



CONGRÈS FSU-SNUIPP

2025

TEXTES ADOPTÉS

13^e congrès national

de la FSU-SNUipp



Sommaire

PAGE 3

PRÉAMBULE

PAGE 4

THÈME 1

COMBATTRE LES INÉGALITÉS, CONSTRUIRE UNE ÉCOLE DÉMOCRATIQUE ET ÉMANCIPATRICE

PAGE 20

THÈME 2

L'ORGANISATION ET LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉCOLE

PAGE 29

THÈME 3

POUR UNE VÉRITABLE RECONNAISSANCE DE TOUS LES PERSONNELS DES ÉCOLES ET DES RETRAITÉ·ES

PAGE 42

THÈME 4

UN SYNDICALISME POUR TRANSFORMER L'ÉCOLE ET LA SOCIÉTÉ

PAGE 56

MOTIONS

MOTION PRÉSENTÉE PAR LA COMMISSION ÉQUIPE NATIONALE AU CONGRÈS D'AIX-LES-BAINS

PAGE 58

MOTIONS DIVERSES

PAGE 59

STATUTS NATIONAUX DE LA FSU-SNUIPP ARTICLES MODIFIÉS LORS DU CONGRÈS D'AIX-LES-BAINS

RETROUVEZ LA FSU-SNUIPP SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

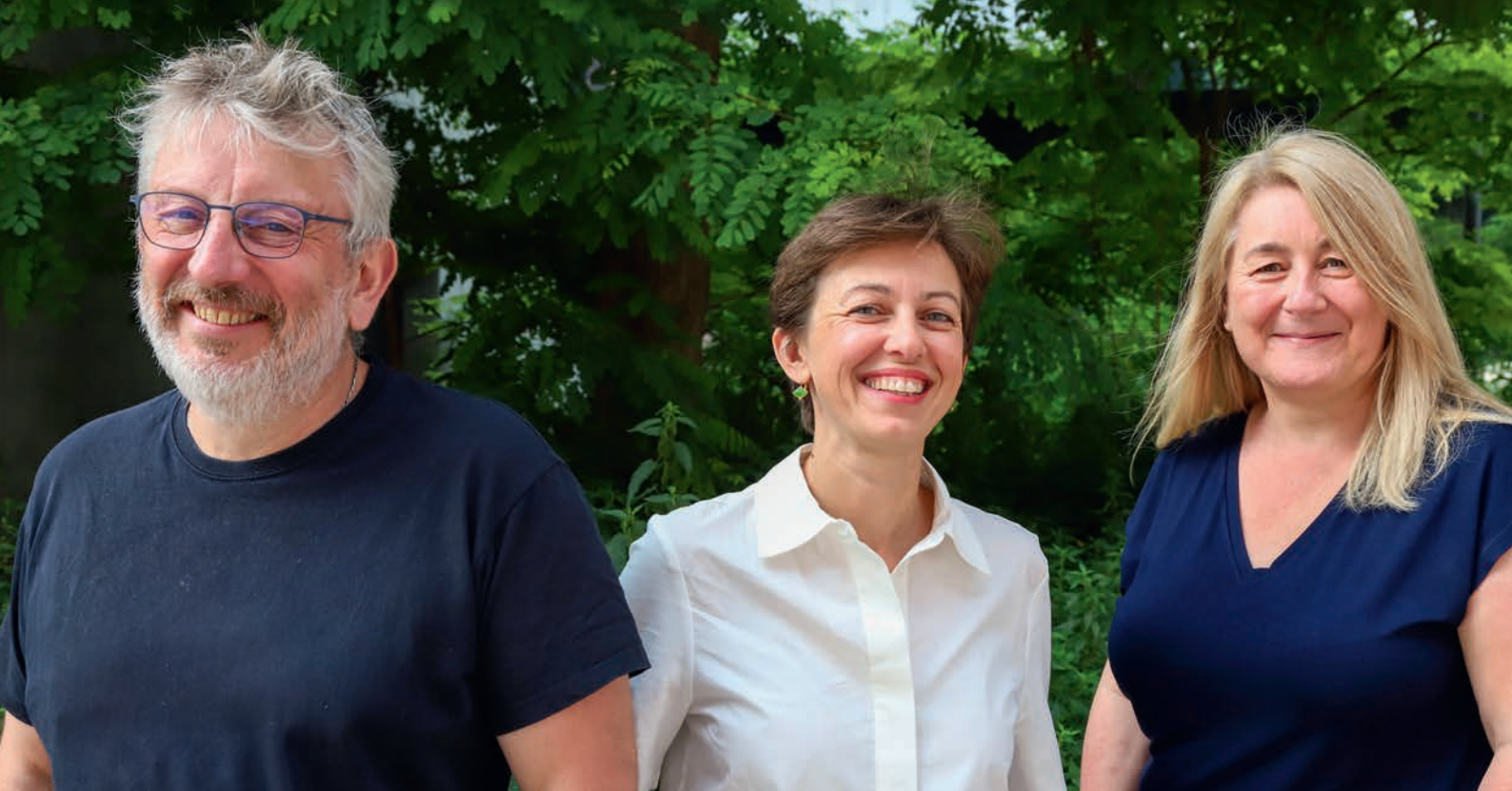
 facebook.com/snuipp
 [@fsu-snuipp.bsky.social](https://twitter.com/fsu-snuipp)
 [@snuipp.fr](https://www.instagram.com/snuipp.fr)

snuipp.fr

Site national et sa lettre de diffusion électronique. Pour s'informer sur l'actualité syndicale et sur l'École en général.

Publication réalisée en octobre 2025





Changer l'école et la société: une urgence pour la FSU-SNUipp

Fondé sur le principe du toutes et tous capables, le projet éducatif de la FSU-SNUipp trace les contours d'une école égalitaire œuvrant à l'émancipation individuelle et collective. Mettre fin au poids des déterminismes sociaux dans la réussite scolaire nécessite de maintenir une même exigence pour toutes et tous. La lutte contre toutes les discriminations implique que l'école soit porteuse des valeurs de justice, de partage, de solidarité et d'égalité. Les crises systémiques (climatiques, géopolitiques, sociales...), la montée de l'extrême-droite et de ses idées mettent en péril notre avenir. Plus que jamais, il nous faut défendre une culture commune permettant de penser le monde et le transformer dans un sens égalitaire, écologique et émancipateur.

À rebours de cette orientation, les ministres qui se sont succédé depuis Jean-Michel Blanquer ont porté une politique éducative régressive, ferment d'une hausse des inégalités. Le resserrement sur les « fondamentaux » a réduit l'ambition scolaire et a exclu une partie des élèves, particulièrement ceux issus des classes populaires, de l'acquisition de pans entiers de savoirs. Le manque de moyens ne permet pas une inclusion réussie pour toutes et tous. La volonté de démanteler l'ASH a été poursuivie. La multiplication des prescriptions, la généralisation des évaluations nationales, bases de l'écriture des nouveaux programmes et érigées en outil de pilotage ont exacerbé la mise sous tutelle des pratiques enseignantes. La liberté pédagogique, pourtant inscrite dans la loi, est de plus en plus remise en cause, transformant les enseignant-es en simples

exécutant-es par l'imposition de certaines méthodes pédagogiques. Le développement des évaluations d'école et la volonté affirmée de faire jouer un rôle de supérieur hiérarchique aux directrices et directeurs d'école renforce cette dimension de contrôle. Toutes ces réformes sont menées contre les personnels qui se sont largement exprimés et mobilisés.

Dans le même temps, les attaques contre les personnels renforcent le sentiment de mépris et la défiance envers l'institution. Réforme des retraites, jour de carence, baisse de la rémunération en cas de congé maladie viennent s'ajouter à la forte restriction de la mobilité ou de l'accès au temps partiel. Et la nécessaire revalorisation salariale se fait toujours attendre. L'empilement des réformes et le manque de moyens pour l'école provoquent une perte du sens du métier et installent durablement la crise d'attractivité.

Une rupture nette avec les politiques éducatives menées est non seulement nécessaire, mais aussi urgente. Plus que jamais, le projet syndical de la FSU-SNUipp est d'actualité. Un projet qui fait le pari du toutes et tous capables, qui s'appuie sur le collectif (classe et professionnel), qui œuvre au renforcement de la professionnalité enseignante, qui promeut un investissement massif dans l'école, qui contribue à l'amélioration des conditions de travail des personnels, enseignant-es comme AESH... Un projet qui permet de (re)tisser des liens forts avec et entre les personnels pour changer l'école et la société.

Aurélie Gagnier, Sandrine Monnier, Nicolas Wallet,
co-secrétaires généraux



THÈME 1

COMBATTRE LES INÉGALITÉS, CONSTRUIRE UNE ÉCOLE DÉMOCRATIQUE ET ÉMANCIPATRICE

Préambule

Le projet éducatif de la FSU-SNUipp dessine une école égalitaire œuvrant à l'émancipation individuelle et collective. Face aux déterminismes sociaux, qu'ils soient de classe, de genre, ou fondés sur l'origine réelle ou supposée, et leur poids dans la réussite scolaire, face aux normes validistes vectrices de discrimination, l'ambition du toutes et tous capables implique de maintenir une même exigence pour toutes et tous, de renforcer l'unité du système scolaire et que soit placée au centre du système éducatif la réussite des élèves des classes populaires, pour permettre la réussite de tous·tes. Ce ne sont pas les élèves qui ne sont pas adaptés à l'école mais l'école qui n'est pas adaptée aux élèves. Il nous revient de supprimer les obstacles aux apprentissages. Porteur des valeurs de justice, de partage, de solidarité et d'égalité, ce projet éducatif vise la lutte contre toutes les discriminations. À l'heure où les crises systémiques et la montée de l'extrême-droite mettent en péril l'avenir, construire et défendre une culture commune permettant de penser le monde et le transformer dans un sens égalitaire, féministe, écologique et émancipateur est une nécessité, sur tout le territoire et particulièrement dans les DROM.

Avec les mesures du « choc des savoirs », le ministère a poursuivi son œuvre libérale et inégalitaire, renvoyant aux individus la responsabilité de leurs « échecs ». S'affranchissant de pans entiers de la recherche, il promeut des mesures exacerbant les inégalités d'apprentissages, formatant et enfermant les élèves, dès la maternelle, dans des devenir scolaires socialement déterminés. Les réécritures des programmes, mise en place à marche forcée, en cohérence avec l'obsession des « fondamentaux », font la part-belle à une vision instrumentale et réductionniste des apprentissages, renvoyant à la sphère familiale l'acquisition de savoirs et compétences pourtant essentiels. Les évaluations

nationales, obligatoires et systématiques, généralisées depuis 2024 sont érigées en outil de pilotage du système éducatif par les chiffres et les indicateurs. Elles participent, avec la diffusion d'injonctions pédagogiques délétères qui ne font pas sens pour la profession au contrôle des pratiques professionnelles et aux restrictions sur la liberté pédagogique. Les attaques répétées contre la professionnalité enseignante ont exacerbé la souffrance au travail et la perte de sens du métier, allant jusqu'à motiver des départs volontaires. La réforme de la formation initiale se traduit par une mise sous tutelle institutionnelle de la formation des PE contribuant à la mise au pas du métier et à la négation d'un métier de conception. La remise en cause des missions d'adaptation et de prévention et la médicalisation du traitement de la difficulté scolaire se poursuivent et s'accroissent, notamment par le biais de l'acte 2 de l'École inclusive. Les personnels AESH souffrent d'un maintien dans la précarité et d'une non reconnaissance professionnelle, sans métier défini. La crise de recrutement, devenue structurelle, témoigne de la dégradation des conditions d'exercice des métiers tout autant qu'elle y participe. Avec les réformes du secondaire et du supérieur, c'est l'ensemble du système éducatif qui est organisé autour du tri social des élèves et d'une ségrégation des acquis scolaires.

Une rupture nette avec ces politiques libérales exacerbant les inégalités scolaires et la maltraitance des personnels est urgente. Plus que jamais, le projet de la FSU-SNUipp est d'actualité : renforcer le collectif (classe et professionnel) et la professionnalité enseignante, considérée comme relevant d'un métier de conception (impliquant une véritable formation initiale), pour en faire les ressorts de la lutte contre les inégalités scolaires et les discriminations. Porter ce projet auprès de la profession et des parents d'élèves pour qu'ils et elles se l'approprient est une nécessité. Réfléchir aux pratiques syndicales pour y parvenir est impératif.

1

Toutes et tous capables : les savoirs et leur construction pour une émancipation individuelle et collective

Les mesures « du choc des savoirs », dénoncées et combattues par la FSU-SNUipp restreignent pour une part conséquente des élèves l'accès aux apprentissages et aux moyens de leur émancipation. La focalisation sur les fondamentaux, sur le mesurable et le quantifiable, via les évaluations nationales notamment, réduit la construction de la pensée et s'articule avec une logique individualisante et culpabilisante, avec pour conséquence le renforcement des inégalités déjà criantes dans le système français). Une école publique, démocratique doit avoir pour objectif pour toutes et tous :

- ▶ d'accéder à une citoyenneté libre et éclairée permettant de penser le monde et le transformer dans un sens égalitaire, féministe, écologique et émancipateur ;
- ▶ d'accéder à une culture commune (cf. corpus FSU) ;
- ▶ de permettre l'exercice de l'esprit critique. Pour cela, il convient :
- ▶ de changer de norme en considérant central le rapport aux savoirs des élèves des classes populaires ;
- ▶ de transformer les pratiques en s'adossant aux travaux de la recherche pour s'appuyer sur le collectif ;
- ▶ de garantir, en explicitant les véritables enjeux d'apprentissage, une même ambition pour toutes et tous.

1.1 Une construction collective des savoirs pour l'émancipation

1.1.1. Collectif apprenant, hétérogénéité, différenciation, individualisation, mixité sociale et scolaire

Parce que la ségrégation est devenue un des fléaux de l'école, nous avons besoin d'une « révolution de la mixité ». Il est urgent de réinventer l'école contre les séparatismes sociaux qui la détruisent. Les effets de la mixité sociale sur la scolarité des élèves sont positifs, particulièrement pour le « vivre ensemble et faire société ». Cet apport ne fait cependant pas disparaître l'hétérogénéité du rapport aux savoirs des élèves et la problématique des

implicites scolaires. La FSU-SNUipp porte l'idée du « tou-tes capables », ambition qui s'appuie sur différents leviers. L'attention portée à chaque élève, la différenciation ponctuelle des modalités de travail, n'est pas l'individualisation des apprentissages qui, elle, creuse les écarts et qui coupe du collectif. Les PE doivent avoir les moyens (effectifs, formation, temps pour les dynamiques pédagogiques collectives...) de faire du collectif apprenant le premier des leviers de la réussite de tou-tes, en développant les pratiques de coopération et de confrontation, plutôt que de compétition, dans l'objectif de construction d'une culture commune. Il reste indispensable de soutenir les politiques compensatoires notamment en terme d'éducation prioritaire. La FSU-SNUIPP dénonce les SRAN et PACTE qui nient l'aspect collectif des apprentissages et de leur construction et ne répondent pas à la difficulté scolaire, contrairement à ce qu'ils prétendent.

1.1.2. L'école maternelle, école première

La FSU-SNUipp interroge la terminologie de l'école maternelle empreinte de patriarcat et réductrice.

La spécificité et le sens de l'école maternelle, école première ne cessent d'être attaqués. Alors que le programme de 2015 reste la référence pour les enseignant-es en termes de missions et pratiques pédagogiques, le plan maternelle et les programmes 2024 la dénaturent et ne permettent pas un enseignement respectueux du développement des enfants en cycle 1. L'accent mis sur « les fondamentaux », l'élargissement de la « culture de l'évaluation » avec des apprentissages construits à partir des résultats aux évaluations nationales CP avec comme principal objectif la réussite aux tests, le pilotage des pratiques enseignantes qui nie l'expertise professionnelle des enseignant-es ainsi que l'élémentarisation des apprentissages favorisent l'apprentissage automatique au détriment de la construction de la pensée. Cela aggrave les inégalités, compromet le devenir élève et le rapport des enfants à

l'école, assigne et enferme les élèves dans un parcours scolaire déterminé. La notion de performance n'a pas sa place à l'école maternelle, école première.

S'y ajoute pour les élèves des classes populaires, en dépit des annonces, l'absence d'une politique éducative cohérente et ambitieuse favorisant la scolarisation à deux ans, qui contribue à la réussite scolaire globale et à l'émancipation par l'école. La scolarisation des 2 ans en REP et REP+ ne doit pas être la variable d'ajustement quand les classes dédoublées absorbent les postes classes. La FSU-SNUipp rappelle ses mandats depuis le congrès de Rodez. Elle réaffirme le droit à la scolarisation dès 2 ans de toutes et tous les enfants notamment des classes populaires, y compris dans les DROM, comme de celles et ceux dont les parents en font la demande.

Pour cela elle revendique :

- ▶ la stricte application de la circulaire du 18 décembre 2012 sur la scolarisation des enfants de moins de trois ans ;
- ▶ un effectif de 15 élèves maximum, avec une ATSEM à plein temps ;
- ▶ la comptabilisation systématique de l'ensemble des élèves de TPS inscrits dans les effectifs pour la carte scolaire partout où ils sont scolarisés ;
- ▶ des conditions d'accueil adaptées ;
- ▶ une formation spécifique pour les personnels.

L'école maternelle, école première, doit rester une école accueillante, adaptée (souplesse, moyens, locaux, effectifs,...), permettant aux enfants de devenir élèves en respectant leurs différences de développement et leurs rythmes dans toutes leurs dimensions (langagière, cognitive, corporelle, sociale, culturelle...). Les modalités (jeu, tâtonnement...) et les domaines d'apprentissage alliant le vivre et apprendre ensemble doivent être réaffirmés. La place du langage et de son développement pour apprendre et penser, gravement attaquée par les nouveaux programmes, doit être centrale. Des RASED complets et des recrutements en nombre d'enseignant-es spécialisés et PsyEN

sont nécessaires pour permettre une intervention dès la petite section dans le respect des missions, et accompagner les familles d'élèves présentant des difficultés susceptibles de relever de situation de handicap, en lien avec un renforcement de la médecine scolaire.

1.1.3. Politiques des cycles, effectifs

Réaffirmer et faire vivre les cycles revêt un enjeu fort, essentiel, tant ils favorisent une adaptation de l'enseignement à des rythmes différents d'apprentissages. Or, les politiques actuelles, avec des programmes structurés par des repères annuels et infra-annuels ou d'âge et des évaluations nationales généralisées, incitent à la standardisation des rythmes, à la précocité des apprentissages et au redoublement, dont les effets négatifs sur la suite de la scolarité sont avérés. Ils nient l'utilité du temps donné à chacun.e pour apprendre à son rythme, ce que promeut la structuration en cycles. Ils créent artificiellement de la difficulté scolaire à partir d'une norme théorique établie et véhicule l'idée fausse de l'effectivité d'une démarche unique et prescrite. La FSU-SNUipp réaffirme son attachement à l'organisation en cycle. Les difficultés de travail en inter-degré en cycle 3 restent importantes, la FSU-SNUipp continue d'interroger la place de la 6e dans le cycle 3 tout en revendiquant une réelle liaison CM2-6e. La FSU-SNUipp exige des programmes, une formation et une organisation de l'École et de la classe permettant la mise en place réelle et inclusive d'une logique de cycles.

La FSU-SNUipp réaffirme ses revendications sur la baisse indispensable des effectifs dans toutes les classes (pas plus de 22 par classe, 18 en éducation prioritaire, en classes multi-niveaux et en rural, 15 en TPS et PS). Cette mesure articulée avec d'autres dispositifs, dont une organisation pédagogique de l'école librement définie par le conseil des maîtres-ses (structure, répartition des moyens...), permettra à l'ensemble des élèves d'accéder à l'ensemble des apprentissages et améliorera les conditions de travail des enseignant-es.

La FSU-SNUipp mettra en œuvre son mandat d'étude de Mulhouse sur la baisse des effectifs en articulation avec les autres dispositifs participant de la transformation

du système éducatif. À cette occasion, elle réinterrogera ses mandats et fera un bilan des dédoublements.

1.1.4. Prévention, adaptation au sein de l'école

Le changement de paradigme idéologique dans l'Éducation nationale a confirmé la tendance libérale à concevoir les apprentissages comme mécaniques. Les dimensions socio-éducatives, psychoaffectives ou contextuelles ont été effacées. Cela va de pair avec le démantèlement des RASED et la réorientation de leurs missions, ne laissant plus le temps ni l'espace à la complexité de l'analyse d'une difficulté scolaire et de son traitement, créant une difficulté supplémentaire pour les enseignant-es, voire de la souffrance. Face à la standardisation, la médicalisation et la protocolisation des réponses à la difficulté, il est nécessaire de réintroduire du temps commun de réflexion et d'échange inscrit dans la durée pour penser nos métiers, leur redonner du sens et reprendre la question du traitement de la difficulté scolaire. Tous les personnels doivent bénéficier d'une formation dédiée de qualité. La FSU-SNUipp réaffirme l'urgence de faire de la prévention et de l'adaptation ses axes prioritaires et fondamentaux pour viser la réduction des inégalités scolaires et l'amélioration du climat scolaire. Les RASED en sont un élément incontournable et la FSU-SNUipp revendique des RASED complets qui répondent qualitativement à tous les besoins des élèves sur l'ensemble du territoire.

1.1.5. L'évaluation

Les évaluations nationales généralisées entraînent les élèves dans une logique normative et compétitive, contradictoire avec le projet d'une école pour toutes et tous, logique qui sert un projet de tri social auquel la FSU-SNUipp s'oppose. Les PE sont sommés de se concentrer sur les résultats chiffrés à améliorer, ce qui limite la remédiation à des « bonnes pratiques » standardisées et au bachotage. Les temps de concertation sont centrés sur la politique des résultats. Resserrées sur des compétences fragmentées, inutiles, chronophages et dangereuses), ces évaluations se font au détriment de la coopération et du temps consacré aux apprentissages. Elles créent des malentendus sur les savoirs scolaires autant pour

les enseignants, les familles que les élèves et un statut de l'erreur problématique. Une forme de maltraitance institutionnelle génère un stress qui abîme l'estime de soi et contribue aux inégalités notamment genrées. La FSU-SNUipp proposera des modalités d'actions collectives empêchant la banalisation progressive de leur passation. Elle mènera une campagne d'information, de décryptage, de sensibilisation afin que les personnels et les familles mesurent les enjeux des évaluations pour qu'elles soient massivement rejetées. La FSU-SNUipp exige la suppression de ces évaluations et continuera de lutter pour y mettre un terme ainsi qu'à la multiplication des évaluations départementales dès la maternelle.

Le choix des modalités et contenus d'évaluations des élèves appartient aux PE, concepteur-trices de leur enseignement, qui ont besoin de comprendre les cheminement et procédures de leurs élèves pour les faire progresser. La FSU-SNUipp soutient une évaluation qui permet aux enseignant-es d'accompagner leurs élèves dans la construction de tous les savoirs émanant des participants. L'évaluation formative, au plus près des apprentissages, doit permettre aux élèves de dépasser malentendus et incompréhensions, et ainsi de déjouer les inégalités sociales et scolaires. L'évaluation ne doit jamais être une sanction.

1.2. Quels savoirs pour répondre aux enjeux de transformation sociale: quelle culture commune?

1.2.1. Des programmes couvrant tous les domaines d'apprentissage

Les nouveaux programmes, en rupture avec les acquis de la recherche hiérarchisent les savoirs, imposent l'acquisition de procédures mécaniques et automatisées à un rythme soutenu sans retour sur des apprentissages traités de plus en plus précocement. Ils prescrivent des méthodes pédagogiques néfastes, inadaptées et controversées, en particulier pour les élèves les plus en difficulté. Ils sont conçus pour un.e élève « standard » en réussite scolaire, issu.e des classes culturellement favorisées, ce qui nie la diversité des publics et creuse les inégalités dans une logique de reproduction sociale.

Les programmes nationaux doivent recouvrir toutes les disciplines, sans les hiérarchiser et en les articulant. Elles participent toutes de la lutte contre les inégalités d'apprentissage et doivent contribuer à la construction de la pensée, de la curiosité, du sens critique et de l'émancipation, en s'appuyant sur des situations complexes. Les arts, les sciences, l'éducation à la citoyenneté, l'histoire et la géographie ont été particulièrement relégués à l'arrière-plan, ce qui participe du renforcement des inégalités. Ils jouent pourtant un rôle majeur dans l'appropriation des langages qui enrichissent la pensée, donnent du sens aux apprentissages et ouvrent au monde. Ces disciplines ont une fonction fondamentale dans le développement de la créativité et l'ouverture à d'autres manières de penser et d'exprimer le monde. Elles participent aussi à la capacité de lutter contre tous les obscurantismes, la montée des idées réactionnaires, complottistes et d'extrême-droite et de résister aux discours d'autorité grâce à la rationalité et la démarche scientifiques.

S'appuyant sur les cycles afin de garantir la progressivité des apprentissages, des programmes ambitieux couvrant tous les domaines d'apprentissage sont le gage d'un accès pour tou·tes à une culture commune émancipatrice. Les enseignant·es concepteur·trices de leur métier doivent pouvoir les mettre en œuvre dans le cadre de la liberté pédagogique à laquelle ils et elles sont attaché·es.

Pour la FSU-SNUipp les programmes de 2015 restent une référence.

La construction des programmes doit s'appuyer sur des bilans associant les professionnel·les de terrain et leurs représentant·es. Elle doit également prendre appui sur toute la recherche et sur les avis des mouvements pédagogiques.

1.2.2. Une autre conception de l'enseignement des mathématiques et du français

Réussir une tâche sans en comprendre le sens n'est pas forcément construire un savoir. Les malentendus didactiques et socio-cognitifs peuvent être levés si, par exemple, la priorité devient de construire la compréhension des nombres et de chercher d'abord le sens de n'importe quel écrit. En mathématiques comme en fran-

çais, l'acquisition de procédures ne peut être considérée hors de leur compréhension, ou coupée de la démarche globale d'appropriation d'un langage. Tous les domaines couverts par les mathématiques et le français doivent être traités sans hiérarchie. Il s'agit, de respecter à la fois les enfants qui apprennent par la confrontation des points de vue et des stratégies et de ne pas dénaturer le savoir à maîtriser. Des supports ou des matériels diversifiés choisis par l'enseignant·e sont un moyen de répondre à la variété des chemine-ments et des rythmes d'apprentissage. L'acquisition de démarches réflexives (se faire explorateur·trice de l'écrit...) est une réponse aux malentendus que l'école peut amplifier. Former les PE tout au long de la carrière à la sociologie des apprentissages et aux didactiques est indispensable au « toutes et tous capables ».

1.2.3. Enseignement Moral et Civique et Compétences Psycho-sociales

Les programmes d'EMC tournent le dos à l'exercice d'une citoyenneté en devenir. Ils inculquent aux élèves une conception rétrograde, moralisatrice et conformiste du civisme, avec une volonté de restaurer une autorité prétendument amoindrie, passant par la sanction et réinvestissant la question nationale. Les capacités de compréhension et de réflexion des élèves, notamment autour de la nécessité de règles communes, ne sont pas sollicitées. Les compétences psychosociales (CPS) définies par le ministère visent à normer dangereusement les comportements, priorisant l'adaptation à l'existant plutôt que l'émancipation en occultant les analyses sociales des dominations. Les élèves doivent adopter les « bonnes manières » en reproduisant des comportements attendus, leurs singularité et créativité sont niées. Les CPS s'inscrivent dans une « idéologie du bien-être à l'école », porteuse d'une essentialisation des élèves. Une éducation émancipatrice n'enferme pas un·e élève dans son « être » mais lui permet d'échapper à toute assignation. La FSU-SNUipp dénonce la finalité réelle de ces apprentissages et la place qu'ils prennent dans les programmes et la formation. Elle porte à rebours une conception de l'éducation où l'enfant est acteur ou actrice de sa citoyenneté, visant la construction des valeurs de solidarité, d'ouverture sur le monde, de paix et de promotion des droits humains, au travers de la vie de classe et

de projets pédagogiques coopératifs. Les programmes doivent permettre de réduire les inégalités de genre, de lutter contre les préjugés et de développer l'esprit critique des élèves et des interactions sociales sans rapport de domination.

1.2.4. Éco-citoyenneté

Faute d'instructions ambitieuses à la hauteur de l'urgence climatique, sans programme élaboré, l'EDD se résume trop à des éco-gestes hors contexte, loin d'une réelle éducation aux enjeux et à la transition écologiques. Or, les problématiques écologiques doivent devenir de vrais objets d'enseignements transdisciplinaires ancrés dans le réel et permettant d'aller du local à l'international et d'en appréhender les causes systémiques.

Dans un contexte d'effondrement de la biodiversité, de montée du climat-scepticisme et de progression de modes de vie en intérieur ou en immersion dans le virtuel, les élèves ont des relations appauvries avec le vivant. Face à la crise écologique, augmenter les interactions entre les enfants et la nature, générer des comportements éco-responsables perdurant à l'âge adulte, apprendre à construire du commun, appréhender par les savoirs les aspects scientifiques et politiques de la question, sont des enjeux forts pour permettre de lutter contre les inégalités sociales et l'éco-anxiété. Sorties et actions garanties par des financements publics nationaux, dont l'école dehors, permettent de construire ces savoirs et d'éclairer les choix futurs d'adaptation et de transformation des futures générations. Elles doivent être intimement et régulièrement liées à la vie de la classe. L'Éducation nationale doit donner les moyens pour construire ces projets et les enseignants doivent être formés à l'EDD. La FSU-SNUipp porte la nécessité d'une réelle éducation à l'écologie.

Tous les élèves doivent pouvoir devenir acteur·trice et citoyen·ne en devenir et non simple récepteur·trice de bonnes pratiques. L'école, dans son organisation et les moyens matériels qu'elle utilise doit devenir un exemple d'éco-citoyenneté et ne pas se contenter des labellisations promues par l'Éducation nationale.

1.2.5. Égalités de genre, éducation à la sexualité

Toutes les enquêtes montrent une aggravation des inégalités filles-garçons dès le plus jeune âge, particulièrement en mathématiques, au désavantage des filles, ce qui contribue à la perpétuation du système patriarcal. La recherche montre que les apprentissages et les parcours de formation restent hétéronormés et genrés et que certaines pratiques enseignantes, y compris inconscientes, concourent à renforcer ces inégalités. Tous les personnels doivent être formés tout au long de leur carrière à prendre conscience des discriminations présentes, à repérer les pratiques qui les renforcent et les transformer afin de mener une éducation féministe et relative aux droits des personnes LGBTQIA+, en luttant notamment contre les stéréotypes de genre, pour aller vers l'égalité. Par ailleurs, dans tous les champs disciplinaires (histoire, sciences, littérature...), une attention doit être portée à la place des femmes afin qu'elle soit réhabilitée. De même, la réflexion sur l'usage du langage égalitaire, à l'oral comme à l'écrit, doit dans ce cadre avoir une place prépondérante. Pour accueillir l'ensemble des élèves, les personnels doivent être formés à l'accueil des élèves trans. La FSU-SNUipp produira ses propres outils de formation pour permettre l'effectivité de cet accueil.

Alors que l'EVAR/S (Éducation à la Vie Affective Relationnelle et à la Sexualité) reste peu ou pas effective dans les écoles, la publication du programme – réponse attendue depuis la loi du 4 juillet 2001 – est une réelle avancée, grâce à l'action syndicale qui a permis notamment de réintroduire des termes invisibilisés suite aux pressions réactionnaires (homosexualité, identité de genre). Si la FSU-SNUipp déplore l'amputation du terme sexualité dans l'intitulé du programme de l'EVAR/S du premier degré, il apparaît comme un des leviers pour lutter contre les discriminations, dont le sexisme, et les violences faites aux enfants, aux femmes et aux minorités de genre à condition de s'en donner les moyens. Elle est un préalable à l'égalité des genres et des sexualités. Sa mise en œuvre nécessite de former dès maintenant et tout au long de la carrière l'ensemble des enseignant-es et tous les personnels – enseignement, signalement, communication avec les familles – et que l'institution s'engage à leur apporter un

soutien et une protection fonctionnelle réelle face aux attaques réactionnaires qui sont réapparues depuis l'élaboration du programme. La FSU-SNUipp exige une communication ministérielle à large échelle (familles, grand public) pour lutter contre la désinformation. La FSU-SNUipp contribuera à sa mise en œuvre en continuant à rédiger des publications, organiser des formations à visées pédagogiques et pratiques – en lien avec les actions des associations qui luttent contre ces formes de discriminations – pour accompagner, soutenir et aider les personnels. Dans un souci de transparence, et dans toutes les académies, la FSU-SNUipp revendique la participation des délégué-es du personnel à l'instance académique qui attribue les agréments des associations. En complément d'une formation EVAR/S effective, elle défend auprès du ministère la possibilité pour les personnels de continuer à faire appel à ces associations. Par ailleurs, aucun rectorat ou DSDEN ne doit pouvoir supprimer un agrément académique ou départemental à une association agréée par l'État.

1.2.6. Éducation contre les racismes

La lutte contre les discriminations et les stigmatisations racistes, antisémites et islamophobes doit devenir un objet d'attention élevée, au même titre que la lutte contre les inégalités sociales et de genre. En effet, les discriminations ethnoraciales déterminent aussi les trajectoires scolaires et les destins sociaux. Ce sujet doit être central, dans un contexte de montée des discours d'extrême-droite. L'école doit prendre toute sa place pour contrer un discours prônant les discriminations auxquelles sont confrontées certain-es élèves et traiter la question de l'héritage colonial. L'école doit contribuer à construire une société plus juste et égalitaire.

La lutte et l'éducation contre toutes les formes de racisme demandent une solide formation des personnels, tant dans la formation initiale que continue. Elle doit leur permettre de prendre conscience et reconnaître les discriminations, de déconstruire leurs propres préjugés, questionner les contenus pédagogiques, les pratiques d'enseignement et les relations avec les élèves et leur famille, pour mettre en œuvre une pédagogie antiraciste.

Parce que l'égalité ça s'apprend, et que l'école doit y concourir, la FSU-SNUipp contribuera à étudier et combattre ces inégalités et discriminations, en produisant et diffusant des outils pour permettre aux PE et à l'ensemble des personnels de les travailler et en faisant connaître les travaux de la recherche notamment au travers de stages.

1.2.7. Éducation au numérique et aux médias

Face à un accès et une maîtrise socialement différenciés des différents usages du numérique, l'École doit éduquer de manière ambitieuse aux compétences informatiques et numériques en envisageant le numérique tant comme outil que comme champ culturel. Tout en prônant un usage modéré et critique, elle doit permettre d'apprendre à protéger ses données personnelles et sa vie privée ainsi que sensibiliser aux enjeux de la cyberprotection et du cyberharcèlement et à la surexposition aux écrans, notamment pour les plus jeunes. Cet enseignement nécessite une formation des personnels, des moyens informatiques suffisants dans les écoles avec une maintenance assurée. Si la sensibilisation aux enjeux posés par l'IA est une nécessité, la confrontation des élèves aux IA génératives doit être, conformément aux préconisations de l'Unesco, proscrites avant 13 ans. L'introduction des outils numériques doit être pensée en fonction de l'âge des élèves. Elle ne saurait remplacer les manuels et autres supports pédagogiques.

Les solutions libres et open source doivent être privilégiées et encouragées, ainsi que celles ayant un impact environnemental réduit. Ces démarches doivent être confortées de manière explicite par le Ministère afin de soutenir les collègues face à l'utilisation de ressources souvent accaparées par les GAFAM. La prolifération de plateformes privées servant d'interface entre les familles et l'école dans lesquelles sont conservées les données personnelles des élèves va à l'encontre des principes de l'éducation au numérique. L'Éducation nationale doit proposer des documents édités en source libre.

Face aux enjeux posés par la prolifération des infos et post-vérités, à l'utilisation de plus en plus précoce des réseaux sociaux, l'école doit apprendre aux élèves à s'in-

former en exerçant leur esprit critique (vérification et croisement des sources, compréhension des informations, textes, documents et autres supports, sensibilisation à la logique algorithmique, biais de confirmation, d'opinion, de filtrage...). La FSU-SNUipp revendique la formation des personnels aux enjeux liés au numérique et aux médias.

1.2.8. EPS

La dégradation se poursuit : diminution sans précédent des horaires de formation, diminution (voire suppression) du nombre de conseiller.es pédagogiques EPS et dissolution de leur mission principale, fragilisation de l'USEP, manque d'équipements de proximité et prétendue généralisation des 30 minutes d'activité physique quotidienne (APQ). La revalorisation de l'EPS comme discipline scolaire à part entière est urgente.

Le rôle de l'école n'est pas d'inciter à bouger mais bien d'éduquer à l'activité physique et sportive et à la formation citoyenne à travers des situations d'apprentissage transversales de coopération, responsabilisantes et inclusives. Pour assurer les 3h inscrites au programme, développer le sport scolaire avec l'USEP, entre autre, la FSU-SNUipp exige la suppression des APQ. Elle demande de vrais moyens, y compris financiers, pour réduire les inégalités territoriales. Elle exige de la formation continue, le rétablissement des postes et missions de conseiller.ères pédagogiques EPS afin de prendre en compte les enjeux d'apprentissages, de santé publique et de réduction des inégalités de genre et sociales.

1.2.9. Langues et cultures régionales

Leur développement et la lutte nécessaire contre leur disparition favoriseront la mixité sociale et scolaire contribuant à réduire les inégalités d'accès à cet enseignement. Cela passe par l'utilisation des moyens publics pour le service public et la prise en compte de toutes les langues, sur tous les territoires concernés (hexagone et outre-mer).

La loi « Molac » doit s'appliquer avec les moyens spécifiques ambitieux pour ne pas mettre en concurrence filières bilingue et monolingue. Cela doit passer par une augmentation des postes qui ne peut pas se

faire dans le cadre d'enveloppes budgétaires contraintes. La FSU-SNUipp continue de revendiquer des dotations supplémentaires et fléchées, à la fois pour la formation – qui doit être effectuée par des universités ou des organismes publics – et pour la création de postes d'enseignant-es bilingues.

Cet enseignement scolaire doit être proposé partout. Il doit pouvoir se faire selon différentes modalités, de l'initiation à l'immersion, cette dernière devant rester entre les mains des équipes pédagogiques. Ainsi il ne participera pas au contournement de la mixité sociale et scolaire. L'enseignement sous forme d'initiation ne doit pas être confié à des structures associatives de droit privé financées par les collectivités territoriales mais assuré par des enseignants titulaires formés. L'information à toutes les familles doit être garantie.

Certaines langues régionales frontalières sont assimilées à la langue du pays voisin. Elles se retrouvent privées des moyens dûs. La FSU-SNUipp s'oppose à ces détournements.

1.2.10. Langues et cultures d'origine

Langue familiale, langues d'origine... plus de 600 langues sont parlées dans l'hexagone et les DROM/COM. Cette pluriculturalité et le plurilinguisme participent à l'ouverture et à l'enrichissement culturel des enfants. C'est également un appui dans l'acquisition des outils du langage. Cette réalité est une chance. L'école publique doit répondre aux besoins linguistiques spécifiques et reconnaître, valoriser cette diversité, sans hiérarchie, tout en prenant en compte la spécificité de chaque territoire. Une véritable reconnaissance des langues et cultures d'origine est d'autant plus importante que l'estime de soi de ces élèves est parfois fragilisée par leur parcours, et qu'elles, ils et elles peuvent se retrouver face à un conflit de loyauté.

La FSU-SNUipp revendique des moyens humains, matériels et logistiques pour intégrer la question des langues et cultures d'origine. L'école publique doit assurer un éveil à la diversité linguistique et culturelle, sans hiérarchie, dès la maternelle. Cette ambition passe également par la mise en œuvre de temps de formation tout au long de la carrière. Elle doit faire l'objet d'une volonté politique dans tous les territoires.

Elle doit être prise en charge par l'Éducation nationale et non par les consulats et ambassades.

Médicalisation - externalisation - individualisation : un continuum

La loi de 2005 a affirmé le droit pour chaque élève à une scolarisation en milieu dit « ordinaire ». L'absence d'ambition politique, le manque d'investissements dédiés ont engendré une remise en cause d'une politique de prévention et d'adaptation scolaire au profit d'une médicalisation et d'une externalisation croissantes du traitement de la difficulté scolaire.

En réduisant le nombre de postes d'enseignant-es spécialisé-es, les structures adaptées, en démantelant les RASED et en attaquant les collectifs pédagogiques, ces politiques désengagent l'école de sa mission première en transférant ses responsabilités vers les familles, les élèves et les professionnelles extérieures. Elles renforcent les inégalités scolaires, sociales et d'accès aux soins. Sans moyens supplémentaires et sans rénovation de l'ensemble du bâti des écoles, la mise en œuvre actuelle de l'école inclusive crée des situations complexes pour les élèves et les personnels. L'entrée importante d'acteurs et d'actrices privé-es du soin dans l'école a des conséquences ambiguës : au-delà des aides apportées, elle tend à renforcer la protocolisation des enseignements et le poids des compétences psychosociales au détriment de la construction des savoirs.

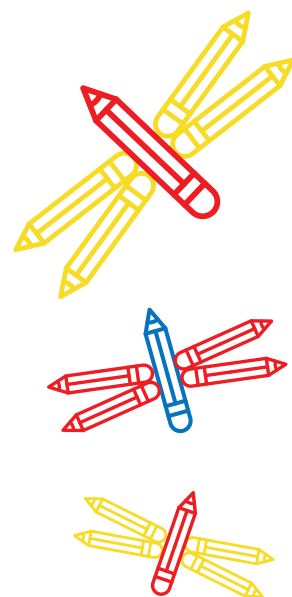
La FSU-SNUipp soutient un modèle qui redonne l'expertise aux enseignant-es, où l'analyse des causes sociales et les réponses pédagogiques ne seraient pas supplantées par le recours accru aux diagnostics médicaux psychologiques et/ou neuro-développementaux, lié à la logique inflationniste des troubles imposée dans l'Éducation nationale. Les dialogues inter métier (PE-PE spécialisé-es), le renforcement des RASED et les équipes pluri-professionnelles formées et en nombre doivent être des points d'appui notamment dans le cadre de temps institutionnels dédiés de concertation et de formation. La FSU-SNUipp réaffirme le besoin de faire coexister plusieurs modèles d'ac-

cueil et de scolarisation des élèves en situation de handicap, dans le cadre d'un grand service public d'éducation. La FSU-SNUipp revendique le développement de dispositifs et de structures de service public dotés de moyens dédiés, répondant aux exigences du terrain, favorisant une scolarisation inclusive et l'accès aux soins de tous les élèves. Ils seront adossés à des parcours de formation et à la recherche. La FSU-SNUipp dénonce les dérives du système actuel qui affaiblissent l'école publique tout en creusant les inégalités.

La FSU-SNUipp s'engage contre l'individualisation du traitement de la difficulté scolaire qui essentialise les élèves en difficulté et fait obstacle au traitement collectif et pédagogique. Les choix budgétaires et politiques qui dégradent les conditions d'exercice

contribuent au renoncement de l'institution à s'écarter de ses missions d'éducation et d'enseignement (secteur). La FSU-SNUipp réaffirme que l'école doit être un lieu d'émancipation par l'accès aux apprentissages de toutes et tous, et que l'ambition de lutter contre les inégalités scolaires et d'un retour de la confiance des familles, passera avant tout, par une réappropriation du métier par les enseignant-es spécialisé-es et non spécialisé-es, les PSY EN des RASED et les AESH, par la constitution d'un collectif pédagogique travaillant à la réussite de toutes et tous les élèves. La FSU-SNUipp s'oppose à l'externalisation de la difficulté scolaire vers des dispositifs hors temps de classe: APC, SRAN, pactes...

cf. Zoom école inclusive Mulhouse



2

Quels métiers, quelle professionnalité enseignante pour démocratiser la réussite scolaire et former des futur-es citoyen-nes ?

Le métier d'enseignant-e est un métier de conception où chacun-e construit les situations d'apprentissage, les évaluations, les adaptations et les remédiations nécessaires aux besoins de ses élèves, en combinant plusieurs savoirs: disciplinaires, didactiques, pédagogiques, psychologiques et sociologiques. C'est dans un collectif de travail dynamique que l'élaboration pédagogique devient plus riche. Il permet de lutter contre l'isolement, les injonctions délétères, la dégradation des conditions de travail et le manque de formation qui nuisent à des conditions d'enseignement sereines. Le temps nécessaire pour penser son enseignement, pour concevoir les apprentissages collectivement et les remédiations mais aussi pour permettre la formation continue des personnels et les échanges entre pairs, doit impérativement être libéré et pensé différemment. Pour la FSU-SNUipp, une amélioration des collectifs de travail dans et hors la classe passe par une déconnexion du temps élève et du temps enseignant (18+3h) et par la création de postes de « Plus-De-Maitres-ses-Que-De-Classes » (PDMQDC), qui ont fait

leurs preuves). Ce sont des éléments de structuration permettant une transformation du métier en faveur des élèves et des enseignant-es et l'invention d'un nouveau fonctionnement d'école.

2.1. Lutter contre la mise au pas des métiers

2.1.1. Pilotage par les évaluations

Le ministère a généralisé les évaluations standardisées à tous les niveaux du CP à la seconde, contre l'avis de la profession. Elles sont de puissants outils de gouvernance et de contrôle des pratiques, promus notamment par les Conseils académiques des savoirs fondamentaux qui les ont installées au centre du pilotage de toute la chaîne hiérarchique.

Elles servent de matrices pour les plans de formations, pour le pilotage des équipes par les directions d'écoles et organisent une intrusion dans les pratiques de classe, un contrôle des gestes professionnels par la focale mise sur des entrées restrictives

dans des compétences de bas niveau. Ces évaluations aboutissent ainsi à une remise en cause de la professionnalité enseignante et de la liberté pédagogique, notamment par l'introduction de « bonnes pratiques ». Elles nient leurs compétences en termes d'analyse des procédures et des erreurs. Elles sont aussi un outil de sape des attendus de fin de cycle au profit de repères annuels qui renforcent l'école normative et sélective. Elles constituent une injonction paradoxale plaçant les élèves en situation d'insécurité dès la rentrée et mettant les enseignant-es dans des postures intenable. Elles sont une pression sur les collectifs de travail et ouvrent la voie à une mise en concurrence des enseignant-es et des écoles. Elles conditionnent parfois le déploiement des aides apportées notamment par le RASED.

La FSU-SNUipp exige l'abandon de ces évaluations néfastes, poursuit la mobilisation contre elles et soutient les personnels qui s'y opposent.

2.1.2. Des collectifs sous contrainte

Pour imposer des pratiques « fondées sur les données probantes » comme dans les pays anglo-saxons, l'institution, usant de techniques managériales, instrumentalise les outils des dynamiques collectives des écoles pour en faire des outils de contrainte et de contrôle. Les « résidences pédagogiques » en sont une illustration : les réunions d'équipes, qui devraient permettre l'élaboration collective, ont lieu sous le contrôle et avec des sujets imposés par les IEN, avec observations dans les classes souvent vécues comme des inspections, ce qui accroît encore la charge de travail. En éducation prioritaire, les IEN profitent des visites dans les classes dédoublées pour émettre un avis très critique sur les pratiques pédagogiques des collègues qui ne correspondent pas aux attendus ministériels, ce qui tend à remettre en question leur liberté pédagogique. Les évaluations d'écoles, les ordres du jour imposés au conseil des maître-sses, la multiplication de visites informelles en sont d'autres illustrations.

Alors que le collectif est une ressource majeure, pour confronter ses pratiques et permettre des « disputes professionnelles », la « formation entre pairs » est dévoyée pour devenir un lieu d'uniformisation des pratiques imposant outils et démarches. D'animatrice du collectif d'école, la direction d'école est poussée à agir en courroie de transmission d'une chaîne hiérarchique pilotant l'école à coup d'indicateurs. Le déficit de formation initiale et continue fragilise les collectifs de travail et rend les enseignant-es plus perméables aux injonctions. La FSU-SNUipp s'oppose à la mise au pas des collectifs professionnels et revendique leur place centrale, leur autonomie et leur pouvoir de décision. Elle se positionne en appui de ceux-ci en les outillant pour les (re)dynamiser.

2.1.3. Contrôle des métiers de l'adaptation

Les enseignant-es spécialisé-es et les PsyEN subissent les effets des évolutions managériales de ces dernières années avec une modification importante de leurs missions et un affaiblissement de leur action de prévention et d'accompagnement auprès des élèves, modifiant de fait, le sens de leur métier. Les personnels RASED ne doivent pas se retrouver cantonné-es à

des missions de personne ressource auprès des enseignant-es mais continuer à intervenir directement auprès des élèves. Les modalités d'intervention les plus appropriées pour répondre aux besoins singuliers des élèves doivent pouvoir être définies sans pression hiérarchique, sans subordination et en concertation avec l'équipe éducative. La FSU-SNUipp a acté sa participation, en tant que membre, au comité national de conseil en déontologie des psychologues comme une alternative à la création d'un ordre des psychologues, à laquelle la FSU-SNUipp est opposée. Elle a également participé à la réactualisation du code de déontologie en 2021 et sera attentive à son respect, notamment sur la confidentialité et le choix des outils.

2.1.4. Outils numériques, IA

Si le numérique et l'IA se développent dans les pratiques professionnelles, l'institution prône avant tout ces outils comme aide à la « personnalisation » des apprentissages. Des scénarios pédagogiques à l'assise didactique non garantie et risquant d'aggraver les inégalités sont promus. Ceux-ci échappent ainsi à la maîtrise des enseignant-es, au risque d'une détérioration du sens du métier et d'un contrôle accru.

Numérique et IA ne doivent pas être un prétexte à l'uniformisation, à la simplification des pratiques pédagogiques et à la réduction du rôle des personnels à de simples exécutant-es. Ils ne doivent jamais être imposés et être élaborés en concertation avec les personnels. Numérique et IA ne doivent rester que des outils et être traités comme tels. Les personnels doivent conserver la maîtrise de leurs usages, ainsi que des postulats pédagogiques qu'ils convoquent, ce qui implique que ces outils soient libres et open source, ainsi qu'une solide formation des PE à leurs usages. Par ailleurs, la tâche des personnels doit être facilitée par la mise à disposition d'outils numériques fonctionnels, performants et facultatifs.

La FSU-SNUipp s'engage dans le mandat d'étude fédéral sur l'IA, ses conséquences sur le métier, la dimension pédagogique et les inégalités d'apprentissage, ainsi que son impact environnemental, social et démocratique.

2.1.5. Promouvoir des pratiques émancipatrices et égalitaires

Réaliser la démocratisation du système scolaire passe par la promotion des pratiques pédagogiques émancipatrices et égalitaires, à l'opposé de toute imposition « de bonnes pratiques », de manuels ou projet de labellisation. Mayotte et la Guyane, territoires démunis, ne doivent, en aucun cas, être des laboratoires d'expérimentation. Le cadre collectif de travail, la formation initiale et continue, doivent contribuer à la diffusion des savoirs professionnels nécessaires pour que les personnels élaborent de telles pratiques.

Les recherches en didactique, en pédagogie et en sociologie des apprentissages éclairant les mécanismes inégalitaires dans les apprentissages doivent être accessibles aux personnels et faire partie intégrante de leur formation initiale et continue.

Les mouvements pédagogiques et de l'éducation populaire, les associations complémentaires de l'école publique, qui concourent à penser des métiers œuvrant à l'émancipation et l'égalité doivent être financés par l'État et leur intervention auprès des personnels réellement possible, promue et prise en compte dans les ORS. Les détachements des PE dans ces structures doivent être renforcés.

2.2. Quels collectifs de travail ?

2.2.1. PDMQDC

Les collectifs de travail sont mis à mal. Pour dynamiser la réflexion pédagogique d'équipe et redonner du souffle aux PE trop souvent mis-es en souffrance, la FSU-SNUipp revendique la création massive de postes de « Plus-de-maître-sses-que-de-classes » à hauteur de 1 pour 3 classes, en éducation prioritaire comme hors éducation prioritaire et dès la maternelle. Les PDMQDC renforcent la professionnalité enseignante, grâce aux regards croisés sur les élèves et à la capacité collective accrue d'analyser leurs cheminements et les situations de classe. Cela permet d'enrichir les pratiques, de varier les modalités organisationnelles, de faciliter la mise en œuvre de projets, d'améliorer le climat scolaire et tend à réduire les inégalités d'apprentissages. Des pratiques péda-

gogiques construites collectivement sont une clé de la réussite scolaire de tous-tes les élèves. Les PDMQDC doivent devenir un élément structurel d'une école ambieuse et émancipatrice.

2.2.2. Développer le travail collectif

Le travail collectif est une ressource pour le développement de la professionnalité de tous-tes. Ce collectif joue son rôle si la liberté pédagogique et professionnelle de chacun-e est reconnue par l'institution, si les personnels ne sont pas mis en concurrence, si du temps est disponible et si les modalités d'organisation collective sont élaborées par les acteurs et actrices, au cœur des situations de travail. Pour améliorer notre professionnalité, la FSU-SNUipp revendique des temps de co-formation à la main des équipes. Une formation au travail collectif doit faire partie de la formation.

Sont nécessaires :

- ▶ une direction d'école, restant pair parmi ses pairs, facilitatrice des dynamiques collectives avec une attention particulière pour les petites écoles ;
- ▶ la fin de la logique du pilotage par l'évaluation et du Nouveau Management public ;
- ▶ la reconnaissance de la professionnalité de chacun-e dont les AESH ;
- ▶ des moyens de remplacement nécessaires aux temps de concertation et de formation ;
- ▶ la libre disposition des 108 h ;
- ▶ la re-création massive de PDMQDC ;
- ▶ la reconnaissance de la professionnalité des formateur-trices du 1^{er} degré ;
- ▶ la reconstitution des RASED autant que de besoin dans le respect de leurs missions d'origine ;
- ▶ la diminution du temps de travail pour tous-tes par le 18+3 h.

2.2.3. Les équipes pluri-professionnelles

Les équipes pluri-professionnelles construisent des réponses pédagogiques pour lutter contre les inégalités scolaires et pour la réussite de toutes et tous les élèves. La FSU-SNUipp revendique des RASED complets et renforcés, des conseiller-ères pédagogiques, et PEMF accompagnant les équipes et travaillant avec elles sur des thématiques choisies sans pression

hiérarchique, des AESH intégrées dans les équipes pédagogiques et des ATSEM partie prenante, et l'ensemble des personnels du médico-social nécessaires dans les écoles.

La FSU-SNUipp continue d'exiger un recrutement massif et urgent d'infirmier-es, de médecins scolaires afin de renforcer ces équipes pluri-professionnelles en lien direct et régulier avec les élèves. Elle revendique aussi la création urgente d'un service social public dédié aux écoles, enrichissant les équipes, et le recrutement d'assistant-es sociales-ciaux lui permettant de fonctionner, en enrichissant et en soutenant les équipes. La FSU-SNUipp s'oppose à la création de pôles de santé et de bien-être départementaux, à la création et au déploiement de postes de psychologues conseillers techniques et revendique la présence des PSY EN au plus près des équipes. Dans ce cadre, une culture commune entre tous les personnels de l'EN et les acteurs et actrices du secteur médico-social (EN/ARS) est à construire. Du temps de concertation institutionnalisé sur temps de classe, grâce à des moyens de remplacement en nombre suffisant, est indispensable pour permettre la concertation avec ces équipes pluri-professionnelles. Parce qu'une école émancipatrice ne peut se construire sans prendre en compte l'intégralité du temps de l'enfant, le regard des agents territoriaux en charge du périscolaire est fondamental pour ne pas passer à côté d'enjeux éducatifs et sociaux. La FSU-SNUipp soutient l'inclusion des personnels périscolaires au sein de la communauté éducative.

2.3. L'inclusion scolaire dans une école émancipatrice

2.3.1. Une ambition pour l'inclusion scolaire

L'école inclusive participe de l'ambition d'une école émancipatrice pour toutes et tous dans leur diversité. La politique du MEN se caractérise à l'inverse, par des choix budgétaires contraints et accentue les difficultés des élèves et des équipes. Face à l'augmentation importante des notifications au titre du handicap, le MEN ne répond pas aux besoins des élèves et ne permet pas aux équipes de construire les projets individuels et collectifs qui leur permettraient d'entrer dans les apprentis-

sages. Focalisé sur les élèves en situation de handicap sans pour autant répondre aux notifications et aux besoins, il invisibilise la difficulté scolaire et s'engage dans des politiques de recul de la prévention et de l'adaptation. La FSU-SNUipp exige le respect des notifications et orientations de première intention de la MDPH, notamment face à la politique de double orientation qui conduit à de nombreuses orientations par défaut et légitime le manque de création de places.

La FSU-SNUipp réaffirme la nécessité de s'appuyer sur l'expertise des enseignant-es et sur leur analyse et celle de partir des besoins spécifiques des élèves (notamment leurs parcours de soin), qui ne peuvent se résumer à de l'accompagnement ou de l'accessibilité, et d'inscrire des moyens pérennes au sein de l'école pour améliorer, sur l'ensemble des temps, l'accès aux apprentissages : équipe pluriprofessionnelle élargie, AESH, PsyEN, enseignant-es spécialisé-es, PDMQDC disposants de PPS formalisés. « L'école inclusive doit s'inscrire dans une société plus juste, qui vise une émancipation par l'accès aux savoirs et à la culture de toute sa population. »

La FSU-SNUipp doit poursuivre son travail sur les conditions de mise en œuvre de l'école inclusive. Elle devra amorcer une réflexion dans ce sens avec les personnels de l'Éducation nationale et du médico-social.

cf. Zoom école inclusive, congrès de Mulhouse.

Le métier d'AESH

Les AESH sont entré-es dans les écoles et les établissements sans que soit défini leur métier. Actuellement, les gestes professionnels se construisent sur le terrain et par de l'autoformation, faute de formation institutionnelle, des compétences émergent et s'imposent, induites par les besoins des élèves

Les missions des AESH doivent s'inscrire dans un champ de compétences professionnelles identifiées. Les AESH doivent être les premier-es protagonistes de la création d'un référentiel métier national, pour penser ces gestes professionnels dans toutes les étapes de l'accompagnement des élèves notifié-es : travailler les adaptations avec les enseignant-es et leur mise en œuvre, identifier le rôle et la place des AESH

dans le processus d'apprentissage de l'élève et la vie de la classe, concevoir des compétences sur l'aide individualisée et l'accès à l'autonomie des élèves. Actuellement la formation initiale des AESH de 60h doit être effective et ne pas être en distanciel. La FSU-SNUipp revendique une véritable formation initiale. Elle se dote d'un mandat d'étude. Elle sollicitera les AESH syndiqué-es pour réfléchir à cette la formation initiale complète, qualifiante et diplômante, menant à un réel statut et un métier de la fonction publique et intégrant une formation aux premiers secours. Elle réfléchira à une alternance entre formations et stages. Dans le cadre de la formation continue, les AESH actuellement en poste doivent pouvoir bénéficier de départs en formation. Des formations communes PE/AESH doivent être proposées.

Le rôle des AESH est de permettre aux élèves en situation de handicap d'acquérir une posture d'élève apprenant au sein du groupe classe, tant en milieu ordinaire qu'en dispositifs spécialisés, de les accompagner dans l'acquisition des savoirs et savoirs faire et de favoriser leur accès à l'autonomie et leur socialisation dans l'univers scolaire.

AESH et PE doivent faire partie intégrante de la même équipe pédagogique et développer ensemble des savoirs faire complémentaires pour l'accès aux apprentissages des élèves accompagnés-visant une culture professionnelle partagée.

Pour qu'une véritable collaboration vive au sein de l'équipe pédagogique, les rôles de chacun-e doivent être définis et chacun-e doit maîtriser ses missions. Cela passe aussi par une nécessaire co-construction des voies, des manières d'apprendre, qui permettent les apprentissages de chaque élève accompagné-e. Cela implique des temps de concertation, d'analyse de pratiques et des formations communes, notamment pédagogiques et didactiques, sur temps de travail. Les AESH sont membres de droit des ESS et ont toute leur place dans les équipes éducatives. Leur présence doit être garantie. La participation de plein droit des AESH à des conseils de l'équipe pédagogique, sur un temps de travail dédié, doit être effective.

La dénomination salle des maîtres et maîtresses doit être interrogée au profit de «salle des personnels», «salle partagée», «salle de vie»...

La FSU-SNUipp a fait le choix de construire un syndicalisme singulier, se positionnant comme un outil collectif pour penser et transformer les métiers. C'est de cette même dynamique dont nous avons besoin, pour avancer sur le métier d'AESH, avec les apports de la recherche et l'appui sur les coopérations AESH/PE.

Il s'agit maintenant de mobiliser toutes et tous les AESH pour construire collectivement les contours de leur métier et mieux le définir dans un cadre syndical et fédéral. La mobilisation des AESH et de l'ensemble des PE sera nécessaire pour imposer un référentiel métier de qualité. La FSU-SNUipp au sein de la FSU doit construire des formations en lien avec leurs missions.

La FSU-SNUipp doit envisager des actions renforçant le collectif avec les AESH.

La FSU-SNUipp doit pouvoir proposer plus de temps d'échanges syndicaux, comme des stages spécifiques aux AESH, en lien avec la recherche, notamment avec l'intervention de chercheurs-chercheuses. Ces stages doivent permettre de questionner le métier, de rompre leur isolement, de se rencontrer et de créer une culture professionnelle. Des RIS, café des AESH pour échanger et se former sur le cœur du métier peuvent également être proposés. La FSU-SNUipp doit également organiser des stages et RIS entre PE et AESH, nécessaires pour débattre, prendre du recul sur les pratiques et créer un espace pour une réflexion collective, dans le respect des missions et rôles de chacun. Tous les stages syndicaux doivent être ouverts aux AESH, en particulier ceux qui portent sur l'école inclusive, le travail en équipe, les conditions de travail... En termes de revendications, la FSU-SNUipp poursuit sa réflexion sur le métier AESH entamée dans le cadre du chantier-travail.

La FSU-SNUipp doit leur permettre d'être les premiers acteurs et actrices de l'élaboration de leurs revendications.

La mise en place d'états généraux des AESH aux niveaux départemental, académique et national peut être un des moyens d'élaboration participative d'un référentiel des pratiques professionnelles.

La FSU-SNUipp doit favoriser la mise en place de réseaux d'AESH à l'échelle des secteurs (ville/circonscription/PIAL) et des départements, animés par et pour les collègues. Des groupes de travail réguliers dans les départements pourraient contribuer à nourrir une dynamique collective. Enfin, la production par le national de vidéos courtes et de témoignages croisés entre AESH et enseignant-es permettrait de mettre en lumière les complémentarités dans la classe et de valoriser concrètement ce métier essentiel.

Les PE doivent partager et porter les revendications de leurs collègues AESH.

2.4. La formation initiale et continue, premier levier de la transformation du métier

2.4.1. Formation initiale

Depuis 2010, quatre réformes se sont succédé et différents dispositifs ont été mis en place sans bilan ou effets positifs ni sur le recrutement, ni sur la formation initiale. La désaffection pour le métier enseignant s'explique notamment par la dégradation des conditions de travail, les bas salaires, la déconsidération des métiers occupés majoritairement par des femmes, le recul en M2 de la place du concours, les réformes successives, la mobilité empêchée et le dénigrement systématique des professeur-es. Dramatiquement installée dans les académies les plus déficitaires, cette crise du recrutement, devenue structurelle, contribue à asphyxier le service public d'éducation et participe à sa contractualisation. Le recours à l'embauche de contractuel-les selon des méthodes types «job dating» contribue à la dégradation de l'image du métier d'enseignant-e. La multiplication des statuts étudiants les empêche de se projeter dans leur futur corps et parfois de s'inscrire dans les collectifs de travail et de lutte.

Dans la droite ligne du « choc des savoirs », la réforme vise une mainmise inédite du MEN sur toute la formation et témoigne d'une volonté de contrôle des pratiques : des Parcours Préparatoires au Professorat des Écoles (PPPE) au master, des contenus de maquettes au choix des directeur-trices d'Inspe.

Une réforme est indispensable. Mais celle-ci doit relever les défis de la démocratisation de l'accès aux métiers, de la lutte contre la crise de recrutement, et du renforcement de la professionnalité enseignante en garantissant une formation universitaire offrant tous les « savoirs à et pour enseigner ». La formation initiale doit être un pilier dans la lutte contre les inégalités et les discriminations. La FSU-SNUipp revendique un cadrage nationale des moyens, des contenus et des volumes de formation.

2.4.1.1. Des dispositifs et une réforme qui ont aggravé la crise d'attractivité (réforme Blanquer)

La dernière réforme a reculé la place du concours du M1 au M2 impactant la démocratisation du métier, resserré les contenus sur les mathématiques et le français, placé une partie des étudiant-es en responsabilité de classe sous contrat les utilisant ainsi comme enseignant-es à bas coût et doté le concours d'une épreuve orale d'entretien dite de « motivation », servant uniquement à s'assurer de la loyauté des candidat-es aux politiques éducatives menées. La FSU-SNUipp exige la suppression de cette épreuve.

Trois ans après sa mise en place, la FSU-SNUipp constate que les conditions d'entrée dans le métier ont été considérablement dégradées et que la crise d'attractivité a été aggravée : dans les académies déficitaires, le nombre de recrutements perdus à l'issue des épreuves d'admission du CRPE a triplé. De plus, depuis 2023, la quotité de travail prime sur le classement au concours, ce qui représente une rupture d'équité totale entre les lauréat-es. L'entrée dans le métier trop tardive, éloignant de ce métier les étudiant-es des classes populaires, la formation insuffisante et inadaptée et la mise en responsabilité de classe précoce privent les stagiaires d'une formation leur permettant d'être concepteur-trices de leur enseignement et les placent trop souvent dans

des situations de mal-être. Ils, elles et iels prennent également de plein fouet et dès leur première année en responsabilité de classe, la dégradation des conditions de travail vécues par l'ensemble de la profession et le manque de soutien de la part de la hiérarchie. Surchargé-es de travail et dépossédé-es d'une expertise suffisante, ils, elles et iels sont vulnérables aux méthodes « clés en main » et injonctions ministérielles. Ces premières années sont mal vécues par certain-es et conduisent parfois à la démission. La mise en place des PPPE aux contenus très pauvres et principalement axés sur les mathématiques et le français ne répondent pas aux exigences du métier et compromettent la réorientation des étudiant-es.

2.4.1.2. Future réforme : un projet menaçant pour la professionnalité enseignante

En apparence, un concours à bac +3 ouvert à tou-tes les étudiant-es de L3 suivi de 2 années de formation rémunérées, prises en compte pour la retraite et diplômantes, conduisant au master, pourrait, dans son architecture, correspondre à ce que porte la FSU-SNUipp. Mais, elle ne se satisfait pas du projet gouvernemental actuel qui, par ailleurs, ne suffira pas à résoudre la crise d'attractivité. La FSU-SNUipp continue à porter son projet pour la formation initiale à tous les niveaux, y compris dans le cadre fédéral.

Lancée précipitamment, sans bilan ni réelle concertation et imposée par décret, cette réforme attaquera profondément la professionnalité. La FSU-SNUipp exige un véritable travail de concertation.

Une licence professorat des écoles (LPE) aux contenus calqués sur ceux des PPPE et co-pilotée par les MEN et MESR sera créée, enfermant les étudiant-es dans un parcours de formation à un métier d'exécution et n'offrant pas de perspectives de réorientation. La FSU-SNUipp s'oppose à cette licence. En cas de mise en place, elle en demandera un bilan.

Les maquettes de concours viseraient l'évaluation de connaissances de bas niveau, principalement en français et mathématiques, au détriment des compétences réflexives essentielles à un métier de conception. La FSU-SNUipp revendique des épreuves qui répondent aux exigences

d'une formation de haut niveau. Elle réaffirme son attachement à un recrutement par concours qui respecte l'anonymat et un traitement équitable quel que soit le parcours antérieur. De fait, elle s'oppose à la dispense des épreuves d'admissibilité prévues pour les candidat-es issu-es de la LPE qui positionne cette licence comme voie d'accès « privilégiée ».

De plus, dans le cadre de cette réforme, la FSU-SNUipp dénonce l'engagement à servir de 4 ans.

Si une réforme est nécessaire, la FSU-SNUipp dénonce et s'oppose avec force à ce projet qui vise le démantèlement de la professionnalité enseignante et l'éloignement des contenus de formation avec la recherche. Cette réforme doit être suspendue et les discussions doivent reprendre sur le contenu de la formation : la FSU-SNUipp réclame un moratoire immédiat.

2.4.1.3. Parcours de formation et recrutement

La FSU-SNUipp porte une architecture de formation telle que caractérisée dans le corpus des mandats précédents.

Pour les étudiant-es se destinant aux métiers de l'enseignement, des pré recrutements dès la première année de licence sont indispensables pour permettre l'accès au métier des étudiant-es issu-es des classes populaires. Ils doivent être massifs, sans contrepartie de responsabilité de classe, créateurs de droits à la retraite et être contingentés en fonction d'un plan pluriannuel de recrutement. Les conditions de rémunération, qui doit être attractive, d'encadrement et de formation doivent être réunies pour obtenir le diplôme et réussir le concours. Les étudiant-es pré-recrutés doivent pouvoir suivre des modules universitaires particuliers : disciplinaires, didactiques et pédagogiques, des stages d'observation et de pratique accompagnée. Des modules de préprofessionnalisation doivent être adossés aux licences universitaires. Ces modules ne peuvent se substituer à la formation initiale. La FSU-SNUipp maintient que les différentes voies d'accès au concours doivent être préservées. Les étudiant-es se destinant au métier du professorat doivent pouvoir suivre une licence de leur choix, toutes les licences doivent pouvoir mener au concours.

Les concours de recrutement, à l'admissibilité comme à l'admission, doivent pour toutes et tous les candidat-es intégrer analyse et réflexivité et comporter des épreuves qui montrent leur capacité à s'engager dans une formation de haut niveau, professionnalisante répondant à l'exigence d'un métier polyvalent, de conception, montrer une capacité à organiser son propos tant à l'écrit qu'à l'oral, argumenter et faire preuve d'esprit critique. Le concours ne doit pas évaluer des savoirs et des compétences qui relèvent de la formation initiale.

Dans toutes les académies, le recrutement sur liste complémentaire doit être garanti, autant que de besoin, pour éviter le recours aux contractuel-les.

Dans ce cadre, quels doivent-être les contenus de concours ? Doivent-ils intégrer des épreuves professionnalisantes ? Si oui, lesquelles ? Comment permettre à toutes et tous de les préparer ?

La FSU-SNUipp s'engage dans un mandat d'étude sur la question des contenus de concours.

2.4.1.4. Contenus de master : quelle formation pour quel métier ?

Les contenus du master doivent prendre en compte le parcours antérieur des lauréat-es pour être au plus près de leurs besoins. La FSU-SNUipp réaffirme la nécessité d'une formation universitaire, en présentiel, scientifique, didactique et pédagogique de haut niveau s'inscrivant dans une formation à la polyvalence, propre au métier de PE, qui ne saurait être réduite à une juxtaposition de disciplines. Elle doit viser l'apprentissage de compétences réflexives essentielles à un métier de conception. Les enseignements liés à la spécificité de l'école maternelle ne doivent pas être optionnels. Dans un monde en perpétuelle évolution numérique et technologique, les contenus de formation sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication doivent être à jour. Les qualifications en natation et en secourisme doivent faire partie intégrante de la formation initiale. La notion de liberté pédagogique doit être défendue et enseignée afin de pouvoir être exercée. La dispute pédagogique est également un outil de construction de la professionnalité. La FSU-SNUipp continue

à porter ses mandats sur les contenus de formation. Le statut de fonctionnaire, ses droits y compris syndicaux et ses devoirs doivent également en faire partie.

La lutte contre les inégalités scolaires et le déterminisme social, notamment en développant les pratiques de coopération, doivent être au cœur de la formation y compris dans sa dimension sociologique. Les connaissances nécessaires à la mise en place d'un enseignement garantissant l'égalité filles/garçons afin de mener une réflexion sur les pratiques professionnelles doivent être enseignées dès la FI. La capacité à travailler au sein d'un collectif pédagogique permettant de penser les sujets qui traversent l'éducation doit faire partie des contenus de formation.

Pour répondre à ces enjeux, il est essentiel que les PE puissent s'enrichir des pédagogies développées par les associations membres du collectif des associations partenaires de l'école (CAPE) dès leur formation initiale.

Les stagiaires doivent pouvoir acquérir les bases d'une culture professionnelle relevant pleinement des principes et de l'intérêt du service public d'éducation. La formation doit intégrer des modules relatifs à l'enseignement spécialisé. Elle doit aussi permettre aux stagiaires d'acquérir des connaissances et compétences pour une scolarisation de qualité des élèves en situation de handicap.

Les stages doivent permettre une entrée progressive dans le métier ainsi que des allers-retours entre les contenus de formations et le terrain. Ils doivent permettre de découvrir tous les cycles et différents contextes d'exercices dont ceux liés à toutes les structures et dispositifs (UPE2A, ULIS, SEGPA, UE, ITEP, classe en hôpital, prison...) relevant de l'école inclusive ainsi que le travail en collaboration avec les AESH. Ils doivent également permettre de pouvoir découvrir la mission de direction. Il est indispensable que la formation permette de construire les compétences professionnelles qui constituent les leviers de lutte contre la difficulté scolaire. Les stagiaires ne doivent pas être utilisés-es comme moyen d'emploi.

Les stages massés peuvent être adossés au départ en formation continue des PE.

2.4.1.5. Démocratiser l'accès aux métiers, une nécessité

Les différents dispositifs qui se sont succédé (AED prépro, contractuel-les alternant-es...) n'ont pas permis de démocratiser l'accès au métier, alors que cela représente une nécessité pour élargir les viviers de recrutement et lutter contre la crise d'attractivité. Les pré-recrutements, en permettant aux étudiant-es d'être rémunéré-es dès la L1 pour se consacrer à leurs études sans être utilisé-es comme moyen d'enseignement, représentent un des leviers pour démocratiser l'accès au métier. C'est pourquoi le congrès d'Aix-les-Bains réaffirme ses mandats des congrès précédents.

La FSU-SNUipp s'engage à relancer la réflexion fédérale sur les modalités possibles de pré recrutement.

2.4.1.6. Les établissements de formation

La FSU-SNUipp rappelle son attachement à l'indépendance pédagogique et budgétaire, nécessaire au bon fonctionnement des établissements de formation et à leur indépendance vis-à-vis du MEN. Ces derniers doivent être garants d'une formation ambitieuse à la hauteur des enjeux du métier de PE. Pour cela, ils ont besoin de moyens financiers propres et d'équipes pluricatégorielles composées entre autres d'enseignant-es du terrain, des partenaires de l'éducation dont le Collectif des Associations Partenaires de l'École et de conseiller-ères pédagogiques et PEMF en nombre conséquent. Les PEMF doivent retrouver toute leur place au sein de la formation initiale des PE. Leurs missions, tout comme celles des conseiller-ères pédagogiques, doivent se recentrer sur leur cœur de métier. Les établissements de formation doivent être universitaires et permettre un va et vient entre le terrain et toute la recherche, entre PE et chercheur-es. Leur directrice ou directeur doit être élu-e par les enseignant-es, chercheurs-ses, personnels et usagers-ères et des appels à candidature doivent être publiés de façon transparente. Ils doivent être implantés dans chaque département en nombre suffisant et être garants d'une formation ambitieuse et égalitaire sur tout le territoire à la hauteur des enjeux du métier de PE. La FSU-SNUipp s'oppose aux projets de fusions départementales.

2.4.1.7. Évaluation-validation-double tutorat

Le suivi des stagiaires doit être pensé dans une logique de formation et non d'évaluation. Pour cela, ils, elles et iels doivent bénéficier d'un double tutorat : universitaire et de terrain, assuré par des enseignant-es titulaires certifié-es. Le suivi se doit d'être le même pour chaque stagiaire afin de délivrer une formation égalitaire sur tous les territoires. Pour qu'il soit formateur, il doit être dégagé de pressions hiérarchiques et les tuteur-rices doivent avoir le temps et les moyens de se concerter. La titularisation doit être prononcée sur la base d'un référentiel de compétences connu de tou-t-es et qui doit être le même quel que soit le parcours antérieur des stagiaires. L'accompagnement doit être harmonisé et explicité auprès des stagiaires.

2.4.2. Formation continue

Les CASF (Conseil Académique des Savoirs Fondamentaux) imposent une vision de l'éducation centrée uniquement sur les « savoirs fondamentaux » au détriment des autres disciplines et diffusent de « bonnes pratiques » en lieu et place d'un renforcement de l'expertise professionnelle. La FSU-SNUipp demande la suppression des CASF.

Les écoles académiques de formation continue ne doivent en aucun cas « piloter » seules la formation initiale et continue. Elles doivent s'adosser aux conseils académiques de formation et organiser le recueil annuel des demandes de formation des agent-es et des équipes. Le niveau départemental doit être le niveau de référence pour l'organisation de la formation des personnels du 1^{er} degré, PE, AESH et PsyEN-EDA. Les conseils départementaux de formation doivent être réinstaurés car ils garantissent la prise en compte des besoins des personnels du 1^{er} degré. La FSU-SNUipp demande la suppression des EAFC. La FSU-SNUipp condamne la fermeture ou centralisation des centres de formation.

Alors que la formation continue pourrait redonner sens aux métiers et contribuer à lutter contre les inégalités scolaires, elle est imposée et fondée sur les seuls résultats aux évaluations nationales. Les animations pédagogiques sont un moyen de faire passer les injonctions institutionnelles, devenant plus un temps d'informa-

tion qu'un réel temps de formation. Les formateur-trices, qui subissent déjà surcharge et perte de sens, perdent leur rôle d'accompagnement, en particulier auprès des débuts de carrière et d'enrichissement professionnel. Les missions des conseiller-ères pédagogiques dérivent de plus en plus vers des missions d'évaluation, voire d'imposition de pratiques à l'image des plans maths et français. Les conseiller-ères pédagogiques sont de plus en plus inscrit-es dans une chaîne hiérarchique prescriptive, qui les éloignent des collègues. La FSU-SNUipp dénonce et condamne cette dérive délétère. Les formateur-ices devraient être concepteurs de leurs formations dans le respect de la liberté pédagogique. De plus, la FSU-SNUipp dénonce le fait que les calendriers relatifs aux 18h de FC soient connus très tardivement des équipes et demeurent par ailleurs très instables et mal répartis sur l'année.

La formation professionnelle continue ne doit pas être remplacée par une formation à distance, sauf si cela relève du choix des agent-es, ni répondre à une logique de ruissellement de la formation par les directions d'écoles, ni se cantonner à la formation dite « en constellations ». La FSU-Snuipp dénonce les formations proposées non pas en fonction des besoins des enseignant-es mais en fonction des résultats des élèves aux évaluations nationales. La formation continue doit être dispensée sur le temps de service. La FSU-SNUipp rappelle son opposition à toute formation pendant les vacances scolaires. Les modalités des temps de formation telles que possibles en REP+ doivent être défendu-es et généralisé-es à toutes les écoles.

La FSU-SNUipp réaffirme l'importance d'une formation continue diversifiée, choisie par les collègues, répondant aux besoins réels formulés par les personnels, s'appuyant sur toute la recherche en éducation et permettant l'intervention de mouvements pédagogiques. Elle doit respecter la polyvalence intrinsèque du métier. Elle s'oppose à toute instrumentalisation de la formation à des fins de contrôle des personnels. Elle réclame un plan de formation complet à destination des AESH, à la hauteur des exigences de leurs missions (métier), des enjeux de l'accompagnement d'élèves handicapé-es et de la collaboration avec les PE. La formation continue doit se faire sur un temps long, et ne pas se résumer aux 18 h d'anima-

tions pédagogiques. Elle doit être vecteur d'émancipation pour les PE et d'épanouissement professionnel. La FSU-SNUipp réclame le retour de formations ambitieuses dans tous les domaines disciplinaires sur des périodes de plusieurs semaines (3 ou 4 semaines) avec remplacement par une brigade formation dédiée. Pour garantir une formation de qualité à l'inclusion, tou-s les enseignant-es doivent avoir accès à des formations spécialisées, et au travail en équipe pluriprofessionnelles.

2.4.3. Formations spécialisées

CAPPEI/VAEP : Cf Mulhouse Partie 1.2.3.3. Le manque de considération de l'administration envers les collègues qui s'investissent dans la formation CAPPEI n'est pas acceptable. Tout-e candidat-e qui s'engage dans celle-ci doit être mieux préparé-e, mieux accompagné-e et mieux considéré-e pour garantir la certification d'un plus grand nombre de collègues. La FSU-SNUipp dénonce la suppression et l'annulation des départs en formation CAPPEI pour des raisons budgétaires et continue à porter le mandat de départ en formation à la hauteur des besoins.

DDEAS : La formation sur une année est supprimée et se transforme en une formation modulaire, de 300 h, dont une grande partie est dispensée à distance. C'est une remise en cause de ses contenus de formation (prévention, adaptation, connaissance des structures et de l'adaptation scolaire). Cette attaque sur la formation des DACS aura un impact négatif sur les missions des personnels et sur l'évolution des structures SEGPA. La FSU-SNUipp exige un retour à une formation complète qui permette d'exercer dans de bonnes conditions des missions de direction des établissements de l'enseignement adapté et spécialisé.

2.5. Climat scolaire et relations école familles

2.5.1. Climat scolaire

Le climat scolaire dépend de 7 paramètres : stratégie d'équipe, cohérence pédagogique, justice scolaire, co-éducation, qualité de vie, lutte contre les violences et le harcèlement et relations avec les partenaires. Un climat scolaire de qualité permet les conditions favorables aux apprentissages et à l'enseignement.

Cela passe par des équipes stables, des enseignant-es, des PsyEN et des personnels sociaux et de santé, formé-es en nombre suffisant et remplacé-es, des effectifs de classes allégés, une hiérarchie soutenant, le bâti scolaire adapté, le matériel suffisant... La course à l'évaluation permanente accélère entre autres la dégradation du climat scolaire. Si certaines méthodes utilisées sont humaines et de qualité, la réponse ministérielle, souvent réduite à des sorties médiatiques, comme à travers le dispositif pHARE, se resserre autour de « l'autorité », avec une logique répressive et sécuritaire, au détriment de réponses éducatives et de prévention. Les diverses annonces portent une conception de la

société rétrograde et réactionnaire, avec une jeunesse perçue comme une classe dangereuse à mettre au pas, bien loin d'un climat scolaire vecteur de confiance et de sécurité. La possibilité d'exclure un-e élève à titre conservatoire doit nous interroger, cela pouvant être considéré comme la mise en place d'un régime de sanction sans garde-fou.

Les problématiques de temps, formation, moyens et collectifs de travail, et de relation avec les familles, doivent redevenir des éléments centraux de la réflexion.

2.5.2. École familles

Dès l'entrée à l'école maternelle, école première, l'implication des parents dans la scolarité est une clé incontournable de la réussite scolaire, contribuant à la réduction des inégalités. Ils, elles et iels doivent être reconnu-es comme premier-es éducateur-ices de l'enfant, et sont les premières partenaires de l'école. Malgré les dysfonctionnements et les manquements institutionnels, le dialogue et les échanges réciproques sont nécessaires pour un accompagnement et une prise en charge efficace des enfants, notamment avec les familles dont l'école est la plus éloignée, et

les plus précaires, pour établir une vraie co-éducation. Les équipes pédagogiques doivent être vigilantes car elles n'ont pas toujours conscience d'avoir des représentations initiales biaisées. Pour la FSU-SNUipp, faire entrer les familles dans les écoles afin de renforcer les liens et construire la confiance, nécessite du temps, de la formation et des moyens. Les familles en situation de grande pauvreté sont victimes de maltraitance sociale et institutionnelle. Les appels à la sanction ne peuvent être la réponse. La FSU-SNUipp rappelle son opposition à toute discrimination à l'égard des parents d'élèves accompagnateur-ices. La FSU-SNUipp contribue à contrer les discours simplistes, fait connaître la réalité des plus pauvres, des familles allophones et primo-arrivantes, afin d'agir pour que tou-t-es les enfants et leur famille aient les mêmes droits. En ce sens, elle s'appuie sur le plaidoyer d'ATD quart monde pour lutter contre les processus individuels et collectifs qui engendrent cette maltraitance institutionnelle dans l'école. Toutes les initiatives existantes développées par les équipes doivent être reconnues et valorisées. Pour améliorer l'accompagnement des familles, et éviter qu'elles renoncent à leurs droits, la FSU-SNUipp revendique un service social scolaire dans le premier degré.

3

Quelles pratiques syndicales pour porter le projet éducatif de la FSU-SNUipp auprès de et avec la profession ?

3.1. Un bilan du travail syndical de terrain sur les questions pédagogiques et éducatives

Depuis le congrès de Mulhouse, pour faire face à la mise sous tutelle du métier par les ministères successifs mais aussi à l'aggravation des inégalités scolaires, la FSU-SNUipp a développé une formation militante intégrant mieux les enjeux pédagogiques. Aux outils déjà existants comme l'UDA, Fenêtres sur cours et toutes les publications des secteurs, se sont ajoutés une programmation de stages natio-

naux centrés sur la reprise en main du métier, du matériel d'information et des interventions et stages au niveau départemental. Les « Universités d'automne et de printemps » se sont multipliées dans les départements, mettant plus largement en contact chercheur-euses et personnels sur le terrain, ce qui est une réelle nécessité.

Les textes du congrès de 2022 annonçaient l'intention de la FSU-SNUipp d'amplifier l'effort syndical pour une plus grande prise en charge collective des controverses professionnelles, d'ouvrir et investir des espaces pédagogiques et syndicaux de réflexion sur le métier

qui participent à la liberté pédagogique, d'œuvrer à la reprise en main du métier, au renforcement des collectifs de travail afin de créer les conditions, en particulier pédagogiques, de la démocratisation de la réussite scolaire.

Si la formation syndicale autour des questions de métier, comme sur les programmes (au cœur du travail des PE), se développe, la prise en charge de « l'outilage » de l'ensemble de la profession et avec la profession, au plus près de la vie des écoles, est encore à développer.

3.2. Comment poursuivre cette prise en charge et valoriser le pilier pédagogique de la FSU-SNUipp?

L'émergence de cadres unitaires, comme « Riposte en éducation », associant monde de la recherche, syndicalisme, associations complémentaires de l'école et parents d'élèves participe à la légitimation d'un projet éducatif émancipateur et égalitaire. Mais les prises de position ou les initiatives de la FSU-SNUipp ou de ces cadres unitaires ne suffisent pas à ancrer massivement dans la profession les résistances pédagogiques nécessaires face aux politiques éducatives menées. Cette ambition, qui ne peut faire l'impasse de la prise en charge par toutes et tous des controverses professionnelles qu'elle suppose, implique un renforcement du lien entre syndicalisme, monde de la recherche et mouvements pédagogiques et d'éducation populaire, en particulier localement.

Par ailleurs, la constitution de collectifs pédagogiques locaux, à l'initiative de la FSU-SNUipp peut être un moyen de participer à la réappropriation par la profession de ses métiers. Espaces d'échanges et de controverses, ils peuvent permettre d'éclairer le caractère politique et revendicatif que revêtent les pratiques pédagogiques. Il s'agit de restaurer l'expertise pédagogique et l'autonomie professionnelle des enseignant-es au service de la réussite scolaire face aux dérives des prêts à penser et recettes ministérielles. De nombreux personnels s'inscriraient dans ce type de collectifs s'il n'étaient confronté-es au manque de temps engendré notamment par la dégradation des conditions de travail et de formation.

Renforcer l'articulation entre syndicalisme, recherche et mouvements pédagogiques et d'éducation populaire (GFEN, ICEM, Cémea, OCCE entre autres...) est une condition essentielle pour construire un syndicalisme pédagogique, non seulement défensif, mais aussi porteur de notre projet syndical. Il s'agit d'engager un travail commun ayant des traductions sur le terrain, dans la formation militante et dans nos campagnes syndicales.

Les stages syndicaux sur les questions pédagogiques, les universités de printemps ou d'automne sont bien évidemment à

développer et à rendre plus visibles. L'organisation de soirées-débats, de colloques, forums, table-rondes, ciné-débats permettent de toucher un public plus large.

Des espaces de débats professionnels dans les circonscriptions au travers de propositions de RIS et de stages, permettent aux collègues de se réunir sur temps de travail, pour se réapproprier leur métier hors des injonctions hiérarchiques et renforcer leur professionnalité. Localement, monter des groupes d'analyses de pratiques enseignantes, sous des formes diversifiées, mais également initier la mise en place et le développement de collectifs locaux mixtes, associant enseignant-es, militant-es, chercheur-euses, formateur-ices de terrain syndiqué-es, mouvements pédagogiques et associations d'éducation populaire, pourrait permettre de (re)construire un maillage militant.

Il s'agit également de s'inscrire dans du temps long, et de réfléchir à des retours de pratiques post-stages (création et partage d'outils communs, mise en place de forums de discussion ou listes d'échanges d'informations...), afin de maintenir une vigilance sur les questions pédagogiques et de continuer à réfléchir et agir collectivement.

Il est également fondamental de légitimer les militant-es à porter ces débats professionnels au niveau local, en proposant de la formation militante tant sur les enjeux pédagogiques que sur l'animation de ces espaces en tirant profit des apports de l'éducation populaire.

La formation militante doit intégrer des modules pour inciter à la tenue de stages sur les pratiques professionnelles, aux niveaux départemental, académique. Des temps d'analyse de la pratique entre pairs doivent être intégrés à cette formation syndicale des militant-es. Des formations départementales proposées aux syndiqué-es peuvent faciliter l'ouverture des débats dans les équipes, comme des tournées d'école ou « midi de la FSU-SNUipp » ciblées. Le conseil syndical peut être un lieu de formation, en en faisant aussi un espace de « débat professionnel », autour des thématiques pédagogique, politique, militante. Des commissions thématiques, auxquelles les formatrices de terrain syndiqué-es peuvent contribuer, peuvent articuler revendications syndicales, ré-

flexions sur les manières de combattre les injonctions au quotidien dans nos classes et élaboration d'une culture enseignante.

Il est également nécessaire de se mobiliser auprès des entrant-es dans le métier pour faire connaître l'offre de formation et la possibilité d'obtenir jusqu'à 12 jours de formation syndicale par an sur temps de service. Il s'agit aussi de faire connaître aux militant-es le Centre National de Formation et l'Institut de Recherche de la FSU et dresser une liste d'interventions et d'intervenant-es sur les pédagogies émancipatrices.

Les consultations syndicales doivent inciter à l'ouverture au débat entre collègues. La FSU-SNUipp doit populariser plus régulièrement la recherche en éducation, y compris dans sa presse départementale, par le biais de plate-formes, ou en popularisant les travaux du chantier-travail, notamment à l'aide d'outils de vulgarisation (vidéo, podcast...). Des publications partagées entre recherche, syndicalisme et mouvements pédagogiques sont aussi une piste. La FSU-SNUipp doit par ailleurs promouvoir la nécessité de remettre en place des recherches-actions afin que les écoles redeviennent des lieux d'expérimentation et que les PE puissent retrouver le lien direct avec la recherche. Elle doit populariser les initiatives unitaires.

À l'échelle nationale, il s'agirait de produire une boîte à outils syndicale pédagogique, de créer une université permanente sous forme de webinaires, podcasts ou articles, et de mettre en réseau les militant-es engagé-es. Cette boîte à outils permettrait, par exemple, de médiatiser plus régulièrement les résultats de la recherche, de partager des exemples concrets et des expériences menées dans les classes, des témoignages, de recenser, communiquer voire vulgariser les travaux de la recherche et des mouvements pédagogiques et d'éducation populaire.

Parmi les outils à instituer voire généraliser, les démontages d'idées fausses, mais aussi les formats vidéos ainsi que les podcasts, qui attirent plus facilement les collègues. Ces formats, notamment les capsules vidéos, contribueraient ainsi à la popularisation de travaux de chercheur-euses, mais également à la médiatisation et la diffusion des colloques, stages et webinaires organisés par la FSU-SNUipp nationale.

Par ailleurs, ce sont des outils facilement appropriables et réutilisables par les sections pour animer des temps de stages ou RIS dans les départements.

À l'échelle locale, outre l'utilisation et le relais des outils ci-avant, un référencement des différents stages syndicaux proposés en lien avec les questions éducatives et pédagogiques peut être envisagé, afin de les ouvrir, par exemple, aux départements limitrophes.

Les panneaux d'affichage syndical doivent être (ré)investis, et utilisés pour interpellier les collègues y compris sur les questions pédagogiques, en lien avec nos revendications syndicales.

Ce travail collectif vise à faire émerger une culture syndicale vivante, réflexive et tournée vers la transformation du métier. Pour la faire vivre au quotidien et dans la durée, continuer à outiller la profession et les militant·es des sections départementales est nécessaire.

3.3. Comment promouvoir le 18h+3 + PDMQDC dans la profession ?

Depuis sa création, la FSU-SNUipp porte la complémentarité du PDMQDC et de la dissociation entre le temps des élèves et celui des enseignant·es (18+3 h) comme élément de transformation du métier, par une reprise en main de celui-ci par les enseignant·es au service de la réduction des inégalités.

Alors que les personnels font face à des conditions de travail désastreuses, avec des politiques éducatives qui les mènent à l'épuisement, il est temps de leur permettre de reprendre la main sur leur métier, leur temps et leur collectif de travail. Pour cela, à l'instar de ce qui existe déjà dans d'autres pays, la création massive de postes de PDMQDC ainsi qu'une modifi-

cation du temps de travail pour aller vers 18 heures d'enseignement et 3 heures de travail hors la classe – avec une réappropriation de leurs modalités d'organisation et de leurs contenus-, doivent être engagées, sans réduction du temps scolaire pour les élèves.

La FSU-SNUipp porte depuis longtemps deux revendications structurantes et complémentaires pour transformer en profondeur le métier d'enseignant·e du premier degré : la dissociation du temps élève / temps enseignant, avec 18 heures de classe complétées par des heures libérées pour le travail collectif, la préparation, la formation, ainsi que la généralisation des postes de PDMQDC, afin de favoriser le travail en équipe, l'analyse des pratiques et la lutte contre les inégalités scolaires.

Ces leviers répondent aussi aux enjeux de la souffrance professionnelle liée à la surcharge et à l'isolement, la perte de sens du métier, le besoin de reprendre collectivement la main sur les conditions d'exercice, permettre un travail en équipes porteur pour les apprentissages des élèves, mieux prendre en compte les contextes d'apprentissage et d'éducation des élèves.

Face à la méconnaissance de ces revendications, la FSU-SNUipp doit mieux les faire connaître et les rendre lisibles notamment en s'appuyant sur les pondérations REP+, les expériences de co-enseignement et sur les exemples étrangers. Pour mobiliser autour de ces revendications, particulièrement autour des opérations de carte scolaire, il est essentiel de leur donner un ancrage concret : illustrer ce que changeraient les heures libérées, ce que permettrait un PDMQDC dans la classe, communiquer sur le bilan positif des PDMQDC, valoriser les expérimentations réussies, proposer des scénarios types de fonctionnement. Une campagne syndicale de masse pour expliquer nos mandats et convaincre doit être portée, combinant

affichages, capsules vidéos, pétition nationale, interpellations locales, et temps forts dans les départements.

Cela implique aussi de créer du débat professionnel au sein des écoles, avec des outils d'animation et de réflexion partagés, et de proposer des formations syndicales spécifiques pour permettre aux collègues de s'approprier ces revendications et d'en devenir des relais. L'amélioration des conditions de travail passera par une réflexion sur la co-intervention PE et PE spécialisé·e, un·e enseignant·e surnuméraire pour 3 classes et la mise en place du PDMQDC pour permettre un allègement du temps de travail devant élèves.

Le 18 h + 3 h et les PDMQDC ne doivent pas être perçus comme des ajustements techniques, mais comme des leviers profonds de réappropriation du métier. Pour qu'ils deviennent réalité, il faut en parler partout, avec tout le monde, jusqu'à en faire une évidence collective partagée par l'ensemble de la profession. Cette revendication doit questionner le temps de travail de toute la profession (PsyEN, AESH,...).

Il est tout aussi crucial de renforcer la pression politique, en interpellant les institutions et en inscrivant ces propositions dans les luttes contre l'épuisement professionnel et pour la justice scolaire.

THÈME 1

Texte adopté à 100%

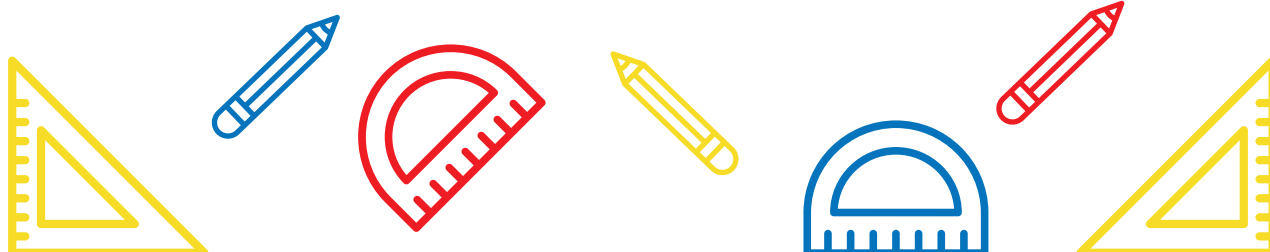
Résultats des votes :

Pour : 371

Contre : 0

Abstention : 0

Refus de vote : 0





THÈME 2

11 L'ORGANISATION ET LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉCOLE

En faisant le choix de l'austérité, aggravée par une prétendue « économie de guerre », au lieu d'un juste partage des richesses et d'une augmentation de l'imposition des plus riches, en stigmatisant la dépense publique, le président Macron et ses gouvernements successifs, assument leur politique de casse du service public en le privant des moyens dont il a besoin pour assurer ses missions. Son renforcement est pourtant une nécessité pour supprimer les inégalités sociales et territoriales et assurer à chacun-e l'accès à des droits essentiels.

Contrairement aux annonces des ministères successifs, le service public d'éducation n'est pas considéré comme une priorité, alors même que l'aggravation des crises écologiques et sociales nécessite de s'engager pleinement en faveur de la jeunesse et de son avenir. Les attaques portées contre l'École publique se multiplient. Comme le montrent les comparaisons internationales, le système éducatif français ne dispose toujours pas des moyens nécessaires pour lutter efficacement contre les inégalités scolaires.

1

Le fonctionnement de l'école

Les politiques néolibérales dégradent durablement la Fonction publique en utilisant des leviers issus du privé et en les appliquant au secteur public (new public management). Ceux-ci contribuent à un recul de l'action publique et à une perte de sens des missions des agent-es. Le service public d'éducation n'est pas épargné. En quelques années, le dogme des indicateurs de performance, appuyée sur une logique d'évaluation et de résultats, a conduit à de profondes mutations.

1.1. Le refus des logiques qui font système

1.1.1. La continuité et la structuration des logiques

À l'instar de ce qui a été fait dans d'autres ministères, la révision du pilotage et le renforcement du management ont pour

objectif la libéralisation de l'École. La politique éducative repose sur un renforcement de l'encadrement au service d'une idéologie qui impose le contrôle des missions des personnels réduites à de simples tâches d'exécution en fonction d'objectifs assignés. Ces transformations n'ont aucun effet sur la réduction des inégalités scolaires ni sur l'amélioration du service public d'éducation et concourent, au contraire, à l'amplification de leur dégradation.

Les attaques portées au cadre national de l'Éducation nationale se multiplient et conduisent à son affaiblissement. La poussée de la contractualisation avec les collectivités, l'essor de la territorialisation, la hausse de personnels contractuels recrutés en fonction des besoins renforcent les inégalités et la concurrence entre écoles. La FSU-SNUipp s'oppose à ces mutations systémiques qui entravent et dénaturent

les missions, déstabilisent les équipes et fragilisent les cultures professionnelles. Elles dégradent les conditions de travail, engendrent de la souffrance et font perdre le sens des métiers, ce qui contribue à leur manque d'attractivité. Elles doivent être contrées collectivement en faveur d'un projet de transformation de l'École émancipatrice pour les élèves et respectueuse des personnels.

La FSU-SNUipp doit poursuivre et amplifier le travail de terrain engagé sur les questions métier (tournées d'écoles, RIS, stages...) en valorisant les avancées obtenues et en l'ouvrant aux transformations qui impactent le système éducatif (logiques managériales, tout évaluation, transformation de l'École...). Elle engage un travail de décryptage et d'information dès le début de carrière en tenant compte de la diversité des parcours professionnels (reconversions). L'implication des adhérent-es doit être recherchée (correspondant-es de secteurs, ASA, commissions thématiques locales...) pour que les écoles redeviennent des lieux de discussion politique. Il est nécessaire de reconstruire et de mettre en avant une culture professionnelle commune et l'appartenance à un collectif (Fonction publique, statut...). En cela, le travail fédéral doit être renforcé. La FSU-SNUipp doit communiquer plus largement et renforcer ses liens avec le milieu associatif. La FSU-SNUipp doit mettre en perspective certaines formes d'actions pour construire des résistances collectives : stages pour « réapprendre à dire non », renforcement des consignes collectives.

1.1.2. Le développement du tout évaluation

La Fonction publique est attaquée par une politique managériale qui s'appuie sur des outils de transformation de l'action publique, visant la mise en concurrence des services et des agent-es publics via la recherche de la « performance ».

Depuis trois ans, les évaluations – évaluations d'école, évaluations nationales standardisées, évaluation des directions d'école – se sont multipliées. Elles sont devenues un instrument de pilotage et de contrôle du système éducatif par des objectifs chiffrés. Elles engendrent une surcharge de travail et contribuent à l'augmentation des risques psycho-sociaux.

La FSU-SNUipp continue de demander l'abandon de tous ces dispositifs d'évaluation et soutiendra tous les personnels qui subiront des pressions (Mulhouse).

C'est un changement de culture professionnelle qui est imposé insidieusement, qui met en concurrence les personnels et les écoles et contre lequel la FSU-SNUipp continue de lutter, en mobilisant les personnels.

Les évaluations des directeur-ices d'école et des chargé-es d'école, sont un exemple symptomatique. Si le dialogue avec les inspecteur-ices est indispensable, une évaluation quinquennale, au même rythme que les évaluations d'école, se traduira par un mode de management inspiré de celui des chef-fes d'établissements. Des lettres de mission et des objectifs à remplir feraient peser une pression forte sur les personnels concernés en les isolant davantage.

La FSU-SNUipp a obtenu que ces évaluations soient déconnectées de l'avancement de carrière. Il n'est pas acceptable que les directeur-ices subissent une évaluation supplémentaire par rapport aux autres professeur-es des écoles. La FSU-SNUipp demande l'abandon de ces évaluations.

1.1.3. Une gestion déshumanisée des personnels

Après avoir développé ou externalisé des applications et logiciels de gestion des ressources humaines, déconnectés des réalités de terrain, la direction générale de la Fonction publique s'attelle désormais à l'utilisation de l'intelligence artificielle dans ce domaine. Les pouvoirs publics avancent à marche forcée.

Des expérimentations sont déjà en cours, notamment une application sur le remplacement adossée à l'IA dans certaines académies. Elles ne doivent pas déboucher sur une généralisation sans bilan. La FSU-SNUipp sera vigilante à ce que l'IA ne remplace pas les moyens humains et n'engendre une perte d'expertise. Elle exige le recrutement de personnels administratifs pour la gestion des personnels.

L'IA pose des enjeux majeurs pour les politiques publiques qui nécessitent une évaluation préalable avant tout déploie-

ment, notamment en termes d'emplois publics (services du personnel, secrétaires, services financiers et statistiques...), de relations humaines et d'impact environnemental. La FSU-SNUipp reste vigilante à l'utilisation de l'IA et s'engage dans le mandat d'étude de la FSU.

1.1.4. Une direction d'école inscrite de force dans l'encadrement

La loi Rilhac entérine la volonté de l'institution de faire du/de la directeur-ice un maillon de la chaîne hiérarchique qui bouleverse l'actuel fonctionnement de l'école primaire. Elle est une pièce centrale dans la déstructuration du système éducatif.

L'autorité fonctionnelle des directeur-ices n'est ni explicite ni cadrée. Elle peut conduire à un transfert de responsabilités des IEN vers les directions et entraîne par endroits des pressions nouvelles inacceptables sur les directions d'école qui se répercutent sur les équipes. La FSU-SNUipp s'oppose au profilage des postes de direction qui amplifie ces pressions.

Le pilotage pédagogique, élément central du nouveau référentiel métier, est une attaque majeure portée au fonctionnement collectif de l'école. Il dénature les missions des directeur-ices, dépossède les conseils des maître-ses de leurs prérogatives et remet en question la professionnalité enseignante.

La FSU-SNUipp refuse ces mutations et continue d'exiger l'abrogation de la loi Rilhac qui amplifie l'isolement des directeur-ices et accentue les risques psycho-sociaux, en leur attribuant une autorité fonctionnelle et en leur imposant des responsabilités et des missions supplémentaires qui ne leur incombent pas. Par exemple, les directeur-ices n'ont pas à faire passer l'entretien professionnel des AESH, qui est de la responsabilité du supérieur hiérarchique.

La FSU-SNUipp rappelle son opposition à un statut faisant des directeurs et directrices des chef-fes d'établissement et à la création d'établissements du 1^{er} degré (Rodez).

1.2. Pour un fonctionnement démocratique de l'école

1.2.1. Le-la directeur-ric(e), animateur-ric(e) du collectif

La direction tient une place centrale dans le fonctionnement de l'école et des responsabilités propres lui incombent : sécurité, gestion des effectifs, élections des représentant-es de parents d'élèves, relations avec les partenaires... Le cœur de sa mission doit rester l'animation et la coordination de l'équipe pédagogique pour faire vivre le collectif de travail. L'importance de celui-ci n'est plus à démontrer et participe à créer une dynamique d'équipe.

La formation initiale et continue doit donner une place importante au travail collectif. Celui-ci a besoin de temps pour s'ancrer dans le fonctionnement de l'école (reprise en main des 108 heures, déconnexion temps élèves/temps enseignant-es). Cette formation ne doit pas incomber aux directions d'école. Le soutien effectif de la hiérarchie est indispensable. La FSU-SNUipp réaffirme son exigence d'un conseil des maîtres-ses décisionnaire, animé et coordonné par un-e directeur-ric(e).

La FSU-SNUipp explorera avec les collègues d'autres modalités pour améliorer les conditions de travail des directeur-trices et des équipes, comme le fonctionnement de l'école (temps d'échanges institutionnalisés entre pairs, direction et fonctionnement plus collégiaux reposant sur un partage des tâches, codirection...). (Mulhouse)

1.2.2. Des conditions de travail à améliorer

Le travail des directeur-ric(e)s doit se limiter à ce qui est utile au fonctionnement de l'école et à ce qui fait sens. La FSU-SNUipp exige l'allègement et la simplification des tâches, avec les outils numériques permettant de les rendre réellement effectives. Les tâches qui ne sont pas de leurs responsabilités ne doivent pas leur incomber. La FSU-SNUipp soutient les directeur-ric(e)s qui les refuseront.

La FSU-SNUipp exige un temps de décharge de direction hebdomadaire, garanti pour chaque école, tel que défini lors de son congrès de Saint-Malo. Les

classes et dispositifs spécifiques implantés dans les écoles doivent donner lieu à un temps supplémentaire de décharge (ULIS, UPE2A...). (Rodez)

1.2.3. De nouveaux moyens à obtenir

Chaque école doit être dotée d'un emploi d'aide à la direction et au fonctionnement, dont la quotité dépendra du nombre de classes, de dispositifs spécialisés et de la configuration des locaux. Ce personnel sur emploi statutaire doit être formé avant sa prise de fonction et ses missions encadrées : gestion des entrées/sorties, aide administrative, gestion des bibliothèques. La FSU-SNUipp revendique une décharge d'école pérenne en plus de la décharge de direction, en fonction du nombre de classes, attribuée à un-e ou plusieurs adjoint-es volontaires, selon des modalités à définir par le conseil des maîtres-ses. Ce moyen supplémentaire bénéficiera au fonctionnement de l'école. La FSU-SNUipp travaille aux modalités de cette revendication.

1.3. Le refus du «tout sécuritaire»

1.3.1. Du risque...

L'institution doit soutenir et protéger les élèves et les personnels dès qu'elle est alertée.

Devenus obligatoires dans toutes les écoles en 2015, les exercices PPMS réalisés régulièrement permettent aux élèves

et aux personnels d'anticiper d'éventuels risques majeurs (naturels ou industriels) ou menaces et d'assimiler peu à peu des comportements et des gestes de protection. Ils doivent s'accompagner de formations spécifiques.

La FSU-SNUipp a obtenu que l'élaboration des PPMS soit de la responsabilité des DSDEN et des collectivités ce qui est loin d'être le cas. La FSU-SNUipp dénonce les pressions exercées sur les directions et exige l'application des textes. Ces PPMS sont des dispositifs nécessaires mais qui ne doivent être ni chronophages ni source d'anxiété.

1.3.2. ... au tout sécuritaire

Des dispositifs proposés par le ministère ou certaines collectivités locales (écoles et établissements scolaires transformés en « bunkers », fouilles, formations spécifiques auprès des personnels notamment des directeur-trices, classes « défense et sécurité globale »...) font franchir un cap. Récemment des collectivités ont proposé d'aller plus loin (déploiement de la police municipale dans chaque école, fourniture de bombes lacrymogènes, vidéosurveillance). La FSU-SNUipp alerte et s'oppose au tout sécuritaire qui tend à devenir la norme. Elle exige des moyens pour renforcer les politiques de prévention. La FSU-SNUipp refuse que l'École et les élèves s'habituent à vivre en alerte permanente dans un climat anxiogène. L'école doit rester un lieu ouvert, propice aux échanges et aux rencontres avec les familles.

2

La structuration et l'organisation territoriale de l'école

L'implantation et l'organisation de l'École doivent répondre au double enjeu d'égalité territoriale et de réussite de tous-tes les élèves. À rebours de ces objectifs, les politiques néolibérales ont amplifié les inégalités sociales et territoriales, en faisant porter aux écoles une part de responsabilité dans cet échec. L'État doit redevenir le garant d'un service public d'éducation de qualité et de proximité, assurant une

égalité d'accès et d'offre pour tous-tes les élèves sur tout le territoire, en particulier dans les DROM et COM.

2.1. Pour des écoles à taille humaine

Ces trois dernières années, plus de 1 000 écoles publiques ont fermé, et en particulier des écoles de petite taille. Les fu-

sions d'écoles, dont certaines imposées en dehors des instances, conduisent à une recomposition du maillage scolaire au détriment d'un service public d'éducation de proximité. Cela crée des écoles de plus en plus grandes. Les écoles multi-sites comme celles à direction unique (en RPI ou pour deux écoles) se développent. Elles complexifient le fonctionnement de l'école et dégradent les conditions de travail des équipes et des directions. Pour la FSU-SNUipp, aucune restructuration ne doit se faire sous pression de l'institution ou de la collectivité territoriale, a fortiori pour des raisons financières. Aucune fusion ne doit être décidée sans accord de chaque conseil d'école.

La FSU-SNUipp revendique des écoles de proximité dont la taille facilite le travail d'équipe, la relation aux familles et une meilleure connaissance des élèves.

La scission des écoles en structures plus petites doit être possible, sur proposition de l'équipe.

La FSU-SNUipp poursuit son travail de réflexion et d'étude sur la taille des écoles, en lien avec ses autres mandats.

2.2. L'éducation prioritaire

Alors que les inégalités sociales augmentent, la politique éducative tourne le dos à la lutte contre les inégalités scolaires qui leur sont corrélées. La carte de l'éducation prioritaire est figée depuis 2015, mais une multitude d'expérimentations sont lancées, sans critères objectifs et transparents, sans tenir compte des critères sociaux, et le plus souvent généralisées sans accompagnement ni bilan préalable.

2.2.1. Une politique attaquée et fragmentée

La politique d'éducation prioritaire est fragilisée au profit d'une logique de contractualisation des moyens mettant à mal l'équité territoriale et le cadre national des politiques éducatives : contrats locaux d'accompagnement (CLA), « école du futur », cités éducatives... La FSU-SNUipp continue de demander l'abandon de ces dispositifs qui dépossèdent les équipes enseignantes de certaines de leurs prérogatives, mettent les écoles en concurrence et renforcent les inégalités scolaires.

Depuis 2017, plusieurs mesures sont venues malmenier les équipes : suppression des PDMQDC, encadrement des pratiques professionnelles et pilotage par les résultats des évaluations nationales, instauration d'une part variable de l'indemnité REP+, profilage des postes... Les visites pédagogiques imposées et le profilage des postes dans les classes dédoublées doivent être stoppés. La FSU-SNUipp s'oppose à ces mesures et dénonce la suppression de journées de pondération en REP+ faute de remplaçant-es et les formations contraintes.

2.2.2. Pour une relance de la politique de l'éducation prioritaire

La FSU-SNUipp exige la relance d'une réelle politique nationale d'Éducation prioritaire pour réaffirmer l'objectif de la démocratisation de la réussite scolaire. Cela passe par une actualisation régulière de la carte de l'EP, basée sur des critères socio-économiques de chaque école, critères objectifs, transparents et définis nationalement. Les annonces de rapprochement des cartes des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et de l'éducation prioritaire (EP) sont très inquiétantes. Contrairement aux critères économiques et sociaux des élèves scolarisés en EP, les QPV sont basés sur le seul critère du revenu de la totalité de la population d'un quartier. Cela limiterait la carte EP à ces quartiers, donnerait une place prépondérante à la collectivité territoriale qui gère ces QPV et exclurait toutes les zones rurales et certaines écoles orphelines.

L'Indice de Position Sociale (IPS), doit être calculé annuellement sur la base de l'ensemble des élèves de chaque école, y compris en maternelle, pour constituer un indicateur pertinent parmi d'autres pour actualiser la carte de la politique d'éducation prioritaire. Cela ne doit pas représenter une tâche supplémentaire pour les directions d'école.

La carte de l'éducation prioritaire doit être établie pour une période de 5 ans. L'observation des IPS doit être pluriannuelle pour observer la dynamique de chaque école.

Pour garantir l'équité et la transparence, il doit être défini un seuil national en dessous duquel le classement en EP est de droit.

Au-delà de ce seuil, le classement en EP doit être soumis à un barème qui serait constitué de critères complémentaires, définis nationalement, permettant d'observer plus finement les réalités locales et éviter les effets de seuil. Ce travail doit s'effectuer en CSA-SD avec les représentant-es des personnels.

Au-delà de la carte, l'éducation prioritaire doit bénéficier de moyens spécifiques basés sur les besoins définis par les écoles, notamment pour assurer la baisse des effectifs dans toutes les classes, assurer et étendre les allègements de service permettant la formation et le travail en équipe.

Plus largement, il est nécessaire de mettre en place une politique interministérielle en faveur d'une réelle mixité sociale qui doit rester l'objectif à atteindre.

2.3. L'école rurale

L'école rurale, de montagne et en site isolé (île, fleuve) est souvent l'un des derniers services publics de proximité, contribuant à la fois à la cohésion sociale et à la dynamisation des territoires. Elle doit répondre aux enjeux d'égalité d'accès aux services publics, aux structures d'aides et d'accompagnement (soins, éducatifs, sociaux, culturels), de maillage du territoire et de limitation des déplacements. Les mandats des précédents congrès restent d'actualité. Les écoles rurales doivent pouvoir intégrer la carte de l'éducation prioritaire sur les mêmes critères que ceux des autres territoires.

La FSU-SNUipp est opposée aux fermetures d'écoles et porte l'ambition de développer un réseau scolaire rural de qualité et de proximité. L'école rurale a des atouts sur lesquels il faut s'appuyer comme les effectifs, la taille des écoles, le climat scolaire ou le lien de proximité avec les familles. Fermer une école, c'est fragiliser un territoire. Un travail nous avait permis de dégager les attentes des collègues pour une amélioration des conditions de travail et d'enseignement, notamment pour rompre l'isolement et conforter les droits des élèves. À l'heure où l'extrême-droite fait campagne dans les territoires ruraux autour de la fermeture des services publics et du sentiment d'abandon de la population, la FSU-SNUipp réaffirme ses mandats pour défendre l'École rurale contre son instrumentalisation.

Les Territoires Éducatifs Ruraux (TER) constituent une contractualisation territoriale de plus qui favorise la mise en concurrence des écoles et bénéficient de financements spécifiques pour des projets éducatifs. Comme les cités éducatives, les équipes d'écoles se trouvent dépossédées d'une partie de leurs prérogatives. L'entrisme des collectivités territoriales, voire d'acteur-rices du secteur marchand lucratif, est constaté. La FSU-SNUipp demande l'abandon des TER.

Une politique volontariste de soutien des écoles rurales, de montagne et en site isolé est nécessaire. La FSU-SNUipp revendique le financement de l'ensemble des projets construits et librement choisis par les équipes. La FSU-SNUipp rappelle sa revendication d'une charte nationale de l'école rurale et de montagne (Rodez).

2.4. Les structures de l'inclusion

Tout en affirmant un renforcement de l'inclusion, l'Éducation nationale se désengage du traitement de la difficulté scolaire et du handicap en mettant en place une logique de médicalisation et d'externalisation. Le manque de départ en formation spécialisée, la place toujours plus grande de l'ARS, l'empilement des dispositifs, la limitation des places et le démantèlement des établissements spécialisés sont des marqueurs de ce désengagement, mettant à mal la scolarisation des élèves et le fonctionnement des écoles. Les ARS doivent être plus à l'écoute des besoins de la communauté éducative. Les moyens nécessaires pour tous les élèves avec des besoins spécifiques doivent être engagés, notamment par la création de places dans les structures et dispositifs du médico-social. Il faut favoriser l'accès aux soins, notamment dans les déserts médicaux. Les représentant-es des personnels doivent systématiquement être intégré-es dans les comités de discussion entre l'administration et l'ARS pour participer aux créations et répartitions des dispositifs.

Le déploiement des pôles d'appui à la scolarisation (PAS) s'accélère sans bilan des PIAL, ni bilan de l'expérimentation, ni cadre réglementaire. Si la MDPH n'a plus de prérogatives sur la nature et les moyens d'accompagnement, les PAS ne vont pas améliorer la qualité de la scolarisation des élèves, l'aide et l'accompagnement des

élèves. Ces nouveaux outils de management ne gèrent que le manque de moyens et dénaturent les missions des personnels concernés et risquent d'impacter fortement les missions des personnels RASED notamment ou d'accentuer la précarité des AESH par l'agrandissement de leur zone géographique d'intervention. La FSU-SNUipp s'oppose à la logique des PAS comme à celle des PIAL qui ne répondent ni aux besoins des élèves, ni aux attentes des personnels et des parents d'élèves et qui accentuent encore les inégalités. Elle demande l'abandon des PAS car ils n'offrent pas de garanties suffisantes et nécessaires sur les moyens, sur l'accès aux soins, sur la formation des personnels ou l'organisation de leurs missions. La FSU-SNUipp revendique l'ouverture de réelles négociations sur la politique éducative de l'inclusion pour porter ses revendications et faire un bilan de PIAL et des PAS préfigurateurs. L'Éducation nationale doit favoriser l'accès des élèves en situation de handicap avec les moyens dont ils ont besoin pour entrer dans les apprentissages.

Dans la même logique d'économie budgétaire et d'une école au rabais, les dispositifs de l'école inclusive proposés (DAR, UEE, EMAS...) ne répondent pas aux ambitions d'une école émancipatrice. S'ils se mettent en place, ils doivent respecter un cahier des charges concerté, être dotés de personnels formés et spécialisés, d'espaces dédiés et de temps institutionnels de concertation afin de garantir un meilleur accès aux apprentissages de tous-tes les élèves en situation de handicap. Il est indispensable qu'ils respectent les statuts de tous-tes, les compétences professionnelles et l'expertise des équipes pédagogiques. Les élèves des DAR et UEE doivent être comptabilisés dans les effectifs de l'école. Ces dispositifs doivent être pris en compte pour la décharge de direction (Mulhouse). Les nouveaux modes de gestion financière des établissements médico-sociaux, notamment le paiement à l'acte transforment les usager-es en client-es. La FSU-SNUipp revendique la fin du paiement à l'acte et le réinvestissement de l'État dans l'ensemble des structures du médico-social.

La FSU-SNUipp revendique que les structures et dispositifs existants disposent enfin des moyens nécessaires pour fonctionner et qu'ils se déploient sur l'ensemble du territoire.

La FSU-SNUipp revendique la création de structures et de dispositifs publics pérennes, variés et adaptés aux besoins des élèves et aux écoles les accueillant. Elle réaffirme ses mandats sur l'ensemble des dispositifs et structures, de l'adaptation et de la prévention, de l'enseignement spécialisé (Mulhouse).

2.5. La concurrence de l'école privée

Favorisés par les politiques néolibérales, les établissements privés sont aujourd'hui pleinement intégrés voire favorisés dans l'offre scolaire globale. Dans certains territoires, l'absence d'écoles publiques ou de certaines filières d'études ou leur restructuration contraint les familles vers l'unique choix du privé, ce qui est inacceptable.

La FSU-SNUipp refuse le principe d'offre scolaire concurrentielle que constituent les écoles privées et de complémentarité avec l'École publique. Il est inacceptable que l'institution utilise cet argument pour ne pas ouvrir d'écoles publiques.

Les IPS attestent de l'absence de mixité sociale entre les écoles publiques et privées, avec des différences selon les départements.

Le dualisme scolaire se voit encouragé, favorisant toujours plus une ségrégation qui se base sur la possibilité de s'extraire de la carte scolaire pour favoriser un entre soi social et culturel au détriment de la mixité et de l'ouverture à la diversité.

Au-delà, la perception d'un service public d'éducation dégradé (fermetures de classes, problèmes de remplacement...) alimente aussi le choix du privé par les familles.

Qu'elles représentent une alternative à l'absence de service public d'éducation de proximité en zone rurale, ou qu'elles répondent à des attentes familiales d'accueil ou de pédagogies spécifiques, l'essor du nombre d'écoles privées hors contrat est inacceptable. La FSU-SNUipp condamne la détérioration du service public de proximité et exige la présence d'écoles publiques sur tout le territoire. Elle exige la fin des politiques volontaristes de l'État et de certaines collectivités en faveur des écoles et établissements privés sous ou hors contrat. Cette ouverture d'un « mar-

ché scolaire» participe d'une augmentation des inégalités. De plus, le manque ou l'absence de contrôle de ces structures accentue l'impunité et rend les dérives inévitables comme le montrent les différents scandales survenus récemment dans des établissements privés.

Dans l'attente de leur nationalisation, la FSU-SNUipp exige des contrôles renforcés, réguliers et transparents de toutes les écoles sous et hors contrat. Les irrégularités doivent être sanctionnées et les contrats suspendus voire résiliés en cas de manquements.



3

Le financement et les moyens de l'école

En 2023, la France a consacré près de 190 milliards d'euros au fonctionnement et au développement de son système éducatif, soit 6,7% du PIB. Cette part s'élevait à 7,7% en 1995. L'État et les collectivités territoriales sont les principaux financeurs des dépenses d'éducation, en assurant respectivement 55,7% et 37,4% du financement dans le premier degré. La dépense par élève reste inférieure de 11% à la moyenne des pays de l'OCDE.

3.1. Un sous-investissement chronique

L'éducation n'est pas épargnée par la cure d'austérité imposée au budget de l'État. La loi de finances pour 2025 entérine une baisse de crédits et un maintien global des emplois. La majorité des dépenses concerne la rémunération des personnels. Le budget alloué aux crédits pédagogiques est extrêmement bas. Les dépenses de fonctionnement doivent être garanties sur l'année scolaire (déplacements...).

Le primaire rend des emplois, ce qui est inacceptable. Les priorités définies nationalement pèsent encore trop sur le choix d'implantation des postes en l'absence de moyens dédiés. Les fermetures de classes se multiplient, parfois pour ouvrir des postes hors la classe dédiés aux priorités ministérielles, et les besoins du service public d'éducation (baisse des effectifs, remplacement, RASED complets...) continuent à être ignorés. Pour la FSU-SNUipp, il est nécessaire d'engager un plan d'investissements massif pluriannuel pour rattraper le retard.

3.2. Une carte scolaire à revoir

Les contraintes actuelles qui pèsent sur la carte scolaire font que ce rendez-vous annuel tombe comme un couperet. Elle ne permet pas d'engager une réflexion globale sur l'implantation des moyens selon les évolutions territoriales pour améliorer le service public d'éducation. La baisse de la démographie scolaire sert d'argument pour fermer des classes et des écoles sans tenir compte des spécificités territoriales. Pour la FSU-SNUipp, elle doit permettre d'abaisser les effectifs dans toutes les classes et d'améliorer les conditions d'apprentissage et d'enseignement (remplacements, RASED...).

Les observatoires des dynamiques rurales se généralisent dans les départements. Ils ont pour objectif de donner une visibilité à trois ans sur la carte scolaire. Ces instances qui associent l'État et les élu-es se réunissent en toute opacité, sans représentation des personnels et des usager-es. Pour la FSU-SNUipp, la carte scolaire doit être présentée, débattue et votée en toute transparence en CSA et CDEN qui ne doivent pas être que de simples chambres d'enregistrement pour répondre aux seuls desiderata des élu-es.

Pour la FSU-SNUipp, le fonctionnement de la carte scolaire doit évoluer en passant d'une logique de répartition des moyens à celle de satisfaction des besoins réels. Cela implique une approche pluriannuelle pour engager le travail avec les représentants des personnels, les parents d'élèves et les élu-es, sur la base d'une analyse de terrain : recensement des besoins, étude d'impact des fermetures d'écoles, comptabilisation

des 2 ans dans les prévisions d'effectifs... Des groupes de travail doivent être réunis systématiquement en amont des instances. La transparence doit être garantie (documents de travail chiffrés, effectifs actualisés sur la base des remontées par des écoles, balance des postes...).

3.3. Un modèle de plus en plus inégalitaire

3.3.1. La dotation en moyens

Seul un système de répartition des moyens transparent, basé sur des indicateurs tenant compte de la situation géographique et sociale, peut permettre de réduire les inégalités et les écarts entre les territoires. Mais de plus en plus de moyens échappent à ce modèle. Ils sont attribués en fonction de contrats ou d'expérimentations (CLA, plan Marseille en grand...) et plus généralement en soutien de la politique du ministère. C'est le cas par exemple des moyens alloués sur la base de projets réservés à l'ouverture de « classes » de TPS à la rentrée 2025. La FSU-SNUipp s'oppose à l'ensemble de ces dispositifs et à toute remise en cause de l'allocation nationale de moyens. Elle continue de défendre le principe d'équité à tous les échelons.

3.3.2. Le financement sur projet

Un nouveau dispositif finance les projets pédagogiques « innovants » (NEFLE), via le Fonds d'innovation pédagogique. Il est crédité de 500 millions d'euros sur le quinquennat. L'opacité des critères de choix et d'attribution des financements entretient une logique de compétition entre les établissements scolaires et une iniquité entre

territoires. La FSU-SNUipp dénonce cette dérive qui entraîne une charge chronophage et une course au financement. Elle revendique une attribution équitable et transparente des crédits pédagogiques pour financer les activités et les projets, notamment culturels. Elle demande l'abandon de ce dispositif.

3.3.3. La pérennisation de l'emploi non-titulaire

Le recours au contrat s'est imposé comme réponse privilégiée à la crise de recrutement. À l'instar du second degré où coexistent recrutement par concours et sous contrat, l'emploi non-titulaire tend à se pérenniser partout. Il concourt à déqualifier le métier et à précariser la profession et favorise la concurrence entre titulaires et contractuel-les.

La FSU-SNUipp s'y oppose. La concentration d'enseignant-es contractuel-les non ou trop peu formé-es aggrave le risque d'une rupture d'égalité pour les élèves. Pour la FSU-SNUipp, l'État doit engager une politique ambitieuse d'attractivité du métier enseignant et d'attractivité géographique pour garantir des recrutements de titulaires partout.

3.3.4. Le financement du privé

Les organisations syndicales, les médias et les parlementaires ont contribué à lever le voile sur l'étendue et l'opacité du financement de l'enseignement privé par l'État et les collectivités territoriales. La FSU-SNUipp exige contrôle et transparence sur le financement du privé.

L'argent public doit bénéficier exclusivement à l'École publique. La FSU-SNUipp rappelle sa revendication de nationalisation de toutes les écoles privées de type confessionnel ou patronal sans indemnité ni rachat (Perpignan). Elle se dote d'un mandat d'étude sur les conditions de sa mise en œuvre pour abonder les travaux de la fédération. Elle s'engage dans le cadre du collectif unitaire syndical et associatif « Pour une École publique laïque » à travailler au plan de sortie du financement public de l'enseignement privé pour peser dans le débat public et mettre en œuvre ce mandat.

La FSU-SNUipp rappelle son exigence d'abrogation de la loi Carle (Rodez). Les

mandats des congrès précédents restent d'actualité (financement des écoles maternelles privées).

3.3.5. Des collectivités étranglées

Les collectivités territoriales participent aux dépenses d'éducation. Une grande partie est consacrée aux investissements (bâti scolaire, équipement), au fonctionnement et à la rémunération des agent-es territoriaux-ales. La forte augmentation des dépenses en énergie et en chauffage, mais aussi la hausse des prix des denrées alimentaires, des transports et des fournitures ont des conséquences immédiates sur le budget des communes. De plus, la poursuite de la politique d'austérité et du désengagement de l'État contrainst les dépenses des collectivités. L'absence d'égalité de financement entre les communes pénalise les plus pauvres. La FSU-SNUipp revendique un plan d'investissements de l'État et un système de péréquation pour aider les collectivités. Les mandats de Saint-Malo et Brive restent valables.

3.3.6. L'asphyxie des associations complémentaires de l'école

Les associations complémentaires sont touchées de plein fouet par les coupes budgétaires (subventions, postes d'enseignant-es mis à disposition...). Pour la FSU-SNUipp, les associations pédagogiques porteuses de transformation des pratiques ont toute leur place à l'école. Des moyens suffisants doivent leur être alloués et leur accès aux écoles facilité.

3.4. La nécessité d'un plan d'urgence d'ampleur

La FSU-SNUipp rappelle sa revendication d'un plan d'urgence pour l'École, sous la forme d'un plan pluriannuel d'investissements permettant à l'École de rattraper son retard (Mulhouse). Elle ouvre un mandat d'étude pour travailler à la cohérence de ses revendications en termes de moyens et à leur articulation avec le chiffrage des besoins dans les départements.

3.5. Les moyens des DROM

La FSU-SNUipp continue d'exiger un plan d'urgence pluriannuel pour la construction, la rénovation et l'équipement des écoles

(accès numérique...). L'État et les collectivités doivent se conformer à la législation, notamment en termes de scolarisation des enfants en âge scolaire et de respect des normes (sismiques, cycloniques et environnementales). Les bâtiments et les infrastructures extérieures doivent être adaptés aux températures élevées durant toute l'année. Les écoles doivent également être accessibles aux élèves à mobilité réduite. Compte-tenu de la cherté de la vie et du taux important de pauvreté, les fournitures scolaires et le matériel pédagogique doivent être fournis gratuitement aux familles. Le désengagement des collectivités et de l'État n'est pas acceptable.

Les suppressions de postes aux Antilles et en Guyane tiennent uniquement compte de l'aspect démographique sans envisager d'objectifs qualitatifs ni combattre l'échec scolaire. Plus globalement, les moyens doivent être accrus pour scolariser tous les enfants (Guyane et Mayotte), alléger les effectifs dans les classes et prendre en charge les élèves en difficulté scolaire (PE spécialisées, intervenant-es en langue, PsyEN...). Toutes les écoles des DROM doivent être classées en REP+.

3.6. Les moyens des établissements français de l'étranger

L'État doit redonner au réseau des établissements d'enseignement français à l'étranger les moyens d'assurer ses missions de service public. La rigueur budgétaire et les nombreuses fermetures de postes d'enseignant-es détachés à l'AEFE confirment la politique de désengagement de l'État malgré la croissance constante du réseau et l'objectif présidentiel de doubler le nombre d'élèves d'ici 2030. La FSU-SNUipp revendique la création de postes de titulaires détachés à la hauteur des besoins et des ambitions affichées.

La FSU-SNUipp dénonce le démantèlement du réseau historique, en effet, actuellement, le développement du réseau se fait au profit d'investisseurs privés (multiplication des établissements partenaires) encouragés par des aides et un accompagnement de l'État. La FSU-SNUipp exige que les moyens de l'État bénéficient prioritairement aux établissements en gestion directe et conventionnés de l'opérateur public (AEFE) et que les critères d'homologation soient renforcés.

4

La place et le rôle des collectivités territoriales

En quelques années, l'État a renforcé sa coopération avec les collectivités territoriales dans le domaine de l'éducation en développant une politique de contractualisation. Elles ont un rôle de plus en plus important dans le système éducatif, ce qui accentue les inégalités territoriales et leur confère un regard, voire un pouvoir sur un champ qui n'est pas de leur compétence.

4.1. La place des collectivités

Depuis trois ans, les dispositifs de gouvernance partagée et les situations de co-construction de l'action éducative se sont multipliés. L'État s'appuie maintenant sur les collectivités pour mettre en œuvre sa politique. Les cités éducatives, les TER, les Territoires numériques éducatifs, les Observatoires des dynamiques rurales sont autant d'exemples de cette mutation inacceptable qui renforce les inégalités territoriales.

Ces contractualisations entre l'Éducation nationale et les collectivités ont ouvert d'autres champs sur lesquels les collectivités sont amenées à s'engager. La FSU-SNUipp refuse toute territorialisation de l'Éducation nationale et s'oppose à toute gouvernance des collectivités dans les politiques éducatives qui doivent rester du ressort de l'État. Les mandats de Mulhouse restent d'actualité. La FSU-SNUipp refuse toute ingérence des collectivités dans le choix des activités pédagogiques.

4.2. Les pressions du politique

Le poids des collectivités locales accroît également les pressions politiques. Cela a pu être observé et dénoncé lors de l'expérimentation de la tenue unique, l'organisation de la semaine scolaire ou l'utilisation des locaux scolaires. La coexistence de rythmes scolaires de 4 jours et 4,5 jours génère parfois un sentiment d'injustice chez les enseignant-es qui subissent des choix imposés. Pour la FSU-SNUipp, l'avis des équipes doit être pris en compte (Mulhouse). Les écoles privées doivent

être astreintes au même rythme scolaire que les écoles publiques du territoire. Les situations de conflits entre personnels de l'Éducation nationale et élu-es locaux-ales se multiplient, ces dernier-es pouvant même les relayer dans la presse ou sur les réseaux sociaux. La FSU-SNUipp dénonce l'instrumentalisation de l'École et ses personnels à des fins électorales. Elle exige le soutien plein et entier de l'État dans ces situations.

4.3. Le périscolaire et l'extra-scolaire

Après avoir réduit de moitié le Fonds de soutien aux activités périscolaires en 2023, celui-ci sera supprimé à la rentrée 2025. Cela aura pour conséquences une hausse des coûts pour les familles ou un désengagement de certaines collectivités.

La FSU-SNUipp rappelle sa revendication d'un service public gratuit du périscolaire pour tous-tes les élèves sur tout le territoire, avec du personnel formé (Rodez, Perpignan).

Le gouvernement poursuit le développement des dispositifs Vacances apprenantes et Écoles ouvertes, entretenant une porosité toujours plus grande entre l'École et les collectivités. La FSU-SNUipp s'y oppose et demande que les moyens utilisés soient versés aux mouvements d'Éducation populaire qui organisent les loisirs et les vacances de tous les enfants.

4.4. Le bâti scolaire

Le changement climatique impose l'adaptation des constructions et constitue un défi majeur pour les collectivités territoriales. La répétition des épisodes de forte chaleur ou des phénomènes météorologiques violents ont contribué à faire pression sur le politique et à hisser la question du bâti scolaire parmi les priorités. Mais les réponses immédiates ne sont pas à la hauteur de l'urgence. De plus, l'envolée des prix de l'énergie et la hausse des dépenses énergétiques ont mis en lumière la nécessité de la rénovation des infrastruc-

tures publiques énergivores, notamment celle des bâtiments scolaires.

Le programme EduRénov, de 2 milliards d'euros, qui doit permettre de rénover 10 000 écoles et établissements scolaires d'ici 2027 est insuffisant, tout comme le Fonds vert et le Fonds Chaleur. Il faudrait en réalité investir 40 milliards sur 10 ans. La FSU-SNUipp exige que l'État garantisse les financements pour mener les rénovations nécessaires sur tout le territoire.

La rénovation doit aussi intégrer l'angle de l'amélioration des conditions de travail des agent-es et d'apprentissage des élèves. La communauté éducative doit obligatoirement être consultée et associée aux projets de rénovation et de construction des écoles. Amiante, radon, pollutions, qualité de l'air intérieur, isolation thermique et phonique, chauffage, rafraîchissement des locaux, végétalisation des cours de récréation... les enjeux doivent accélérer la mise aux normes, encourager l'utilisation de matériaux écologiques et amener à repenser les usages au sein des bâtiments.

L'École doit devenir un modèle pour des services publics plus éco-responsables.

Les écoles doivent intégrer les infrastructures nécessaires aux apprentissages et répondre pleinement aux besoins (taille des classes, locaux supplémentaires, préaux...), notamment ceux d'une école inclusive. L'état du bâti scolaire public (manque d'entretien, vétusté...) peut avoir pour conséquence la fuite vers l'enseignement privé.

La plupart des écoles ne sont toujours pas accessibles aux personnes à mobilité réduite. La FSU-SNUipp exige un plan de mise en conformité sur tout le territoire. Les toilettes et sanitaires doivent être décentés et en nombre suffisant pour respecter la dignité et l'intimité des élèves. Le bâti scolaire doit également contribuer à repenser les espaces pour favoriser l'égalité filles-garçons.

L'utilisation des locaux scolaires par les collectivités territoriales doit se faire dans le cadre strict de ce qui est prévu dans le Code de l'éducation. Dans le même temps, les charges liées aux déménagements sont de la responsabilité des collectivités propriétaires.

1122 4.5. La restauration et le transport scolaire

La restauration scolaire revêt de multiples enjeux. Elle doit garantir l'accès collectif à une alimentation de qualité basée sur des repas équilibrés avec des aliments sains, favorisant les circuits courts, l'agriculture biologique, la végétalisation et la saisonnalité, tout en s'inscrivant dans la lutte

contre le gaspillage. Cela implique de sortir d'une gestion confiée à des groupes privés de restauration collective dont l'offre repose sur l'industrie agroalimentaire et sur une logique de profit. Elle doit être gratuite (Mulhouse). La FSU-SNUipp revendique aussi l'accès à une eau de qualité, partout sur le territoire, non polluée (Pfas, pesticides, micro-plastiques, chlordécone, métaux lourds ...).

Les transports scolaires sont indispensables pour l'accès à l'école, aux lieux culturels et aux infrastructures sportives, notamment en zone rurale. L'organisation du transport scolaire ne doit ni détourner les familles de l'École publique ni être un obstacle à son maillage. L'augmentation des prix des carburants, le manque de

personnel ont eu des conséquences importantes sur les coûts des transports. La FSU-SNUipp réaffirme son mandat de gratuité des transports scolaires (ramassage et sorties) et d'incitation à la transition vers des mobilités douces.

THÈME 2

Texte adopté à 100%

Résultats des votes :

Pour : 371

Contre : 0

Abstention : 0

Refus de vote : 0



THÈME 3

POUR UNE VÉRITABLE RECONNAISSANCE DE TOUS LES PERSONNELS DES ÉCOLES ET DES RETRAITÉ·ES

Dans un contexte d'attaques politiques et médiatiques croissantes contre les agent-es et les services publics, en l'absence de soutien de notre ministère de tutelle et malgré les restrictions budgétaires conséquentes et régulières, tous les personnels continuent à assurer leurs missions avec engagement et professionnalisme.

Les personnels du service public d'Éducation, en plus de ces attaques, voient leur rémunération, et pour les retraité-es leur pension, insuffisamment revalorisées, entraînant mécaniquement une dégradation continue du niveau de vie. Au nom de la continuité du service, leurs conditions de travail sont dégradées et leurs droits bafoués. Ils subissent l'absence de perspectives de mobilités géographique et professionnelle. Tout ceci fragilise l'école publique, brise les collectifs de travail et incite les personnels à développer des stratégies individuelles, participant ainsi à la destruction du service public d'éducation. Cela contribue au manque d'attractivité du métier.

La loi de la transformation de la fonction publique, qui amplifie le recours à la contractualisation et met à l'écart les organisations syndicales, minimisant leurs actions, attaque le statut de fonctionnaire. La FSU-SNUipp continue d'exiger l'abrogation des 4 premiers titres de cette loi.

Certain-es agent-es ne font pas valoir leurs droits par méconnaissance et par manque d'information de la part de l'administration. D'autres sont contraint-es d'y renoncer. Le cadre de gestion néo-libéral du service public d'éducation, qui impose des économies budgétaires et une recherche de rentabilité, en est responsable.

L'absence de transparence et le renforcement de l'arbitraire dans le déroulement de carrière et l'attribution des droits, depuis la restriction des attributions des CAP, contribuent à renforcer le sentiment légitime de défiance envers l'administration. À cela s'ajoutent des sentiments d'abandon, de mise en concurrence entre les collègues et d'injustice voire d'iniquité.

Le recours au distanciel pour la formation continue participe à un isolement et une déconstruction du collectif enseignant. La FSU-SNUipp continuera de porter son ambition pour l'unité des personnels, à se battre pour recréer du collectif, à accompagner et informer sur les droits existant et ayant existé, à organiser les luttes pour défendre les droits des personnels et ceux liés au statut, les acquis sociaux et à en conquérir de nouveaux. Dans ce cadre, la FSU-SNUipp continue d'exiger le retour du traitement des questions carrière et mobilité dans les CAPD, seules garantes de la transparence et de l'équité. Il est nécessaire que l'ensemble des informations concernant le déroulé de carrière soit accessible aux agent-es de façon permanente, tout comme les avis et appréciations, même révisables. La FSU-SNUipp exige la transparence concernant les éléments inscrits au dossier administratif de l'agent. Elle demande à ce que tout nouvel ajout de pièce lui soit systématiquement communiqué.

La FSU-SNUipp doit également renforcer ses revendications relatives à l'amélioration des conditions de travail, de rémunération et de pension pour toutes et tous. Elle doit lutter contre la précarité sous toutes ses formes aussi bien durant la vie active que durant la retraite.

1

Améliorer les conditions de travail

1.1. Pouvoir exercer pleinement son métier

1.1.1. Faire reconnaître le travail invisible et lutter contre le travail empêché.

Selon l'enquête de la DEPP de 2022, le temps de travail médian hebdomadaire des enseignant-es du 1^{er} degré est de 43 h, auquel s'ajoutent 34 jours pendant les vacances scolaires.

Le véritable temps de travail des PE doit être désinvisibilisé, les tâches s'accumulent sans que le temps de travail prévu pour les réaliser soit pensé. De plus, les 20 minutes d'accueil par jour sont une réalité, ainsi une immense majorité des enseignant-es fait à minima 25 h 20.

La FSU-SNUipp rappelle ses mandats sur la redéfinition des ORS et sur la réappropriation des 108 h.

La FSU-SNUipp doit mettre en avant son mandat de déconnexion du temps de travail et du temps élèves (18 + 3). Elle doit proposer des modalités d'organisation du travail notamment avec le retour du dispositif PDMQDC.

Le quotidien des personnels dans les écoles est en tension permanente, faute de personnels formés en nombre suffisant, notamment de remplaçant-es, de temps pour un travail collectif. L'augmentation d'injonctions parfois contradictoires ou éloignées de nos missions premières, la surcharge administrative, la scolarisation des élèves en situation de handicap sans moyens suffisants dédiés, le redéploiement des personnels Rased sur des territoires plus larges... sont des facteurs de travail empêché. Le manque de reconnaissance salariale, le dénigrement politique et médiatique, l'absence de soutien institutionnel et le travail empêché contribuent aussi à aggraver la crise de recrutement et les conflits interpersonnels. Les revendications de la FSU-SNUipp concernant les collectifs de travail sont de nature à apporter les premiers éléments de réponse contre le travail empêché. La FSU-SNUipp,

au sein de la FS-SSCT, alertera sur les problématiques liées au travail empêché.

La crise du remplacement impacte au quotidien le fonctionnement des écoles. Elle contribue aussi à dégrader les conditions de travail des remplaçants. La FSU-SNUipp revendique :

- ▶ le respect de la nature des remplacements en fonction du type de poste ;
- ▶ une revalorisation des ISSR ;
- ▶ le maintien des brigades spécialisées avec le bénéfice des indemnités correspondantes au poste.

1.1.2. Les autorisations d'absence

Avec les conditions de remplacement dégradées, faute de personnels en nombre suffisant, les absences sur autorisation sont difficilement accordées, et lorsqu'elles le sont, elles le sont de plus en plus souvent sans traitement, impliquant une perte d'AGS ayant des conséquences pour la carrière et le départ en retraite. Lorsqu'il n'y a pas de remplacement, le collectif est désorganisé et cela fait peser la culpabilité sur l'enseignant-e ou l'AESH absent-e.

Le manque de moyens pour le remplacement et la nécessité de service ne peuvent servir de prétexte au recul des droits des personnels, notamment en termes de droit syndical ou de formation. Le remplacement ne doit pas pâtir des politiques successives d'austérité.

La FSU-SNUipp réaffirme ses mandats de Perpignan et de Mulhouse concernant les autorisations d'absences, qui doivent être accordées avec traitement et sans conséquence sur la carrière, ainsi que la création de nouvelles autorisations de droit, comme pour les rendez-vous médicaux, les obsèques, les convocations judiciaires ou administratives, ou liées à la santé des femmes pour éviter une iniquité de traitement.

Toute demande d'autorisation d'absence doit obtenir une réponse de l'administration avant la date prévue, sauf celles qui réglementairement sont accordées implicitement sans réponse du supérieur hiérarchique.

La FSU-SNUipp demande l'abrogation de la règle du 1/30^e indivisible en cas d'absence à la demi-journée.

Les autorisations d'absence pour la garde des enfants du foyer doivent devenir de droit et cela jusqu'à leur majorité. Elles doivent être augmentées et proportionnelles au nombre d'enfants, et être les mêmes pour les enseignant-es et les AESH, leur période d'exercice étant également liée au temps scolaire et ce quelle que soit la quotité travaillée par celles-ci. La FSU-SNUipp se battra pour que ce soit le cas.

1.1.3. Temps partiels et disponibilités

L'octroi de temps partiels doit rester indépendant des nécessités de services qu'ils soient de droit ou sur autorisation.

Il en est de même pour les demandes de disponibilité. Ces refus entraînent une augmentation du nombre de démissions. Le verrou de la durée maximale d'une disponibilité pour convenances personnelles à 5 ans maximum doit être supprimé.

La FSU-SNUipp mettra tout en œuvre avec la FSU pour que les temps partiels de droit soient comptés à temps plein pour la retraite (durée d'assurance et de cotisation).

1.1.4. Poursuivre le chantier travail

Le chantier travail a nourri la réflexion sur le travail invisible et la direction d'école. Il a permis de s'intéresser aux contractuel-les ainsi qu'à la formation des enseignant-es. Le travail est engagé sur la place des AESH au sein des collectifs de travail ainsi que leurs relations avec les équipes et la définition de leur métier. Il s'intéresse ainsi aux leviers pour une scolarisation de qualité pour toutes et tous les élèves en situa-

tion de handicap. Il se poursuit également sur la formation des formatrices-teurs. Les travaux du chantier et les interventions dans les sections départementales permettent à la FSU-SNUipp d'alimenter la réflexion syndicale et doivent être communiqués largement. D'autres pistes de travail doivent être ouvertes pour étayer la réflexion autour du projet de la FSU-SNUipp dans une optique de construction revendicative autour des conditions de travail et de la reprise en main par les collègues de leur propre activité.

1.2. Protéger les personnels

1.2.1. Prévention des risques professionnels

Problème du remplacement, gestion des élèves à besoins particuliers et élèves à comportement hautement perturbateur, multiplication des injonctions, nouvelles normes managériales, manque de reconnaissance, contrôle des équipes par les évaluations nationales, violences sur agent-es, intrusion du numérique institutionnel ou des familles, allongement de carrière..., la dégradation des conditions de travail intensifie l'exposition aux risques psychosociaux (RPS) entraînant des troubles psychosociaux, épuisements professionnels (burn-out) pouvant aller jusqu'au suicide. Elle a aussi des conséquences sur la santé de nombreux personnels, entraînant maladies professionnelles, épuisement professionnel (burn-out), troubles psychosociaux et musculo-squelettiques, troubles auditifs et de la sphère ORL.

Ces pathologies doivent être reconnues par l'employeur et être imputables au service pour tous les personnels. Les démarches doivent être simplifiées. Trop souvent les personnels ne reçoivent pas de réponse lorsqu'ils et elles sollicitent l'administration. Cette maltraitance institutionnelle s'ajoute à toutes les dégradations de conditions de travail.

La FSU-SNUipp exige le recrutement conséquent de personnels administratifs formés afin de répondre rapidement et de manière exacte aux personnels.

Le nombre conséquent de fiches enregistrées dans le RSST en est le reflet. La FSU-SNUipp exige que l'employeur réponde,

par écrit, à chaque personnel ayant consigné une observation au RSST.

L'employeur doit respecter la réglementation d'une visite médicale quinquennale a minima pour chaque agent-e. Pour cela, il doit mener une politique de prévention incluant le recrutement de médecins du travail, de psychologues du travail et de professionnels spécialisés dans la santé au travail, au sein de chaque service de médecine de prévention académique. La FSU-SNUipp relance son mandat d'étude de Perpignan «sur la possibilité d'engager des actions juridiques concernant les manquements de l'État à ses obligations légales.»

L'employeur doit informer les agent-es de leurs droits en matière de santé au travail. Il doit déployer une politique de prévention ambitieuse sur les problématiques spécifiques de la santé des femmes, entre autres, concernant les maladies cardio-vasculaires. La question du bâti se pose également, en particulier les sanitaires en termes de qualité et de quantité, qui peuvent altérer la santé des personnels, notamment des femmes.

En Polynésie française, une instance spécifique doit être créée pour traiter les sujets d'hygiène et de sécurité au travail.

La protection de la santé physique, mentale et sociale des personnels est de la responsabilité de l'employeur. Il doit mener une politique de prévention s'appuyant sur la réalité dans les écoles. Pour cela l'employeur doit s'appuyer sur les DUERP dont il a la responsabilité ainsi que sur les travaux et avis de la Formation Spécialisée. La FSU-SNUipp s'emparera de ces sujets en FS-SSCT. Ceux-ci doivent prendre en compte les risques spécifiques aux femmes, comme cela est prévu par le cadre réglementaire. La réalisation du DUERP ne doit pas incomber à la direction d'école seule. Il doit être rédigé en concertation avec les équipes pédagogiques. La FSU-SNUipp exige que soient octroyés des moyens pour la rédaction des DUERP (formation, temps dédié...), pour la fourniture de matériel adapté dans le cadre de la prévention primaire et revendique la création de postes supplémentaires pour assurer la mission d'assistant-e de prévention de circonscription.

La protection fonctionnelle est une mesure de protection des personnels encore trop méconnue et peu mise en œuvre, ou de manière partielle (prise en charge des frais juridiques uniquement). La FSU-SNUipp exige que l'employeur informe ses personnels de ce droit et leur octroie la protection fonctionnelle d'office dès lors que la situation est connue.

La dégradation du bâti scolaire et l'absence de réflexion et de concertation sur les nouvelles constructions pèsent sur les conditions de travail voire sur la santé des personnels. Concernant l'amiante, problème de santé publique en puissance, la FSU-SNUipp rappelle que l'employeur doit exiger des collectivités propriétaires la mise à disposition des DTA à jour et faire en sorte que les risques soient supprimés. En cas de manquements à la réglementation, l'inspection du travail doit être saisie. Le RAT doit être fourni sur simple demande. De plus, elle exige une information des personnels sur ce risque grave, un renforcement de l'accompagnement administratif et médical des agent-es, la mise en place d'une traçabilité de l'exposition aux fibres d'amiante et la mise en œuvre des plans de protection et reconnaissance de l'imputabilité au service, à tout moment de la vie, comme l'employeur en a l'obligation.

La question du radon et autres polluants réglementés doit également être prise en compte (information et formation des personnels, surveillance et réduction de l'exposition). Nombre d'écoles et autres bâtiments publics ne répondent pas aux normes relatives aux risques majeurs dans les DROM (sismiques, cycloniques).

Les risques liés au dérèglement climatique (catastrophes naturelles, invasion d'algues toxiques, ambiance thermique, pénurie d'eau...) doivent également être évalués partout et en particulier dans les DROM/COM. La FSU-SNUipp exige que des plans locaux de prévention soient mis en place rapidement.

1.2.2. Défendre les agent-es malades ou en situation de handicap

L'instauration du jour de carence et de la baisse de la rémunération à 90 % lors des arrêts maladie incitent à se rendre au travail en état de maladie. Loin de constituer une mesure de prévention pour lutter

contre de prétendus arrêts de travail abusifs, ces mesures sont discriminatoires à l'encontre des personnels les plus fragiles et des femmes. La FSU-SNUipp réclame l'abrogation du jour de carence et le retour au congé maladie ordinaire rémunéré à 100%.

Les personnels rencontrant des difficultés de santé et/ou en situation de handicap visible ou invisible ne bénéficient pas suffisamment d'accompagnement dans leurs démarches. La FSU-SNUipp exige que l'administration informe la profession de tous les dispositifs existants et accompagne les agent-es en situation de handicap dans leur parcours professionnel. La FSU-SNUipp réclame le recrutement et la formation de personnels administratifs et de santé afin d'assurer la gestion des personnels rencontrant des difficultés.

La FSU-SNUipp exige que les procédures d'examen des situations individuelles en conseil médical gagnent en transparence et en rapidité, et soient défendues par un-e élu-e de leur corps. Les personnels doivent être mieux accompagnés et informés de leurs droits.

La FSU-SNUipp revendique l'inscription du syndrome d'épuisement professionnel ou burn-out au tableau des maladies professionnelles ouvrant droit à congés longs. 20 ans après la loi de 2005, l'accompagnement des personnels en situation de handicap par le ministère reste à la fois indigent et insatisfaisant.

La FSU-SNUipp exige le respect de ses obligations par l'employeur et des préconisations de la médecine de prévention. Cela doit passer par le financement de matériel adapté, de moyens ou dispositifs de compensation, d'aménagements de postes ou de reclassement, avant la prise de poste ou le cas échéant dans les meilleurs délais. La FSU-SNUipp s'engagera à ce que les personnels en situation de handicap ne subissent aucune discrimination validiste et portera une attention particulière aux personnels BOE nouvellement recrutés.

La FSU-SNUipp exige des moyens budgétaires supplémentaires correspondant à minima aux besoins réels pour répondre aux demandes de postes adaptés, d'allègements de service ou de temps partiels thérapeutiques et également en termes d'accompagnement par des APSH, dans le

strict respect des préconisations du médecin du travail. Ces droits concernent tous les personnels titulaires ou contractuels et doivent leur permettre de poursuivre leur carrière.

La FSU-SNUipp réaffirme qu'en aucun cas le temps partiel de droit ne peut être imposé comme moyen de substitution à un allègement de service par l'administration.

1.2.3. Éradiquer toutes les formes de violences et de discriminations

1.2.3.1. Éradiquer les violences sexistes et sexuelles (VSS)

L'égalité professionnelle n'est possible qu'en prévenant les VSS au travail et en luttant contre celles-ci. Cela doit être une priorité.

La mise en place de cellules d'écoute, de traitement et d'accompagnement dédiées doit finir de se déployer au sein de l'Éducation nationale. Elles doivent progresser dans le recueil et le traitement des signalements des actes d'agissements sexistes et de violences sexuelles, la mise en place de la protection des personnes ayant signalé, entre autres. La FSU-SNUipp ouvrira une réflexion sur la possibilité d'absence des agent-es victimes de violences sexuelles. La FSU-SNUipp demande un bilan du travail de ces cellules : état de leur constitution, nombre de dossiers traités, situations rencontrées, solutions apportées...

Chaque saisine au niveau académique doit être remontée au niveau d'un registre de recueil ministériel, afin que toutes les situations soient examinées et traitées.

La FSU-SNUipp revendique la mise en place d'un-e référent-e VDHA au sein des FS-SSCT départementales, ainsi que de la formation, un temps de décharge et une dotation en matériel. L'articulation avec les référent-es VDHA académiques permettra de travailler en réseau et d'améliorer le recueil et le traitement des cellules. Cela leur permettra aussi d'être moins exposé-e individuellement.

La FSU-SNUipp exige que l'administration s'engage et informe régulièrement tous les personnels de l'EN, de manière concrète, de leur existence. Elle doit faciliter la visibilité et l'accessibilité des cellules d'écoute et d'accompagnement. La FSU-SNUipp

exige un traitement spécifique des VSS dans le cadre des VDHA qui couvrent des notions plus vastes. Les VSS ne doivent pas être invisibilisées.

L'ensemble des personnels, notamment la hiérarchie, doit être sensibilisé et formé dès la formation initiale et tout au long de la carrière, sur le temps de travail devant élèves, en lien avec les associations spécialisées et la recherche.

1.2.3.2. Agir contre le harcèlement moral

Même si le harcèlement moral est caractérisable d'un point de vue juridique, il reste difficile à identifier, à démontrer et à faire reconnaître pour la personne qui en est victime. Quand le management local devient « toxique », il y participe. Il est nécessaire d'accompagner les personnels pour permettre la libération de la parole. C'est à l'employeur que revient d'assurer la protection des personnels et par là-même mener des investigations et prendre les sanctions contre les harceleur-euses et agresseur-euses le cas échéant.

La FSU-SNUipp exige une campagne d'information sur le harcèlement moral au travail auprès des personnels ainsi que l'information sur les dispositifs existants (cellule VDHA, STOP DISCRI...) et leur amélioration. Cela passe aussi par la formation obligatoire sur le temps de travail, y compris de la hiérarchie, pour sensibiliser la profession sur le sujet.

Les personnels doivent également pouvoir alerter de la situation en passant par des fiches SST qui doivent être dématérialisées rapidement et sur tout le territoire, afin d'éviter toute possibilité de filtrage. Celles impliquant la hiérarchie ou des collègues de l'école doivent bénéficier d'un parcours adapté (avec des fiches papiers par exemple) afin de garantir la confidentialité et d'éviter les pressions. La FSU-SNUipp exige que l'administration informe la profession, de manière concrète, et forme les PE et AESH, dès leur formation initiale, sur l'usage du registre RSST.

1.2.3.3. Défendre les personnels LGBTQIA+

Les droits acquis, notamment par les personnels trans, doivent être appliqués. La FSU-SNUipp exige la mise en œuvre effective de la circulaire existante (utilisation

de la civilité et du prénom d'usage dans l'adresse pro y compris sans changement d'état civil, espaces d'intimité,...)

1.2.4. Enjeux écologiques et défense des personnels

Les personnels se voient directement touchés par les conséquences de la crise écologique. En 2030, au vu de la vétusté du bâti scolaire, 55% des écoles maternelles seront exposées à des températures excédant 35° C (rapport OXFAM 2024). Ceci est déjà le cas dans les DROM/COM. Inversement, il n'est pas rare de constater des températures inférieures à celles recommandées par l'OMS en période hivernale dans l'hexagone. La FSU-SNUipp exige une réelle prise en compte par l'administration de ces atteintes aux conditions de scolarisation de l'ensemble des élèves et,

par conséquent, aux conditions de travail. Des actions spécifiques doivent être engagées sans délai.

La FSU-SNUipp exige la définition d'un cadre légal contraignant, imposé par une autorité indépendante, définissant des seuils de températures minimales et maximales des lieux de travail à l'instar de ce que préconise l'OMS. Des alternatives à la climatisation (isolation, occultants, ventilation naturelle, brasseurs d'air, végétalisation...) doivent être étudiées et mises en place. Une attention particulière doit être portée dans les DROM où les derniers cycles ont montré la nécessité et l'urgence d'avoir un bâti adapté.

Pour une qualité de l'air intérieur (QAI) correcte, il est nécessaire d'équiper toutes les classes de capteurs de CO2 et de sys-

tème de ventilation adaptés. Les personnels doivent être sensibilisés et formés à l'utilisation de ces outils. Une procédure contraignante doit être systématiquement prévue en cas de niveaux trop élevés lorsque l'aération naturelle ne suffit pas.

La proximité d'industries ou d'activités agricoles polluantes, de voies de circulations maritimes, fluviales, aérienne ou routières, d'antennes relais ainsi que les matériaux utilisés lors des rénovations et constructions doivent faire l'objet d'études poussées et de réponses adaptées protégeant les agent-es et les usagè-res. La FSU-SNUipp exige une plus grande transparence et une communication envers tous les personnels des risques liés à la proximité de sites potentiellement dangereux.

2

Améliorer les salaires pour reconnaître les personnels

2.1. Revalorisation des métiers majoritairement exercés par des femmes

À l'instar de l'ensemble des métiers fortement féminisés qui souffrent d'un manque de reconnaissance et de valorisation, les enseignantes et enseignants perçoivent des salaires plus faibles que les professions à qualification équivalente. C'est le résultat d'une dévalorisation de ces métiers, intrinsèquement liée à une hiérarchisation sexiste qui associe trop fréquemment les compétences qui sont attachées aux fonctions socialement construites pour les femmes et aux rôles qui leurs sont assignés par la société patriarcale.

Parallèlement, pour reconnaître la valeur sociale, la pénibilité et les compétences spécifiques nécessaires au métier d'AESH, la FSU-SNUipp revendique la création d'un corps de catégorie B de la fonction publique et un temps complet (ce qui correspondrait à 24h+3) qui induit des salaires décents pour les AESH. Nombre d'agentes ont été discriminées à l'évalua-

tion durant leur carrière et par leur genre. En situation de maternité de congé parental, ou de temps partiel, leur carrière a été ralentie. La FSU-SNUipp exige l'ouverture de négociations sur le sujet avec un objectif de renforcement des garanties statutaires incluant les mesures correctives des préjudices passés liées aux discriminations ou aux inégalités.

La FSU-SNUipp engagera une réflexion sur le maintien du niveau de rémunération lors des congés liés à l'arrivée d'un enfant.

2.2. Pour une véritable revalorisation salariale pour toutes et tous

La FSU-SNUipp continue de dénoncer le retard salarial par rapport aux autres pays de l'OCDE et revendique à minima l'alignement sur la moyenne des salaires des pays de l'OCDE. De la même façon, à l'interne de la fonction publique, la FSU-SNUipp revendique une rémunération PE identique aux autres cadres A. De plus, au regard de l'inflation et de la non revalorisation subie pendant plus de 10 ans, les augmentations

de la valeur du point d'indice (+3,5% en 2022 et +1,5% en 2023) et l'abondement de 5 points sur les grilles indiciaires ne suffisent pas à compenser l'inflation des périodes concernées. La politique d'austérité en matière salariale se poursuit. La FSU-SNUipp continue de porter, pour tous les métiers :

- ▶ une augmentation de 20% de la valeur du point d'indice pour rattraper les pertes liées à l'inflation cumulée depuis 2010 ;
- ▶ l'indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation en évitant toute perte de pouvoir d'achat ;
- ▶ une revalorisation par l'ajout de points sur les grilles indiciaires tendant vers les 100 points.

La FSU-SNUipp engage une réflexion pour déterminer si l'alignement du traitement indiciaire sur la moyenne des salaires est plus favorable que l'alignement de celui-ci sur l'inflation.

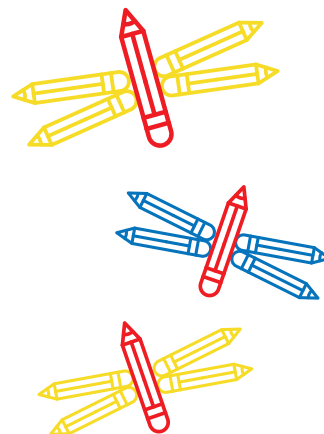
2.3. En finir avec l'indemnitaire comme principal levier de l'augmentation salariale

Au fil des années, même si elle reste inférieure à celle des autres cadres A de la fonction publique, la part de l'indemnitaire dans nos salaires s'est très nettement accrue, augmentant l'individualisation des carrières. On assiste à des situations de pertes financières (congrés maladie) et à des erreurs de gestion. La prime grenelle a engendré un tassement des premiers échelons de la classe normale.

La FSU-SNUipp réaffirme que la revalorisation salariale, sans contrepartie, pour tous les métiers doit passer par la reconstruction des grilles indiciaires. Elle rappelle son mandat de Mulhouse, et demande d'inclure en priorité l'ISAE, la prime d'attractivité et la prime informatique ou indemnité de fonction pour les AESH dans ces grilles. Elle engagera une réflexion sur la forme que doit prendre la partie de la rémunération liée à la fonction et/ou aux conditions d'exercice. Elle recherchera celle qui est la plus favorable pour la profession.

La multiplication des mesures indemnitaires induit des pensions de la fonction

publique moins élevées que ce qu'elles pourraient être. La FSU-SNUipp revendique l'abandon du Pacte.



3

Carrière, remettre de la transparence et de l'équité

3.1. Améliorer le déroulement de carrière

La FSU-SNUipp réaffirme son mandat de grille indiciaire unique, sur un seul grade, au sein de laquelle toutes et tous évolueraient au même rythme, le plus rapide, pour atteindre l'indice terminal 1 000.

Elle exige la décorrélation des rendez-vous de carrière et de l'avancement notamment du fait de l'aspect arbitraire et inéquitable dont se déroulent certains rendez-vous de carrière.

La suppression des trois cadences de promotions et l'accès à la hors classe pour toutes et tous, est une amélioration du déroulement de carrière. Malgré ces avancées, la FSU-SNUipp rappelle son opposition à tout avancement au mérite. Elle continue de revendiquer que les appréciations du DASEN pour les changements de grade soient révisables à la demande de l'agent-e par un nouveau rendez-vous de carrière.

La création de la classe exceptionnelle, conçue comme un élément de division de

la profession, arbitraire et inégalitaire, n'est pas acceptable. Au regard de l'absence totale de barème, certain-es collègues verront leur carrière bloquée au 7^e échelon de la hors classe et se retrouveront ainsi sans perspective réelle d'évolution de carrière pendant plusieurs années.

Ce phénomène est renforcé par la mise en place d'une bonification d'avancement pour les directeurs et directrices, créatrice d'inégalités.

Dans l'attente de la satisfaction de notre revendication de carrière cylindrique, les élu-es du personnel de la FSU-SNUipp s'assureront, néanmoins, de la possibilité d'accès pour toutes et tous aux plus hauts indices de la classe exceptionnelle.

3.2. Classement dans le corps des PE et des PsyEN

L'arrivée dans le métier de personnel en reconversion se poursuit et représente désormais près de la moitié des recrutés-es. Les conditions de classement ont évolué positivement. Lors de la titularisation, la reprise des services effectués dans le sec-

teur public, notamment pour les agent-es de catégories B et C et les AESH, et la prise en compte des années d'exercice dans le secteur privé ont été améliorées. Les périodes de carence et la nécessité de non interruption des services pendant plus d'un an ont disparu, comme le revendiquait la FSU-SNUipp.

Cependant, il manque la prise en compte de certaines situations (indépendant-es, intermittent-es du spectacle, CUI-CAE...). Si les conditions de reclassement sont meilleures, pour autant, il manque toujours la reprise de l'ancienneté complète, sans distinction de grade, de catégorie ou de versant de la Fonction publique. La FSU-SNUipp exige cette reprise complète de l'ancienneté.

La FSU-SNUipp affirme que le principe de double carrière dans le cadre du détachement doit permettre l'application immédiate d'un changement d'échelon dans les deux corps, sans attendre une réintégration ou un renouvellement de détachement.

3.3. La retraite progressive : un dispositif insuffisant

Ce dispositif, apparu avec la réforme des retraites 2023, est une réponse insuffisante pour satisfaire le besoin d'aménagement des fins de carrières, dans un contexte de recul de l'âge de départ et de dégradation des conditions de travail.

Il permet de conjuguer en fin de carrière un temps partiel ou incomplet avec une pension partielle en complément du traitement proratisé, sous conditions. La FSU-SNUipp exige la révision de ces dernières.

Ce dispositif est donc soumis à l'obtention, d'un temps partiel, rendue de plus en plus difficile, en particulier pour certaines fonctions, par les DASEN opérant des choix de gestion face à la pénurie de moyens. Pour les AESH, c'est souvent la condition des trimestres validés qui contraint l'accès au dispositif.

De plus, travaillant à temps partiel, les trimestres seront cotisés au prorata du temps travaillé à moins d'opter pour une surcotisation coûteuse.

Dans un premier temps, la FSU-SNUipp exige que le temps partiel pour retraite progressive devienne un temps partiel de droit, sans réduire la possibilité d'obtenir, pour les autres personnels, un temps partiel sur autorisation. La cotisation à temps plein doit être financée par l'employeur. La retraite progressive doit pouvoir être obtenue 5 ans avant le départ et sans condition de trimestres cotisés. Le montant de la pension partielle doit donner lieu à un nouveau calcul annuel pour prendre en compte les nouveaux trimestres cotisés ou les évolutions dans la carrière (promotion, augmentation salariale, ...). La délégitimation de mission imposée par certaines collectivités aux directeur-trices ne doit pas empêcher l'obtention d'une retraite progressive.

La FSU-SNUipp continue à revendiquer un vrai aménagement de droit des fins de carrières à 5 ans de l'âge d'ouverture des droits sur une quotité de travail choisie, avec une rémunération minimale de 80 %, avec une prise en compte à 100 % de la durée des services, ou la possibilité de travailler différemment sans la responsabilité pleine de classe (PDMQDC en lien avec

notre mandat 18+3...) ou sur des fonctions autres que celles d'enseignement (tutorat, accompagnement...).

3.4. Mobilité géographique

L'opacité des différents mouvements depuis la restriction des attributions des CAP engendre de la défiance envers l'administration et génère parfois un sentiment d'injustice.

3.4.1. Mouvement interdépartemental

Les mandats de Mulhouse restent toujours valables. Les taux de satisfaction ont été divisés par deux en 20 ans. La FSU-SNUipp fait le constat d'une mobilité entre départements qui est maintenant complètement sclérosée engendrant souffrance, désespérance, mal être et constitue une situation de RPS. Deux problématiques ont été identifiées.

D'une part, le taux de satisfaction dépend essentiellement des calibrages des différents départements. La FSU-SNUipp revendique, pour une question de transparence, qu'ils soient communiqués et discutés avec les représentant-es des personnels en amont des opérations. Ces derniers doivent évoluer afin de permettre de faire remonter le taux de satisfaction. D'autre part, les priorités légales ne permettent pas à tous et toutes les enseignant-es d'avoir la perspective de muter. L'évolution de cette situation passe nécessairement par une révision des équilibres des différentes bonifications dans le barème. La revalorisation de la bonification liée au renouvellement de la première demande, le déplaçonnement des points de séparation, la prise en compte de la situation de parent isolé et de parents dépendants pourrait être une étape. L'introduction de nouvelles règles et critères reste à définir afin de donner des perspectives de mutation à l'ensemble des collègues notamment celles et ceux des départements non-attractifs.

Dans le cadre des violences intra familiales, les mutations, pour la mise en sécurité des personnels, doivent pouvoir se faire dès que la situation est reconnue.

Mais pour la FSU-SNUipp toute révision du barème doit être précédée d'une étude d'impact. La FSU-SNUipp fait le constat d'un lien fort entre la situation de la mobi-

lité et les questions liées à l'attractivité du métier et des territoires.

Afin de garantir une présence stable des personnels du service public d'éducation, qualifiée et engagée, sur tout le territoire notamment les départements peu attractifs, il est nécessaire que des mesures soient prises afin de redonner du sens à la mobilité et de reconnaître l'engagement des agent-es. La FSU-SNUipp engagera une réflexion en ce sens.

3.4.2. En finir avec le mouvement « POP »

Dans ce contexte de mouvement sclérosé, les affectations sur POP proposées depuis 2022 trouvent un écho car elles peuvent être le seul moyen de quitter un département « prison ». Cependant, si le nombre de candidat-es ne progresse que lentement alors que le nombre de postes proposés a plus que doublé. Beaucoup de ces postes requérant des qualifications particulières (ASH, UPE2A, langues...), ce dispositif participe à priver les départements moins attractifs des personnels titulaires de ces qualifications, ou à attirer les personnels titulaires de certifications vers les départements les plus attractifs. Il oblige par ailleurs à passer par un processus de sélection des personnels déjà titulaires des certifications requises. Par ailleurs, ayant constaté qu'il contribue à creuser les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, la FSU-SNUipp continuera d'exiger, tant que durera ce dispositif, toute information permettant d'observer cet impact afin de le dénoncer (bilan généré des taux de participation, d'avis favorables obtenus, de mutation...).

Ne répondant à aucune des exigences nécessaires pour améliorer la mobilité des personnels du premier degré, mettant de l'arbitraire dans les affectations de collègues, manquant de transparence, la FSU-SNUipp exige la suppression du « mouvement » POP. A défaut, elle restera particulièrement attentive à la rentrée 2025 au nombre de collègues qui, libéré-es de l'obligation des trois ans sur le poste, feront ou non le choix d'y rester, ce qui permettra de mesurer ce qui prime de l'attraction pour le poste ou de profiter de la mutation rendue possible par des règles contournant le principe d'équité et de transparence.

3.4.3. Mouvement intradépartemental

La FSU-SNUipp continue de dénoncer les «vœux» MOB, qui en plus de varier d'un département à l'autre dans leur nombre et leur étendue géographique, peuvent imposer des affectations parfois très éloignées à titre définitif. Elle continue aussi de dénoncer les postes à profil, qui en plus de réduire le vivier des postes disponibles au barème, est un outil de management. La FSU-SNUipp en exige la suppression.

Les affectations à titre provisoire non demandées doivent se faire manuellement, et non lors de la phase informatisée, en prenant en compte les vœux et le barème. Dans ce contexte, les personnels doivent pouvoir renoncer au caractère définitif du poste sur lequel ils sont affectés.

Les LDG ministérielles mobilité imposent maintenant d'«utiliser l'échelon notamment» comme élément «d'ancienneté» dans le cadre du barème du mouvement intra départemental. Le fait d'imposer l'échelon comme élément de bonification a plusieurs conséquences. Il intègre en partie la notion de «mérite» et reprend les années passées dans le secteur privé ou dans un autre corps par le biais du reclassement.

La FSU-SNUipp revendique la suppression dans les LDG ministérielles de la référence à l'échelon comme critère d'ancienneté dans le cadre du barème pour les mouvements intra départementaux. Pour la FSU-SNUipp les règles et barèmes de ces mouvements doivent être élaborés dans le cadre des droits reconnus aux fonctionnaires, avec les représentant-es du personnel dans le cadre des instances de dialogue social, au niveau de chaque département afin de prendre en compte les réalités locales.

3.4.4. Mobilité des AESH

Si les DSDEN n'ont pas d'obligation d'embauche, les AESH qui changent de département doivent conserver le bénéfice du CDI et leur indice, conformément aux textes en vigueur. La FSU-SNUipp revendique que des règles soient mises en place concernant la mobilité intra et inter-départementale, tout en conservant son CDI. Il est nécessaire d'obtenir un corps de la fonction publique pour faciliter la mobilité et obtenir des règles transparentes. En

attendant, les employeurs doivent faciliter le passage d'un département à un autre.

3.4.5. Exercer hors de France

L'enseignement à l'étranger doit être un droit pour l'ensemble des enseignant-es et des psychologues de l'Éducation nationale. Pour cela, il est nécessaire d'améliorer les conditions de détachements, qui doivent se faire par contrat de droit public, avec une priorité pour l'AEFE. L'argument de l'administration de ne pas pénaliser les départements d'origine ne peut servir de prétexte à refuser les départs en détachement, les départs doivent donc être compensés. De plus, le détachement doit être renouvelé selon le contrat auquel il est lié et selon les règles ministérielles. La limitation de la durée du détachement à 6 ans s'est révélée contre-productive. La FSU-SNUipp demande la suppression de cette limitation.

La FSU-SNUipp s'oppose fermement aux nombreuses fermetures de postes réduisant les possibilités d'enseigner à l'étranger et entraînant une détérioration des conditions d'emploi et de rémunération des enseignant-es obligé-es d'exercer sans détachement sur contrat local.

3.5. Mobilité professionnelle

3.5.1. Avoir accès au CPF

Chaque agent-e possède un Compte Personnel de Formation (CPF) qui est alimenté en heures chaque année à une hauteur maximale de 150 h. Il doit permettre de suivre des formations personnelles, non liées à l'évolution des pratiques professionnelles. Mais l'utilisation de ce compte, des droits affichés et acquis, reste contrainte et trop souvent inaccessible.

La FSU-SNUipp exige que l'utilisation des heures soit facilitée et développée pour que tout-es les agent-es y aient accès. Les critères d'attribution doivent être explicites et transparents, sans passer par l'avis de l'IEN. Cela doit se faire dans le cadre de campagnes régulières, avec association des élu-es du personnel.

Cela passe par une vraie possibilité d'utiliser ces heures sur le temps élève, une information claire, personnalisée et régulière de l'employeur, l'accompagnement des

personnels, un élargissement des formations possibles et des moyens à la hauteur des besoins.

La priorité doit être de pouvoir utiliser ces heures pour la formation, comme cela est prévu.

En cas d'impossibilité d'utilisation de ce compte, du fait de l'administration, ces heures ne doivent pas être perdues au moment de partir à la retraite.

La FSU-SNUipp doit avancer sur différentes possibilités qui pourraient être proposées aux agentes et agents :

- ▶ transformer ces heures en une somme d'argent;
- ▶ transformer ces heures en temps pouvant être pris la dernière année avant le départ à la retraite;
- ▶ permettre l'utilisation de ce compte au-delà du départ à la retraite.

3.5.2. Ruptures conventionnelles

Le dispositif de ruptures conventionnelles, issu du secteur privé, est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2020 et il est expérimental dans la Fonction Publique pour une durée de 6 ans. La FSU-SNUipp dénonce le fait que beaucoup de demandes soient refusées du fait d'un budget insuffisant et que le plus souvent ce soit l'indemnité plancher qui soit versée. Un nombre grandissant de personnels se sont emparés de ce dispositif comme une alternative à la démission. La décision de quitter l'Éducation nationale est souvent la conséquence des conditions de travail dégradées ou l'absence de perspective en termes de mobilité géographique et/ou professionnelle. Néanmoins des personnels ont pu «bénéficier» de cette possibilité de partir avec une indemnité et donnant droit à l'allocation de retour à l'emploi (ARE). L'expérimentation doit se terminer le 31 décembre 2025. La FSU-SNUipp exige un bilan tant quantitatif que qualitatif.

Pour la FSU-SNUipp, la rupture conventionnelle ne peut pas être la réponse à des problématiques (épuisement professionnel, mutation empêchée, refus de disponibilité pour convenance personnelle...) qui relèvent d'autres dispositifs existants mais insuffisamment ouverts aux collègues du fait des restrictions budgétaires et/ou de manque de personnels enseignants.

Néanmoins, la FSU-SNUipp constate que ce dispositif est utile à certains personnels. Elle demande donc la pérennisation de ce dispositif tout en exigeant son amélioration.

La FSU-SNUipp revendique que :

- ▶ les demandes soient examinées en CAP ou en CCP ;
- ▶ des règles et des critères soient élaborées en GT dans le cadre du paritarisme ;
- ▶ que le financement ne soit pas un motif opposé ;
- ▶ un accompagnement RH pour notamment être en mesure de proposer un dispositif adapté à la situation du personnel ;
- ▶ l'indemnité ne doit plus être calculée sur les revenus de la dernière année, mais sur la base du dernier traitement indiciaire ou du dernier revenu pour un exercice à 100 %.

3.5.3. VAE

Les dispositifs de VAE permettant à des personnels d'envisager de modifier leur vie professionnelle sont toujours quasi-inexistants. La FSU-SNUipp, tout en rappelant ses mandats sur le congé de mobilité et l'augmentation des possibilités de détachement, exige que l'ensemble des collègues puissent être informés et accompagnés par les services des personnels dans leurs démarches de mobilité professionnelle.

Au fil de leur carrière, enseignant-es et AESH développent de nombreuses compétences à ce jour non reconnues tant à l'interne de l'Éducation nationale qu'à l'externe. La FSU-SNUipp demande la mise en place de dispositifs aboutissant à la reconnaissance par un diplôme ou une certification de ces compétences ce qui contribuerait à une meilleure mobilité professionnelle.

La VAE doit être accessible et permise sur demande et prise en charge pour moitié par l'employeur et pour moitié par l'utilisation du CPF (à l'instar de ce qui existe

dans le secteur privé). La reconnaissance doit pouvoir aboutir à une validation certifiante ou diplômante s'accompagnant, le cas échéant, d'une formation adaptée.

À l'interne, elle ne saurait toutefois se substituer aux formations certifiantes existantes (CAPPEI, ...).

L'inscription du DAVA (Dispositif Académique de Validation des Acquis) au plan académique de formation doit être systématique et donner lieu à prise en charge par l'employeur.

Concernant les AESH, le DEAES (Diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social) doit être accordé systématiquement dès l'obtention du CDI, mais cela est insuffisant.

La FSU-SNUipp engage une réflexion sur les modalités précises et les passerelles qu'une véritable VAE pourrait permettre aux enseignant-es, PsyEN et AESH. Une validation des compétences professionnelles accompagnée d'éventuels parcours de formation menant vers l'obtention de diplômes doivent être proposés.

4

AESH et APSH : précarité salariale et maltraitance institutionnelle

La FSU-SNUipp a œuvré ces dernières années avec les AESH pour obtenir des avancées, notamment la progression de la rémunération automatique tous les 3 ans, l'indemnité de fonction, et l'indemnité REP/REP+.

Malgré une révision de la grille de rémunération, toujours insuffisante et qui ne prend pas en compte les périodes de contrat unique d'insertion, il est urgent de la revaloriser et de l'allonger. Elle doit être reconstruite pour permettre une réelle évolution de carrière avec des écarts significatifs entre les échelons. La FSU-SNUipp revendique de réelles perspectives salariales.

Le report de la mise en place de la subrogation pour des raisons budgétaires est inadmissible. La FSU-SNUipp réaffirme

l'urgence de la mise en œuvre de la subrogation dont l'absence place des agent-es dans des situations financières intenable. Les retards de paiement ont des incidences aggravant la situation des AESH. La FSU-SNUipp exige une régularisation automatique de ceux-ci pour éviter des incidences sur leurs prestations sociales. Les orientations budgétaires ne suffisent pas et traduisent un manque de projection pour le métier. Subissant un temps de travail incomplet imposé par la contractualisation, ces personnels sont maintenus dans une précarité salariale insupportable. La loi sur l'accompagnement des élèves en situation de handicap sur la pause méridienne met fin au double employeur des AESH mais peut dégrader les conditions d'accueil des élèves et les conditions de travail et de rémunération des AESH.

La FSU-SNUipp réaffirme les mandats portés par le congrès de Mulhouse : la création d'un corps de la fonction publique de catégorie B avec un temps de travail dérogatoire basé sur des obligations réglementaires de service de 24h + 3h d'activités connexes reconnu comme un temps complet. La FSU-SNUipp exige le respect des journées de fractionnement et demande la généralisation de poste d'AESH et APSH remplaçant dans l'ensemble des départements.

La FSU-SNUipp exige que le traitement des APSH soit le même que celui des AESH dans toutes les opérations qui les concernent.

Les PIAL, et l'expérimentation PAS, n'ont que des objectifs comptables et sont iné-

galitaires en termes d'accompagnement scolaire. Ils ont dégradé les conditions de travail. Cette organisation fait peser sur les AESH les conditions de la scolarisation des enfants en situation de handicap, mutualisant à outrance l'accompagnement, faisant perdre le sens du travail et mettant les

AESH dans des situations insécurisantes. La FSU-SNUipp exige l'abandon du PIAL et s'opposera à la mise en place de toute forme d'organisation, de structuration et d'expérimentation tel que pourrait être le PAS, ayant pour objet une gestion compatible et managériale qui dégraderait et

modifierait les conditions d'accompagnement et de travail pour les AESH auprès d'élèves notifiés.

La FSU-SNUipp réclame que les AESH du public soient exclusivement affectés sur des établissements publics.

5

En finir avec la contractualisation des enseignant-es et psyEN

Le recours au recrutement d'enseignant-es et PsyEN contractuel-es s'est généralisé et amplifié. Il prend des proportions importantes dans les départements déficitaires. À la rentrée 2024, toutes les académies comptent des contractuel-es enseignant-es et/ou PsyEN, y compris dans les départements très demandés dans le cadre de la mobilité. La FSU-SNUipp continue de revendiquer, pour les enseignant-es et PsyEN contractuel-es, un plan de titularisation via un concours dédié doté de places en nombre suffisant. Pour en finir avec la contractualisation, ce plan doit intégrer une véritable politique visant à rendre attractif ces métiers.

Par ailleurs, la FSU-SNUipp continue de revendiquer la constitution de listes complémentaires, et leur utilisation, partout où cela est possible. Le recours à la contractualisation doit redevenir l'exception.

Au regard des problèmes de mobilités et d'attractivité, entrer dans la fonction publique n'est pas une évidence, certain-es allant même jusqu'à renoncer à leur concours pour devenir contractuel-es. La FSU-SNUipp doit s'adresser à ces personnels pour montrer qu'une autre FP, plus

ambitieuse, est possible et pour faire connaître sa conception des SP.

Les recrutements massifs ont mis en exergue les difficultés pour ces personnels d'assurer un enseignement sans formation spécifique, sans connaissance sur le fonctionnement de l'école. Cela peut être source de souffrance.

Dans l'attente de leur titularisation et de leur formation institutionnelle, l'entrée dans le métier des PsyEN requiert un accompagnement, indispensable, de la part de leurs pairs titulaires volontaires. Ces derniers et dernières doivent être reconus et rémunérés.

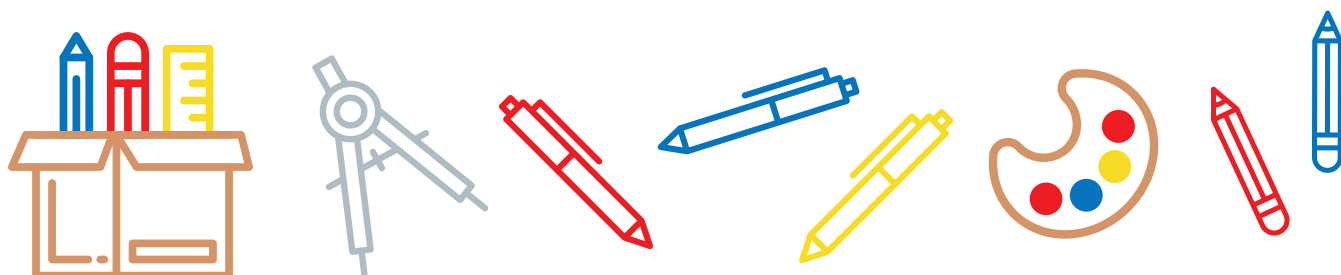
La FSU-SNUipp revendique, la création d'une brigade de titulaire-s remplaçant-es PsyEN en nombre suffisant qui compléterait les temps partiels et les arrêts maladie, cela permettrait de limiter le recours aux contractuel-es PsyEN.

Tout en exigeant la fin de la contractualisation, et pour accompagner les contractuel-es en poste, la FSU-SNUipp revendique :

- ▶ une grille nationale;
- ▶ l'extension de l'ISSR aux contractuel-es; ainsi que la majoration d'indemnité de vie chère.
- ▶ une formation spécifique, et adaptée, ainsi qu'une période de stage en pratique accompagnée afin de permettre une entrée en fonction moins brutale;
- ▶ un accompagnement vers la titularisation via des concours réservés notamment par la mise en place de temps institutionnels de préparation de ces derniers.

La FSU-SNUipp doit prendre toute sa place dans les mobilisations fédérales contre la précarité dans la Fonction publique.

La FSU-SNUipp engagera une réflexion sur les modalités d'entrée dans la Fonction Publique et d'accès au concours pour les contractuel-es enseignant-es et psyEN et AESH de nationalité hors UE par dérogation.



6

Égalité professionnelle femmes / hommes

La FSU-SNUipp, au sein de la FSU, a fortement œuvré dans de nombreux groupes de travail pour obtenir des avancées en termes d'accès aux postes, de rémunération, d'articulation vie privée/vie professionnelle, de santé des femmes et de lutte contre les VSS au travail dans le Plan national d'égalité professionnelle. Elle dénonce l'absence de moyens budgétaires pour y parvenir du fait notamment de l'absence de réelle volonté politique. Toutes les académies doivent se doter d'une déclinaison locale du plan d'actions, basées notamment sur les données du Rapport Social Unique (RSU) publiées chaque année. Les représentant-es des personnels doivent être intégré-es au travail de rédaction des plans d'actions. L'ensemble des personnels doit être formé à la mise en œuvre des différents axes du plan d'égalité professionnelle, en particulier les personnels encadrants.

La santé des femmes est invisibilisée et insuffisamment prise en compte dans la vie privée comme dans le travail, aussi la FSU-

SNUipp a acté positivement la création d'un axe spécifique dans le plan national d'égalité professionnelle. Il est nécessaire de prendre en compte la spécificité de la santé des femmes (vie hormonale, procréative, RPS...), et ce tout au long de leur carrière et des pathologies spécifiques (endométriose, dysménorrhée invalidantes, kyste ovarien, symptômes liés à la ménopause...). La FSU-SNUipp s'engage dans une réflexion quant aux modalités de mise en place d'un congé spécifique permettant l'octroi de jours de congés rémunérés à taux plein sans jour de carence. Des droits acquis, comme l'allègement de service pour allaitement, doivent être appliqués. La FSU-SNUipp exige la mise en œuvre effective de ce droit.

Les causes des inégalités professionnelles sont identifiées dans les corpus scientifiques, elles sont mesurées par différents outils et sont même reconnues par le MEN. Seulement, la volonté politique n'est pas au rendez-vous. Les moyens à la hauteur des enjeux doivent être mis en place.

La FSU-SNUipp continue d'exiger des statistiques genrées, y compris localement notamment à l'occasion des LDG pour mieux identifier les inégalités. Des moyens spécifiques sont indispensables pour permettre des avancées pour une réelle égalité entre les femmes et les hommes. Cela doit passer par une déconstruction des normes genrées.

Malgré les demandes de la FSU, aucune mesure n'a été prévue pour les AESH, deuxième population de l'EN composée à 93% de femmes, qui subissent de plein fouet les bas salaires et le temps incomplet imposé par la contractualisation. Ces personnels sont parfois dans l'obligation de faire des cumuls d'emplois pour essayer de subvenir à leurs besoins et perçoivent de trop faibles pensions. Le combat contre la précarité doit être accentué avec la fin des temps incomplets imposés, la titularisation des contractuel·les et la création d'un corps des AESH.

7

Améliorer les droits pour une société plus juste

7.1. Pour une protection sociale universelle

Pour une santé préservée, La FSU-SNUipp affirme que la santé des personnels de l'école ne doit être pénalisée par un désengagement de l'employeur sur la sécurité sociale. Elle exige l'abrogation des jours de carence et le retour à une indemnisation à 100% des jours de CMO.

La FSU-SNUipp réaffirme son mandat du « 100 % Sécu des soins prescrits » : l'ensemble des coûts de santé prescrits doit être pris en charge par la sécurité sociale à laquelle chacun·e cotise selon ses

moyens et reçoit selon ses besoins. Découlant de la loi de transformation de la Fonction publique, dont la FSU-SNUipp continue d'exiger l'abrogation des titres I à IV, la réforme de la protection sociale complémentaire s'inscrit dans le cadre de la politique libérale visant à miner les fondements de la sécurité sociale. La PSC accélère la marchandisation de la santé et aggrave les inégalités dans l'accès aux soins et rompt les solidarités intergénérationnelles, de revenus et familiales. Elle fragilise en parallèle le mutualisme au profit des sociétés d'assurance lucratives. La FSU-SNUipp continue de revendiquer le nécessaire recouplage de la santé et de

la prévoyance. En parallèle, elle demande une amélioration statutaire en matière de perte d'autonomie pour l'ensemble des agent·es de la FP. Elle réaffirme leur exigence de solidarité entre actifs, actives et retraité·es ainsi qu'entre les agent·es de toutes catégories.

La FSU-SNUipp, au sein de la FSU, poursuivra son travail d'analyse, de suivi, d'évaluation, et mobilisera actives, actifs et retraité·es avec toutes les forces disponibles pour promouvoir l'accès de toutes et tous à des soins de qualité et de proximité.

7.2. L'action sociale, un droit pour toutes et tous

Les crises actuelles ont un impact fort sur la vie quotidienne des agent-es. L'augmentation au sein du ministère des personnels précarisés, en particulier les AESH, due entre autres à la politique de recrutement et d'accompagnement social du ministère, fait augmenter les besoins d'action sociale. On constate d'ailleurs ces dernières années des hausses significatives des demandes de prêt et de secours, ou encore des demandes de prestations interministérielles pour enfants handicapés. Malgré cela, les budgets alloués à l'action sociale stagnent voire diminuent en euros constants et le nombre d'agent-es en bénéficiant n'évolue pas. Les crédits alloués à l'action sociale doivent être augmentés et sécurisés à hauteur de 3% de la masse salariale (mandat de Mulhouse).

Le déficit d'information participe au fait que les personnels éligibles ne se saisissent pas, autant que possible, de ces prestations académiques et interministérielles. La FSU-SNUipp exige donc de l'employeur qu'il communique régulièrement sur les dispositifs existants afin que les agent-es puissent s'en saisir à la hauteur des besoins.

De plus, dans les secteurs où se loger est problématique (coût élevé, manque d'offres...), la FSU-SNUipp revendique la création de logements réservés aux personnels de la Fonction publique ainsi que de logements permettant de répondre aux situations temporaires ou d'urgence. La

FSU-SNUipp revendique la mise à plat et l'augmentation significative de l'indemnité de résidence.

La FSU-SNUipp revendique qu'une carte des territoires établissant au plus près les réalités des coûts de la vie (coût du logement, taux de vacance, indice des prix à la consommation, présence et coût de transports en commun...) soit établie. En fonction de celle-ci doit être créé un mécanisme indiciaire (type NBI), révisé annuellement, venant en complément de l'indemnité de résidence. Ce mécanisme sera un facteur non négligeable d'amélioration de la justice sociale dans nos métiers.

7.3. Défendre et améliorer les retraites

La mobilisation de 2023, exceptionnelle à bien des égards, n'a pas permis de faire reculer le gouvernement qui a imposé sa réforme des retraites dont la FSU-SNUipp continue de demander l'abrogation. Cependant, elle a permis d'exprimer la volonté très majoritaire des salarié.es d'accéder à une retraite en bonne santé et avec des conditions d'existence satisfaisantes. La FSU-SNUipp doit s'engager à continuer la mobilisation. La poursuite de ce combat reste essentielle.

Cette large mobilisation a mis au centre des revendications la question de l'âge de départ à la retraite.

Au Congrès de la FSU, certains syndicats ont souhaité questionner la cohérence des mandats sur les retraites dont le triptyque 60 ans, 37,5 annuités, 75 % du salaire

de référence et son impact sur les mobilisations. Ce triptyque est toujours d'actualité. Elle doit engager la réflexion sur l'articulation de nos mandats afin de les expliciter à la profession et se mandater pour le prochain congrès fédéral.

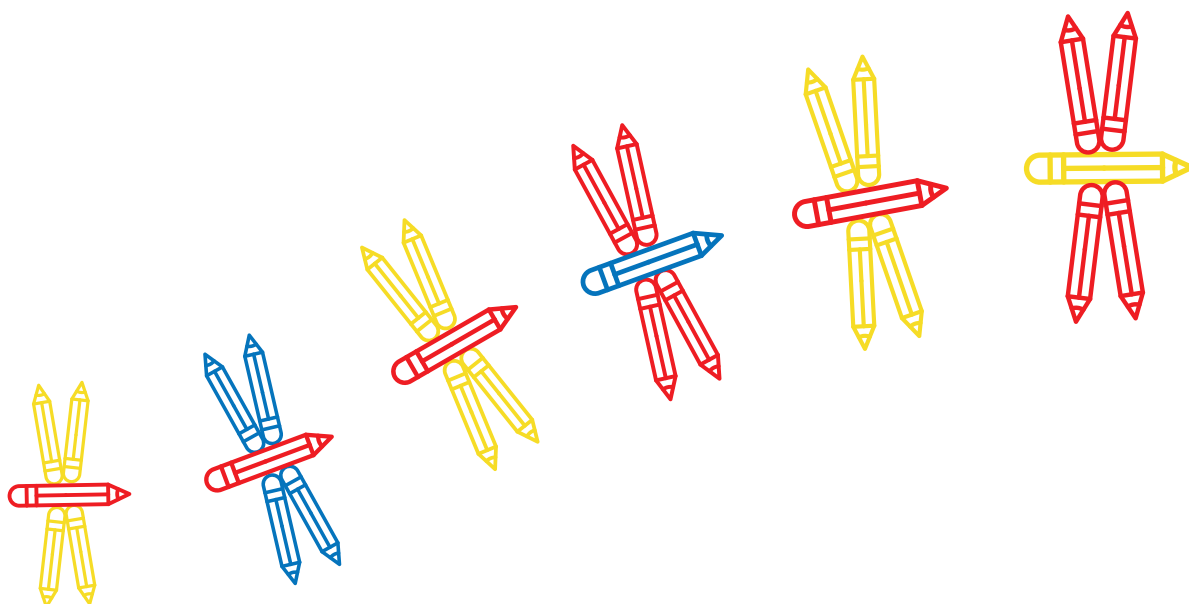
Elle doit aussi engager une réflexion pour affiner la prise en compte des années d'études, les droits familiaux, ...

La FSU-SNUipp réaffirme son opposition au système de décote/surcote et à tout système de capitalisation.

La FSU-SNUipp réclame un autre financement que celui par le recul de l'âge de départ ou l'allongement de la durée de référence, imposés par cette réforme. L'égalité salariale entre les femmes et les hommes, une autre répartition des richesses entre capital et travail, la mise à contribution des revenus du capital, la fin des allègements de cotisations sociales, la lutte contre le travail dissimulé et la fraude fiscale peuvent en être le fondement.

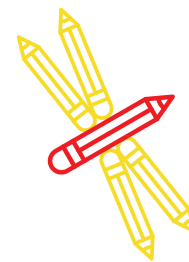
Sur la base de ses revendications, la FSU-SNUipp a obtenu la possibilité de partir à la retraite à n'importe quel moment, dès l'ouverture des droits à pension. Les départs doivent être anticipés.

Le décret permettant la prise en compte de l'année d'allocataire a également enfin été mis en place même s'il l'a été de manière incomplète.



8

Les conditions de vie des retraité-es, une question intergénérationnelle



L'augmentation du nombre de retraité-es (18 millions, entre 1/4 et 1/3 de la population française) et de la durée de vie à la retraite (25 ans en moyenne) imposent de conquérir les conditions d'une jouissance harmonieuse et digne de ce temps de la vie qui n'est pas un poids pour la société, mais une richesse intergénérationnelle sociale et économique, source de solidarités. Cette révolution anthropologique nécessite le maintien, le développement et l'amélioration des services publics de proximité. En amont, l'amélioration des conditions de travail permettrait de vivre plus longtemps en bonne santé et une progression des salaires améliorerait le niveau des pensions qui y sont liées. Rappelant les mandats des congrès précédents, la FSU-SNUipp exige le rattrapage des pertes engendrées par la désindexation

partielle ou totale des pensions sur les prix (-5,9 % en 8 ans). Elle réitère son exigence de les indexer sur le salaire moyen et d'améliorer la pension de réversion en l'adaptant aux évolutions sociologiques. La perte d'autonomie, quel que soit l'âge, est un aléa de la vie que la branche maladie de la Sécurité sociale doit prendre en charge à 100 %. Excluant la recherche de profits sur ce risque, la création d'un grand service public de l'autonomie s'impose pour les prises en charge en établissement comme à domicile avec des personnels formés, correctement rémunérés et en nombre suffisant.

La FSU-SNUipp exige que l'employeur participe au financement de la complémentaire santé des collègues retraité-es afin de garantir un accès aux soins. La

FSU-SNUipp demande à ce que la majoration d'indemnité vie chère soit maintenue pour les retraités qui continuent à vivre dans les DROM/COM. D'autant plus qu'en Polynésie Française, la majoration est amputée à hauteur de la retenue PC depuis 1975.

THÈME 3

Texte adopté à 87,76 %

Résultats des votes :

Pour : 294

Contre : 41

Abstention : 25

Refus de vote : 0

Pour décrypter les acronymes (dans l'ordre d'apparition du texte)

LTFP Loi de transformation de la Fonction publique

OMS Organisation Mondiale de la Santé

DEPP Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance

AGS Ancienneté Générale de Service

ASA Autorisation Spéciale d'Absence

AESH Accompagnant-e d'Élève en Situation de Handicap

RPS Risques Psycho-Sociaux

LDG Lignes Directrices de Gestion

PPCR Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations

CAPD Commission Administrative Paritaire Départementale

FP Fonction Publique

CAP Commission Administrative Paritaire

CCP Commission Consultative Paritaire

POP POste à Profil

ASH Adaptation scolaire et Scolarisation des élèves Handicapés

UP2A Unité Pédagogique pour élèves Allophones nouvellement Arrivés

MOB Mobilité OBLigatoire

CDI Contrat de travail à Durée Indéterminée

AEFE Agence pour l'Enseignement Français à l'Etranger

CPF Compte Personnel de Formation

DUERP Document Unique d'Évaluation des Risques

VAE Validation des Acquis de l'Expérience Professionnels

DTA Dossier Technique Amiante

RAT Repérage Avant Travaux

DROM Départements et Régions d'Outre-mer

BOE Bénéficiaire d'Obligation d'Emploi

VSS Violences Sexistes et Sexuelles

VDHA Violence, Discrimination, Harcèlement et Agissements sexistes

FS-SSCT Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail

APSH Accompagnant-e des Personnels en Situation de Handicap

PIA Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé

PAS Pôle d'Appui à la Scolarité

SP Service Public

ISSR Indemnité de Sujétion Spéciale de Remplacement

MEN Ministère de l'Éducation nationale

PSC Protection Sociale Complémentaire

THÈME 4UN SYNDICALISME
POUR TRANSFORMER
L'ÉCOLE ET LA SOCIÉTÉ

1

Construire des alternatives respectueuses
des droits humains et de la planète1.1. **Droits des enfants**1.1.1. **Un même droit à l'éducation
pour toutes et tous**

Tous·tes les enfants doivent avoir accès au sein de l'école publique à une scolarisation et pouvoir suivre une scolarité complète dans de bonnes conditions quelle que soit la situation administrative de leurs parents. La FSU-SNUipp revendique l'effectivité de ce droit sur tous les territoires, y compris ultra-marins, avec les moyens nécessaires. La FSU-SNUipp continue de dénoncer les choix politiques qui remettent en cause les droits fondamentaux des enfants quelles que soient leurs situations, les MIE et entravent l'accès à la scolarisation de toutes

et tous en France hexagonale comme dans les DROM/COM. Dans ces derniers, le manque criant de volonté politique, de moyens et les problèmes de scolarisation, particulièrement à Mayotte et en Guyane, sont des exemples d'inégalités et discriminations contre lesquelles la FSU-SNUipp se bat.

Attachée à la Convention Internationale des Droits des Enfants (CIDE) la FSU-SNUipp exige qu'elle soit respectée en France et dans le monde. Elle poursuit ainsi son engagement au sein du collectif AEDE, membre de la Dynamique « De la Convention aux Actes ! » fondée en 2019 pour réclamer une meilleure application de la CIDE. Elle réfléchit en outre aux mo-

dalités permettant aux enfants d'être associés aux décisions qui les concernent.

À ce titre, elle participe activement aux initiatives de la journée internationale du droit des enfants le 20 novembre.

La FSU-SNUipp revendique une « sanctuarisation » des écoles vis-à-vis des opérations d'expulsion et poursuit son engagement dans les collectifs de solidarité, notamment RESF.

La FSU-SNUipp dénonce la circulaire Retailleau relative à l'admission exceptionnelle au séjour des personnes qui précarise encore plus les sans-papiers dont elle continue à demander la régularisation.

1.1.2. Combattre la pauvreté

Partout en France, la pauvreté ne cesse d'augmenter et touche aujourd'hui, selon l'INSEE, plus de 15% de la population et bien plus dans les DROM/COM. La pauvreté impacte fortement les enfants dont certain-es se retrouvent à la rue. La FSU-SNUipp exige des politiques publiques qui permettent des conditions de vie dignes à toutes et à tous quelle que soit leur situation sociale.

La FSU-SNUipp revendique l'accès sans discrimination aucune à des services publics gratuits : école (matériel, sorties avec ou sans nuitée), cantine, culture, périscolaire et transports ainsi que le droit aux loisirs et aux vacances pour toutes et tous.

Membre de la Jeunesse en Plein Air, la FSU-SNUipp soutient ses initiatives pour le droit aux vacances.

Pour grandir sereinement les enfants ne doivent pas avoir à s'inquiéter de leurs conditions matérielles. Or le nombre d'enfants sans toit ou mal logé-es continue d'augmenter et les moyens alloués aux associations qui leur viennent en aide ne cessent de diminuer. La FSU-SNUipp exige de l'État qu'il respecte ses obligations et réaffirme son engagement au sein des différents collectifs qui combattent la pauvreté et le sans-abrisme. Elle sensibilise les personnels à cette question et soutiendra celles et ceux qui participent au soutien et à la mise à l'abri de leurs élèves. Pour que plus personne ne dorme dehors, elle continue d'exiger l'application de la loi de réquisition des logements et bureaux vides. Elle proposera à ses partenaires la mise à jour du guide national réalisé avec la FCPE et Solidarité Laïque.

1.1.3. Protection de l'enfance et santé publique

La FSU-SNUipp réaffirme son engagement dans la protection de l'enfance et exige des moyens publics supplémentaires et pérennes pour garantir à chaque enfant un accès effectif à des services publics de proximité sur tout le territoire. Cela passe par le renforcement du service de la santé scolaire, des services sociaux, de la PMI, de l'ASE, de la pédopsychiatrie, des CMP/CMPP et par la création d'un service social dédié aux élèves dans les écoles.

La prévention, le suivi et l'accompagnement doivent être assurés par des personnels formés, reconnus et justement rémunérés.

La FSU-SNUipp continue de revendiquer le respect des obligations réglementaires de visites médicales à 3-4 ans et 5-6 ans avec les moyens humains nécessaires.

La FSU-SNUipp soutient les mobilisations des personnels pour la défense et le développement de ces services.

L'ampleur systémique des violences sexuelles, physiques et psychologiques faites aux enfants traversent toutes les sphères de la société. Les affaires récentes de violences éducatives et de pédocriminalité – dans l'enseignement privé et à l'ASE par exemple – ainsi que les travaux de la CIIVISE, rappellent leur gravité. Dans chaque classe, 2 à 3 enfants sont concernées par les violences sexuelles.

La FSU-SNUipp dénonce l'invisibilisation, la silenciation des victimes, la protection complice des agresseurs par les institutions, le manque de moyens pour traiter les IP et les signalements, la lenteur des procédures et l'insuffisance de suivi effectif. Parce qu'on ne peut assurer la sécurité des élèves sans garantir celle des personnels, la FSU-SNUipp exige de l'administration un accompagnement, un soutien et une protection systématiques dans toutes les démarches engagées, notamment face aux violences.

Sans préjuger de la véracité de leurs propos, Les enfants victimes ou témoins doivent être entendu-es par des professionnels de la protection de l'enfance, cru-es et protégé-es jusqu'à décision de justice.

Une formation obligatoire sur le temps de travail, assurée par des professionnel·les, est indispensable pour tous les personnels. Elle doit être complétée par des moyens humains renforcés et des dispositifs clairs d'accompagnement.

La FSU-SNUipp continuera de défendre les droits des enfants et à porter ces exigences à tous les niveaux.

Éradiquer les violences faites aux enfants est une nécessité absolue. La FSU-SNUipp portera le fait que les missions et moyens

de la CIIVISE soient pérennisés-es, qu'elle puisse agir en toute indépendance, et que ses recommandations soient appliquées. Il est urgent d'investir dans la santé des enfants et d'en faire une priorité nationale. La FSU-SNUipp ouvrira une réflexion sur l'usage des écrans chez les enfants.

La FSU-SNUipp alerte particulièrement sur leur santé mentale qui se dégrade. Le manque de professionnel·les et de structures en nombre suffisant, notamment au sein de l'Éducation nationale, aggrave cette situation.

La FSU-SNUipp demande des engagements et des moyens en faveur de la médecine scolaire, des RASED et de la formation enseignante sur le sujet. La santé mentale et le bien-être de l'enfant doivent être considérés comme une priorité des politiques publiques.

1.2. Lutte contre les discriminations

La FSU-SNUipp combat tous les discours stigmatisants et toutes les discriminations. Elle réaffirme leur caractère intersectionnel. Elle y oppose une universalité des droits.

Elle soutient les personnes et les groupes discriminés. Elle sera particulièrement attentive à la place faite aux premiers et premières concernées dans ces luttes.

Les discriminations n'épargnent ni nos organisations, où elles doivent être combattues, ni nos luttes. La FSU-SNUipp est extrêmement vigilante à toute infiltration et/ou récupération de ces dernières par des groupes qui portent des idéologies discriminatoires.

Pour combattre l'ensemble des discriminations, la FSU-SNUipp place l'éducation à l'égalité comme un enjeu premier à laquelle elle contribue et exige de l'institution qu'elle forme les personnels.

1.2.1. Discriminations liées aux situations de handicap et lutte contre le validisme

Notre société doit évoluer quant au regard que nous portons sur le handicap, visible et invisible, et les personnes concernées. La FSU-SNUipp s'engage à œuvrer à la façon de transformer les mentalités et faire

disparaître le validisme, système faisant des personnes valides la norme sociale, qui est ancré profondément dans les esprits. Cela passe par une sensibilisation des personnels. Il nous faut construire une école et une société qui permettent à chacun et chacune de se sentir pleinement considéré-e et de disposer des moyens de vivre en autonomie. L'apport de toutes les personnes, riches de leur différence, à la société doit être reconnu.

La FSU-SNUipp rappelle la nécessité d'un budget ambitieux pour une véritable école pour toutes et tous. Sans moyens à la hauteur de l'enjeu, la scolarisation et l'accès aux apprentissages restent inaccessibles à trop d'enfants en situation de handicap (manque d'AESH, personnel non formé, bâtiments non accessibles ou inadaptés). La FSU-SNUipp continue donc de veiller à ce que l'accès à l'école aux enfants et à leur famille, ainsi qu'aux soins, puisse se faire de manière effective et optimale. Elle réclamera également des moyens supplémentaires pour que la MDPH puisse traiter les dossiers et apporter des réponses dans des délais respectueux des personnes et de leurs familles.

Elle s'engage de la même façon à ce que les personnels en situation de handicap ne subissent aucune discrimination validiste et continue d'exiger que des moyens à la hauteur des besoins soient mis à disposition pour permettre un accès et une adaptation qui rendent possible l'exercice du métier à toutes et tous.

1.2.2. Discriminations liées à la précarité sociale

Notre société construite sur des rapports sociaux de domination et de reproduction sociale, rapports de classe, s'accompagne d'un idéal normé de réussite. Cette « méritocratie » fragilise en particulier les personnes précaires et favorise celles et ceux qui occupent déjà une position dominante dans la hiérarchie sociale.

L'École joue un rôle majeur pour établir des liens entre, et avec, les familles, les individus de toutes origines sociales. Elle doit questionner et combattre les normes de réussite et les rapports de domination de la société qu'elle participe à construire. La FSU-SNUipp condamne la stigmatisation des personnes en situation de pauvreté, soutient et participe aux initiatives

d'ATD quart-monde et des mouvements d'éducation populaire qui luttent contre la pauvrophobie.

1.2.3. Discriminations liées à l'âge et lutte contre l'âgisme

L'âgisme est une discrimination de la société sur des catégories d'individus classifiés selon leur âge. La FSU-SNUipp continuera de mener le combat pour déconstruire tous les discours et toutes les pratiques âgistes, dans toutes les sphères de la société, dont celle de l'emploi. Elle dénonce les campagnes idéologiques menées contre les retraité-es, présenté-es comme des nanti-es.

1.2.4. Discriminations liées aux identités de genre, aux sexes et aux sexualités

1.2.4.1. Droits des femmes, lutte contre le sexisme et les violences faites aux femmes

La prise de conscience dans la société des violences systémiques faites aux femmes est réelle et progressive mais elle se heurte à la perpétuation des rapports de domination patriarcale et de la culture du viol. Les rapports successifs du Haut Conseil à l'Égalité (HCE) montrent que le sexisme et les discriminations faites aux femmes ne reculent pas. Pire, on observe une montée des idées et agissements sexistes et masculinistes chez les jeunes hommes. Ce sexisme se construit partout, et notamment via la famille, l'école, le numérique, notamment sur les réseaux sociaux, et dans le discours politique et médiatique. La montée de l'extrême-droite menace aussi dangereusement les droits des femmes.

La FSU-SNUipp continue de lutter au quotidien et à tous les niveaux contre le sexisme, la précarisation, les discriminations, les inégalités et les violences faites aux femmes cisgenre comme transgenre en agissant sur tous les leviers : égalité professionnelle et salariale, éducation féministe à l'égalité, EVARS, formation à la prise de parole, usage du langage égalitaire. Elle continuera la formation syndicale des militant-es et des personnels sur ces sujets. À l'image de la pratique très majoritaire des sections, elle revendique l'utilisation d'une forme de langage égalitaire qui rend visible au maximum

les femmes. Elle proposera un guide des usages du langage égalitaire dans ses textes. La FSU-SNUipp communiquera à destination des personnels à l'occasion du 25 janvier, journée nationale de lutte contre le sexisme.

Avec la FSU, dans le cadre de la coalition féministe pour une loi intégrale, la FSU-SNUipp porte la nécessité d'une loi-cadre contre les violences sexistes et sexuelles et travaille à sa déclinaison dans l'éducation. La FSU-SNUipp dénonce les restrictions budgétaires et les fermetures de centres de santé sexuelle. Ces structures et les associations comme le planning familial doivent au contraire être défendues et renforcées notamment pour assurer la prévention.

La constitutionnalisation de l'IVG est une première victoire et nous engage à lutter aux côtés des associations féministes pour que l'accès à ce droit devienne effectif et pérenne sur tout le territoire par le développement du service public. La FSU-SNUipp rappelle son exigence de la suppression de la double clause de conscience.

La FSU-SNUipp fait des luttes féministes une préoccupation permanente et continue son travail de conviction pour engager les personnels quels que soient leurs genres dans toutes les luttes pour les droits des femmes.

Elle poursuivra, dans l'unité la plus large de l'ensemble des composantes associatives, syndicales et politiques du mouvement social, la construction des 28 septembre (journée mondiale pour le droit à l'avortement), 25 novembre (journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes), 8 mars (journée internationale des droits des femmes) et de la grève féministe.

1.2.4.2. Lutter contre les LGBTQIAphobies

L'école a un rôle fondamental dans la lutte contre les discriminations faites aux personnes LGBTQIA+ qui augmentent. Elle doit urgemment mieux prendre en compte les problématiques des élèves LGBTQIA+ qui font partie des plus harcelé-es dans le cadre scolaire.

La FSU-SNUipp continue d'exiger une véritable formation des personnels pour garantir un accueil respectueux des élèves,

familles et personnels concernés, et une formation au programme EVARS avec les moyens et du temps qui y seront alloués. Avec le collectif «éducation contre les LG-BTlphobies en milieu scolaire et universitaire», la FSU-SNUipp demande à intégrer les observatoires académiques contre les LG-BTlphobies pour être en mesure d'accompagner et d'impulser une réelle politique de lutte contre ces discriminations. Elle s'engage activement dans les luttes pour les droits des personnes LGBTQIA+ (17 mai, journée mondiale de lutte contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie, mois des fiertés...).

La FSU-SNUipp exige la reconnaissance administrative des enfants quelle que soit la structure de leurs familles.

Elle accompagne les collègues LGBTQIA+ qui feraient face à des difficultés administratives dans la reconnaissance de leur droit à la parentalité.

La FSU-SNUipp exige de l'administration qu'elle protège les personnels en transition. Elle engage une réflexion sur la manière de sortir de la binarité exclusive pour son usage interne et demande aux administrations de faire de même. Elle défend un changement d'état civil libre et gratuit. Les personnes trans sont incluses dans toutes ses luttes.

Concernant les mineur-es, la FSU-SNUipp s'engage à faire connaître la circulaire du 29 septembre 2021 concernant l'accueil des élèves trans et cherchera à la faire évoluer pour le respect strict de leur autodétermination.

1.2.4.3. Discriminations liées à la sérophobie

La France comptait, fin 2023, plus de 177 000 personnes vivant avec le VIH. Les discriminations envers elles sont fréquentes et reposent sur des peurs infondées alors que les personnes atteintes du VIH sous traitement ne peuvent pas transmettre le virus. Pour la FSU-SNUipp, il est indispensable de revendiquer les moyens nécessaires afin de promouvoir l'accès au dépistage et aux soins pour tou-ttes, sans oublier la lutte contre les stéréotypes qui nourrissent ce rejet.

1.2.5. Discriminations liées à l'apparence physique

Il est important de lutter contre les stéréotypes, véhiculés par notre société, qui tendent à prêter certaines qualités ou certains défauts en fonction de l'apparence physique. Ainsi, les personnes jugées comme entrant dans les normes physiques et de genre de notre société sont valorisées au détriment des personnes qui y correspondent moins. La grossophobie, les discriminations capillaires ou vestimentaires en sont quelques exemples les plus illustrants.

Pour lutter contre ces discriminations il est nécessaire de sensibiliser aux stéréotypes qui les engendrent et à un rapport distancié aux normes imposées par la société dès le plus jeune âge. Cela passe par l'apprentissage critique de la norme qui respecte chacun-e et distingue apparence physique et personnalité ou aptitudes.

La FSU-SNUipp doit veiller dans ses publications à une diversité des apparences physiques.

1.2.6. Lutte contre toutes les formes de racisme et de xénophobie

Le racisme est un système de domination qui génère des discriminations dans de nombreuses sphères de la société. Les discours, actes et violences racistes et xénophobes de plus en plus décomplexés se banalisent, se multiplient, se structurent et ne sont plus réservés à l'extrême-droite. Loin d'avoir disparu, l'antisémitisme perdure, ressurgit et se renforce de façon inquiétante.

Pire, en lien avec le contexte international, et victime d'amalgames savamment entretenus, les violences ciblant la population identifiée comme juive se multiplient de façon inquiétante polluant y compris nos luttes.

Toutes ces violences qu'elles ciblent la population juive en la rendant responsables du génocide palestinien comme celles formulées envers les soutiens à la cause palestinienne, les critiques du sionisme et de l'État d'Israël taxé-es d'antisémites doivent être dénoncées.

Par ailleurs, depuis des années, des lois stigmatisantes nourrissent et normalisent des préjugés xénophobes et racistes participant ainsi à la construction d'une «panique identitaire» injustifiée.

Relayés par des chaînes d'information, des médias d'opinion d'extrême-droite et des politiques complaisants jusqu'au sommet de l'État, ces discours nourrissent une islamophobie croissante et légitiment des actes de plus en plus violents pouvant aller jusqu'au meurtre.

La FSU-SNUipp condamne et lutte contre l'ensemble des actes et violences racistes, xénophobes, antisémites comme islamophobes.

La FSU-SNUipp rappelle son attachement à la laïcité et s'oppose à son instrumentalisation visant à exclure particulièrement les femmes voilées de la vie de l'école. Elle s'oppose à toute extension de la loi de 2004 aux parents.

Elle impulse et/ou participe aux cadres unitaires de luttes permettant de faire reculer toutes les formes de racisme. Elle est particulièrement attentive à la place faite aux personnes racisées (discriminées du fait d'une présumée catégorie ethno-raciale), premières concerné-es dans ces luttes.

Pour combattre les racismes et la xénophobie, la FSU-SNUipp défend les personnels confrontés à des propos et actes discriminants. Elle continuera de revendiquer que les personnels de l'Éducation nationale soient toutes et tous formés aux concepts comme aux outils pour combattre ces discriminations.

Elle continue à proposer à l'interne comme aux personnels une formation syndicale pour déconstruire ces idéologies conduisant à des discriminations.

Comme elle le fait pour les questions de genre, la FSU-SNUipp mobilisera la recherche pour favoriser la prise de conscience de ces discriminations et donner les moyens de les combattre dans le quotidien des classes.

Elle outillera les représentant-es du personnel qui accompagnent les victimes.

1.3. Des droits individuels et collectifs à préserver

1.3.1. Recul des droits et libertés face à l'ordre autoritaire

La FSU-SNUipp combat les dérives autoritaires qui menacent les libertés et remettent en cause l'état de droit pour imposer des politiques toujours plus inégalitaires. En particulier, elle dénonce une pratique violente du « maintien de l'ordre », les violences policières, la répression syndicale et les instrumentalisations judiciaires qui limitent le droit de manifester, pourtant constitutionnel, et l'expression d'autres formes de résistance.

Conformément aux mandats de Rennes, la FSU-SNUipp exige le démantèlement des brigades qui usent de la violence pour maintenir l'ordre, et dénonce l'usage abusif des technologies de surveillance. La désescalade doit être intégrée à la formation des policiers et des policières et à la doctrine de mise en sécurité des manifestations.

Elle dénonce l'instrumentalisation de la lutte antiterroriste pour interdire des actions, des réunions publiques ou pour dissoudre des organisations émanant du mouvement social.

L'autoritarisme se décline jusque dans le monde du travail. La FSU-SNUipp dénonce et combat les intimidations et les sanctions prises contre les collègues pour des motifs divers (refus de passation des évaluations, contestation des injonctions...) allant du retrait de salaire et d'AGS jusqu'aux mutations d'office. La FSU-SNUipp s'oppose au recours abusif aux mutations dans l'intérêt de service sans procédure contradictoire, souvent utilisées pour sanctionner des critiques ou des engagements syndicaux. Compte tenu du développement exponentiel du numérique notre organisation est attentive à l'utilisation des données collectées via les différents outils de nos administrations et les nôtres. La multiplication des usages numériques, notamment de l'intelligence artificielle, comporte des biais et des risques réels pour les libertés et droits fondamentaux. L'IA bouscule les pratiques et soulève des problématiques sociétales, éthiques, écologiques et donc politiques. La FSU-SNUipp aidera à en décrypter les usages.

Dans son fonctionnement, la FSU-SNUipp continue sa réflexion sur la sécurité et l'autonomie numérique de son activité, notamment ses systèmes d'informations, en développant les outils les plus éthiques et écologiques possibles. Elle s'inscrit dans une démarche de soutien à un modèle alternatif et s'engage à promouvoir les outils libres en proposant des outils destinés au fonctionnement interne pour limiter au maximum l'usage des GAFAM. Le choix des outils reste à l'appréciation des sections.

La FSU-SNUipp continuera de sensibiliser les personnels et formera ses militant·es sur cette question.

1.3.2. Lutte contre l'extrême-droite, ses idées et ses pratiques

Les résultats des dernières élections, dont celles de 2024, témoignent d'un enracinement du vote d'extrême-droite ainsi que de la perméabilité croissante d'une grande partie du champ politique et de certains médias à ses idées, nationalistes, racistes, sexistes, antisociales, LGBTQIAphobes, voire fascistes et dont les intérêts sont à l'opposé de ceux du monde du travail et des valeurs de la FSU. Ce phénomène n'épargne pas les enseignant·es. Cette progression électorale s'explique par plusieurs facteurs :

- ▶ des politiques capitalistes et libérales, qui s'appuient sur l'extrême-droite et sont soutenues par de grandes multinationales, accentuent les inégalités sociales. Elles précarisent l'immense majorité de la population et provoquent un sentiment de déclassement. Ce sentiment est lui-même instrumentalisé par l'extrême-droite pour stigmatiser les étranger·es ;
- ▶ du démantèlement des services publics et les attaques contre la culture et le monde associatif ;
- ▶ la désillusion et la perte de confiance dans des partis de gouvernement ;
- ▶ Une pratique du pouvoir mettant à mal les institutions et la démocratie ;
- ▶ la récupération et l'instrumentalisation par l'extrême-droite de principes et combats émancipateurs qui brouillent les repères ;

▶ un racisme structurel, renforcé par un discours politico-médiatique décomplexé normalisant les thèses et les pratiques d'extrême-droite, qui fracture la société selon l'origine ethnique et culturelle. La mise en opposition des territoires participe également de cette fracturation ;

▶ L'influence croissante de milliardaires (Bolloré, Stérin,...) au service de la droite réactionnaire et de l'extrême-droite participant via les médias et les réseaux sociaux à remodeler le paysage politique et idéologique.

Il est de la responsabilité du syndicalisme de lutter contre ce danger et ses causes. Face à ce constat, la FSU-SNUipp, avec la FSU, s'engage notamment à :

- ▶ défendre les personnels victimes de pressions, de menaces, d'attaques racistes, sexistes, LGBTQIAphobes... dans le cadre de leur mission et exiger le soutien de l'institution ;
- ▶ s'opposer aux offensives, à l'emprise de l'ED et de groupes réactionnaires sur l'école par la promotion et la conception d'outils et de pratique pour une école émancipatrice et en participant aux campagnes unitaires sur ces sujets ;
- ▶ Informer largement les personnels et mener des campagnes sur les dangers que représenterait l'accession de l'extrême-droite au pouvoir pour elles et eux, pour les élèves, pour l'école, ses valeurs et missions et pour la société. La FSU-SNUipp formera ses militant·es à ces questions en s'appuyant sur d'autres situations à l'international ;
- ▶ poursuivre l'effort pour augmenter la syndicalisation car la proximité syndicale est un des remparts contre l'extrême-droite ;
- ▶ construire les initiatives et cadres unitaires intersyndicaux comme VISA, ou d'autres, qui prennent en charge concrètement cette lutte en cherchant l'unité la plus large possible de l'ensemble des composantes associatives, syndicales et politiques du mouvement social ;
- ▶ garder une vigilance par rapport à toutes tentatives d'influence ou de présence de l'extrême-droite dans ses rangs.

- mettre en œuvre un réseau de veille dans les écoles ;
- participer aux initiatives internationales contre l'extrême-droite.

La FSU-SNUipp poursuit sa lutte contre l'extrême-droite et pense dès maintenant à son fonctionnement en cas d'arrivée de celle-ci au pouvoir.

Elle met en place dans des espaces collectifs de réflexion à tous les niveaux, pour élaborer des stratégies sur : sa communication, la protection des données, des personnes et des locaux, l'assistance juridique, la poursuite de l'action syndicale, le service d'ordre dans les manifs.

1.3.3. Laïcité

La FSU-SNUipp rappelle son attachement à la laïcité, principe fondamental de notre République. Elle garantit, notamment grâce à la loi de 1905, la liberté de conscience à chacun-e et crée un cadre favorisant le lien social, en s'appuyant sur d'autres principes essentiels comme la solidarité, l'égalité, la justice sociale. A ce titre, il est indispensable de combattre les intégrismes qui la menacent.

La laïcité est souvent instrumentalisée pour tenter de justifier la marginalisation de certain-es, notamment des femmes, alors qu'elle protège de toutes les dérives xénophobes, antisémites ou islamophobes qui rompent l'égalité des droits.

1.3.3.1. Écoles privées

Orchestré par des lois dites « d'équilibre », le dualisme scolaire se voit financé et encouragé, favorisant une ségrégation scolaire qui se base sur la possibilité de s'extraire de la carte scolaire pour permettre un entre soi social au détriment de la mixité. Il entraîne une relégation de l'école publique et instaure, dans la durée, un séparatisme scolaire délétère.

Des familles, pour des raisons idéologiques, trouvent aussi dans le « caractère propre » de l'enseignement privé sous contrat, majoritairement confessionnel, un moyen légal de ne pas respecter les enseignements en lien avec la sexualité, la laïcité, ou l'EMC, en raison de leur foi ou idéologie. Un constat que la FSU-SNUipp déplore, dénonce et combat.

La FSU-SNUipp s'alarme du développement rapide d'établissements hors contrat proches de l'extrême-droite et des milieux « traditionalistes ». La FSU-SNUipp continue de le dénoncer dans les instances et s'oppose à l'attribution du label « d'utilité publique » aux fondations qui financent ces écoles.

1.3.3.2. Alsace-Moselle

Le principe de laïcité n'est pas appliqué sur l'ensemble du territoire français. L'Alsace-Moselle n'est pas soumise aux mêmes règles de financement et d'enseignement. La FSU-SNUipp rappelle son opposition à tout statut qui autoriserait un contournement de l'application stricte de la laïcité telle que définie par la loi de 1905. Elle en demande l'abrogation et proposera une campagne unitaire en ce sens dans ces territoires.

1.4. La FSU-SNUipp à l'international et dans les mouvements sociaux, agir pour les droits des peuples et en faveur de l'Éducation

Le monde fait face à de multiples crises : économiques, sociales, écologiques, démocratiques... Elles s'articulent et les réponses qui leurs sont apportées par les différents pouvoirs mettent l'humanité en péril.

Les différentes velléités militaristes, impérialistes et colonialistes sèment violences et guerres. Elles remettent en cause les droits des peuples comme le droit international. L'agression russe en Ukraine et le génocide à Gaza en sont les exemples récents les plus marquants.

Ce contexte est renforcé, quand il n'est pas déclenché, par les extrême-droites qui accèdent de plus en plus au pouvoir partout dans le monde. Leurs visions nationalistes, impérialistes, guerrières des relations internationales et discriminatoires de la société mettent en danger des populations entières et la planète.

Le syndicalisme comme l'éducation ont des rôles primordiaux à jouer dans ce contexte mortifère pour promouvoir un monde de justice sociale, écologique et de paix.

1.4.1. Action ou place de la FSU-SNUipp au sein du CSEE (Comité syndical européen de l'éducation) et de l'IE (Internationale de l'éducation)

La FSU-SNUipp poursuit son engagement pour contribuer à défendre une éducation publique de qualité et les droits des enseignant-es et des élèves au sein de l'Internationale de l'Éducation (IE) et du Comité Syndical Européen de l'Éducation (CSEE). Elle participe aux campagnes contre la privatisation et l'austérité éducative, pour une revalorisation salariale et une amélioration significative des conditions de travail. Les questions d'actualité comme l'inclusion, l'accessibilité de l'école et des apprentissages, la lutte contre les discriminations, le manque d'attractivité des métiers de l'enseignement, l'écologie, les enjeux de l'utilisation de l'IA, la lutte contre l'extrême-droite et bien d'autres sont des sujets partagés et débattus que ce soit au niveau européen ou mondial. La FSU-SNUipp continuera de porter ses revendications dans le cadre des échanges organisés par le CSEE et l'IE. Elle se nourrit également des analyses et des luttes des organisations syndicales à l'international pour enrichir son action et construire des solidarités concrètes. La FSU-SNUipp tiendra informées les sections de son activité à l'international.

1.4.2. Solidarité internationale

L'aide publique au développement, actuellement menacée, joue un rôle essentiel dans l'amélioration de l'accès à l'éducation, notamment en Afrique subsaharienne, où le taux de scolarisation s'est significativement amélioré ces dernières décennies. Malgré ces progrès, des inégalités persistent, notamment pour les filles, dont la scolarisation est entravée. La FSU-SNUipp poursuivra son engagement au sein de Solidarité Laïque et de la Coalition Éducation afin de défendre un financement de l'éducation à la hauteur des besoins et des enjeux. La solidarité internationale peut s'exprimer de diverses manières comme participer à des campagnes d'envois de courriers à des gouvernements. La coopération est une autre forme d'expression concrète de la solidarité, permettant aux syndicats partenaires de se renforcer et de s'ancrer dans la communauté syndicale internationale.

1.4.3. Mouvements sociaux

Le danger de l'extrême-droite comme la poursuite des politiques libérales injustes socialement et destructrices de la planète appellent des réponses globales et unitaires qui ne se limitent pas aux organisations syndicales.

En tout indépendance, la FSU-SNUipp, avec l'ensemble de la FSU, est partie prenante, voire à l'initiative, de cadres larges alliant syndicats, associations voire organisations politiques qui visent à faire converger les luttes pour une société de justice sociale comme écologique et débarrassée des oppressions. Elle poursuit ainsi son engagement dans les comités locaux comme dans le Conseil d'Administration d'Attac en tant que membre fondateur.

Notamment via la FSU, elle continuera de s'investir dans la construction de l'Université d'Été des Mouvements Sociaux et de Solidarité et s'engagera, dans la mesure du possible, dans les contre sommets de la COP et le Forum Social Mondial.

1.5. Urgence climatique et justice écologique

1.5.1. Un défi pour la société

Fruit d'un productivisme effréné, les catastrophes environnementales se multiplient et s'intensifient partout, les pollutions se renforcent, l'accès à l'eau se raréfie ou est privatisé, mettant les populations, notamment les plus pauvres, de plus en plus en danger, les obligeant parfois à migrer. Les politiques et les investissements publics ne sont pas à la hauteur de l'enjeu de préservation de l'habitabilité de la planète alors que les solutions d'adaptation et d'atténuation de la crise climatique et de l'effondrement de la biodiversité sont connues et promues par la communauté scientifique. Mais les gouvernements libéraux font fi de ces solutions et ceux d'extrême-droite les rejettent, car elles remettent en cause les logiques actuelles : une économie dominée par la finance, le techno-solutionnisme, l'exploitation intensive et la dégradation des ressources naturelles (minerais, forêts, animaux, eau, air, pollution et artificialisation des sols ...), le recours aux énergies fossiles, l'utilisation exponentielle du numérique, le productivisme et la surconsommation. Le coût de l'inaction actuelle est déjà reconnu

comme supérieur à celui de l'investissement massif nécessaire. Le système économique doit viser la satisfaction des besoins sociaux sans épuiser les ressources et dégrader l'environnement.

La FSU-SNUipp réaffirme ses mandats pour conjuguer planification écologique, renouveau démocratique et justice sociale via une politique écologique redistributive, pourvoyeuse d'emplois « verts » et relocalisés et dont le développement des services publics, notamment de santé, de transport et d'éducation, constitue un pilier.

1.5.2. La continuité du service public d'éducation entravée

Les différents phénomènes météorologiques violents tels que les inondations, les ouragans, et autres conséquences du dérèglement climatique tels que les sécheresses et chaleurs extrêmes portent atteinte à la santé et aux conditions de travail des personnels et d'apprentissage des élèves. La réglementation doit garantir le respect de conditions de travail décentes pour les agent-es et d'accueil des usager-es. La FSU-SNUipp exige une réglementation qui définit les températures minimales et maximales pour travailler et apprendre dans les écoles.

Cette adaptation nécessite un investissement massif et doit se faire en impliquant les personnels, les pouvoirs publics et la communauté éducative afin de prendre en compte les réalités territoriales et assurer la continuité du service public d'éducation. La FSU-SNUipp fournira aux équipes des ressources et des outils pour que les conseils d'école puissent s'emparer de ces questions.

La réorganisation et la végétalisation des cours de récréation et l'adaptation éco-climatique du bâti répondent à un double enjeu environnemental et égalitaire. C'est pourquoi elles doivent être défendues, développées et travaillées avec les personnels et les usager-es.

1.5.3. Des cadres unitaires

La FSU-SNUipp, avec la FSU, participe à divers cadres unitaires qui mènent des actions et des campagnes locales et nationales pour porter le besoin d'une justice sociale et écologique. En ce sens, la FSU-SNUipp apporte son soutien, dans le

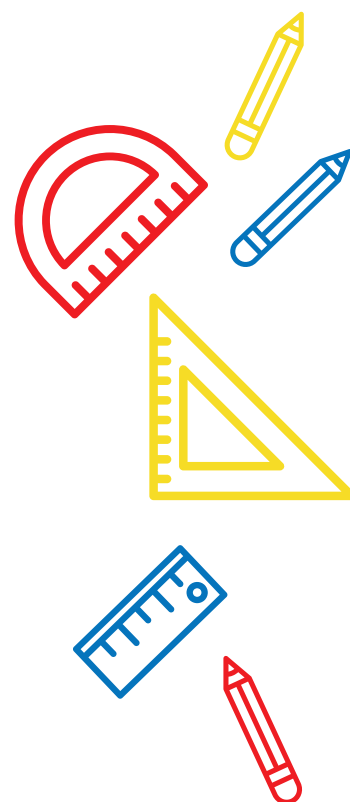
respect de ses mandats, aux mouvements de lutte contre les grands projets inutiles, antisociaux et écocides.

Membre de l'Alliance écologique et sociale (AES), collectif de syndicats et d'associations, la FSU-SNUipp participe à la campagne sur le bâti scolaire et aux actions permettant des avancées dans la prise en compte des enjeux écologiques à l'École. Le Collectif éthique sur l'étiquette lutte contre la surconsommation et l'exploitation de la main-d'œuvre au niveau international.

L'association Attac conduit des campagnes d'information et de médiatisation pour la justice fiscale, sociale et écologique. La FSU-SNUipp est engagée dans ces cadres d'action et agit pour les faire connaître et impliquer les professions dans les campagnes, actions et mobilisations.

1.5.4 Le fonctionnement syndical

La FSU-SNUipp évaluera l'impact écologique de son fonctionnement interne à tous les niveaux pour réduire son empreinte carbone dans tous les domaines : transport, numérique, congrès, communication...



2

Développer un syndicalisme de lutte, de transformation sociale, unitaire, à vocation majoritaire

2.1. Un syndicat qui s'impose dans une société en mutation

Le monde et notre société font face à une crise multifactorielle inquiétante résultant de choix politiques irresponsables dans des logiques capitalistes, de domination, de prédation des ressources et d'atteintes aux libertés individuelles et collectives : dérèglement climatique, montée des idées des extrêmes droites et des droites réactionnaires, progression de l'individualisme, désorganisation des collectifs de travail... La France n'y échappe pas avec la persistance de politiques néolibérales. La destruction des services publics se poursuit avec la perte de moyens et les effets de la loi de transformation de la fonction publique (LTFP). Ces choix politiques renforcent le creusement des inégalités et percutent l'activité de notre syndicat avec la disparition des instances paritaires, la remise en cause des droits des personnels à participer aux RIS ou stages voire à militer dans certains territoires et d'une mise à mal des collectifs de travail (réorganisation des postes de travail, introduction de politique de rémunération au mérite, mise en place de l'autorité fonctionnelle de la directrice ou du directeur, mise à mal du droit à la formation syndicale...).

La FSU-SNUipp doit s'interroger et poursuivre la recherche de nouvelles pistes pour continuer de rassembler les personnels autour de la défense collective de leurs droits et la conquête de nouveaux droits, de son projet d'une école émancipatrice au service de toutes et tous, de transformation de la société y compris par la mise en réflexion d'une approche "éco-syndicale". La FSU-SNUipp réaffirme ses principes de solidarité, d'égalité, de laïcité, de justice sociale et d'écologie et se mobilise autour de ces sujets afin de lutter contre toutes les formes d'inégalités et de discriminations.

La défense des services publics, la sécurité sociale, les discriminations... sont des sujets qui peuvent permettre des luttes intergénérationnelles plus larges et rassembler

nombre de collègues de tous âges. Tous ces combats s'inscrivent dans un cadre fédéral qui doit être investi pleinement.

2.1.1. Se renouveler pour rester un syndicat incontournable

2.1.1.1. De nouveaux fonctionnements à trouver

Les professions de l'École se sont fortement renouvelées, avec un délitement de la culture politique, syndicale et professionnelle. L'individualisme n'épargne pas les personnels pour qui faire partie d'un collectif a moins de sens qu'auparavant.

La FSU-SNUipp doit renforcer les liens directs et de proximité avec l'ensemble des personnels (PE, AESH, PsyEn, Instituteurs-trices et PEGC), quelles que soient leurs missions, ainsi que leur statut afin de développer son maillage au plus près du terrain.

Cela dans le but de connaître les préoccupations des collègues, de les sensibiliser, de les informer en portant nos mandats pour les mobiliser, de les rendre acteurs et actrices, de renforcer leur pouvoir d'agir collectivement pour construire un rapport de force capable d'influer les politiques gouvernementales. Ce maillage permettra aussi d'élaborer des revendications avec les syndiqué-es.

La formation des collègues, avec l'aide des militant-es formé-es et/ou expérimenté-es, en se nourrissant de la recherche, des autres champs de lutte et de l'international est primordiale. Cette formation doit nécessairement leur permettre de s'approprier le projet, les principes et les valeurs de la FSU-SNUipp.

Afin de renforcer son ancrage local et son efficacité, la FSU-SNUipp propose une stratégie syndicale articulée autour de plusieurs axes complémentaires :

► Resserrer le lien avec les collègues et le terrain. Cela passe par la multiplication des tournées d'écoles, la participa-

tion aux événements conviviaux, et la rencontre directe des personnels dans divers contextes (stages, RIS, interventions à l'INSPE). Les directeurs et directrices d'école peuvent être des interlocuteurs et interlocutrices privilégiés, tout en développant d'autres relais (enseignant-es, AESH, PsyEN, RASED, TR) ;

- Renforcer le maillage territorial. Il est nécessaire de structurer un réseau de référent-es locaux par secteurs ou circonscriptions, de recréer un réseau de correspondant-es d'école, de créer des commissions thématiques départementales, et de favoriser la création ou le développement de sections locales ;
- Élargir la participation syndicale. Pour cela, les réunions doivent être délocalisées et diversifiées (formats, horaires, supports), des formes d'engagement souples sont à proposer, l'importance de la place des syndiqué-es dans notre organisation est à faire connaître, et les militant-es doivent se rendre visibles et accessibles ;
- Moderniser et démultiplier la communication syndicale. Cela inclut la mise en place de messageries instantanées, la diversification des supports (presse, vidéo, visuels), l'appui sur les retraité-es actif-ves pour la diffusion, et la création d'une rubrique dédiée à la vie des secteurs (dans les publications départementales). La visibilité du local syndical et des horaires d'accueil doit également être assurée ;
- Former et impliquer davantage les syndiqué-es est un levier central ;
- Ancrer l'action syndicale dans le collectif en transformant les demandes individuelles en revendications communes, en s'engageant dans les luttes locales (conditions de travail, précarité, santé), et en assurant une représentation effective auprès des administrations locales. L'unité syndicale reste un outil stratégique.

- Disposer des moyens de fonctionnement indispensables : des décharges adaptées (en priorité partielles), renforcement du travail de terrain malgré les contraintes de remplacement et anticipation collective des actions de l'année, notamment auprès des jeunes collègues ;
- Renforcer le travail entre les différentes catégories de personnels au niveau fédéral.

2.1.1.2. S'adresser aux entrant-es dans le métier enseignant

La FSU-SNUipp doit prendre en compte le changement de profil des entrant-es dans le métier, parmi lequel-les des personnes en reconversion. Forte de son projet, la FSU-SNUipp doit répondre à leurs préoccupations sans jamais renoncer à ses valeurs et les rallier à un collectif au service du métier, des collègues et d'une autre école pour une autre société. La FSU-SNUipp doit également travailler avec les syndicats du 2nd degré de la FSU pour s'adresser aux étudiant-es.

La FSU-SNUipp doit proposer aux entrant-es des formations syndicales en s'appuyant par exemple sur des rencontres avec la recherche au cours des « Universités d'automne ou de printemps », départementales, académiques ou nationales, colloques, webinaires... Elle doit proposer des espaces et des moments d'échange et de partage d'idées et de pratiques entre pairs pour une réflexion autour des métiers.

Les permanences régulières à l'INSPE et les tournées d'écoles spécifiques (stagiaires à 100 % en classe, débuts de carrière) continuent à être indispensables pour créer du lien et un collectif. Afin d'étoffer ce collectif, il est essentiel de créer du lien entre les promotions de néos. La FSU-SNUipp continuera de s'adresser aux ancien-nes stagiaires, de T1 à T5 par des contacts réguliers et des actions spécifiques.

2.1.1.3. S'adresser aux néo-retraité-es et aux futur-es retraité-es

La poursuite de la syndicalisation lors du passage à la retraite est nécessaire pour assurer le continuum de l'activité syndicale et défendre les intérêts des retraité-es souvent en lien avec ceux des actifs et actives. Avec la mise en place du départ à

la retraite en cours d'année scolaire, pour les PE, et compte-tenu du refus par l'administration de communiquer les listes des collègues faisant valoir leurs droits à la retraite, nos pratiques militantes doivent s'adapter avec notamment un travail prospectif sur la liste des adhérent-es pour préparer la syndicalisation à la retraite. Tout doit être mis en œuvre pour assurer le lien syndical par des communications spécifiques, notamment avant le départ à la retraite, mais aussi dans les publications, les sites internet et proposer des temps syndicaux et conviviaux. En ce sens, les sections fédérales départementales des retraité-es de la FSU peuvent être une ressource précieuse.

Les stages retraité-es/retraitables doivent se poursuivre et se développer. Le groupe d'animation retraité-es peut être invité à la conception et la coanimation de ces stages avec les équipes départementales qui le souhaitent. La FSU-SNUipp doit continuer de développer des outils militants pour permettre de renseigner au mieux les personnels sur ces sujets.

2.1.2. Renouveler, densifier les équipes militantes, pérenniser notre projet syndical

Les équipes militantes doivent avoir les moyens d'appréhender et de s'approprier la culture syndicale de la FSU-SNUipp et de militer pleinement.

2.1.2.1. Assurer un cadre militant favorable

La FSU-SNUipp doit garantir un cadre sécurisant de travail et de militantisme parce qu'entrer dans un collectif doit se faire avec envie et dans de bonnes conditions. Elle met en place des temps dédiés à l'information et à la formation, afin de favoriser un climat propice au travail d'équipe. Ce travail d'équipe et l'organisation collective peuvent être un outil pour prévenir une trop grande charge de travail et un épuisement militant. L'impact du militantisme sur la santé doit être une préoccupation de notre organisation. Elle œuvre à la prévention des conflits et violences entre camarades. La discussion et les échanges doivent prévaloir quand des difficultés surviennent. La FSU-SNUipp utilisera les moyens internes à sa disposition pour la gestion des conflits.

La FSU-SNUipp engage une réflexion sur la mise en place de réseaux de militant-es référentes œuvrant sur les questions VSS, VDHA, F3SCT au sein des départements et académies.

Lutter contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS)

La FSU-SNUipp n'est pas en dehors de la société et n'échappe pas aux rapports de domination sexiste. C'est pourquoi elle fait de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles une priorité. Elle a mis en place une cellule de veille et de prévention des VSS en son sein, composée de membres formé-es spécifiquement à ces questions afin d'écouter et d'accompagner les personnes qui la saisiraient. Elle instruit les dossiers et les transmet aux échelons concernés pour un accompagnement et une prise de décisions. Chaque section, chaque militant-e doit disposer d'un niveau d'information suffisant afin de faire appel à cette cellule si nécessaire.

Afin de prévenir tout agissement relevant de VSS et conforter les valeurs que porte la FSU-SNUipp, la cellule travaille également à informer, sensibiliser et former les militant-es, ce qui participe à la transformation de l'outil syndical et à une meilleure prise en compte de ces valeurs par les militant-es.

La FSU-SNUipp contribue à la réflexion sur la lutte contre les VSS dans le cadre fédéral, notamment en participant à la cellule de veille fédérale. Elle participe également à la réflexion menée dans le cadre de l'inter-orga des cellules (espace commun d'échange, de réflexion commune et de formation qui regroupe toutes les organisations syndicales, associatives et politiques progressistes qui ont une cellule de veille VSS).

La cellule de veille doit bénéficier des moyens lui permettant de conforter son action et son fonctionnement. Ces moyens seront étudiés dans les instances idoines : CN, SN.

2.1.2.2. Former les équipes militantes

La FSU-SNUipp s'est dotée d'une commission nationale et d'un secteur formation syndicale qui met en place plusieurs plans de formation annuels, pouvant s'inscrire dans la durée s'adressant à diverses caté-

gories de militant-es, mais aussi des stages décentralisés. Les plans de formation font l'objet d'une présentation en CN et d'une publicité accrue.

La formation militante doit permettre d'affronter les nouveaux enjeux politiques, économiques, sociologiques, et environnementaux comme ceux de nos professions notamment sur l'évolution des métiers, les nouvelles formes de gestion du personnel et/ou de dialogue social.

Elle doit s'appuyer à la fois sur les travaux de la recherche et l'éducation populaire. Elle doit être en constante réflexion sur les pratiques militantes pour favoriser l'expression de toutes et tous, pour transformer tout en renforçant l'outil syndical, pour améliorer les outils et savoirs militants et pour construire des savoirs et des savoir-faire. Elle doit favoriser le passage de relais et le tuilage. Les outils existants de partage avec les sections (Doc des sections, intra,...) continuent d'être étoffés et mieux diffusés. Les contenus, les modalités d'organisation et de travail, comme les techniques d'animation des formations doivent être réfléchis pour participer à notre projet de renouvellement, de féminisation des équipes militantes et d'amélioration de l'ensemble de nos instances. Il s'agira aussi de diversifier nos actions de formation pour répondre au mieux aux besoins, attentes, réalités des sections et préoccupations du terrain.

La création du secteur formation de notre organisation est une avancée.

La formation militante doit faire partie de nos priorités locales et nationales, elle doit avoir les moyens de cette ambition. La formation militante est un levier central d'un syndicalisme ancré dans les réalités sociales, professionnelles et éducatives. C'est un processus collectif et politique pensé avec et pour les militant-es.

Pour améliorer, enrichir et amplifier la formation militante, celle-ci doit adopter des formats variés afin de renforcer son appropriation par toutes et tous. Elle doit se nourrir des expériences locales, des besoins du terrain, de la recherche et des contenus proposés par les équipes militantes nationales.

Les formations délocalisées, départementales et académiques, régionales doivent

se multiplier. Elles peuvent être menées par des intervenant-es du national ou s'appuyer sur les militant-es et compétences locales, ce qui implique la nécessité de former des formateur-trices. Le recours à la formation en visio ou en format hybride peut être réfléchi. L'idée de temps de formation-information courts et récurrents peut être pensée tout comme celle de stages massés.

La FSU-SNUipp doit faire connaître les formations du Centre de Formation de la FSU et articuler les calendriers et contenus de formations. Dans le cadre de la construction d'une « maison commune », il y a nécessité à penser des contenus transversaux et communs, tout comme celles initiées par la « maison commune », en intersyndicale ou avec des collectifs locaux comme VISA.

La participation à deux aux CN plus régulièrement, pour accompagner un-e nouvelle ou un nouveau militant-e est un levier de tuilage pour mieux saisir le fonctionnement de notre organisation.

Les formations peuvent mettre en avant certains contenus pour améliorer les pratiques militantes :

- ▶ Contenus articulés entre le local et les enjeux nationaux ;
- ▶ Amélioration de la prise de parole des militants et militantes ;
- ▶ Formation sur le travail ;
- ▶ Pratiques militantes et fonctionnement interne ;
- ▶ Histoire du syndicalisme et des luttes sociales, spécificité de la FSU et la FSU-SNUipp, sa mémoire ;
- ▶ Formations des élu-es aux instances départementales et académiques ;
- ▶ Formations spécifiques dans le cadre des élections professionnelles.

Une réflexion doit être menée sur une architecture globale par paliers, par niveaux ou modulaire. La création d'un kit pour les nouvelles et nouveaux déchargé-es peut être envisagée.

Des outils pour améliorer la formation :

- ▶ Réfléchir à de nouveaux outils pédagogiques, tels que des capsules vidéos, des podcasts ou des bibliographies, afin de diversifier l'accès à la formation et de toucher un public plus large ;

- ▶ créer une modalité de mutualisation des contenus de formation élaborés localement ;
- ▶ s'appuyer sur des ressources FSU : Institut de recherche FSU, chantiers travail...

La formation militante s'adresse à un public varié : les nouveaux et nouvelles adhérent-es (ex stages d'accueil), les membres des CS, l'ensemble des syndiqué-es, les nouveaux-elles militant-es, les AESH. Elle portera une attention particulière à la formation des militantes. La dimension conviviale de chaque formation peut jouer un rôle important dans la qualité de celle-ci.

La formation syndicale doit être un espace d'expérimentations démocratiques et féministes, qui valorise la pluralité des engagements, renouvelle les équipes, et construit une culture partagée du débat, de l'action et de la transformation sociale. Elle gagne à articuler savoirs militants, apports de la recherche, histoire sociale et éducation populaire dans une logique de co-construction réappropriable.

2.1.2.3. Rendre visible et renforcer l'implication des AESH

Les AESH s'impliquent de plus en plus dans la vie syndicale de la FSU-SNUipp, principalement au niveau des sections départementales. Leur investissement concourt à une hausse de leur syndicalisation. La réflexion au sujet du montant des cotisations des AESH doit se poursuivre. Cette prise de responsabilité croissante permet en particulier une meilleure prise en charge des problématiques de leur métier et de leurs conditions de travail par les premier-es concerné-es.

Tous les leviers pour que la FSU s'impose comme la fédération des AESH seront activés. La FSU-SNUipp se donnera les moyens de permettre aux AESH de prendre plus de responsabilités à tous les niveaux de notre organisation, y compris dans les instances paritaires. En parallèle, elle travaillera la question de la nécessité de se doter d'un secteur travaillant spécifiquement les questions aesh.

Les temps de rencontre, d'information et de formation, entre AESH ou partagés avec les autres personnels, doivent être plus nombreux et être élaborés avec elles et eux partout où c'est possible.

À l'instar de la commission nationale AESH, des commissions ou coordinations au niveau départemental et/ou académique peuvent être mises en place. Ces organisations pourront être un appui pour continuer, y compris au sein d'intersyndicales, de construire des mobilisations spécifiques pour ces personnels.

La FSU-SNUipp continuera de développer, des outils spécifiques à destination des AESH et de les faire connaître : publications locales et nationales, lettres d'info, consultations.

2.1.2.4. Féminiser

La FSU-SNUipp promeut l'égalité entre les femmes et les hommes et continue d'agir en son sein dans ce but. Avec des métiers où il y a plus de 86 % de femmes chez les PE, et 93 % chez les AESH, la FSU-SNUipp doit poursuivre son travail pour faciliter l'engagement militant des femmes. À tous les échelons de son organisation, la FSU-SNUipp a pour objectif d'avoir une représentativité des femmes à l'image de nos professions. Leurs conditions d'accès aux responsabilités de notre syndicat doivent être réellement construites et effectives. La FSU-SNUipp doit s'en donner les moyens. Ainsi à tous les niveaux, notre structure poursuit sa réflexion et la mise en œuvre des leviers identifiés lors du congrès de Mulhouse et par le GT « équipes militantes » en s'appuyant sur la recherche et des apports extérieurs.

Outils des militantes, valoriser la diversité des engagements, et déconstruire les normes implicites du militantisme sont des leviers indispensables à la féminisation de notre syndicat. Cela implique de valoriser et de faire vivre les outils permettant de renforcer la place des militantes :

- ▶ formations à l'adresse de tou·tes les militant·es pour déconstruire le schéma patriarcal présent partout même au sein des organisations syndicales ;
- ▶ rendre visible et active la cellule VSS, pour prévenir et traiter les violences sexistes et sexuelles dans nos espaces ;
- ▶ mise en place de règles favorisant une prise de parole équitable (minutage, alternance F/H, priorités, charte) ;
- ▶ recours possible aux temps en mixité choisie, notamment dans le cadre de la formation à la prise de parole ;
- ▶ prise en charge des frais de garde et de

transport et/ou organisation d'espaces de gardes communs en s'appuyant sur une étude de besoin ;

- ▶ anticipation et rotation des mandats afin de renouveler les équipes et afin d'ouvrir des espaces aux militantes qui s'auto-censurent ;
- ▶ réorganisation du temps militant pour permettre à toutes de trouver leur place dans un collectif réellement égalitaire.

2.1.2.5. Renouveler

Le renouvellement des équipes militantes est une préoccupation constante tant au niveau des sections qu'au niveau national et doit être discuté régulièrement. L'enjeu est que le collectif puisse se nourrir des expertises mutuelles et s'enrichir des nouvelles dynamiques.

Le renouvellement des responsabilités impose de penser l'engagement militant comme un passage de témoin. Il doit être pensé, anticipé, accompagné et inscrit dans une dynamique de formation pour permettre à chacun·e de trouver progressivement sa place. La transmission des savoirs, de l'histoire de la FSU-SNUipp, de la FSU et de ses pratiques syndicales singulières ainsi que de ses valeurs en sont la garantie. Ces transmissions doivent permettre de favoriser l'engagement militant. Des fonctionnements favorisant l'équilibre entre les vies personnelles, professionnelles et militantes pourraient permettre l'engagement de nouveaux et nouvelles militantes.

2.1.3. La syndicalisation

La syndicalisation est essentielle à notre organisation, l'affaire de toutes et tous elle doit être une priorité. La baisse de syndicalisation, en particulier des actives et actifs, questionne notre syndicat et impose de prolonger notre réflexion.

La FSU-SNUipp peut transformer ses pratiques autour de la syndicalisation à travers différentes pistes :

- ▶ Promouvoir un syndicalisme de proximité, visible et adapté aux besoins des collègues, avec une attention particulière aux moments clés de leur carrière, à leurs questionnements pédagogiques et aux enjeux de société ;
- ▶ Intégrer la syndicalisation dans toutes les actions militantes et initiatives du

syndicat, en formant les militant·es à en faire une préoccupation constante ;

- ▶ Favoriser la proximité et le sentiment d'appartenance par des temps conviviaux, tournées, stages et échanges réguliers avec les syndiqué·es ;
- ▶ Adapter les actions aux évolutions sociologiques des collègues, notamment les débuts de carrière et les retraité·es ;
- ▶ Travailler avec les SN de la FSU pour s'adresser aux étudiant·es se projetant sur nos métiers.
- ▶ Valoriser le rôle démocratique et collectif du syndicat, en insistant sur la participation et l'implication des adhérent·es notamment en organisant des stages spécifiques pour les syndiqué·es ou en proposant un livret d'accueil.
- ▶ Assurer la fidélisation des adhérent·es par un suivi étroit de la syndicalisation et mettre en œuvre des dispositifs favorisant leur engagement dans la vie syndicale ;
- ▶ Favoriser le paiement par prélèvement automatique reconductible pour fidéliser les adhérent·es et plus communiquer sur les avantages fiscaux ;
- ▶ Ritualiser les campagnes de syndicalisation, notamment en début septembre ou les mercredis de la syndicalisation ;
- ▶ Multiplier les actions sur le terrain (réunions, manifestations, rencontres festives). S'appuyer sur les luttes et les mobilisations en valorisant nos actions ;
- ▶ Revoir la communication lors des tournées d'école pour aborder la syndicalisation de manière systématique, décomplexée et pédagogique, en valorisant les bénéfices collectifs et les valeurs du syndicat ;
- ▶ Utiliser des formats variés (vidéos courtes, appels personnalisés, messages manuscrits) et renforcer le lien avec des relais locaux ;
- ▶ Mettre en place des outils modernes et visibles (intranet amélioré, livret d'accueil), former à la syndicalisation et poursuivre le travail initié dans la commission syndicalisation ;
- ▶ Développer la mutualisation des outils et arguments entre sections départementales pour faciliter la syndicalisation.

2.1.4. Se coordonner pour mieux agir

2.1.4.1. La FSU-SNUipp dans la FSU

Actrice majeure de notre fédération, la FSU-SNUipp doit amplifier son investissement au sein de la fédération à tous les niveaux existants. Cet investissement par les militant·es de la FSU-SNUipp passera par une meilleure connaissance de notre fédération

Elle participe à l'élaboration et à la diffusion de positions fédérales de synthèse sur des thèmes transversaux de l'Éducation nationale, de la Fonction publique, des questions sociétales et internationales en prenant en compte et défendant les spécificités du 1er degré.

Cette dynamique permettra une meilleure visibilité de notre fédération auprès des militant·es et plus largement auprès des collègues.

2.1.4.2. Prendre et rendre compte des spécificités des territoires ultramarins

Si les difficultés rencontrées par les collègues de ces territoires et les revendications portées par les sections DROM/COM peuvent paraître identiques, les réalités diffèrent d'un territoire à l'autre.

La FSU-SNUipp poursuit un travail de coordination plus régulier et pérenne des sections concernées et de prise en considération des spécificités des territoires ultra-marins à l'interne comme vis-à-vis de l'administration.

La FSU-SNUipp demande qu'un service ministériel soit identifié de façon pérenne pour la gestion des dossiers DROM/COM avec le MEN et aussi des dossiers scolaires avec le MOM.

2.1.4.3. Lien actif-ves/retraité-es

Le syndicalisme retraité est pleinement reconnu dans la FSU-SNUipp.

Dans un contexte où les politiques gouvernementales et territoriales menées créent un clivage entre actif-ves et retraité-es, renforcer leur lien dans notre syndicat sur des sujets transversaux, sur des temps communs, est essentiel. Et ce afin d'agir pour préserver, reconstruire et améliorer

notre système de retraite, la sécurité sociale, les services publics, et le droit de vivre dignement tout au long de la vie. Les sujets spécifiques et/ou communs aux actif-ves ou aux retraité-es doivent être partagés par toutes et tous afin de nourrir les revendications. Une réflexion doit être menée à tous les échelons pour que ces temps d'échanges soient réguliers (stages, commissions, conseils syndicaux...).

2.1.5. Mobiliser, valoriser et diffuser nos initiatives

2.1.5.1. Construire du collectif pour mobiliser

La FSU-SNUipp doit entraîner plus massivement les collègues dans nos actions sur nos métiers, nos conditions de travail et nos salaires, la défense de notre projet pour l'École et pour la société.

Dans un contexte où les victoires sont rares et les collectifs malmenés, la FSU-SNUipp travaillera à identifier et lever les freins à la mobilisation. L'obligation de déclaration d'intention de grève et la mise en place d'un service minimum sont des freins que la FSU-SNUipp continue de dénoncer et combattre. Les actions réussies et les résistances pédagogiques et professionnelles peuvent être des points d'appui. L'équipe nationale continuera de proposer des ressources pour convaincre, soutenir les mobilisations et construire avec les sections l'émulation nécessaire pour renforcer le rapport de force afin d'obtenir des victoires.

La FSU-SNUipp, en s'appuyant sur son maillage, se donne la capacité de proposer des cadres de lutte qui s'étendent du niveau local au niveau national et dans lesquels les personnels s'impliquent, s'engagent, se retrouvent.

Des campagnes, comme celle engagée autour de la question de l'inclusion, sont des leviers pour construire du collectif afin de mobiliser. Elles doivent permettre de donner la parole aux collègues sur des questions de fond, de renforcer notre base militante et de remettre en lumière les valeurs de la FSU-SNUipp. Ces campagnes doivent s'inscrire dans un plan d'action, être anticipées et réfléchies collectivement.

Le bilan de ces campagnes doit être fait afin d'améliorer l'efficacité des campagnes à venir.

La construction du rapport de force nécessaire pour voir nos revendications entendues passera par une diversification des actions. Cela permettra d'initier des campagnes de mobilisation sur le long terme, des plans d'action ancrés dans le réel et portés par les collègues et de développer des stratégies cohérentes, claires et assumées politiquement. Ces mobilisations doivent pouvoir s'appuyer sur les mobilisations locales et être construites avec différents partenaires (syndicats, associations, parents, élu·es, ...) à chaque fois où c'est possible, pour autant la recherche d'un arc syndical large ne doit pas être un frein à l'action.

Diverses modalités d'actions sont possibles : mobilisations de la forme « J'alerte », campagne inclusion, actions conviviales et festives (pique-niques revendicatifs, ciné-débats, retraites aux flambeaux...), actions visibles et médiatiques : conférences de presse, happenings, symboles forts (casserolades...) Mais la grève reste le mode d'action privilégié pour enclencher ce rapport de force avec des grèves fortes, unitaires voire reconductibles, bien préparées et financées (caisse de grève ou de solidarité).

La préparation des mobilisations via des RIS, AG, outils de communication interne et externe (listes mails, podcast, bulletin, réseaux), rencontres avec parents, est essentielle. Les collègues peuvent y être associé·es à chaque étape (organisation, stratégie, objectifs) afin de donner une cohérence syndicale et un ancrage de terrain en préservant la motivation des collègues (éviter l'essoufflement, privilégier le sens et l'impact).

2.1.5.2. Valoriser et diffuser nos initiatives

Pour informer, mobiliser, valoriser et diffuser notre projet, nos analyses et nos actions pour l'école et la société, la FSU-SNUipp travaille à l'échelle nationale comme départementale à la complémentarité de ses diverses modalités de communication afin que celles-ci soient qualitatives, réactives, parfois impertinentes et touchent un public le plus large possible et en valorisant mieux nos victoires syndicales.

S'adresser aux personnels

La diversité des moyens de communication et des contenus est incontournable pour atteindre le plus grand nombre de collègues (âge, ancienneté, corps et fonctions, territoires...). *Fenêtres sur cours*, qui a fêté son 500^e numéro, demeure la seule publication nationale régulière papier traitant une pluralité des sujets en lien avec l'école et l'actualité, diffusée dans toutes les écoles. Elle doit garder sa périodicité actuelle pour y maintenir sa présence régulière. Sa forme et son fond continueront de s'adapter au public visé afin de maintenir son intérêt et son attractivité. D'autres publications complètent cette adresse aux personnels avec des entrées spécifiques, en version papier ou numérique. Le syndicat doit améliorer leur diffusion auprès du plus grand nombre. En portant une attention particulière à son harmonisation, la communication numérique telle que visuels, vidéos, podcasts, sites, lettres électroniques, mails ciblés, sms, webinaires, réseaux sociaux participe, elle, au traitement réactif de l'actualité et amplifie la visibilité de l'expression syndicale y compris localement. Les boucles d'échanges des messageries instantanées participent également à la relation syndicale mais sans se substituer au contact direct avec les collègues.

S'adresser au grand public

La diffusion de communiqués, la tenue de conférences de presse accompagnées de dossiers, les expressions publiques et médiatiques du porte-parolat national et des SD, leur relais sur les réseaux sociaux, les actions (manifestations, rassemblements, happenings...), le compte-rendu des instances participent à transmettre le projet du syndicat et ses revendications à grande échelle. La réactivité de cette communication est essentielle permettant ainsi de ne pas laisser l'espace à d'autres organisations.

La question de notre présence sur les réseaux sociaux doit constamment être réinterrogée dans leur forme, leur contenu, leur fonctionnement et dans notre utilisation. Cependant, il convient de ne pas négliger leur audience auprès d'une partie des collègues. Pour avoir une pratique vigilante et éthique, les militant-es doivent avoir une formation complète sur les enjeux et sur les outils.

Se former à communiquer

Pour rendre la communication toujours plus pertinente et lisible dans un contexte où cette dernière est un élément politiquement important, la FSU-SNUipp organisera des formations répondant aux besoins des équipes militantes et du syndicat. Sans se priver des compétences militantes, l'apport de professionnels (conseils, formation, maquettage, visuels...) peut constituer un appui d'expertise.

2.2. Répondre aux défis d'un syndicalisme majoritaire, de proximité, de débat, de lutte et de transformation sociale

2.2.1. Un syndicalisme unitaire et rassembleur à faire perdurer

La FSU-SNUipp, en portant un syndicalisme de transformation sociale, progressiste, unitaire, rassembleur, de lutte et ancré sur le terrain, défend un projet ambitieux pour une école et une société plus justes.

Au sein de, et avec, la FSU, elle construit un cadre unitaire d'action, dans tous les lieux de travail commun, pour faire face à la crise sociétale, sociale, démocratique et écologique que nous traversons.

À l'instar du mouvement social contre la réforme des retraites de 2023, l'unité syndicale, sur des temps longs de mobilisation et avec un haut niveau de conflictualité, est un élément constitutif du rapport de force nécessaire.

Le congrès FSU de Rennes a réaffirmé son mandat historique de réunification du mouvement syndical par la volonté de mise en place d'une « maison commune » du syndicalisme de lutte et de transformation sociale, avec la CGT et Solidaires, sans exclusive des forces qui seraient intéressées. La FSU-SNUIPP reste attachée au droit des tendances et insiste sur la reconnaissance de celles-ci dans le cadre de la « maison commune ». Dans le contexte actuel, cette démarche unitaire, porteuse d'espoirs, apparaît plus que jamais nécessaire pour renforcer les résistances et construire des alternatives. La FSU-SNUipp est force de proposition et impulse, en son sein et au niveau fédéral des actions permettant la déclinaison

concrète de la maison commune : échange et discussion sur l'ensemble des sujets de notre syndicalisme (lutte contre l'extrême-droite, le racisme, l'égalité femme/hommes), nos revendications pour le système éducatif, nos conditions de travail, nos métiers, nos salaires, nos retraites. Elle pourra s'appuyer sur ce qui existe déjà tel que les intersyndicales thématiques (femmes, Extrême-droite...). Des points d'étape et d'information de ces échanges et travaux seront fait régulièrement.

Dans notre champ de syndicalisation, la FSU-SNUipp développera des cadres de discussions et de coopérations au niveau local (départemental comme académique) qui seront le préalable à cette refondation. Ces cadres pourront prendre, selon les réalités locales, des formes différentes permettant d'œuvrer à des rapprochements et de rassembler nos adhérent-es autour des sujets que nous partageons par exemple par le biais de publications, stages, préparation d'instances...

Dans l'objectif d'impulser un nouvel élan à ce projet et de le rendre concret, il est nécessaire d'impliquer nos syndiqué-es, en les consultant ou les invitant à des initiatives communes à chaque étape de cette construction afin que cela fasse sens pour toutes et tous. Pour expliquer ce projet, il est essentiel de rappeler aux syndiqué-es l'histoire du syndicalisme, ses scissions et son objectif unitaire, ainsi que les points qui rapprochent nos organisations.

Au-delà de cette « maison commune », la FSU-SNUipp doit continuer à œuvrer au sein des associations et collectifs (VISA, AES, mouvements féministes, FGR-FP, Groupe des 9...) qui partagent ses valeurs et ses combats.

La FSU-SNUipp continuera à porter son projet de transformation pour la société, l'école, ses personnels et les élèves, en toute indépendance, quels que soient les gouvernements en place. Chacune de ses initiatives publiques ou de ses interventions auprès des forces politiques démocratiques, seront autant de leviers pour diffuser son projet et irriguer le débat politique (comme pour notre mandat porté en intersyndicale au sujet de la création d'un corps des AESH).

Les élections législatives anticipées de juin 2024 ont été marquées par la me-

nance d'une accession au pouvoir de l'extrême-droite et par l'espoir né d'une coalition politique progressiste majoritaire. S'en est suivie une situation d'instabilité politique. Dans ce contexte, la FSU-SNUipp a pris ses responsabilités en contribuant à repousser l'extrême-droite. La FSU-SNUipp est favorable à des espaces d'échanges, localement comme nationalement, impliquant le syndicalisme de lutte de transformation sociale, les mouvements associatifs, d'éducation populaire et les partis politiques progressistes. Ils peuvent être un moyen de construire des mobilisations larges, de développer des alternatives économiques, sociales et écologiques, de nourrir les aspirations à l'unité sur un programme de rupture avec les politiques actuelles, pour changer l'École et la société, dans le respect de la diversité et de l'indépendance de chaque organisation. Conformément à la charte d'Amiens qui affirme l'indépendance du syndicalisme à l'égard des partis tout en reconnaissant son rôle dans la transformation sociale, il revient aux organisations syndicales de prendre position lorsque les droits fondamentaux, les libertés publiques ou l'avenir démocratique sont menacés et de prendre part aux dynamiques pour construire les réponses nécessaires.

2.2.2. Un syndicalisme pour représenter les personnels et qui lutte pour faire respecter les droits

La FSU-SNUipp a la volonté de construire avec les collègues des revendications partagées mais aussi d'établir des rapports de force majoritaires pour faire avancer et défendre les droits des personnels, leurs métiers et l'École.

En complément de ce travail au long cours, le syndicalisme porté par la FSU-SNUipp doit sans cesse anticiper, se réinventer et innover notamment sur la question de l'amélioration des conditions de travail, des métiers et de leur exercice.

2.2.2.1. La place des instances et le lien avec les personnels

La FSU-SNUipp, présente dans toutes les instances et sur tout le territoire, continue de défendre les personnels, malgré les obstacles posés par l'administration, sa volonté d'individualiser les carrières et ses relations avec les personnels. Elle reste engagée pour l'équité et la transparence, travaillant à l'amélioration des règles col-

lectives, les expliquant et veillant à leur application.

Pour une vraie démocratie sociale, les personnels doivent pouvoir être représentés. Cela passera, dans un premier temps, par le retour à des compétences pleines et entières pour les instances paritaires (avec une priorité à l'échelon départemental). C'est indispensable et nécessite l'abrogation des quatre premiers titres de la loi TFP. Face aux attaques contre les droits syndicaux, la FSU-SNUipp mènera une campagne pour informer les personnels de leurs droits et promouvra les rencontres syndicales comme lieux essentiels d'échange et d'élaboration, avec une attention particulière aux nouveaux-elles entrant-es dans le métier.

La FSU-SNUipp exige que soit créée en Polynésie française une instance ayant les mêmes compétences que les CSA des autres académies et départements.

2.2.2.2. Élections professionnelles de 2026 : renforcer notre majorité

Donner à voir le lien entre le syndicat et la fédération, améliorer la visibilité de notre fédération, la faire connaître systématiquement, montrer notre implication fédérale sur les sujets qui préoccupent nos collègues est une nécessité pour favoriser le vote sur sigle.

C'est dans cet objectif que le SNUipp-FSU a acté la transformation de son nom en FSU-SNUipp lors du congrès extraordinaire du 2 février 2023. Elle continuera à impulser au sein de la FSU la réflexion concernant la nécessaire visibilité de la fédération et de tous ses personnels, notamment dans la dénomination des syndicats nationaux.

La FSU doit redevenir la première fédération au sein de la fonction publique d'État et pour cela renforcer sa représentativité. À tous les niveaux, la FSU-SNUipp s'investit pleinement dans les délégations fédérales. Elle a et prend toute sa place dans la composition des listes aux différentes instances.

Dans la démarche de construction de la maison commune, en fonction des réalités locales, des listes unitaires seront envisagées avec nos partenaires privilégiés que sont la CGT et Solidaires. Elles ne peuvent

être que l'aboutissement d'un travail commun préalable, d'une analyse partagée des modalités pratiques et des déclinaisons concrètes de ce processus.

Nos actions quotidiennes et au long cours participent à préparer l'échéance électorale de 2026 en rappelant son importance et son utilité. L'amplification du contact avec les personnels est incontournable afin d'être identifié et reconnu pour notre expertise. Toujours plus rassembleuse, dynamique et combative, la FSU-SNUipp est en position de force et s'engage à mettre toutes les forces collectives en synergie pour conforter et augmenter sa représentativité et celle de la fédération dans chaque département, dans chaque territoire, dans chaque académie et au niveau national.

THÈME 4

Texte adopté à 100%

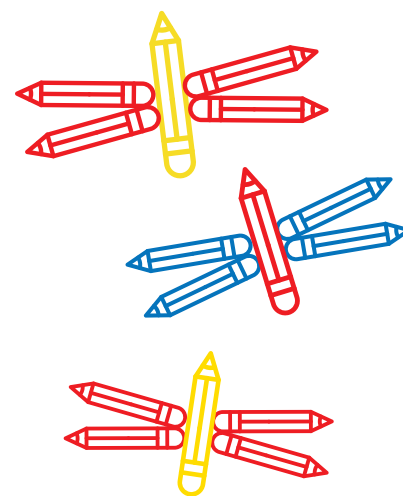
Résultats des votes :

Pour : 364

Contre : 0

Abstention : 9

Refus de vote : 1



MOTION PRÉSENTÉE PAR LA COMMISSION ÉQUIPE NATIONALE AU CONGRÈS D'AIX-LES-BAINS

Composition de l'équipe nationale élue

La direction nationale de la FSU-SNUipp est assurée par le Conseil National. Il se réunit à minima 6 fois par an et il est composé :

- ▶ d'un-e représentant-e par section départementale ;
- ▶ du Secrétariat National et des Secteurs.

C'est pour réfléchir, conformément aux statuts, à la composition du secrétariat national et des secteurs que le Congrès National, dès son ouverture, a désigné en son sein une commission pluraliste composée de 5 Secrétaires Nationaux-ales et de 15 délégué-es des Sections départementales. Cette commission de 20 personnes est mandatée pour soumettre au vote du congrès la liste des membres de la prochaine équipe nationale : 20 Secrétaires nationaux-ales et 20 secteurs.

Les articles 19 et 20 de nos statuts rappellent la procédure de remontée et de traitement des candidatures.

L'appel à candidature est lancé auprès des sections départementales au moins trois mois avant le congrès national. Dans chaque département, les candidatures sont présentées au congrès.

En cas de départ en cours de mandat d'un ou plusieurs membres du Secrétariat National, ils et elles seront remplacé-es par le Conseil National qui choisira parmi l'ensemble des militant-es dont les candidatures ont été enregistrées par le congrès et faisant partie de l'équipe nationale (secteur puis « mission »), en respectant les équilibres qui ont présidé à sa composition. En cas de départ en cours de mandat d'un ou plusieurs membres de l'équipe des secteurs ils et elles seront remplacé-es par le Conseil National, en respectant les équilibres qui ont présidé à sa composition.

Pour ce congrès, le traitement des candidatures et la composition de la liste tiennent compte de plusieurs éléments :

- ▶ Garantir le pluralisme et le principe de synthèse. Les 20 sièges du Secrétariat National et les 20 sièges de l'équipe des Secteurs sont répartis en fonction du résultat des dernières élections internes de la FSU-SNUipp en avril 2023 :
 - 13 sièges au titre d'Unité et Action et Sans Tendance ;
 - 7 sièges au titre de École Émancipée.
- ▶ Représentativité des sections départementales (dont les DROM/COM), de l'âge et des fonctions professionnelles exercées et disponibilité militante.
- ▶ Féminisation,
- ▶ Rajeunissement,
- ▶ Renouvellement,
- ▶ Expérience dans les pratiques syndicales de la FSU-SNUipp,
- ▶ Mise en place d'une équipe nationale à l'image de la profession.

57 candidatures ont été remontées par les départements (25 hommes et 32 femmes), pour 40 sièges à pourvoir. La commission s'est assurée de la recevabilité des candidatures à partir des équilibres et des critères partagés.

Elle a établi la liste des 20 secrétaires nationaux-ales qui intègre 7 nouvelles et nouveaux camarades. Cette liste est composée de 13 femmes et 7 hommes.

La commission a également établi la liste des 20 camarades Secteurs (14 femmes, 6 hommes) avec l'arrivée de 12 nouvelles et nouveaux camarades.

La commission équipe nationale propose la poursuite d'un co-secrétariat général pluraliste issu du Secrétariat National. Les trois co-secrétaires généraux se partagent les responsabilités. L'une d'entre-eux-elles, porte-parole, est chargée des relations avec la presse et les médias.

Bilan du mandat

Lors des trois précédents congrès de Rodez, Perpignan et Mulhouse, les motions présentées par la commission équipe nationale fixaient des objectifs collectifs pour lesquels des réponses ont été apportées.

Suite au congrès de Rodez de 2016, le lien entre le national et les sections a été renforcé. Les circulaires de problématisation et les questions des commissions sont envoyées avant les Conseils Nationaux aux sections départementales. Cela leur permet de construire leurs mandatements. Le règlement intérieur a été établi ainsi qu'un premier état des lieux des équipes militantes.

En 2019, le congrès de Perpignan a mandaté le Conseil National pour poursuivre ce travail sur les équipes militantes. Cela s'est traduit par la mise en place d'un groupe de travail équipes militantes qui était chargé :

- ▶ De travailler autour du renouvellement, du rajeunissement et de la féminisation des militants et militantes,
- ▶ De réfléchir au tuilage des équipes militantes, départementales et nationales ;
- ▶ De veiller à refléter la diversité des territoires dans l'équipe nationale avec une réflexion spécifique pour intégrer les DROM ;
- ▶ D'affiner l'état des lieux de l'ensemble des décharges et des mandats des militant-es ;
- ▶ D'anticiper l'accompagnement des militant-es en fin de mandat.

Entre 2020 et 2022, ce groupe de travail s'est réuni à 6 reprises et a produit un premier document de synthèse de 8 pages sur ses réflexions et préconisations. Ce dernier se veut être une aide à la réflexion militante au sein des sections et du national.

Le congrès de Mulhouse en 2022 a décidé de la poursuite de ce groupe de travail. Ses débats se sont encore enrichis mais le travail en cours n'a pu être encore formalisé.

À Mulhouse, deux pas importants supplémentaires ont été faits en matière de réflexion militante à travers :

- la création du secteur formation chargé de la construction et de la mise en œuvre du plan de formation militante de la FSU-SNUipp ;
- la création de la commission nationale formation, chargée de nourrir la réflexion, de suivre l'engagement militant, de développer le travail de coordination académique en lien avec le secteur formation.

Perspectives

Nos propositions pour le mandat à venir. Poursuivre la réflexion sur notre dynamique militante reste une priorité. Après la mise en place de structures de réflexion en dur (secteur et commission formation militante) ou temporaires (groupe de travail équipes militantes et groupe de travail « fonctionnement du CN »), nous proposons de poursuivre et développer les actions qui n'ont pu être menées à terme au cours de la mandature.

La commission formation militante doit pouvoir :

- continuer à nourrir les réflexions et propositions sur des formations internes (sur le Conseil national notamment) ;
- faire un état des lieux du travail des coordinations académiques, de leur champ d'intervention.

Le groupe de travail « fonctionnement du CN » doit pouvoir poursuivre la réflexion sur l'organisation des conseils nationaux.

Une réflexion sur l'organisation du congrès pour favoriser les débats et l'implication des sections départementales doit être engagée (notamment les temps de réunions en parallèle du congrès).

Le groupe de travail équipes militantes, doit pouvoir :

- suivre l'évolution de l'engagement militant et des pratiques (par la mise en place d'outils spécifiques) ;
- favoriser la représentativité des AESH et faciliter leur implication dans la vie militante des sections et du national ;
- rendre explicite le fonctionnement du national ;
- engager une réflexion sur l'évolution de la structure et des missions des secteurs nationaux en s'appuyant sur un état des lieux partagé.

Le congrès national mandate le Secrétariat National pour coordonner et suivre ces travaux, en lien avec les commissions nationales, les groupes de travail et les secteurs. L'archivage et la diffusion permettront de conserver la dynamique d'un mandat à l'autre. Un bilan annuel sera présenté en conseil national.

Enfin, de manière à ce que la commission équipe nationale puisse travailler encore plus efficacement lors du prochain congrès, comme le stipule l'article 10 du règlement intérieur, un bilan de la composition des équipes militantes et de leur fonctionnement aux niveaux national et départemental sera effectué dans les six mois précédant le prochain congrès. La commission appelle à voter cette motion.

Cette motion a été adoptée à l'unanimité.

Les 40 élu·es par le congrès

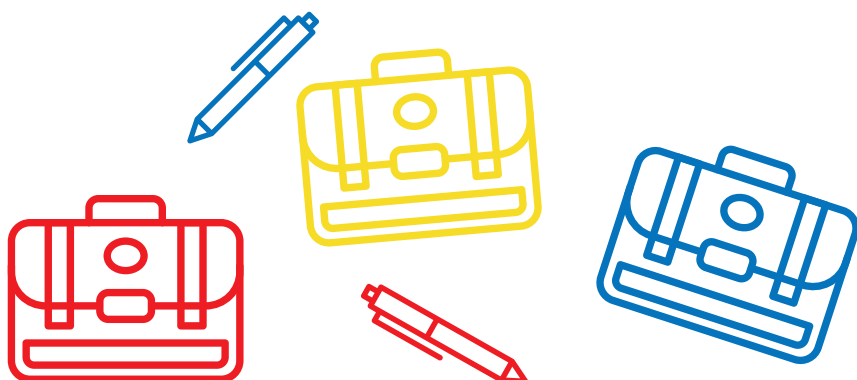
Secrétariat National

BOJANIC Alexandra (Orne)
BROCK Franck (Alpes-Maritimes)
CAMINADE Pierre (Vendée)
CHAUVEL Antoine (Sarthe)
CONCA Magdalena (Hautes-Alpes)
COUSSON Mallorie (Jura)
DENIS Marie (Haute-Savoie)
FERNANDEZ Julien (Seine et Marne)
GAGNIER Aurélie (Haut-Rhin)
HAMOUDI WILKOWSKY Sarah (Savoie)
MARTINEZ Adrien (Gironde)
MONIER Sandrine (Puy-de-Dôme)
PALACIO Nina (Yonne)
PIN Thomas (Seine-et-Marne)
PRIVAT Virginie (Pyrénées-Orientales)
SCHNEIDER Rachel (Seine-Saint-Denis)
SIERRA Céline (Loire-Atlantique)
TAVERNIER Valérie (Aveyron)
UMHAUER Ghislaine (Haut-Rhin)
WALLET Nicolas (Paris)

Secteurs

AKLIOUAT Virginie (Bouches-du-Rhône)
CAZIER Mathias (Saône-et-Loire)
CLARK Nolwenn (Val-d'Oise)
COLOMBEAU Julien (Creuse)
COUPRIE Julie (Deux-Sèvres)
DELAPORTE Laurianne (Loiret)
GRENON Sophie (Indre)
HOUDU Pascal (Hauts-de-Seine)
JEAN DIT TEYSSIER Betty (Gers)
LAPPRAND Amélie (Doubs)
LE PENNEC Mariane (Indre-et-Loire)
NOLLER Joëlle (Moselle)
PIBOULEAU Justine (Sarthe)
PILLOY Manon (Rhône)
POIRIER Julien (Savoie)
RAKOTONDRAVELO Rivomalala (Mayotte)
RAYNAL Greg (Pyrénées-Orientales)
RICHARD Anaïs (Val d'Oise)
STASSI Cécile (Paris)
TRARIEUX Magalie (Val de Marne)

L'équipe nationale a été élue à l'unanimité



MOTIONS DIVERSES

Motion Palestine et proche-orient

La situation dans la bande de Gaza est insoutenable: des dizaines de milliers de mort-es, de blessé-es, des familles entières décimées, des infrastructures essentielles détruites et 1,9 millions de palestinien-nes déplacé-es. C'est une véritable catastrophe humanitaire.

Les attaques du 7 octobre ne pourront jamais justifier les actions criminelles du gouvernement israélien qui étend de plus son entreprise belliqueuse en Cisjordanie, au Liban, en Syrie... Il a choisi de s'en prendre désormais à l'Iran.

En France, la répression des militantes et militants de la cause palestinienne s'accroît allant jusqu'à la dissolution par le gouvernement d'Urgence Palestine.

Le congrès FSU-SNUipp dénonce fermement les actions guerrières irresponsables et meurtrières du gouvernement israélien dans la région. Elle condamne de toutes ses forces la politique génocidaire en cours en Palestine.

Il rappelle son attachement indéfectible à une paix juste et durable dans tout le Proche-orient.

Dans le cadre du collectif national pour une paix juste et durable entre palestinien-nes et israélien-nes, et dans les cadres de solidarité avec le peuple iranien, la FSU-SNUipp appelle à prendre part à l'ensemble des campagnes de soutien au peuple palestinien et pour la paix au Proche-Orient.

Elle appelle à se mobiliser :

- ▶ pour un cessez-le-feu immédiat et permanent permettant le passage de l'aide humanitaire à Gaza et que s'arrêtent enfin les drames que subissent les populations de la région;

- ▶ pour la libération immédiate des otages israéliens et israéliennes et des prisonniers palestiniens et palestiniennes;
- ▶ pour le respect du droit international;
- ▶ pour des sanctions économiques et diplomatiques du gouvernement français vis-à-vis de l'État d'Israël;
- ▶ contre la criminalisation des expressions de solidarité avec le peuple palestinien.

Motion adoptée à 100 %

Résultats des votes :

Pour : 330

Contre : 0

Abstention : 10

Refus de vote : 6

Motion des congrès départementaux de la FSU-SNUipp 68, 57 et 67

Le Congrès National de la FSU-SNUipp réuni à Aix-les-Bains reprend l'appel du congrès du SNUipp de Mulhouse pour la suppression du statut scolaire d'exception d'Alsace-Moselle. Le Congrès rappelle que, sur fond d'érosion continue, demeure une législation inégalitaire, séparatiste, dérogatoire, et discriminatoire :

- ▶ inégalitaire car tous les élèves perdent 36 heures de cours par an durant leur scolarité à l'école élémentaire;
- ▶ séparatiste, dans la mesure où les élèves sont séparés pour ces cours sur des critères communautaires religieux;
- ▶ dérogatoire à la Constitution et à la loi de 1905 de séparation des Églises et de l'État;
- ▶ discriminatoire à l'égard de la liberté de conscience et de pensée;

Le Congrès réitère sa demande que soient appliquées immédiatement les recommandations de l'Observatoire de la Laïcité consistant à sortir l'enseignement religieux des 24 heures hebdomadaires.

Le congrès demande à la FSU-SNUipp et à la FSU de prendre au plus vite les contacts unitaires (syndicats enseignants, parents d'élèves, associations laïques...) afin de lancer dès la rentrée une campagne nationale pour l'application des recommandations de l'Observatoire de la laïcité. Le congrès propose une série d'initiatives :

- ▶ publication nationale envoyée dans toutes les écoles de France;
- ▶ démarches auprès des parlementaires et élus des 3 départements;
- ▶ rencontre avec les groupes parlementaires nationaux;
- ▶ démarches auprès des autorités compétentes (MEN...)

Le congrès demande la mise en place d'un comité de suivi unitaire composé de représentants locaux et nationaux en liaison avec le collectif des organisations laïques d'Alsace-Moselle.

Motion adoptée à 100%

Résultats des votes :

Pour : 348

Contre : 0

Abstention : 4

Refus de vote : 0



STATUTS NATIONAUX DE LA FSU-SNUIPP

ARTICLES MODIFIÉS LORS DU CONGRÈS D'AIX-LES-BAINS

Article 1 **Titre**

Un syndicat est constitué entre les institutrices, instituteurs, professeur-es des écoles et professeur-es d'enseignement général de collèges publics, les psychologues de l'Éducation nationale dans le 1^{er} degré, les AESH ainsi que tous les personnels intervenant à l'école primaire recrutés par le MEN, qu'ils et elles soient titulaires, stagiaires, étudiant-es, contractuel-les ou retraité-es de tous les emplois et services ressortissant à l'enseignement obligatoire et aux enseignements pré, péri et post-scolaires adhérant aux présents statuts.

Il prend le titre de : FSU-SNUipp (Fédération Syndicale Unitaire – Syndicat National Unitaire des Instituteurs, Professeurs d'Ecole et PEGC).

Ce syndicat national unitaire est organisé en sections représentant chaque département ou territoire administratif équivalent, dont la liste est définie par le règlement intérieur; des groupes syndicaux de coordination au niveau de l'académie et à titre exceptionnel, des sections adaptées aux structures administratives nouvelles de certains personnels de l'Éducation nationale sont créés autant que de besoin.

Une section « Étranger » regroupe les institutrices, instituteurs, professeur-es d'écoles, **PSYEN-EDA, AESH** et PEGC de tous les emplois et de toutes fonctions enseignant à l'étranger dans des pays où n'existe pas de section.

La FSU-SNUipp se dote de structures de base au plus près des syndiqué-es (sous-sections, cantonales, structures d'établissement...) chargées d'organiser la vie syndicale.

Elle syndique sans considération de sensibilité philosophique, politique ou religieuse et garantit à tout-es ses adhérent-es le droit de s'exprimer individuellement ou collectivement de se regrouper en tendance pour présenter une orientation aux syndiqué-es, **dans le respect des buts défendus par la FSU-SNUipp tels que définis à l'article 2.** Leur représentation dans les instances se fera à proportion de leur influence. La répartition des élu-es et des mandats se fait selon les règles de la proportionnelle au plus fort reste, sans que l'application de cette règle puisse conduire à inverser les résultats d'un vote.

La FSU-SNUipp a pour mode de fonctionnement ordinaire le pluralisme dans toutes les instances de décision et d'exécution,

à tous les niveaux de l'organisation et la recherche de positions de synthèse commune à l'ensemble des adhérent-es. Au cas où aucune synthèse ne peut être réalisée, concernant des décisions essentielles à la vie du syndicat, si 10 % au moins des membres de l'instance concernée le demandent, une procédure exceptionnelle de vote par appel nominal est mise en œuvre, avec décision prise à la majorité qualifiée de 70 %.

Article 2 **But**

Le Syndicat a pour but, en toute indépendance :

- ▶ de défendre et promouvoir les intérêts moraux et matériels des corps qu'il regroupe, au titre individuel, comme au titre collectif, devant l'opinion, l'administration, les pouvoirs publics, les tribunaux.
- ▶ de collaborer au sein de la Fédération Syndicale Unitaire avec l'ensemble des Syndicats de l'enseignement, de l'éducation, de la recherche et de la culture.
- ▶ de défendre, sur le plan matériel et sur le plan moral, les institutions publiques laïques d'instruction et d'éducation, dans le but de permettre l'accès de tous et toutes à une formation ; de travailler à leur développement et d'assurer leur épanouissement.
- ▶ de poursuivre leur perfectionnement professionnel, ainsi que l'amélioration des méthodes et programmes d'éducation et d'enseignement.
- ▶ de resserrer les liens de bonne confraternité entre ses membres et d'assurer leur formation syndicale.
- ▶ de rechercher l'unité et la collaboration avec les organisations du monde du travail (syndicats, associations de chômeurs...), d'être solidaire de ses luttes et d'œuvrer à l'unification du mouvement syndical.
- ▶ de lutter contre les idées de sexisme, de racisme, d'antisémitisme, de xénophobie et contre toutes les exclusions en général.
- ▶ d'œuvrer à la **défense des droits humains** et à la construction d'un monde de tolérance, de solidarité et de paix, en contribuant à la transformation de la société.

Article 4 **Sections de la FSU-SNUipp**

Les syndiqué-es du Syndicat National forment, dans chaque département ou territoire administratif équivalent, une section qui est une, et qui jouit, pour tout ce qui concerne son fonctionnement, sa vie interne et son action, de toute l'autonomie, y compris financière, compatible avec les statuts du Syndicat National. Elle prend le nom de FSU-SNUipp XXX où XXX est le numéro du département ou territoire administratif équivalent tel qu'il apparaît dans le règlement intérieur. L'ensemble du fonctionnement régulier de la Section est régi par son Règlement Intérieur.

1- Organisation

Un Conseil Syndical, représentatif des diverses sensibilités qui s'expriment dans la Section, est élu sous la responsabilité du Congrès de la section au moins tous les trois ans, sur la base d'un débat d'orientation, en alternance avec l'élection de la Direction Nationale. Il administre la Section. Il a, seul, pouvoir de décision et assume la direction politique de la section.

La composition du Conseil Syndical doit permettre la représentation de toutes les sensibilités présentes dans le département, en conformité avec les règles du pluralisme qui régissent la FSU-SNUipp, en fonction de leur influence dans la section.

Le nombre des conseiller-es syndicaux et les modalités d'élection sont déterminés par le Règlement Intérieur de chaque Section, qui ne doit pas être en contradiction avec les statuts nationaux ; il est souhaitable que le Conseil Syndical veille à la représentation des structures de base (sous-sections, cantons...) et des commissions qui font la vie départementale. Tout-es les syndiqué-es, individuellement ou regroupé-es sur base de tendance ou autre, ont la possibilité lors des débats du Congrès de faire acte de candidature.

Quelles que soient les modalités d'élection, si plus de 10 % du Congrès le demande, un vote mettant en présence une ou plusieurs listes est organisé, auprès de l'ensemble des syndiqué-es ; les modalités de scrutin devront garantir l'accès au vote de tous les syndiqué-es et sa confidentialité. Le Conseil Syndical sera alors constitué au prorata des suffrages obtenus par chaque liste.

Le Conseil Syndical choisit, en son sein, en respectant les règles du pluralisme et la représentativité de toutes les sensibilités présentes un Bureau chargé de l'exécution des décisions.

Celui-ci comprend un Secrétariat Général **ou Départemental** (composé de plusieurs co-secrétaires généraux.ales **ou départementaux-ales** ou d'un-e secrétaire général-e **ou départemental-e** et de secrétaires généraux.ales **ou départementaux-ales** adjoint-es) qui représente l'organisation et en assume la responsabilité, un-e Trésorier-e et plusieurs secrétaires. Le conseil syndical attribuera au secrétariat général **ou départemental** le pouvoir d'ester en justice au nom de la section.

Son Bureau se tient en relation avec le Secrétariat National du Syndicat. Le Conseil Syndical se réunit chaque fois que nécessaire et, si cela est possible, avant chaque CN pour mandater son/sa représentant-e.

Des commissions du Conseil Syndical sont constituées pour préparer son travail dans les secteurs suivants : corporatif, pédagogique, administratif, laïque, social, jeune, etc...

Le Conseil Syndical favorise la mise en place de commissions de spécialités, ouvertes à tout-es les syndiqué-es, pour permettre la réflexion collective, les propositions, aider à la mobilisation dans les champs propres de chaque spécialité. Chaque commission désigne ses responsables. Des A.G. de spécialités peuvent être réunies en fonction des besoins. Leurs propositions sont transmises au Conseil Syndical qui a seul pouvoir de décision.

Une commission des retraité·es est créée en vue d'étudier les problèmes relatifs à cette catégorie d'adhérent·es.

D'autres commissions peuvent être créées selon les mêmes dispositions si le Conseil Syndical le juge utile.

Article 6 **Coordination académique**

1 Dans chaque académie est créée une Coordination **Académique**, qui assure **le lien entre** les Sections **Départementales** et ne se substitue pas à leur souveraineté.

Elle comprend :

- ▶ les Secrétaires **Généraux ou Départementaux·ales** des Sections.
- ▶ les élus et élues **et représentant·es des instances académiques**.
- ▶ les responsables départementaux de chaque section, compétent·es sur les points de l'ordre du jour.

2 Le rôle de **cette coordination** :

- ▶ Elle coordonne les travaux de préparation des instances académiques ;
- ▶ Elle débat des actions nécessaires à l'échelon académique ou régional et coordonne les interventions ;
- ▶ Elle est chargée de coordonner les interventions concernant les problèmes administratifs des personnels à gestion académique (PsyEN, AESH) en liaison avec les autres syndicats de la FSU concernés ;
- ▶ Elle coordonne l'action concernant les **INSPE** ;

Elle se réunit chaque fois que cela est nécessaire et d'un commun accord, mais au moins une fois par trimestre.

3 La coordination désigne en son sein, un·e **ou des** coordinateur·trices, chargé·es de la diffusion de l'information, des relations avec l'Administration ; il/elle rend compte de son mandat devant la **coordination** Académique et les Sections Départementales.

4 La **coordination académique bénéficie de moyens de fonctionnement répartis localement. Elle bénéficie de moyens financiers dont le niveau, la répartition des contributions départementales, les modalités de gestion et de contrôle sont définis conjointement dans le cadre de la Coordination. Cela ne saurait toutefois conduire à une trésorerie autonome à partir de cotisations particulières.**

Article 7 **Admissions**

Les admissions et les radiations sont faites par les sections départementales d'après les conditions fixées par **leurs statuts et/ou** leur règlement intérieur, sous la réserve que celles-ci ne soient pas en opposition avec les statuts du Syndicat National ou les décisions de ses congrès.

Article 8 **Activités fédérales**

A. La FSU-SNUipp adhère à la F.S.U.

Les Sections **Départementales** de la FSU-SNUipp sont adhérentes des sections de la Fédération Syndicale Unitaire et contribuent à leur vie. Elles adhèrent librement aux groupements et cartels locaux de travailleur·es, de défense laïque, etc..., sauf dispositions contraires et explicites des statuts ou des décisions de congrès.

B. **Les adhérent·es retraité·es de la FSU-SNUipp sont membres de fait de la Fédération Générale des Retraité·es de la Fonction Publique (FGR-FP).**



Article 10 Délégué-es et mandats

Le Congrès est composé des délégué-es des sections départementales, et des membres du Secrétariat. Les élu-es « secteurs » bénéficieront du statut de délégué-e avec voix consultative dès le congrès suivant leur élection.

Chaque Section a droit à un nombre de délégué-es fixé par un barème inscrit dans le Règlement Intérieur. Cette délégation est composée selon les règles du pluralisme, formalisées par chaque Congrès Départemental. Les tendances fédérales qui s'estimeraient non représentées au Congrès auront droit à un-e représentant-e avec voix consultative. Les délégué-es présent-es au congrès représentent tous les mandats auxquels leur section a droit.

Le nombre de ces mandats est fixé par un barème établi par le Conseil National, proportionnellement au nombre de syndiqué-es. Ces mandats seront répartis par la délégation de chaque Section au Congrès en fonction des votes s'étant exprimés dans son Congrès Départemental.

Les membres des sections départementales, sur présentation de leur carte fédérale, pourront être admis au congrès comme auditeurs.

Le Congrès National se réunit tous les 3 ans, il élabore et arrête les positions et mandats du Syndicat, après un large débat d'orientation, pour les trois années à venir. Il est immédiatement suivi du renouvellement du Secrétariat National, selon les modalités prévues à l'article 19.

Article 12 Dispositions relatives aux travaux du congrès

Les textes proposés par la Direction Nationale, éventuellement complétés de « fenêtres », sont publiés en direction de tout-es les syndiqué-es suffisamment longtemps à l'avance, selon un calendrier arrêté par le Conseil National, et en tout état de cause au moins un mois à l'avance, pour pouvoir être débattus et amendés par les structures de base et les Congrès des sections ; ces textes ouvrent droit à contributions qui sont elles aussi publiées.

Les motions sont adressées au secrétariat national une semaine au moins avant l'ouverture du congrès. Les Sections **Départementales** transmettent au Congrès toutes les motions qui ont été enregistrées dans la préparation du Congrès.

À l'ouverture du congrès, ces motions sont transmises à la Commission des Résolutions élue par lui et choisie en son sein, qui les examine et entend les rapporteur-es des questions mises à l'ordre du jour du congrès et les responsables des diverses commissions nationales concernées. La Commission élabore la synthèse, qui sera soumise au Congrès ainsi que les motions qui n'auront pu être intégrées faute d'accord ; les litiges éventuels seront tranchés par le Congrès.

Les motions qui ne se rattachent pas à l'ordre du jour du congrès sont soumises à celui-ci. Les débats du congrès seront résumés dans une résolution finale découlant des travaux, des discussions et des choix précédents.

Article 17 Secrétariat national et secteurs

Le Secrétariat National est chargé d'exécuter les décisions du Conseil National et du Congrès, de représenter le syndicat, d'agir en son nom toutes les fois qu'il sera nécessaire. Il prendra toutes initiatives indispensables à la vie syndicale, dont il rendra compte au Conseil National.

Le Secrétariat National, dans le cadre des décisions du congrès souverain, peut décider des actions spécifiques à telle ou telle spécialité et, éventuellement sur le plan local, sur proposition du Conseil Syndical **ou de la coordination** Académique. Il est tenu de rendre compte de toutes ses démarches en séance de Conseil National et au cours des réunions du congrès. Le Secrétariat National se réunit toutes les semaines et chaque fois que le Secrétariat général le jugera nécessaire.

Les Secteurs, constitués par les Secrétaires Nationaux **•ales** et les membres élus par le Congrès, sont chargés de l'animation de la vie syndicale dans leurs champs de compétence. Ils préparent le travail du Secrétariat et du Conseil National et animent les Commissions nationales ; ils se tiennent en relation permanente avec l'ensemble des Sections. Chaque Secteur se réunit de façon régulière, en fonction de ses besoins, et une réunion de l'ensemble des Secteurs et du Secrétariat National se tient après chaque Conseil national.

Article 22 Trésorerie

L'année financière court du 1^{er} Août au 31 Juillet de chaque année. Les ressources du Syndicat National sont assurées par une cotisation unique versée par les sections pour chacun de leurs adhérent-es.

Les cotisations de l'année sont acquittées en trois fois selon un calendrier arrêté par le Conseil National sur proposition du Trésorier **ou de la Trésorière**. Les adhésions ultérieures donneront lieu à des versements complémentaires.

À charge de fournir cette contribution à la caisse générale, les sections fixent elles-mêmes le montant des cotisations de leurs membres.

Le Secrétariat National propose au Conseil National l'élection d'un commissaire aux comptes et son ou sa suppléant-e.

À la clôture de chaque exercice, le ou la Trésorier-e arrête les comptes annuels qui sont présentés au Conseil National ainsi que les documents, états et tableaux qui s'y rattachent. Le Conseil National, après lecture du rapport du commissaire aux comptes, statue sur les comptes annuels et vote l'affectation des résultats. Une partie du résultat, **lorsqu'il est positif**, est affectée à des provisions pour les charges du congrès qui se réunit tous les 3 ans ainsi que celles des élections professionnelles qui se déroulent selon des échéances fixées par le ministère.

Lors d'un conseil national précédant le début d'un exercice comptable, le ou la trésorier-e soumet un projet de budget pour l'année suivante ainsi que le montant de la **part nationale des cotisations** versée par les sections.

Plus généralement, le Conseil National veille au respect par la FSU-SNUipp des lois et réglementations comptables applicables aux syndicats.

Article 25 **Cellule de veille et de prévention des violences sexistes et sexuelles**

La cellule de veille et de prévention des Violences Sexistes et Sexuelles est composée de **12** membres élu-es par le Conseil National en son sein pour un mandat de trois ans, renouvelable une fois. **Le renouvellement de la cellule se fera a minima par rotation d'un tiers de ses membres par mandat.**

Par période de mandat, chaque membre devra obligatoirement suivre, a minima, une session de formation sur les violences sexistes et sexuelles.

Toute personne victime de violences sexistes et sexuelles, **dans un contexte syndical, de la part d'une personne militante à la FSU-SNUipp** peut saisir la cellule de veille et de prévention des VSS.

La cellule instruit le dossier **avec l'accord de** la victime. Elle transmet ensuite un rapport circonstancié au Secrétariat Général ou au Secrétariat Départemental afin que le niveau concerné prenne la ou les décisions voire les sanctions prévues au règlement intérieur en réponse à la situation.

La décision prise peut être contestée par la personne mise en cause ou la victime qui saisit alors la commission des conflits. Lors de l'examen de la situation, la commission des conflits pourra faire appel à l'analyse des membres de la cellule ayant suivi le dossier. La confidentialité devra être respectée tout au long de la procédure et a posteriori.

Article 26 **Conflits**

La commission des conflits est composée de **12** membres, **adhérent-es à la FSU-SNUipp, désigné-es** par le Conseil National, à l'image du Secrétariat National et pour la même durée que lui. 12 suppléant-es appelé-es à siéger en cas d'absence des titulaires sont **désigné-es** dans les mêmes conditions. **Son fonctionnement et les modalités de renouvellement de ses membres sont régis par un règlement intérieur adopté par le Conseil National.**

Un-e adhérent-e ou une section peut **saisir la commission des conflits par courrier adressé au Secrétariat National qui transmet. Le secrétariat national entame** une conciliation. En cas d'échec, la commission nationale des conflits **se réunit et instruit le dossier.**

La commission des conflits se prononce **en conformité avec** les statuts du Syndicat national, en tenant compte des statuts de la ou des section-s intéressée-s et **en application du règlement intérieur de la commission des conflits.** Ses propositions motivées sont soumises au Conseil National qui **statue.** Appel **de la décision du Conseil National** peut être fait devant le Congrès National **dans le cadre défini par le règlement intérieur.** Sauf nécessité **dûment motivée, dans les préconisations de la commission des conflits,** cet appel est suspensif.

Les sections qui auront manqué aux statuts **de la FSU-SNUipp** pourront être mises en cause devant le Congrès National à l'initiative du Conseil National. Des sanctions pouvant aller jusqu'à **leur** dissolution pourront être prises en fonction de la gravité des manquements.

