer du menu fretin à qui délivrer trop de savoirs et de connaissances paraît à la fois coûteux et contre-productif. Pour engager l'École dans ce changement de paradigme, le prétexte maintenant utilisé du CAP jusqu'aux diplômes universitaires est l'insertion professionnelle. Pour atteindre ce qui est présenté comme un nouveau Graal par le gouvernement, inutile de cumuler des savoirs et des savoir-faire disciplinaires validés par des diplômes qualifiants soi-disant obsolètes, quelques « soft skills » ou, au mieux quelques blocs de compétences suffisent. Réduire les enseignements au profit de l'acquisition, en entreprise le plus souvent possible, de quelques postures adaptées à un poste de travail et surtout à la demande du patron, la solution est toute trouvée !

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

Pour l'avenir
des élèves de la voie pro

NON À LA CASSER
DES LYCÉES PROS

FICHE 1

Conception de l'action de formation (rôle de la formation professionnelle)

Contextualisation :

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

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

1.1. Conception du SNUEP-FSU de la formation professionnelle

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

La notion d'action de formation s'est progressivement étendue à des formes d'accompagnements à l'autoformation qui remettent en question les pratiques pédagogiques des enseignant-es mais aussi celles des formateur-trices. Le développement et la promotion de l'action de formation en situation de travail (AFEST) en est l'exemple le plus criant.

Ainsi, afin de résoudre les difficultés de recrutement pour les entreprises et de trouver un-e candidat-e correspondant au profil d'un poste, la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI) a été mise en œuvre chez les demandeurs d'emploi. Cette POEI permet de « *résorber efficacement l'écart entre les compétences du candidat que vous retenez et les compétences requises par le poste* ». Elle permet surtout pour l'entreprise de transférer ses coûts de recrutement pour une partie de ses salarié-es et de mettre au travail rapidement le stagiaire à moindre coût pour l'entreprise. Cette adaptation aux postes de travail, qui reste de la responsabilité de l'employeur, ne permet pas réellement d'atteindre une certification. C'est cette logique qui s'est étendue ces dernières

années, y compris en formation initiale, avec le développement de l'apprentissage comme modèle mais aussi à travers les réformes qui ont impacté le lycée professionnel.

1.1.2. Place et rôle de l'entreprise dans la formation professionnelle - l'entreprise apprenante

Si certains modèles d'apprentissage de la formation pour adultes (didactique professionnelle) ont pu mettre en avant la possibilité, dans certaines conditions, d'acquérir des compétences en entreprise, le SNUEP-FSU s'interroge sur la réalité du modèle de l'entreprise apprenante. *L'entreprise est-elle réellement plus formatrice que l'École ?*

Ce qui est parfois possible pour un adulte qui a déjà suivi une formation initiale avec une certaine expérience en entreprise, ne l'est pas forcément pour un jeune en début de cursus de formation. Les jeunes scolarisé-es en LP ont besoin de plus de temps de formation, avec des enseignant-es formé-es spécifiquement et capables de les faire entrer dans des apprentissages formels tout en les accompagnant tout au long de leur cursus de formation.

1.1.3. Accompagnement et mentorat

Pour le SNUEP-FSU, l'accompagnement des élèves doit se faire par les enseignant-es et être intégré au cœur même de l'acte d'enseignement. C'est donc notamment l'amélioration des conditions de la transmission des savoirs qui doit permettre aux élèves d'acquérir les contenus des référentiels et programmes. L'accompagnement de chaque élève est consubstantiel du métier d'enseignant. Cet accompagnement ne doit pas être externalisé en dehors du cours et encore moins transféré à une tierce personne. Si des formes de tutorats (notamment entre pairs) peuvent être bénéfiques pour certain-es élèves, ceux-ci ne doivent pas remettre en question la relation pédagogique entre les enseignant-es et les élèves.

Le mentorat désigne « une relation interpersonnelle d'accompagnement et de soutien basée sur l'apprentissage mutuel ». ■■■

Dans une logique d'égalité des chances, le ministère développe un mentorat en lycée professionnel qui prend aujourd'hui appui sur trois dispositifs nationaux : les Cordées de la réussite, Un jeune un mentor et P-TECH. Il annonce vouloir généraliser ces dispositifs pour la rentrée 2025. Si le mentorat peut être bénéfique dans le milieu professionnel, le SNUEP-FSU s'interroge sur la volonté de généraliser en 2025 un dispositif qui est loin d'avoir fait ses preuves. Cette forme de mentorat des élèves avec des personnes extérieures à la communauté éducative nous paraît dangereuse et constitue une nouvelle attaque contre les métiers d'enseignant-es. Ce dispositif, dans une logique de rapprochement de l'École et de l'entreprise, fait entrer encore plus de « professionnels » du monde de l'entreprise dans les LP pour externaliser une partie de l'accompagnement, voire de la formation des élèves. Le SNUEP-FSU demande qu'un bilan sérieux soit fait par le ministère, notamment par la mise en place d'une mission d'évaluation par l'IG.

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

Le SNUEP-FSU rappelle le rôle fondamental de la formation initiale sous statut scolaire qui doit être portée jusqu'à 18 ans pour tou-tes les jeunes. Le rôle de la formation professionnelle initiale est de permettre au jeune d'atteindre un premier niveau de qualification en développant chez lui l'autonomie et l'esprit critique. Elle doit lui permettre d'avoir une démarche réflexive sur ses pratiques professionnelles et notamment un regard critique sur l'évolution de son métier, de ses conditions d'exécution et plus globalement sur l'organisation de son travail au sein de l'entreprise.

Ce temps de formation initiale des jeunes doit viser l'acquisition d'une culture

commune qui fait sens pour eux, unissant l'ensemble d'une génération par l'acquisition de savoirs permettant de comprendre le monde et d'évoluer dans une société apaisée. Ciment d'une société éclairée, formée de citoyen-nes mu-es par la recherche d'émancipation, cette formation doit être complète et globale. Elle doit permettre aux jeunes qui s'inscrivent librement, par un choix éclairé, d'acquérir l'ensemble de cette culture commune tout en les préparant à un métier. Cette formation ne doit pas les enfermer et doit leur permettre de changer de spécialité ou de voie au lycée si tel est leur choix. Elle doit pour tou-tes ouvrir largement sur des poursuites d'études dans le supérieur et les y préparer.

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

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

La loi « portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi » fait évoluer la procédure relative à la validation des acquis de l'expérience (VAE) en 2023.

L'objectif pour le gouvernement est de porter le nombre de VAE à 100 000 par an et d'essayer de répondre à la pénurie de personnels dans certains secteurs d'activités en tension. Sont notamment ciblés les secteurs de la santé, le sanitaire et social, la grande distribution, la métallurgie ou encore le sport.

Si certaines mesures peuvent sembler intéressantes comme la simplification de la procédure, ou le renforcement de l'accompagnement des candidats, la diminution, voire, à terme, la disparition de l'expérience requise pour entrer dans le dispositif ainsi que l'ouverture de la VAE à l'ensemble des certifications inscrites au RNCP ne peut que nous inquiéter.

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

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

1.2.2. Pour une VAE de qualité et de qualification

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

Nous dénonçons l'instrumentalisation actuelle de la VAE qui affaiblit les qualifications et les diplômes ainsi que la formation professionnelle initiale. Nous défendons l'accès pour tous et toutes à la VAE avec une durée minimale d'expérience de trois ans en lien direct avec la certification visée, un cadrage de l'éligibilité à la VAE qui ne doit pas affaiblir les formations initiales, un délai de recevabilité de la demande de VAE et un accompagnement suite à cette dernière. Le SNUEP-FSU considère que la VAE ne doit pas conduire à la validation de blocs de compétences car cela serait un frein à la montée en qualification des candidat-es. La VAE doit devenir un véritable service public avec des moyens dédiés pour répondre aux besoins des salarié-es. Le SNUEP-FSU demande l'abrogation de cette partie de la loi « plein emploi » et du décret d'application afférent.

Notre métier, leur avenir

Un syndicat pour faire corps !

FICHE 2

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

Contextualisation :

Il existe en France 137 GRETA, au moins un par département. Ceux-ci sont des groupements d'établissements qui proposent en tout plus de 4750 lieux (EPL) où peuvent se dérouler les prestations. Le Groupement d'Intérêt public formation continue insertion professionnelles (GIP-FCIP) assure des fonctions support auprès des GRETA depuis quelques années. Les GRETA mutualisent leurs compétences et leurs moyens pour proposer des formations continues pour adultes. Ils s'appuient sur les ressources en équipements et en personnels de ces établissements pour construire une offre de formation adaptée à l'économie locale. Les GRETA sont des organismes publics de formation soumis à la concurrence. Malheureusement leurs fusions se poursuivent avec leurs lots de tensions relatives à la dégradation des conditions de travail des agents. Depuis le dernier congrès, un certain nombre de GRETA ont continué à absorber des CFA académiques. L'apprentissage est devenu l'activité principale des GRETA pour des raisons purement budgétaires, au détriment des contrats de professionnalisation et de la formation continue des adultes.

Cette réorganisation des GRETA autour des actions de formation par apprentissage crée et développe la concurrence entre les structures et les voies de formation à l'intérieur même des EPL. Elle participe aussi au développement du mixage des parcours et des publics.

Le SNUEP-FSU dénonce fermement ces nouvelles organisations qui fragilisent les lycées professionnels et leurs formations et refuse toujours les fusions des GRETA et des CFA académiques au détriment des usagers et des personnels.

2.0. CFA privés en EPL

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

2.1. Évolution des GRETA en CFA académiques

Ce nouveau « modèle économique » place les GRETA dans l'inconfortable position

d'être en concurrence avec un nombre incalculable d'organismes de formations privés. Cela produit des effets néfastes en termes de conditions de travail, de bas salaires, etc... car les directions de GRETA cherchent essentiellement à offrir des formations à bas coût pour une meilleure compétitivité. Pour le SNUEP-FSU, le service public de la formation des adultes doit pouvoir fonctionner dans la durée, au service de tous les adultes et notamment ceux et celles les moins qualifiés et dans le cadre d'une mission d'intérêt général. Il ne doit pas être soumis aux aléas du marché de la formation. Pour assurer cette stabilité, il faut que les personnels soient recrutés par l'Éducation nationale. Il ne doit plus y avoir d'un côté les personnels de l'Éducation nationale et, de l'autre, les personnels des GRETA et GIP-FCIP (CFA Académique). Le SNUEP-FSU considère qu'il faut combattre cette nouvelle organisation de la formation continue pour adultes. Il revendique toujours le modèle économique défini au congrès de Dijon pour ces structures.

Pour combattre cette nouvelle forme d'organisation qui a pour but de déstructurer la formation sous statut scolaire et la formation continue pour adulte, quels moyens le SNUEP-FSU doit-il mettre en œuvre ?

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

2.2.1. Modification sur le financement

Afin de financer les bureaux des entreprises, et contribuer ainsi au développement de l'apprentissage dans les LP, l'Éducation nationale a confisqué une partie des fonds de réserve des GRETA. Créé en 2014, le "fonds académique de mutualisation (FAM) avait pour vocation de couvrir les risques financiers exceptionnels et non prévisibles liés à la formation continue des adultes par les GRETA.

Le gouvernement a pris la décision de détourner le FAM afin de financer la formation professionnelle initiale. Ce fonds devrait permettre aux GIP FCIP de financer les activités d'apprentissage et de formation continue, favoriser les relations

avec les entreprises en matière d'enseignement et de formation professionnels. Celui-ci a surtout la vocation à financer les postes prévus pour gérer les bureaux des entreprises créés dans les LP, présentés comme un « véritable service commun au profit des publics scolaires, apprenti-es et stagiaires de la formation continue ».

Le SNUEP-FSU dénonce le détournement des fonds des GRETA. Un grand nombre de ceux-ci sont déjà en difficulté financière, le fait de confisquer ces réserves risque de les mettre en grande difficulté.

2.2.2. Organisation et fonctionnement des GRETA à l'intérieur des EPL

L'utilisation du FAM a été étendue au financement des actions de promotion et de conception des formations pour en augmenter la productivité et la rentabilité. La concurrence a obligé les GRETA à revoir leurs priorités. Aujourd'hui le ministère prévoit l'utilisation de ces fonds pour financer le bureau des entreprises. En mutualisant moyens et personnels, l'apprentissage sera favorisé et la concurrence accentuée avec les formations sous statut scolaire à l'intérieur même des lycées professionnels. En utilisant le FAM pour financer la formation initiale, c'est le maintien des personnels des GRETA qui est menacé, donc leur fonctionnement, voire leur existence !

Le SNUEP-FSU est attaché à la formation continue publique des adultes et juge scandaleux de mettre volontairement en péril ses centres de formation pour adultes.

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

Étendre les missions de l'apprentissage aux GRETA a permis d'augmenter le nombre d'apprenti-es dans les EPL, la formation pour adultes n'est ainsi plus la priorité. Un certain nombre de GRETA se sont transformés indirectement en UFA et se sont spécialisés dans la formation initiale (l'apprentissage).

Pour le SNUEP-FSU, les GRETA doivent revenir à leurs premières missions, s'adresser à des publics spécifiques (jeunes adultes, salarié-es en reconversion, ■■

■ ■ ■
demandeurs et demandeuses d'emploi...)
et non à des jeunes de moins de 18 ans.

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

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

continue pour adultes.

Comment ce service public pourrait-il s'articuler avec celui de la formation professionnelle initiale sous statut scolaire ?

Faut-il des locaux réservés aux GRETA dans les lycées professionnels ou une structure indépendante et autonome comme pour les AFPA ?

La grande majorité des formateurs-trices GRETA sont des non titulaires. Le SNUEP-FSU revendique que les formateurs-trices soient sous statut de fonctionnaire (passage de concours ; pour autant, leurs ORS doivent-elles être identiques à celles des enseignant-es (18h) ?

FICHE 3

Orientation et parcours dans la voie professionnelle

Contextualisation :

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

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

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

Dans le cadre de la *transformation de la voie professionnelle* initiée par J.-M. Blanquer en 2018, a été lancé le dispositif Avenir Pro, sous l'égide de Sciences Po et Pôle emploi durant l'année scolaire 2021-2022, dans 16 académies. E. Macron, le 4 mai 2023 à Saintes, a annoncé sa généralisation, sans qu'aucun bilan de ce qui avait été présenté comme une expérimentation ne soit encore publié. Sur les 12 mesures développées dans le dossier de presse paru à cette date, 4 affectent directement l'orientation et le parcours des élèves de la voie pro.

La réorganisation de la classe de terminale à la rentrée 2024 vise à la moduler en fonction du projet de l'élève, selon qu'il se

destinerait à une poursuite d'études ou à une insertion professionnelle. Dans ce dernier cas, il se verrait proposer moins de temps de classe, et davantage de stages en entreprise. Dans le même temps, les dispositifs *Ambition Emploi et Tous droits ouverts*, mis en œuvre dans le cadre du pacte enseignant, assignent aux PLP, accompagnés de France travail ou de ses partenaires, la mission d'« Accompagnement vers l'emploi », que ce soit auprès d'élèves en cours de scolarité en LP ou auprès de ceux qui seraient sans solution d'emploi à l'issue de leurs examens de CAP ou de bac professionnel.

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

Dans son éditorial au dossier de presse paru en mai 2023, C. Grandjean écrit : « *Chaque lycée aura la liberté et l'autonomie d'ajuster ses projets aux aspirations des élèves et au tissu économique* ». L'analyse globale des récentes réformes et projets de réforme par le SNUEP-FSU révèle que leur finalité est de limiter l'accès des bachelier-es professionnel-les à la poursuite d'études supérieures, ce à quoi le SNUEP-FSU reste opposé.

3.1. Orientation

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

Le SNUEP-FSU refuse que les indicateurs de réussite aux examens comme d'insertion professionnelle soient dévoyés au service

d'une orientation subie, ne profitant qu'aux besoins d'emplois locaux.

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

Le SNUEP-FSU refuse que le rôle des personnels formés au sein de l'Éducation nationale (psy-ÉN, conseillers d'orientation) soit phagocyté par des intervenant-es extérieur-es issu-es du monde de l'entreprise.

3.2. Parcours Ambition Emploi et Avenir pro

3.2.1. Parcours Ambition Emploi

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

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

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

3.2.2. Avenir Pro

Le SNUEP-FSU dénonce la généralisation

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

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

3.3. Passerelles

Le dispositif « Tous droits ouverts » (TDO) ne saurait être considéré comme une passerelle. C'est un leurre pour les jeunes, car il favorise l'externalisation du traitement de la difficulté scolaire et la déscolarisation d'une partie de la jeunesse dès 15 ans, au profit de parcours qui ne débouchent sur aucune qualification. Le SNUEP-FSU dénonce notamment les dispositifs de type PACE (Parcours d'Acquisition de Compétences en Entreprise) mis en place dans le cadre des conventions partenariales État – Région pour TDO.

Le SNUEP-FSU s'oppose au traitement des difficultés scolaires des élèves par leur externalisation vers des dispositifs d'accompagnement à l'emploi.

3.4. Poursuites d'études

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

Le congrès du SNUEP-FSU devra se prononcer sur le développement ou non des « bachelors professionnels » en lycée professionnel.

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

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

Éducation prioritaire

Contextualisation :

Depuis la réforme de 2015, les lycées ont été exclus des REP et REP+, avec jusqu'en 2020 certaines mesures transitoires dans quelques académies, dont il reste encore quelques traces (QPV). Les ministères successifs ont voulu rompre avec l'objectif

d'une politique nationale d'éducation prioritaire visant à « contribuer à corriger l'inégalité par le renforcement sélectif de l'action éducative dans les zones et les milieux sociaux où le taux d'échec scolaire est le plus élevé » (circulaire du 1^{er} juillet 1981). Progressivement, une logique de contractualisation à l'échelle locale s'est imposée, n'accordant des moyens aux établissements qu'en fonction de projets.

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

À partir de 2020, trois académies tests ont expérimenté des contrats locaux d'accompagnement (CLA). Le dispositif a été élargi à 12 académies en 2022, puis généralisé sans bilan sérieux aujourd'hui.

3.5. Cités éducatives

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

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

Le congrès du SNUEP-FSU devra se prononcer sur l'abrogation des cités éducatives.

3.6. Contrats locaux d'accompagnement (CLA)

Le SNUEP-FSU revendique une politique nationale d'éducation prioritaire lycées, qui compense les conséquences scolaires des inégalités économiques, sociales et de santé, s'appuyant sur des critères

nationaux, objectifs, transparents et concertés pour un label unique. (cf corpus)

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

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

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

3.7. Mixité sociale

La publication en début d'année 2023 des IPS (Indice de Position Sociale) des lycées révèle notamment une ségrégation scolaire entre le privé et le public.

Par ailleurs, ces données IPS permettent de mesurer l'ampleur du tri social entre les voies générale et technologique et la voie professionnelle. À la sortie du collège, les jeunes issu-es de milieux populaires se dirigent massivement vers le lycée professionnel.

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

Comment aller vers l'unification du système éducatif dans un service public laïque intégrant l'actuel enseignement privé ?

Quel plan d'urgence pour lutter contre la ségrégation scolaire ?

Son financement doit-il passer par un conditionnement des aides publiques versées à l'enseignement privé à des critères de mixité sociale ?

Quoi qu'il en soit, le contrôle des fonds publics versés à l'enseignement privé comme de son fonctionnement en général doit être renforcé.

Contextualisation :

À peine achevée la mise en place de la TVP Blanquer, dont la première session pour le bac pro se tenait en 2022 et dont les effets délétères avaient été dénoncés par le SNUEP-FSU dès 2021 lors du Congrès de Dijon, une nouvelle réforme systémique d'envergure a été lancée par E. Macron juste après sa réélection. Celle-ci constitue une attaque sans précédent dont les conséquences pourraient être désastreuses sur la voie professionnelle et ses diplômes.

Sous couvert de vouloir réindustrialiser le pays et d'orienter vers ces métiers les jeunes scolarisés en LP, le gouvernement fait peser de lourdes menaces sur les filières du tertiaire. L'ouverture massive de ces mêmes filières dans certains CFA d'entreprises laisse mieux percevoir qu'en réalité, la manœuvre est une fois encore destinée à favoriser le développement de ces derniers. Par ailleurs, la légitime préoccupation écologique qui devrait présider aux choix des filières devant être développées reste éloignée de la nécessité de répondre aux besoins des métiers en tension dans l'industrie, et ne transparait que trop peu souvent dans les référentiels des diplômes permettant d'y accéder.

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

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

C'est dans ce contexte que le nouveau ministre de l'Éducation nationale dit vouloir provoquer un « choc des savoirs » ! Le SNUEP-FSU, pour sa part, y voit surtout un choc des « savoirs fondamentaux » à visée utilitariste et concentrés sur 2 disciplines, pendant que les autres pourraient se voir fondre dans un seul et même bloc de compétences de « culture générale », à l'instar de ce qui existe déjà à l'étranger ou dans certains BTS.

4.1. Savoirs dans les contenus

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

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

à l'exercice des métiers visés par ces diplômes.

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

4.2. Horaires, Pédagogie

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

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

Ce ne sont pas quelques semaines de cours supplémentaires pour quelques élèves trié-es qui faciliteront la poursuite d'études post bac pro. C'est un renforcement disciplinaire dans toutes les matières tout au long d'un cursus réinstauré en 4 ans pour accéder au bac pro, qui est nécessaire.

4.3. Évaluation/Certification

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

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

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

4.4. Diplômes

Les Certificats de Spécialisation (CS) devraient être renommés « Diplômes de spécialisation complémentaire ».

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

Toutes les options préparées dans le cadre des diplômes de la voie professionnelle doivent bénéficier d'un programme et d'horaires cadrés nationalement. Elles

doivent être évaluées à l'examen, à l'instar de ce qui est pratiqué pour les bacs généraux et technologiques.

Le congrès du SNUEP-FSU devra se prononcer sur les équivalences entre les diplômes de l'EN et les titres et certificats délivrés par les autres ministères et plus globalement sur l'ensemble des certifications inscrites au RNCP.

4.5. PFMP

Les élèves inscrit-es sous statut scolaire pour préparer un même diplôme doivent bénéficier des mêmes durées de PEMP.

La gratification des PFMP contribue à la dévalorisation des cours délivrés en lycée et pourrait défavoriser les poursuites d'études.

4.6. Culture commune

Les savoirs qualifiés de fondamentaux ne doivent certes pas être négligés, pour

autant, ils ne sauraient suffire à une réelle acquisition d'une culture commune. En ce sens, toutes les disciplines sont fondamentales et y contribuent.

4.7. Tertiaire administratif et commercial

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

Des rapprochements sont-ils encore envisageables entre les différents diplômes du tertiaire administratif et commercial ?

FICHE 5

École inclusive

Contextualisation :

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

5.1. Évaluation des besoins des élèves en situation de handicap

Chaque année des milliers d'élèves en situation de handicap n'ont pas accès à une scolarisation adaptée. La lourdeur administrative en est une des raisons. La réponse du ministère est le déploiement sur tout le territoire du livret de Parcours inclusif depuis janvier 2022 après une période d'expérimentation n'ayant pas fait l'objet d'un bilan. Le livret de parcours

inclusif est une application numérique, qui vise à faciliter la mise en place des aménagements et adaptations ; la simplification des procédures de renseignement et d'édition des plans et projets par l'équipe pédagogique ; la formalisation de ces différents plans et projets, la circulation d'informations entre l'établissement et la MDPH via une interface dédiée.

Le SNUEP-FSU craint une surcharge de travail pour les professeur-es principaux et les enseignant-es référent-es palliant le manque de moyens humains dans les MDPH. Le SNUEP-FSU exige un bilan de cette expérimentation.

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

La transformation des PIAL en Pôles d'appui à la scolarité (PAS) reprend ce qui existe déjà dans certaines académies comme Lille et Amiens par exemple où les PIAL dits renforcés appelés aussi à Lille des Équipes mobiles d'appui à la scolarisation (EMAS) interviennent dans les établissements. Ces PAS seront donc renforcés avec la présence d'un-e professeur-e

spécialisé-e et outillé-e pour permettre d'assurer l'accueil des familles et le suivi des élèves en situation de handicap ; l'évaluation des besoins d'adaptation à la scolarité des enfants ; le déploiement et la coordination des solutions (aide technique, aide humaine, accompagnement par des professionnel·les du médico-social ou de santé). De plus, un fonds sera créé à l'Éducation nationale pour le soutien en matériels pédagogiques adaptés. Cela permettra d'apporter une réponse rapide pour faciliter la scolarité des élèves, sans être obligé de passer par les MDPH.

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

Pour le SNUEP-FSU, l'Éducation nationale ne doit pas se substituer aux missions de la MDPH au risque de voir les notifications être attribuées en fonction des moyens et non pas des besoins.

Le SNUEP-FSU exige qu'un bilan sur les PIAL soit établi avant leur transformation en PAS.

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

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

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

5.4. La place des AESH dans les équipes éducatives

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

mal à trouver leur place dans les équipes pédagogiques et le système éducatif.

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

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

5.5. Élèves allophones

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

réforme des retraites,
réforme des lycées pros

**+ de stages
dès 15 ans
NON, C'EST NON !**

**Se mobiliser, résister,
gagner le retrait**

AVEC LE **SNUEP** FSU



U.
F.S.U.

VOIE PRO

THÈME 2

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

Préambule

Depuis des années, nos métiers sont dévalorisés du fait notamment de l'absence d'une politique salariale à la hauteur des enjeux : écartement des grilles de rémunération, mesures sectorielles faibles, missions supplémentaires, longues périodes de gel de la valeur du point d'indice et insuffisance des mesures ponctuelles de sa revalorisation au regard de l'évolution du coût de la vie. Le développement et l'augmentation de la part des primes dans la rémunération des enseignant-es diminuent le financement des pensions et les montants pour les futur-es retraité-es et aggravent par ailleurs les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Les enseignant-es sont donc parmi celles et ceux qui subissent le plus en matière salariale les conséquences de la politique d'austérité sur les salaires menée entre 2011 et 2021. Le projet de loi de S. Guerini, actuel ministre en charge de la Transformation et de la Fonction publiques, basé sur une rémunération au mérite, ne fera qu'accroître le décrochage des rémunérations. Aucune nouvelle mesure salariale n'est ainsi envisagée pour 2024 ce qui ne fera qu'accroître davantage la perte d'attractivité du métier. Le SNUEP-FSU considère qu'il y a urgence : dès 2024, la valeur du point d'indice doit être augmentée de 20 %.

Le projet de loi sur la Fonction publique annoncé par le ministre de tutelle sera sans en douter la suite logique de la loi TFP. Porteur d'un nouvel accroissement de la précarité, d'une menace contre le statut et de nouveaux outils managériaux contre la Fonction publique de carrière et l'égalité salariale, le SNUEP-FSU combattrà ce projet de loi.

Le statut est aussi menacé par la réforme des lycées professionnels menée par la ministre déléguée à l'enseignement et la formation professionnels, sur commande d'E. Macron. L'annualisation, le glissement vers des missions de conseiller en formation, les emplois du temps fluctuants participent au travail empêché. Le SNUEP-FSU combattrà toute modification statutaire ayant pour conséquence d'annualiser le temps de travail ou de dégrader les conditions de travail des personnels de la voie professionnelle.

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

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

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

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

social qui, dans les faits, n'en est pas un. Les élections professionnelles de décembre 2022 ont enregistré des baisses de participation de 2,8 points au CSA ministériel et surtout de 5 points pour la CAP nationale regroupant les corps du second degré (certifié-es, agrégé-es, PLP, PEPS, CPE, Psy-ÉN), conséquence de la suppression des compétences des CAP concernant les mutations et les promotions.

Le SNUEP-FSU continue de revendiquer l'abrogation de cette loi avec l'objectif de conquérir de nouveaux droits statutaires pour les personnels, incluant de la transparence dans les opérations de carrière.

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

Avec le souci d'éloigner toujours plus les usager-es et les agent-es des centres de décision, le projet de coller l'organisation territoriale de l'Éducation nationale à celle des régions est toujours d'actualité, la création des régions académiques tutélaires des académies n'étant qu'une transition. Le SNUEP-FSU dénonce la vision technocratique de cette organisation territoriale qui ne serait pas sans conséquences sur la gestion des personnels.

Le dessaisissement des personnels et de leurs représentant-es se déploie aussi localement. Depuis la rentrée 2021,

les chef-fes d'établissement décident seul-es de l'ordre du jour des CA des collèges, lycées et ÉREA, et la commission permanente, quand elle est installée, a un pouvoir décisionnel sur les compétences qui lui sont déléguées. Ces nouveautés réduisent la participation de la communauté éducative à la prise de décision. Pour le SNUEP-FSU, les compétences du CA ne doivent pas être déléguées, la commission permanente instruisant seulement les questions à soumettre au CA, dont l'ordre du jour.

1.3. Paritarisme : pour un fonctionnement démocratique et transparent

Depuis la mise en place de la loi TFP, l'ensemble des dispositions statutaires qui garantissaient un cadre collectif ont explosé. Avec des CAP qui se tiennent uniquement pour les recours et le disciplinaire, elles sont en partie vidées de leurs sens premiers, à savoir une garantie du traitement équitable de l'ensemble des collègues et des droits qui en découlent. Dans la plupart des situations, les collègues se retrouvent seul-es face à l'administration qui apporte rarement les réponses nécessaires et induit un sentiment de défiance jamais vu auparavant. L'objectif est de laisser les individus ■■■

seul·es face à leur hiérarchie et d'en faire des collègues le plus corvéables possible en les rendant dépendants de leur hiérarchie. Cela permet d'appliquer plus facilement l'ensemble des réformes et modifications statutaires qui en sont le corollaire. Le remplacement des CHSCT par les FS-SSCT a confronté, au moment des élections professionnelles, les OS à des calculs d'apothicaires afin d'obtenir des listes de collègues pour les CSA. C'est ainsi que des collègues se voient siéger dans un nombre important d'instances en perdant parfois en expertise et souvent dans un épuisement lié aux différentes réunions.

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

2. STATUT ET CARRIÈRE

2.1. Pilotage des établissements par les directions

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

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

Le Pacte en est la meilleure démonstration puisqu'il confère au CdE un pouvoir en termes de rémunération.

2.2. Pacte LP

Le ministère, sous prétexte de revalorisation, a introduit pour la rentrée 2023-2024 le Pacte dans les établissements

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

Pour le lycée professionnel, ce sont quinze missions dont douze spécifiquement liées à la réforme du LP qui sont proposées.

Dans de nombreux cas, les missions sont dévoyées et permettent une rétribution discutable, voire illégale sans se soucier de l'intérêt général et avec une forme de détournement d'argent public. En paupérisant le métier d'enseignant·e depuis des années, le gouvernement oblige certain·es de nos collègues, pourtant contre ce dispositif, à utiliser le pacte comme moyen d'augmentation de leur rémunération. Ce ne sera certainement pas sans conséquences sur leur travail et leur santé.

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

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

Des disciplines comme les LV2, par exemple, rentrent dans le Pacte. Des certificats de spécialisation y seraient également liés, impactant fortement les Dotations Globales et dégradant les conditions de travail des collègues, d'études des élèves tout en amenant à des suppressions massives de postes.

Le SNUEP-FSU exige la suppression du Pacte, destructeur de notre statut, et revendique une véritable revalorisation des salaires par un rattrapage conséquent et une forte augmentation du point d'indice.

2.3. Obligations de service et conditions de travail

L'organisation de l'année de terminale proposée par la ministre déléguée C. Grandjean est une nouvelle attaque

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

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

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

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

2.4. Revalorisation

Depuis la mise en place du PPCR et des nouvelles grilles en 2017, le rattrapage salarial dû aux nombreuses années de gel du point d'indice n'a pas eu lieu. Le décrochage salarial continue pour les personnels de l'Éducation nationale, et ce ne sont pas les maigres revalorisations du point d'indice, le doublement de la prime ISOE ou l'alignement des primes ISOE modulables sur le plus fort taux qui ont pu changer la donne. Malheureusement, les annonces du nouveau ministre de l'Éducation nationale n'augurent rien de bon côté rémunération puisqu'il affirme haut et fort « qu'ils ont fait beaucoup pour les enseignants et que le dossier salaires est clos ».

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

Encore une fois, les bilans sociaux dévoilés en 2023 montrent une inégalité professionnelle Femmes/Hommes quant à la

rémunération et notamment sur les primes. Ce n'est donc pas par la multiplication des primes et indemnités que l'on pourra arriver à une augmentation des rémunérations ; elle creusera plutôt les inégalités F/H.

La mise en place du Pacte en cette rentrée 2023 creuse non seulement les inégalités entre collègues, car il n'y a pas assez de parts fonctionnelles pour tout le monde (dixit notre ministre G. Attal), mais aussi encore un peu plus entre les femmes et les hommes, et dégrade toujours plus les conditions de travail des agent-es par une multiplication des missions pour espérer gagner un petit peu plus à la fin du mois. Comme lors du congrès de Dijon, le SNUEP-FSU continue de réclamer une augmentation annuelle du point d'indice, indexée à minima sur l'inflation, ainsi que l'attribution immédiate de 85 points d'indice pour tous les échelons et la mise en place d'une réelle politique de rattrapage des pertes salariales depuis plus de vingt ans sans condition. Il est donc toujours plus que nécessaire de revoir entièrement les grilles, avec notamment la suppression de la hors-classe et de la classe exceptionnelle, sources d'inégalités.

Le SNUEP-FSU réaffirme son mandat pour une grille unique de 13 échelons avec une entrée dans le métier à l'indice 557 et un dernier échelon correspondant à l'échelon sommital des agrégé-es pour toutes et tous à la fin d'une carrière complète. De même, toutes les primes et indemnités doivent être totalement intégrées au traitement indiciaire pour une vraie revalorisation salariale et une prise en compte complète dans le calcul de la pension.

2.5. Avancement de carrière

2.5.1 Classement

Le SNUEP-FSU rappelle que de plus en plus de collègues PLP arrivent à l'enseignement après des parcours professionnels dans le privé.

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

professionnelles précédant l'entrée dans le métier d'enseignant.

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

2.5.2 Avancement et promotions

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

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

Le SNUEP-FSU se félicite de l'augmentation des taux de promotion vers la hors-classe, permettant à plus de collègues d'y accéder, et ce, plus tôt dans leur carrière. Néanmoins, le SNUEP-FSU continuera le combat pour une modification des barèmes d'accès à ce grade favorisant l'ancienneté afin de permettre à tous les agent-es proches de la retraite d'y accéder.

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

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

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

2.6. Évaluation

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

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

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

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

2.7. Mutations

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

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

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

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

Le SNUEP-FSU exige par ailleurs qu'un recours soit possible sur le mouvement PoP pour une réelle transparence des opérations.

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

Le SNUEP-FSU exige une limitation stricte des postes SPEA.

Le SNUEP-FSU demande que les collègues postulant sur un SPEN ou SPEA aient un retour des avis CdE et corps d'inspection.

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

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

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

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

3. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les inégalités salariales perdurent entre les femmes et les hommes, et la politique et les réformes successives du gouvernement contribuent à les renforcer. C'est le cas de la réforme des retraites de 2023 puisque les femmes sont plus impactées par la précarité du monde du travail, transformant en mirage le minimum de pension annoncé à 1200 euros pour une carrière complète. Les métiers les plus féminisés sont aussi les plus précaires, les moins rémunérés et ne sont pas couverts par les critères de reconnaissance de la pénibilité.

Dans la Fonction publique, la réforme des retraites de 2023 a supprimé les bonifications pour enfants nés après le 1^{er} janvier 2004. Le SNUEP-FSU doit exiger partout le rétablissement de ce dispositif.

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

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

4. FORMATION DES PLP

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

4.1. Recrutement et formation universitaire Initiale

4.1.1. Les dispositifs de pré-pro

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

4.1.2. Parcours de formation

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

4.1.3. Concours

Si le nombre de places aux concours s'est stabilisé sur les dernières sessions, les résultats des dernières années sont inquiétants. Le SNUEP-FSU demande un plan pluriannuel de recrutement pour répondre aux besoins.

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

4.2. Entrée dans le métier

Avec la réforme Blanquer, la majorité des stagiaires se retrouve désormais à temps plein. Pour le SNUEP-FSU, c'est une situation inacceptable. Si l'arrêté du 4 février 2022 prévoit un allègement de service pour les stagiaires qui ne seront pas à mi-temps en formation à l'INSPÉ, afin de leur

permettre de suivre leur « parcours d'approfondissement » ou « de consolidation », rien n'est prévu concrètement. Pour le SNUEP-FSU, il est nécessaire d'améliorer les conditions de stage pour rendre de nouveau attractifs les métiers. Enseigner est un métier qui s'apprend, l'entrée dans le métier se doit donc d'être progressive.

Pour le SNUEP-FSU, la prévention au travail doit faire partie des formations obligatoires des professeur-es stagiaires et tous les personnels doivent pouvoir en bénéficier via la formation continue.

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

4.3. Formation continue

La formation continue, rendue obligatoire par la loi sur l'École de la confiance, se réduit trop souvent à un outil de gestion des ressources humaines, à une adaptation aux réformes imposées par le ministère. Pour le SNUEP-FSU, la formation doit se faire sur le temps scolaire et en présentiel, nous refusons le développement grandissant de la formation à distance ainsi que toute formation durant les vacances scolaires. L'avancement de carrière ne doit pas être lié à l'engagement dans une action de formation continue.

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

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

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

Le SNUEP-FSU exige que les formations se déroulent sur le temps scolaire.

4.4. Congé de formation

Le SNUEP-FSU constate que trop peu de collègues sont informés de leurs droits dans ce domaine et réaffirme ses mandats précédents concernant le droit à congé de formation (rémunération à 100 %, SFT...).

5. RECONVERSION - MOBILITÉ

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

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

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

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

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

6. DDF, CPE, TZR, CPIF

6.1. DDF et ATDDF

La charge de travail et la multiplication des missions ne cessent d'augmenter pour les DDF, et certain-es d'entre eux se retrouvent même à exercer leurs fonctions dans deux établissements. Le SNUEP-FSU rappelle sa revendication de la création d'un poste de DDF PLP, associé à un poste d'assistant-e au DDF, dans chaque établissement comportant des formations professionnelles.

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

Les DDF restent des enseignant-es ayant obtenu une habilitation leur permettant d'occuper des fonctions particulières et ne sont en aucun cas des conseiller-es pédagogiques ou des supérieur-es hiérarchiques. Le SNUEP-FSU restera vigilant à cela et s'opposera à toute modification de leurs missions dans une optique managériale pour avoir des personnels de direction ou des faisant fonction d'inspection. Le SNUEP-FSU rappelle que les ATDDF sont avant tout des enseignant-es PLP ou certifié-es dont les ORS statutaires sont de 18 heures hebdomadaires.

Le SNUEP-FSU demande l'application de la circulaire du 11 octobre 2016 stipulant clairement qu'un-e ATDDF doit exercer ses fonctions sous couvert d'une lettre de mission qui n'est que trop peu souvent mise en place et signée. Il est donc impératif que cette lettre de mission, détaillant avec précision ce qui est attendu du /de la collègue, soit toujours signée par les trois parties concernées.

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

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

6.2. BDE

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

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

Le SNUEP-FSU sera vigilant et s'opposera à tout transfert des missions des DDF et ATDDF au profit des BDE. Ces derniers doivent prendre en charge les nouvelles missions créées par la mise en place de la réforme de la voie pro concernant les PFMP et doivent être des aides et des conseiller-es auprès des équipes déjà en place.

Malheureusement, la mise en place des BDE se fait à fonds constants sur le dos des organismes de formation continue de l'Éducation nationale, mettant à mal leur fonctionnement. En effet, le ministère n'hésite pas à ponctionner l'argent des Fonds de Mutualisation des GRETA pour financer sa réforme.

6.3. CPE

Face aux tentatives d'élargissement des missions des CPE, le SNUEP-FSU réaffirme ses mandats précédents concernant leur temps de travail, leur rôle éducatif et pédagogique et rappelle qu'elles et ils ne sont ni personnels de direction, ni conseiller-es de l'équipe de direction, ni coordinateur-trices de la politique éducative de l'établissement. Il réaffirme leurs missions d'organisation et d'animation de l'équipe de vie scolaire et la nécessité d'avoir un CPE pour 250 élèves et davantage en éducation prioritaire.

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

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

une augmentation du temps de travail pour quelques primes.

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

6.4. TZR

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

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

Le SNUEP-FSU rappelle que les PLP doivent exercer principalement en LP, ÉREA et SEGPA, et revendique qu'il n'y ait ni obligation, ni contrainte pour les PLP à enseigner en collège ou dans les sections générales et technologiques de lycée.

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

En ce qui concerne l'avancement, les TZR subissent une forme de discrimination car leurs avis issus du rendez-vous de carrière ne sont jamais « excellent » car parfois inconnu-es des CdE et des inspecteur-trices.

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

6.5. CPIF

La lutte contre le décrochage scolaire est l'affaire de toutes et tous, mais elle demande des personnels formés et titulaires. Le concours de Coordination Pédagogique et d'Ingénierie de Formation

n'est plus ouvert depuis 2017 et la quotité de contractuel-les est de nouveau en forte hausse.

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

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

7. NON-TITULAIRES

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

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

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

7.1.1. En finir avec la précarité

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

7.1.2. Un réel plan de titularisation

Malgré l'application du plan de titularisation « Sauvadet » jusqu'en 2018, on constate qu'un certain nombre de postes demeurent vacants, entraînant ainsi le recours continu à de nouveaux non-titulaires. Le SNUEP-FSU appelle à la mise en place d'un plan de titularisation révisé et accéléré pour toutes les contractuel-les souhaitant accéder à un statut permanent. Ce plan doit prendre en compte l'ensemble des services effectués par ces derniers. Sa mise en œuvre doit être accompagnée d'un calendrier transparent et de modalités de négociation équitables.

Le SNUEP-FSU revendique un plan de titularisation rapide de celles et ceux qui le souhaitent, en poste ou non, avec, pour celles et ceux comptabilisant au

– Rentrée 2022 –
NOTRE PRIORITÉ

LES SALAIRES

**Exigeons ensemble
leur indexation sur l'inflation**

**+ 300€^{NET}
immédiatement**

**POUR LE SNUEP-FSU
AUGMENTER
LES SALAIRES
DES PLP EST UNE
URGENCE SOCIALE :**

POUR

**Une juste reconnaissance
du travail des PLP**

POUR

**Redonner de l'attractivité
au métier de PLP**

moins six ans d'ancienneté, une dispense des épreuves théoriques et une nomination en tant que stagiaires. Le SNUEP-FSU rappelle que nombre de postes n'ont pas été pourvus par manque de places aux concours ou de candidats, et que des disciplines voient leurs concours d'accès toujours fermés, obligeant à recourir à la contractualisation et à la précarité.

Il est impératif que le plan de titularisation n'oublie personne et que les personnels non-titulaires qui ne possèdent pas les diplômes requis pour le concours ne soient pas exclus. Le SNUEP-FSU demande le rétablissement du concours réservé pour les contractuels avec un seul critère pour s'y présenter : une ancienneté de 3 ans à la date de clôture des inscriptions et des places en nombre suffisant pour répondre aux besoins pérennes du Service Public d'Éducation.

7.1.3. Classement

Le SNUEP-FSU a obtenu la suppression de la clause butoir et l'instauration de la clause de sauvegarde, assurant un montant de rémunération égal à la rémunération perçue avant l'obtention du concours, qui a permis une meilleure prise en compte des services d'enseignement effectués qui restait encore trop partielle.

Grâce à l'action continue du SNUEP-FSU, ce sont désormais 100 % des services en qualité d'agent-e non-titulaire, même en cas d'interruption supérieure à un an

avant l'obtention du concours, qui sont repris pour le classement.

7.1.4. Pour une égalité de traitement

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

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

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

7.1.5. Des droits à obtenir et à défendre

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

Le SNUEP-FSU réclame également la CDIisation à temps complet et la prise en compte des vacances scolaires entre deux CDD dans le décompte des droits à accès au CDI.

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

Le SNUEP-FSU revendique l'établissement des contrats couvrant l'année scolaire jusqu'au 31 août et l'attribution dès la fin du contrat, à chaque non-titulaire, de son dernier salaire, de son certificat de travail et de l'attestation employeur (permettant le déclenchement des droits à l'indemnisation). Les agent-es non titulaires doivent bénéficier d'une progression à l'ancienneté, tous les 3 ans, sur une grille indiciaire nationale, même en l'absence d'évaluation hiérarchique.

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

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

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

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

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

7.1.6. CCP

Le SNUEP-FSU exige que les compétences des CCP soient élargies à l'examen de l'ensemble des situations individuelles et deviennent des instances de recours sur tous les éléments de contrat : rémunération, reconnaissance de la qualification, non-renouvellement, affectation, accompagnement...

7.2. Personnels accompagnants

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

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

Les cadres de gestion que sont les circulaires de 2019 sont toujours interprétées différemment selon les académies et bien souvent en la défaveur des AESH et de leurs conditions d'exercice et de rémunération. L'harmonisation au niveau national des modalités d'établissement des contrats et de gestion des services est impérative.

Si depuis septembre 2023, les AESH peuvent être CDI·s·es après 3 ans d'ancienneté (au lieu de 6 précédemment), cela

reste loin de ce que le SNUEP-FSU revendique : la création d'un corps de catégorie B de la Fonction publique intégrant et reclassant les AESH et APSH déjà recruté·es.

De même, si la refonte de la grille indiciaire et l'avancement triennal automatique constituent de légères avancées grâce à l'action syndicale, le SNUEP-FSU continue de dénoncer l'insuffisance de la revalorisation salariale : l'indice plancher se heurtant toujours à l'évolution du SMIC. La prime fonctionnelle accordée, au prorata de la quotité de travail, depuis le 1er septembre 2023, reste nettement insuffisante, compte tenu des temps partiels imposés.

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

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

Pour compenser leur handicap dans l'exercice de leurs fonctions, les personnels concernés peuvent également être accompagnés d'un·e agent·e qui relèvent des mêmes dispositions que les AESH. Pour le SNUEP-FSU, l'affectation d'un·e APSH répond à un besoin indépendamment d'une ligne budgétaire prédéfinie. Demandé par la médecine de prévention, l'accompagnement doit être mis en œuvre et l'APSH doit bénéficier d'une formation spécifique.

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

7.2.2. AED

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

avec la problématique des remplacements. Les pressions hiérarchiques mettant en balance le renouvellement de contrat ne sont pas rares.

Le SNUEP-FSU dénonce la précarité, les conditions de travail et le manque de reconnaissance de l'administration envers les AED ainsi que l'incitation à diversifier leurs missions (secrétariat, encadrement de séquences pédagogiques en cas d'absence d'enseignant·es, etc.)

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

Pour une vraie reconnaissance professionnelle, les AED doivent être intégrés à la vie collective des équipes pédagogiques et éducatives de l'établissement (accès à la salle des professeurs, casiers individuels...). Cette reconnaissance passe aussi par la prise en compte des conditions d'exercice au même titre que les autres personnels.

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

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

Le SNUEP-FSU revendique l'affectation par le rectorat et la fin du recrutement par les chef·fes d'établissement, et un réel statut pour le corps des AED qui pourrait prendre comme référence l'ancien statut des MI-SE.

8. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

8.1. FS-SSCT et Conseils médicaux

Conséquence de la loi TFP, les CHSCT ont disparu fin 2022 pour laisser place aux FS-SSCT, émanant des CSA (ex CT), qui procèdent à l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels et doivent contribuer à la promotion de la prévention de ces risques. Mais les membres, puisqu'issu·es des CSA, ne sont pas systématiquement spécialistes de ces questions. Aussi le SNUEP exigera-t-il que l'employeur respecte bien l'obligation de protection

de ses personnels en portant chaque fois dans cette instance les problèmes qui lui seront remontés.

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

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

8.2. VDHA (violence, discriminations, harcèlement et agissements sexistes)

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

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

Ce texte constitue une victoire syndicale mais le combat n'est pas terminé. Le SNUEP-FSU mettra toute sa combativité au service de l'effectivité et de l'opérationnalité de ce dispositif afin que chaque agent-e victime active ses droits. Il continuera d'exiger du ministère un devoir d'exemplarité en la matière et surtout qu'il finance et déploie les mesures inhérentes

à ce dispositif, en particulier une protection renforcée, des enquêtes administratives rigoureuses, rapides et impartiales et l'application des droits sociaux qui en découlent.

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

8.3. Sécurité au travail

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

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

8.4. Pour un réel service public de prévention

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

Le SNUEP-FSU continue de réclamer une réelle médecine du travail. Le faible effectif de médecins du travail ne permet pas de mettre en place une prévention qui reposerait sur des analyses de terrain. Les quelque 70 médecins du travail (pour 1,2 million d'agent-es) suffisent à peine pour gérer les urgences, les dossiers médicaux des personnels ayant des pathologies nécessitant une attention particulière et/ou en situation de handicap.

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

PROTECTION SOCIALE

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

Initiée par la loi dite de *transformation de la fonction publique* de 2019 et imposée par ordonnance en 2021, la réforme de la protection sociale des agent-es participe à la transformation libérale de la protection sociale. La place des complémentaires dans le système de protection sociale est étendue, au détriment des droits des agent-es, avec pour conséquence une détérioration du système mutualiste, notamment en excluant les retraité-es de cette mutualisation. La santé et la prévoyance sont également découplées.

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

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

9.4. Concernant la complémentaire en prévoyance, si l'action de la FSU a permis des améliorations statutaires (CLM, ■■■

inaptitudes, décès), l'allongement de la durée des CMO à plein traitement et le rapprochement vers le mieux disant du CLM et du CLD restent à conquérir, tout comme le couplage automatique avec la complémentaire santé.

Avec la FSU, le SNUEP participera à la lutte syndicale et intersyndicale pour une autre réforme de la protection sociale allant vers la couverture des soins prescrits à 100 % et une solidarité réelle entre les assurés (actifs et actives, retraités-es, enfants, précaires, privés d'emploi) selon leurs moyens et leurs besoins.

10. FINS DE CARRIÈRE ET RETRAITE

10.1. Les analyses du Conseil d'Orientation des Retraites montrent que malgré l'augmentation du nombre de retraités-es dans les années à venir, le régime des retraites n'est pas en danger. Or, le gouvernement, par sa réforme mise en place au 1^{er} septembre 2023, a décidé de demander davantage de sacrifices aux salarié-es en repoussant l'âge légal de départ à la retraite et d'augmenter la durée de cotisation de plusieurs générations en accélérant la réforme Touraine. Le système n'est donc nullement en danger et nous ne devons pas oublier que des réserves ont été créées depuis de nombreuses années, comptant plus de 127 milliards d'euros d'après le COR.

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

accroissement du temps de travail et une baisse des pensions mais bien par une augmentation des cotisations.

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

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

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

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

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

11. RETRAITÉ-ES

11.1. Depuis le congrès national de 2021 et la réélection d'E. Macron, la situation financière des retraités-es n'a cessé de se dégrader. Ces six dernières années, les pensions ont augmenté deux fois moins que l'inflation (7,9 % contre 17,5 %). Leur pouvoir d'achat a ainsi baissé de 9,6 %. Cette baisse est même de 11,3 % pour les retraités-es ayant subi la hausse de la CSG. Les plus précaires sont davantage

fragilisés-es notamment les femmes, dont les ressources sont souvent réduites par rapport aux hommes. Le SNUEP-FSU continue de revendiquer l'indexation des pensions sur l'évolution des salaires et leur augmentation immédiate pour compenser la perte de pouvoir d'achat des quinze dernières années.

11.2. La réforme de la protection sociale complémentaire a pour objectif de rompre la solidarité intergénérationnelle et de diminuer la couverture des agent-es retraités-es par un désengagement de l'État au profit d'assurances privées. Le gouvernement, par ses mesures, a fait des retraités-es une catégorie à part. Le SNUEP-FSU informera ses adhérent-es des conséquences de la réforme gouvernementale de 2021. Si l'accord Fonction publique sur la complémentaire santé a permis que les retraités-es puissent adhérer sans condition à la complémentaires des agent-es actives et actifs, le SNUEP-FSU ne peut s'en satisfaire.

11.3. Depuis le congrès de Dijon, le gouvernement n'a pas abandonné son projet de 5^{ème} branche de la Sécurité sociale consacrée à la prise en charge de la dépendance, sans gestion paritaire contrairement aux quatre autres branches. Son financement est adossé à des mesures d'économies, une augmentation des prélèvements obligatoires et surtout une ouverture aux complémentaires santé et aux assurances privées. Le SNUEP-FSU dénonce cette 5^{ème} branche, l'autonomie devant être incluse dans la branche maladie de la Sécurité sociale et sa prise en charge à 100 % une mission de service public.

11.4. Pour rembourser la dette sociale, les salariés s'acquittent chaque mois de la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS). Ces fonds sont versés dans les caisses de la Caisse d'Amortissement de la Dette Sociale (CADES). Le gouvernement a transféré à la CADES (hébergée par la Caisse des dépôts et consignations) à plusieurs occasions, la dette sociale. Le dernier transfert a été voté en août 2020 suite à la crise Covid-19 et du « quoi qu'il en coûte », pour un montant de 92 milliards d'euros. Avant cette crise, la CADES était sur une trajectoire d'extinction de la dette pour 2024. Les prélèvements de la CRDS devraient au moins perdurer jusqu'en 2033. C'est clairement faire payer aux salariés les choix politiques du confinement.



THÈME 3

POUR UNE ÉCOLE DÉMOCRATIQUE, DANS UN MONDE JUSTE

Préambule

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

FICHE 1

Pour une école démocratique

L'école est comme tous les piliers de notre démocratie, soumise aux offensives de l'idéologie néolibérale qui instrumentalise les réflexes réactionnaires pour tenter d'imposer son hégémonie à tous les pans de nos sociétés. Il faut donc défendre farouchement l'espace fondamentalement démocratique que constitue notre école. Ce combat doit se tenir partout où se fait l'école et doit être mené par tous ses acteurs et toutes ses actrices, élèves, parents d'élèves, personnels éducatifs, enseignant-es.

Parce que c'est là que se forment les citoyen-nes de demain, la démocratie doit y être sanctuarisée et pouvoir librement se déployer dans tous les aspects de l'école.

D'abord sur sa fonction et ses ambitions. On sait que les élèves n'entrent pas tou-t-es avec le même capital culturel et que celui-ci est déterminant dans leur scolarité et dans leur choix d'orientation. D'autres facteurs également inégalitaires ont une incidence très forte sur la réussite scolaire comme les conditions d'habitat, l'accès à l'hygiène et à la santé ou encore la qualité de l'alimentation. L'ambition que nous devons porter est celle d'une école qui donne à tous les enfants un égal accès à tout ce qui constitue notre culture commune pour leur permettre de devenir des citoyen-nes libres et éclairé-es. Pour ce faire, l'école doit demeurer libre et éclairée vis-à-vis des pressions menées depuis la société ou les milieux économiques et financiers.

L'idée de réussite scolaire sert par exemple communément de justification à la reproduction d'un système inégalitaire fondé sur la richesse, l'accumulation de patrimoine et la compétition.

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

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

peuvent être convenablement comprises et acceptées que dans le cadre du service public de l'Éducation. L'école étant un terrain de formation des esprits de la jeunesse, il est normal que les élèves forment leur conscience politique en son sein, notamment dans le cadre de mouvements ou d'organisations de jeunesse. Ces expériences, alliées à la fréquentation des instances démocratiques de l'institution, doivent fournir aux jeunes les outils pour agir et penser en citoyen-nes autonomes et avisé-es.

La force de pénétration des idéologies réactionnaires ou libertariennes, des théories du complot et des manipulations n'est plus à prouver. La concentration entre les mains de quelques magnats de la majeure partie de l'offre médiatique en France a des conséquences énormes sur les contenus des éditoriaux et plus largement sur les rapports entre la presse et le pouvoir. À ce titre, il nous incombe de nous organiser pour préserver la frontière entre les marchés et l'enseignement. Il nous faut être vigilant-es et prendre la mesure des risques que feraient peser sur notre démocratie la disparition de tout média indépendant, l'instrumentalisation des formidables potentialités de l'intelligence artificielle ou encore le déploiement à très vaste échelle de systèmes de surveillance incontrôlés.

Comment pourrait-on, au sein des lycées professionnels, mener ces combats pour la construction d'une société plus ■■■

■ ■ ■
juste et plus égalitaire ?

Agir pour une école démocratique, c'est ce que nous faisons chaque jour en donnant à nos élèves respect, attention et considération. C'est aussi ce que le SNUEP-FSU fait en exigeant une possibilité de poursuite d'études pour les élèves de LP.

Permettre à nos collègues de ne pas perdre de vue cet objectif est primordial. Accablé par les réformes désastreuses, il peut être compliqué de poursuivre la transmission des valeurs de justice sociale, de liberté. L'un des rôles du SNUEP-FSU est de donner aux collègues le courage de ne pas renoncer.

L'irruption de « l'intelligence artificielle » augmente ce danger. La réalisation d'images, de conversations truquées est désormais à la portée de tous.

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

FICHE 2

Pour une école républicaine

2.1. Défense des valeurs humanistes et républicaines

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

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

le SNUEP-FSU demande un renforcement significatif des horaires d'EMC et de Lettres-Histoire-Géographie afin de pouvoir former dans les LP des citoyen-nés éclairé-es et critiques.

Le SNUEP-FSU dénonce l'entrisme d'associations de parents affiliées à des partis d'extrême-droite, porteuses d'une vision rétrograde sur l'éducation et la jeunesse, et la place qui leur est faite dans l'espace politique et médiatique. Le SNUEP-FSU organisera des stages de formation syndicale afin d'aider les collègues pour qu'ils puissent agir dans leurs établissements, quelle que soit la matière qu'ils enseignent.

2.2. Lutter contre les stéréotypes et les discriminations en LP

La ségrégation professionnelle des métiers est une des premières causes des inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Les métiers les plus féminisés sont les plus dévalorisés, les plus précaires et les moins rémunérés. La

division sexuée des filières professionnelles est très marquée : les filles sont très largement représentées dans celles qui conduisent à des métiers déjà fortement féminisés et à l'inverse quasi absente de celles qui mènent à des métiers masculinisés et plus rémunérateurs. Cette division sexuée dans les lycées pros est par conséquent une des entraves à la mixité des métiers et donc à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Pour le SNUEP-FSU, il est donc indispensable que le ministère engage des mesures fortes pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations à l'orientation dans les filières professionnelles. Des moyens doivent aussi être fléchés pour que les filles disposent des conditions matérielles spécifiques (vestiaires non mixtes, etc.) et de listes de PFMP où les entreprises possèdent des conditions d'accueil pour leurs employés femmes. Le ministère doit aussi engager un travail important pour sécuriser les lieux de stages, en particulier en matière



de violences sexistes et sexuelles, pour protéger les stagiaires filles qui y effectuent leurs PFMP.

2.3. Lutter contre l'arrivée en force des acteurs économiques dans les EPLE

Un des objectifs de la réforme de la voie professionnelle portée par Carole Grandjean est de mettre en adéquation les formations avec le tissu économique local autour de chaque EPLE. Les branches économiques auraient ainsi porte ouverte dans les EPLE, par l'intermédiaire des bureaux des entreprises, de professeur-es associé-es, voire des places plus importantes dans les conseils d'administration des établissements. Cette intrusion va à l'encontre des valeurs émancipatrices des formations défendues par le SNUEP-FSU. Une offre limitée et inégalitaire serait proposée à un tiers de la jeunesse française, l'assignant ainsi à résidence géographique et sociale. Un tel projet, loin de lutter contre le décrochage scolaire, risquerait au contraire de le renforcer en aiguillant les jeunes issu-es

majoritairement des milieux défavorisés vers les filières « en tension », dans l'unique objectif de satisfaire les besoins immédiats de main-d'œuvre au détriment du choix et des désirs de nos élèves. Certains conseils régionaux proposent même de s'associer aux milieux économiques pour définir localement les contenus des formations, l'attribution des diplômes. Le ministère est en train de créer des liens organiques entre les entreprises et les lycées pros asservissant ces derniers uniquement aux exigences du monde économique au détriment de sa fonction éducative. Le SNUEP-FSU, partout où il le pourra, s'opposera avec force à ces pratiques.

2.4. Pour l'application du droit universel aux vacances

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

estivales par une rentrée scolaire anticipée pour les élèves qui en auraient le plus besoin, outre son caractère stigmatisant, vont à l'encontre de ce droit.

La réforme de la voie professionnelle entend modifier l'organisation de l'enseignement professionnel public sous statut scolaire en s'appuyant sur le modèle patronal de l'apprentissage. Prévoit-elle de calquer à terme les vacances des élèves de LP sur les apprentis, en les limitant à 5 semaines par an ? A-t-on évalué les conséquences sociales d'une telle mesure pour de jeunes adolescent-es entrant au lycée ? Quel décalage avec les autres élèves de lycée qui ont droit aux vacances ?

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

FICHE 3

Combattre les politiques libérales et les extrêmes droites

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

sortie de crise. Comment faire face aux dangers que représente la montée de l'extrême-droite au sein de la société ? Quel rôle dans nos lycées professionnels devons-nous avoir face à la diffusion de ces idées ?

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

Le SNUEP-FSU combat le racisme et s'inquiète de sa diffusion et de sa banalisation dans la société, dans les plus hautes sphères de l'État comme dans le champ médiatico-politique. La mainmise du grand patronat, l'empire Bolloré entre autres, sur certains médias a accéléré la propagation des idées d'extrême-droite. Le SNUEP-FSU considère que cette confiscation des médias par les puissances financières fait partie du problème et s'inquiète du manque d'indépendance dans les canaux d'informations.

Le SNUEP-FSU lutte contre les discriminations. Le SNUEP-FSU appelle à une

meilleure formation des enseignant-es sur la prévention et la lutte contre celles-ci. Le ministère doit mettre en œuvre un protocole rigoureux qui enclenche une enquête administrative impartiale et objective lorsque les collègues réceptionnent la parole de filles et garçons qui se déclarent victimes de violences sexistes et sexuelles. Les suicides d'élèves LGBTQIA+ doit amener aussi à une réaction forte. Des groupes d'extrême-droite tels que « Parents vigilants » font pression pour limiter la mise en place de cours sur l'éducation à la vie sexuelle et affective et tentent d'entraver la présence d'associations féministes dans les établissements scolaires. Le SNUEP-FSU exige que les 3 jours obligatoires d'éducation à la vie sexuelle et affective deviennent effectifs et soient enseignés par des personnels formés. Il apporte son soutien plein et entier aux associations labellisées comme le planning familial pour leurs actions dans les établissements scolaires.

3.2. Face aux politiques réactionnaires, défendre les droits des femmes

Le SNUEP-FSU avec la FSU s'inscrit dans le mouvement de luttes féministes. La montée des idées réactionnaires met en danger les droits des femmes et l'ensemble des luttes progressistes. Les femmes sont les premières victimes de la montée de l'extrême droite – en particulier sur le plan des droits sexuels et reproductifs. Le SNUEP-FSU avec la FSU participe aux mobilisations et actions en faveur des droits des femmes (grèves féministes du 8 mars, 25 novembre, IVG...). Le SNUEP-FSU s'engage à former l'ensemble de ses militantes afin qu'elles interviennent dans les instances pour renforcer les plans égalité pro et participent toujours plus à la réussite des mobilisations.

3.3. Refus des lois stigmatisantes sur l'immigration

Menée par le ministre Gérald Darmanin, la loi « pour contrôler l'immigration,

améliorer l'intégration » met en péril le modèle d'intégration à la française déjà mis à mal ces dernières décennies. Cette loi est un signal fort montrant la porosité des gouvernements dits libéraux vis-à-vis des thèses d'extrême-droite. À rebours de la politique gouvernementale actuelle, le SNUEP-FSU revendique une régularisation de tou-ttes les sans-papiers. Défendant le droit universel à l'éducation, le SNUEP-FSU défend ce droit pour tou-ttes les élèves, quels que soient leur statut et leur nationalité, au sein de l'Éducation nationale.

3.4. Situation internationale

La situation est de plus en plus inquiétante au sein de l'Union européenne où des coalitions de droite et d'extrême-droite se multiplient, permettant l'accès au pouvoir de mouvements qui ne cachent même plus leur orientation néofasciste comme en Italie avec le gouvernement Meloni. En novembre

2023, les Pays-Bas ont placé le parti d'extrême-droite PVV de Geert Wilders largement en tête des élections législatives, témoignant de l'accélération de la xénophobie au sein de la population européenne. L'extrême-droite et une partie de la droite française n'hésitent pas à afficher une proximité avec de tels gouvernements, en particulier celui de Viktor Orbán au pouvoir depuis 2010 en Hongrie.

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

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

FICHE 4

Solidarité internationale, dangers guerriers et mobilisation pour la paix

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

Partout dans le monde comme en Europe, la situation dans nos professions se dégrade, tant sur le plan des salaires que des conditions de travail – d'ailleurs, à l'échelle de l'OCDE, la situation française est l'une des pires. À l'échelle européenne, la dégradation des services publics, conséquence de décennies de politiques néo-libérales, est évidente et elle frappe au premier chef les plus précaires et la jeunesse.

Le gouvernement actuel continue de privilégier massivement les aides aux entreprises, dont nous voyons clairement les effets dans notre secteur avec les aides massives à l'apprentissage depuis la loi Pénicaud (loi Avenir professionnel) de 2018. Ces aides diverses – allègements de « charges », niches fiscales ... – atteignent au moins 70 milliards d'euros en 2023.

Conséquences logiques de cette politique, loin d'un « ruissellement » qui bénéficierait

à tous, les inégalités en France se creusent comme jamais depuis des décennies.

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

En outre, au-delà d'un affichage qui vise à répondre à l'urgence climatique (celui d'un « budget vert »), les orientations budgétaires gouvernementales confirment un autre choix majeur : une priorité clairement orientée vers l'armement et les nouveaux équipements militaires, avec l'objectif de « se préparer à la

guerre de haute intensité », voire de « basculer en économie de guerre ».

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

Au-delà de la logique mortifère qui sous-tend la hausse de ces dépenses – considérer que la confrontation et la guerre dans le monde actuel –, ce sont, dans un contexte d'économies budgétaires, autant de sommes considérables qui ne seront, de fait, pas affectées à l'amélioration ou à l'extension des services publics comme à la satisfaction des besoins humains.

Il est difficile de ne pas voir dans le SNU, sous couvert « d'engagement », une illustration de cette « militarisation idéologique » qui cible aussi la jeunesse, alors qu'il y a tellement besoin de temps pour développer l'esprit critique, approfondir les connaissances et les apprentissages... Prendre encore du temps scolaire, désorganiser nos

établissements, et ce, pour un coût considérable, plus de 2 milliards d'euros par an, alors que les moyens font tant défaut dans nos établissements, c'est totalement inacceptable.

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

Le rôle des enseignant·es est là encore de démontrer que la guerre n'est pas et n'a jamais été une solution, qu'elle est le résultat de la volonté d'hégémonie des plus riches. Les discours « pro-guerre » sont des moyens de détourner l'attention des populations des problèmes véritables et de faire des profits.

De même, dans un contexte économique où le commerce extérieur français accuse un déficit abyssal (163,6 milliards en 2022), la France fait partie des trois principaux pays vendeurs d'armes de la planète. Un « record » a même été établi en 2022, avec 27 milliards d'euros d'exportations, derrière les États-Unis et la Russie. Nous pensons, à l'inverse de ces logiques funestes, qu'il faut réinvestir ces technologies et ces emplois dans le domaine civil, notamment pour développer les énergies renouvelables.

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

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

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

4.2. Pour les droits des peuples et la solidarité internationale

Les principes qui guident l'action et la réflexion du SNUEP comme de la FSU demeurent les mêmes depuis la création de notre fédération sur les questions internationales (corpus) : Respect du droit international et du droit des peuples à disposer d'eux-mêmes, comme la défense de principes fondamentaux, adossés à des grands principes universels, ceux de la charte de

l'ONU ou la déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen. Nous sommes engagé·es au quotidien dans le combat contre le racisme et l'antisémitisme et la lutte contre toutes les discriminations, pour la défense de l'égalité, de la justice, du droit des femmes, du droit à l'éducation, des droits de l'enfance...

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

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

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

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

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

4.3. La guerre en Ukraine

Depuis février 2022, l'Europe connaît une nouvelle guerre sur son sol, à la suite de l'agression militaire déclenchée par la Russie contre l'Ukraine, avec les conséquences tragiques d'une guerre, tant pour les troupes mobilisées que pour les populations civiles (ukrainiennes comme russes). Des millions d'Ukrainien·nes ont été contraint·es de fuir leur pays, et on déplore des centaines de milliers de victimes – blessé·es ou mort·es – tant en Ukraine qu'en Russie. La responsabilité de la Russie est très claire dans cette guerre, mais tout montre que l'escalade actuelle (impliquant de plus en plus directement les pays de l'OTAN) conduit à une impasse toujours aussi meurtrière dans les deux camps sans issue militaire sur le front. Il y a urgence à agir pour un cessez-le-feu et pour l'ouverture de négociations entre les parties concernées.

4.4. Le conflit Israël-Palestine

Depuis le 7 octobre 2023 et l'attaque terroriste du Hamas en Israël (causant plus de 1200 morts, dont une quarantaine de Français·es et environ 200 otages), le conflit israélo-palestinien revient de manière tragique sur le devant de la scène. Depuis le 12 octobre, l'armée israélienne a déclenché une intervention militaire de grande ampleur sur la bande de Gaza, avec l'objectif d'en finir avec le Hamas. Or, la population de Gaza, enfermée dans l'enclave et soumise à un blocus de plus en plus strict au fil des années, à des restrictions d'accès aux ressources élémentaires (eau, nourriture, électricité, emploi...) et largement dépendante de l'aide internationale (y compris pour la santé ou l'éducation) subit de terribles bombardements quotidiens, touchant indistinctement des immeubles, écoles, hôpitaux... On déplore des milliers de morts sous les décombres, et cette population – composée majoritairement d'enfants – voit ses conditions d'existence se dégrader encore chaque jour, sans possibilité de se réfugier ailleurs ou d'être à l'abri des bombes.

Il y a urgence à obtenir un cessez-le-feu immédiat, comme à obtenir la libération de l'ensemble des otages. ■■■

Le gouvernement de Benjamin Netanyahu a une responsabilité écrasante dans l'aggravation des tensions comme dans la crise actuelle. Ce dirigeant d'extrême-droite a tout mis en œuvre pour empêcher, depuis des décennies, avec notamment ses alliés religieux, la perspective d'une cohabitation pacifique entre Israélien-nes et Palestinien-nes, en réduisant comme peau de chagrin les territoires sous autorité palestinienne dans le découpage des accords d'Oslo, en favorisant l'implantation

des colons partout en Cisjordanie (qui sont désormais 700 000) et en rendant la vie impossible aux populations de Gaza.

Notre pays, membre permanent du Conseil de sécurité de l'ONU, dispose des moyens pour intervenir en ce sens, pour le respect des droits du peuple palestinien, en exigeant l'arrêt immédiat de la colonisation (qui devra impliquer le démantèlement des colonies en Cisjordanie) et l'application des résolutions de l'ONU (cf Corpus et textes des congrès précédents).

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

FICHE 5

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

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

Le constat est plus qu'alarmant (6^e extinction de masse, changement climatique, pollutions), et le modèle capitaliste se montre incapable d'opérer les transformations nécessaires. Depuis quelques années, la jeunesse se mobilise partout dans le monde pour dénoncer les dérives de ce système qui s'auto-détruit.

Le SNUEP-FSU doit s'engager dans l'information et la formation des collègues pour que ceux-ci puissent informer et former leurs élèves : donner des clés et construire un argumentatif objectif pour contrer les lobbies et la désinformation. Il est également nécessaire de penser et rendre désirable une autre organisation du travail, car si la cause humaine des changements globaux ne fait pas débat, il est toutefois possible de relier ces phénomènes à un certain mode de production et d'organisation économique et social : le capitalisme.

Changement global, anthropocène, voir capitalocène, qu'importe la façon de le nommer, un désastre est en cours et ce qui le provoque, c'est la quête perpétuelle de croissance dans le but d'accumuler toujours plus de richesses, par l'exploitation totale de notre planète, du vivant et des travailleuses et travailleurs. À ce titre, notre engagement syndical est en première ligne.

Pour le SNUEP-FSU, il est plus qu'urgent d'agir et faire preuve d'audace et d'imagination pour préparer les jeunes aux métiers de demain, et leur fournir les connaissances nécessaires à la compréhension et la prise en compte des crises auxquelles elles et ils devront faire face. Dans cette optique, la carte des formations doit être revue, de nouveaux diplômes doivent émerger, de nouvelles formations doivent apparaître, d'autres doivent être modifiées, pour que les enjeux de la rupture écologique nécessaire soient pris en compte, notamment dans les domaines des transports, du bâtiment, du commerce, de l'énergie, de la gestion de déchets, de la conception...

Mais il est également important de fournir aux élèves de LP une formation générale très complète, pour leur permettre de s'adapter à tous les défis et toutes les modifications auxquels elles et ils devront faire face, et ainsi obtenir de nouvelles qualifications et de nouveaux diplômes au cours de leur carrière. Il faut sensibiliser à des pratiques plus responsables, en incitant à consommer moins et mieux.

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

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

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

THÈME 4

LE SYNDICALISME, UNE FORCE À RENFORCER POUR LES INTÉRÊTS DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL PUBLIC ET DE SES PERSONNELS

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

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

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

0.4. Ces politiques alimentent les crises économiques, écologiques et sociales ainsi que l'inflation qui est venue accroître la précarité et la pauvreté ces deux dernières années. La loi « plein emploi » avec notamment la mise en place de France travail, la dernière réforme de l'assurance chômage et les dizaines de milliards de subventionnement de l'apprentissage permettent au gouvernement d'afficher, en trompe-l'œil, un taux

de chômage en baisse. Les Plans d'investissement dans les compétences et les milliards d'exonération de cotisations sociales pour les entreprises n'endiguent pas le manque de main-d'œuvre. Le gouvernement reste dans sa politique libérale qui a pour objectif de précariser une partie de plus en plus importante de la population en remodelant le marché du travail par la baisse du coût du travail et la casse des qualifications. Il ferait mieux de prendre des mesures d'urgence pour améliorer les conditions de travail et augmenter fortement les salaires. Le mouvement syndical doit continuer de dénoncer ces politiques et peser encore plus fortement sur les questions salariales, et notamment dans la Fonction publique en mettant en avant les revendications des salarié-es.

0.5. Dans la Fonction publique, les salaires ne suivent toujours pas l'inflation et décrochent par rapport au privé. Les grilles se tassent par une volonté du gouvernement d'en finir avec une Fonction publique de carrière. En cassant la formation et les carrières des fonctionnaires, en dégradant les conditions de travail, et par une politique de recrutement désastreuse, le gouvernement est pleinement responsable de la pénurie qui ne fait qu'augmenter dans l'ensemble des secteurs de la Fonction publique. Dans l'éducation, grâce à l'action syndicale, notamment du SNUEP et de la FSU, des mesures sectorielles par des primes et indemnités ont été obtenues. Celles-ci permettent une amélioration du pouvoir d'achat quotidien mais, en n'étant pas indiciaires, elles fragilisent notre modèle social et auront pour conséquence de diminuer les futures pensions de retraite. L'augmentation de la valeur du point d'indice reste une revendication syndicale incontournable, à expliciter davantage et à rendre visible.

0.6. La FSU a pris toute sa place dans l'intersyndicale unie contre la réforme des retraites portant l'âge légal de départ à 64 ans. Ce puissant mouvement social,

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

0.7. Dans l'enseignement professionnel, l'importance de l'unité syndicale dans la réussite des mobilisations est aussi illustrée par la mobilisation de l'automne 2022 contre notamment l'augmentation du nombre de semaines de PFMP en lycée professionnel. Le SNUEP-FSU a été à l'initiative et moteur de l'appel intersyndical unitaire débouchant sur une mobilisation des personnels jamais vue depuis 2000 et le recul de la ministre déléguée.

0.8. Les problématiques féministes sont désormais présentes dans les revendications syndicales au quotidien. C'est le fruit d'un travail intersyndical avec les organisations féministes. Si des tensions existent aujourd'hui, elles ne doivent pas déboucher sur un effacement des sujets d'égalité professionnelle et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les revendications et les actions.

0.9. Les premières élections professionnelles post loi de *transformation de la Fonction publique* se sont déroulées en décembre 2022. Si la FSU et les syndicats du second degré ont perdu des voix, comme toutes les organisations syndicales sauf la CFE-CGC, le gouvernement n'a pas atteint son objectif de déstabilisation. La FSU en est sortie confortée et fait partie des trois organisations qui progressent. Elle reste 2^e à l'État en ■■■

■ ■ ■
réduisant son écart avec FO (1^{ère} organisation). Avec de nouvelles progressions et implantations, la FSU territoriale devient représentative. Dans l'Éducation nationale, l'UNSA est la grande perdante (- 1 siège) et Sud éducation est redevenue représentative. La participation a baissé de cinq points dans le second degré mais plus fortement dans les plus petits corps (- 20 % pour les PLP, PEPS et CPE, - 30 % chez les Psy-ÉN). Côté PLP, ces élections bouleversent le paysage syndical, la FSU et donc le SNUEP étant la première force syndicale du second degré.

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

1. PERSPECTIVES POUR LE MOUVEMENT SYNDICAL ET LA FSU

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

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

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

1.1.3. La FSU a pour objectif de faire aboutir ses revendications pour les agent-es et pour des services publics renforcés. Des partenaires, dont la FSU est partie prenante, voire membre fondateur (RESF, Attac, organisations féministes...) portent des objectifs communs à la FSU et initient des luttes portées par les mouvements sociaux. La FSU doit accentuer ce travail commun et relancer un même travail avec les organisations syndicales lycéennes et étudiantes. Malgré le retrait (temporaire ?) de la CGT, la FSU doit poursuivre sa participation au groupe Alliance écologique et sociale (AES, ex-Plus jamais ça !), présent et visible dans les manifestations contre la réforme des retraites. Les productions et initiatives du groupe AES doivent être popularisées au sein de la fédération et des syndicats.

1.2. Développer la FSU

1.2.1. Porteuse d'un syndicalisme de

lutte et de transformation sociale, la FSU porte également un syndicalisme de terrain. Les transformations de la Fonction publique, les régressions du dialogue social et le nouveau management public imposent une action militante au plus près des collègues, l'approche du syndicat par les opérations de carrière est moindre qu'auparavant. L'organisation du travail au quotidien dans les établissements est un incontournable pour le développement de la fédération. Tout en gardant le syndicalisme de métiers des syndicats nationaux de la FSU, le travail local entre syndicats de la FSU doit être renforcé par l'intermédiaire de sections locales fédérales (en établissement ou en service).

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

UN SYNDICALISME POUR L'ENSEIGNEMENT

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

2. LE SNUEP-FSU DU LOCAL AU NATIONAL

2.1. Des nouveautés depuis Dijon et du chemin à parcourir

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

2.1.2. Le taux de retraité·es adhérent·es a augmenté de 0,9 point entre juin 2021

et juin 2022 pour atteindre 3,04 %. C'était un mandat de Dijon. Nous devons continuer à fidéliser nos adhérent·es lors du départ en retraite. En 2023, des militant·es retraité·es ont initié un travail militant commun avec les retraité·es du SNES-FSU qui se traduit pour l'instant par une participation au journal des retraité·es, diffusé à nos adhérent·es retraité·es. La constitution d'un groupe de travail avec des militant·es retraité·es, en lien avec le bureau national, est à instituer. La défense des retraité·es, c'est la défense de l'avenir des personnels actifs. Les réformes successives des retraites et l'austérité sur les salaires et pensions ont pour conséquence une diminution des montants de pensions lors du départ à la retraite. La solidarité intergénérationnelle est ainsi mise à mal. Elle l'est également par la réforme de la protection sociale débutée en 2021, véritable attaque contre le mutualisme. Sur ces thématiques, mais aussi sur les sujets des métiers auxquels amène la voie professionnelle, un travail entre actif·ves et retraité·es est à construire (groupes de travail avec les secteurs).

2.1.3. Le secteur formation a engagé un travail commun avec les centres de formation du SNES-FSU et du SNEP-FSU. Des stages nationaux communs sont mis en place pour former les nouveaux militants et nouvelles militantes, pour créer et animer des réseaux de SL dans les départements. Dans les académies et des départements, des stages communs peuvent parfois exister. *Faut-il les systématiser, notamment sur les sujets transverses (salaires, droits, statuts, non titulaires, CA, DHG...) ?*

2.1.4. Le SNUEP-FSU est aujourd'hui présent dans les médias pour défendre la voie professionnelle à chaque fois que

celle-ci est attaquée par le gouvernement. Cette présence confirme notre réactivité et notre rigoureux travail d'analyse sur les réformes imposées. Pour accroître cette présence, la communication locale envers la presse est à développer (communiqués académiques, départementaux, locaux). Les articles et reportages sur la voie professionnelle sont à suivre plus activement.

2.1.5. Conformément à son mandat de Dijon, sauf les années de congrès du syndicat, un rendez-vous annuel d'étude et de formation a été institué : *Les ateliers de la voie pro* (AVP). Les deux premiers rendez-vous ont été un moment fort de la vie du SNUEP-FSU. En plus de la réflexion engendrée, ces AVP contribuent au développement du syndicat. Le GT prévu est à mettre en place pour proposer, organiser et prévoir une publication dédiée.

2.1.6. La syndicalisation, la formation, des outils de communication, l'organisation, la trésorerie sont des activités chronophages et de plus en plus techniques. Afin de se dégager du temps proprement dit militant, le SNUEP-FSU a externalisé certaines activités et en a confié d'autres à une salariée : secrétariat, accueil physique et téléphonique au siège, comptabilité, etc. Toutes ces activités étaient assurées par des militant·es avec des heures de décharge. Ce temps a été redistribué pour des activités militantes dans un souci permanent d'efficacité et de développement de notre outil syndical. Un groupe de travail composé de membres du BN et de SA doit être constitué pour proposer un premier bilan au CN début 2025. Ce groupe de travail pourra proposer au BN d'étudier d'autres externalisations. ■■

FORT

PROFESSIONNEL PUBLIC



SNUEP
F. S. U.

2.2. Un syndicalisme de terrain transformé par les réformes

Depuis les élections professionnelles de décembre 2022, il n'y a plus de CAP par corps (PLP, CPE, etc.) mais une CAP 2nd degré avec des compétences réduites. Cette nouvelle organisation nous oblige à travailler avec les autres SN de la FSU du 2nd degré (SNES-FSU, SNEP-FSU, etc.).

2.2.1. Conseiller, accompagner et orienter, cela reste l'activité incontournable des militant·es mais avec un éventail plus large. Dans les SL et SD nous pouvons être interpellé·es par des agent·es de tous les corps représentés dans les CAP 2nd degré, mais aussi par des AED, AESH, etc. Nous sommes des militant·es et non pas des professionnel·les du syndicalisme. Nous nous imposons un temps de service minimum (maximum 50% de décharges). Nous partageons ainsi le quotidien des collègues. La diversité des personnels dans les établissements (LP, SEP, LPO, SEGPA, ÉREA, Greta, CNED) rend indispensable de travailler en « FSU » à tous les niveaux. La formation des militant·es doit intégrer cette dimension.

2.2.2. Le travail en commun avec le SNES-FSU ne se limite pas à la formation. Les montants des cotisations sont aussi harmonisés pour les AED, AESH, stagiaires, contractuel·les et retraité·es.

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

2.3.1. Pour organiser la défense de l'enseignement professionnel public et de ses personnels, aucun moyen ne doit être négligé. Nous devons utiliser tous les moyens à disposition et outils développés. (Dijon 2021, 3.5.)

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

2.3.3. Notre champ de syndicalisation amène les militant·es à être sollicité·es sur des thématiques diverses. L'instauration

de collectifs de travail locaux ou nationaux sur des thématiques précises peut contribuer à proposer des réponses syndicales collectives ou individuelles, en lien avec les instances. Ces collectifs internes à la fédération peuvent permettre de lutter contre l'isolement des militant·es en responsabilité sur certains dossiers ainsi qu'une meilleure liaison entre le national et les échelons académiques. Un collectif de travail national fonctionne déjà pour les MLDS. Le collectif CREFOP est en construction et d'autres sont à créer ou relancer (ASH, FDE, retraité·es...), en lien avec/coordonnés par les secteurs. *En liaison avec les instances concernées qui restent les lieux décisionnels, le SNUEP-FSU doit-il développer des collectifs interagacadémiques sur ces mêmes sujets et/ou d'autres ?*

2.3.4. Le partage d'informations et d'outils est aujourd'hui réalisé via les courriels, les sites, les vidéos et un nuage électronique. *Pour développer ce fonctionnement plus horizontal, ces outils sont-ils suffisants ? Que faudrait-il mettre en place, développer et dans quels objectifs ?*

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

Au-delà de la coopération avec le secteur juridique du SNES-FSU, le SNUEP-FSU doit désormais développer son activité sur les questions juridiques. *Faut-il un groupe de travail spécifique ou la création d'un nouveau secteur « juridique » ? Quel fonctionnement et quels moyens dédiés ?*

2.4. Renouveau militant et développement du syndicat : dans la durée

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

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

Pour fidéliser les nouvelles et nouveaux adhérent·es, le SNUEP-FSU doit mettre en place un accueil spécifique :

- Lors de réunions des nouvelles et nouveaux adhérent·es avec des militant·es expérimenté·es (locaux ? académiques ? nationaux ?) ?

- Présenter aux nouvelles et nouveaux adhérent·es l'organisation du SNUEP-FSU ?

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

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

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

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

2.5.2. Ce travail de mutualisation doit s'accroître. Le SNES-FSU et le SNEP-FSU peuvent apporter au SNUEP-FSU leurs

maillages des établissements et leurs expertises métiers (CPE, AESH, AED, PEPS, professeur-es documentalistes), et réciproquement, pour répondre aux collègues dans nos établissements. Cet apport mutuel doit concerner la syndicalisation et le militantisme quotidien. L'accès aux informations de syndicalisation y contribuera. Il doit également contribuer au renouvellement des militant-es. *Au-delà*

de la démarche de sollicitation et de proposition entre responsables syndicaux et militant-es, chacun gardant la prérogative de son champ de syndicalisation, comment contribuer au décloisonnement de nos syndicats et aller plus loin dans l'efficacité : outils, pratiques, secteurs communs... ?

2.5.3. Le rythme des réformes et transformations n'a pas permis d'engager des discussions à tous les niveaux quant à

un rapprochement structurel, ce même si les échanges existent, notamment nationalement et, inégalement dans les académies. Mettre en œuvre le mandat de Dijon nécessite une stratégie nationale et dans les académies. Il faut donc passer de la théorie à la pratique et ceci dans toutes les académies.



GLOSSAIRE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

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