



CONGRÈS FSU-SNUIPP

2025

TEXTES PRÉPARATOIRES

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 14

THÈME 2

L'ORGANISATION ET LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉCOLE

PAGE 21

THÈME 3

POUR UNE VÉRITABLE RECONNAISSANCE DES PERSONNELS

PAGE 30

THÈME 4

UN SYNDICALISME POUR TRANSFORMER L'ÉCOLE ET LA SOCIÉTÉ

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](https://www.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 mars 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.

Guislaine David, Blandine Turki, Nicolas Wallet,
co-secrétaires généraux



THÈME 1

11 COMBATTRE LES INÉGALITÉS, CONSTRUIRE UNE ÉCOLE DÉMOCRATIQUE ET ÉMANCIPATRICE

12 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, l'ambition de 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. 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 mettent en péril notre avenir, défendre une culture commune permettant de penser le monde et le transformer dans un sens égalitaire, écologique et émancipateur est une nécessité.

13 Avec les mesures du choc des savoirs, le ministère a poursuivi son œuvre libérale et inégalitaire. S'affranchissant des acquis

de la recherche, il promeut des mesures exacerbant les inégalités d'apprentissages et enfermant les élèves dans des devenir scolaires socialement déterminés. Les réécritures des programmes, 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 sont érigées en outil de pilotage du système éducatif et participent, avec la diffusion d'injonctions pédagogiques délétères, de l'exacerbation du contrôle des pratiques professionnelles. Le projet de réforme de la formation initiale se traduirait par une mise sous tutelle 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, 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.

14 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 qui fait du collectif (classe et professionnel) et du renforcement d'une professionnalité enseignante, considérée comme relevant d'un métier de conception, les ressorts de la lutte contre les inégalités scolaires, et les discriminations, est d'actualité. Porter ce projet auprès de la profession pour qu'elle le fasse sien, et donc réfléchir aux pratiques syndicales pour ce faire est impératif.

T 5

1

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

T 6 Le choc des savoirs restreint pour une part conséquente des élèves l'accès aux moyens de leur émancipation. La focalisation sur le mesurable et le quantifiable réduit la construction de la pensée et s'articule avec une logique individualisante pour renforcer les inégalités.

T 7 Pour une école démocratique ayant pour objectif l'accès de toutes et tous à une citoyenneté libre et éclairée permettant de penser le monde et le transformer dans un sens égalitaire, écologique et émancipateur, l'accès à une culture commune pour toutes et tous et à l'exercice de l'esprit critique doivent être garantis. Pour cela, il convient de changer de norme en considérant central le rapport aux savoirs des élèves des classes populaires, de transformer les pratiques pour tirer profit du collectif et garantir, en explicitant les véritables enjeux d'apprentissage, une même ambition pour toutes et tous.

T 8 1.1 Une construction collective des savoirs pour l'émancipation

T 9 1.1.1. Collectif apprenant, hétérogénéité, différenciation, individualisation, mixité sociale et scolaire

T 10 Les effets de la mixité sociale sur la scolarité des élèves sont positifs, particulièrement pour le « vivre ensemble ». Cet apport ne fait cependant pas disparaître l'hétérogénéité du rapport aux savoirs des élèves. La FSU-SNUipp porte l'idée du « tou-ttes capables », ambition qui s'appuie sur différents leviers. L'attention portée à chaque élève, la différenciation ponctuelle des modalités de travail, n'est pas individualisation des apprentissages qui creuse les écarts. 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, dans

l'objectif de construction d'une culture commune.

T 11 1.1.2. L'école maternelle, école première

T 12 La spécificité de l'école maternelle est attaquée. 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. 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, le pilotage des pratiques enseignantes, aggravent les inégalités.

T 13 S'y ajoute pour les élèves des classes populaires, en dépit des annonces, l'absence d'une réelle politique éducative cohérente favorisant la scolarisation à deux ans, qui contribue pourtant à la réussite scolaire globale.

T 14 L'école maternelle doit rester une école accueillante, adaptée, permettant aux enfants de devenir élèves en respectant leurs différences de développement dans toutes ses dimensions (langagière, cognitive, physique, sociale, culturelle...), selon des modalités et domaines d'apprentissage alliant le vivre et apprendre ensemble. La place du langage et de son développement pour apprendre et penser doit être centrale.

T 15 1.1.3. Politiques des cycles, effectifs

T 16 Maintenir les cycles revêt un enjeu fort 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, favorisent la précocité des apprentissages et le redoublement. Ils nient l'utilité du temps donné à chacun-e pour apprendre à son rythme que promeut la structuration en cycles.

T 17 La FSU-SNUipp maintient ses revendications sur la baisse nécessaire des effectifs dans toutes les classes. Cette mesure articulée avec d'autres dispositifs, dont la possibilité pour les conseils des maitres-ses de construire l'organisation pédagogique de leur école, permettra à l'ensemble des élèves d'accéder à l'ensemble des apprentissages.

T 18 1.1.4. Prévention, adaptation au sein de l'école

T 19 Le changement de paradigme idéologique dans l'éducation nationale a confirmé la tendance à concevoir les apprentissages comme mécaniques. Les dimensions socio-éducatives, psychoaffectives ou contextuelles sont effacées. Le démantèlement des RASED en est une des causes, ne laissant plus le temps ni l'espace à la complexité de l'analyse d'une difficulté scolaire et de son traitement. Face à la standardisation et la protocolisation des réponses à la difficulté, il est nécessaire de réintroduire du temps pour penser dans nos métiers. La FSU-SNUipp réaffirme la nécessité de faire de la prévention et de l'adaptation ses axes prioritaires et fondamentaux pour viser la réduction des inégalités scolaires.

T 20 1.1.5. L'évaluation

T 21 Les évaluations nationales généralisées engagent les élèves dans une logique normative qui sert un projet de tri auquel la FSU-SNUipp s'oppose. Les PE sont sommés de se concentrer sur les résultats chiffrés à améliorer. Ces évaluations créent des malentendus sur les savoirs scolaires, un statut de l'erreur problématique. Le stress généré abîme l'estime de soi et contribue aux inégalités notamment genrées. La FSU-SNUipp se mobilise pour mettre un terme à ces évaluations.

T 22 Le choix des modalités et contenus d'évaluations des élèves appartient aux PE, qui ont besoin de comprendre les cheminements et procédures de leurs élèves pour les faire progresser. La FSU-

SNUipp soutient l'évaluation qui permet aux enseignant-es d'accompagner leurs élèves dans la construction de tous les savoirs émancipateurs. L'évaluation, au plus près des apprentissages, doit permettre aux élèves de dépasser malentendus et incompréhensions, et ainsi de déjouer les inégalités sociales et scolaires.

¶ 23 1.2 Quels savoirs pour répondre aux enjeux de transformation sociale: quelle culture commune?

¶ 24 1.2.1. Des programmes couvrant tous les domaines d'apprentissage

¶ 25 Les nouveaux programmes hiérarchisent les savoirs, imposent l'acquisition de procédures mécaniques à un rythme soutenu et promeuvent des méthodes pédagogiques néfastes. Ils sont faits pour un-e élève idéalisé-e en réussite scolaire, is-sue des classes culturellement favorisées.

¶ 26 Les programmes nationaux doivent recouvrir toutes les disciplines sans hiérarchie. Elles participent de la lutte contre les inégalités d'apprentissage et doivent permettre la construction de la pensée.

¶ 27 Les arts et les sciences ont été particulièrement invisibilisés. Ils jouent pourtant un rôle majeur dans l'appropriation de langages qui enrichissent la pensée et ouvrent au monde. La place qui doit leur être accordée est à la mesure de l'importance donnée à la créativité pour les arts, mais aussi à la capacité de lutter contre tous les obscurantismes ou de résister aux discours d'autorité grâce à la rationalité scientifique.

¶ 28 S'appuyant sur les cycles afin de garantir la progressivité des apprentissages, de tels programmes sont le gage d'un accès pour tou-ttes à une culture commune émancipatrice. Les enseignant-es concepteur-trices de leur métier les mettent en œuvre dans le cadre de la liberté pédagogique.

¶ 29 1.2.2. Une autre conception de l'enseignement des mathématiques et du français

¶ 30 Réussir une tâche n'est pas forcément construire un savoir. Les malentendus peuvent être levés si la priorité devient de construire la compréhension des nombres et de chercher d'abord le sens de n'importe quel écrit. En maths comme en français, l'acquisition de procédures ne peut être considérée hors de leur compréhension, ou coupée de la démarche globale d'appropriation d'un langage. Il s'agit de respecter à la fois les enfants qui apprennent et le savoir à maîtriser.

¶ 31 Des supports ou des matériaux diversifiés sont un moyen de répondre à la variété des cheminements 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 à la sociologie des apprentissages et aux didactiques est indispensable au « toutes et tous capables ».

¶ 32 1.2.3. EMC et CPS

¶ 33 Les programmes d'EMC tournent le dos à l'exercice d'une citoyenneté en devenir. Ils inculquent aux élèves une conception dépassée du civisme, avec une volonté de restaurer une autorité soi-disant amoindrie, passant par la sanction et réinvestissant la question nationale. Les capacités de compréhension et de réflexion des élèves ne sont pas sollicitées. Les compétences psychosociales définies par le ministère visent à normer 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. La FSU-SNUipp dénonce la finalité réelle de ces apprentissages et la place qu'ils prennent dans les programmes.

¶ 34 1.2.4. Éco-citoyenneté

¶ 35 Faute d'instructions ambitieuses, l'EDD se résume trop à des éco-gestes hors contexte. Or les problématiques écologiques doivent devenir de vrais objets d'enseignements ancrés dans le réel. Dans un contexte de recul de la biodiversité, de montée du climato-scepticisme et de pro-

gression 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 climatique, augmenter les interactions enfants/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 sortir de l'éco-anxiété. Sorties et actions, dont l'école dehors, permettent de construire ces savoirs.

¶ 36 1.2.5. Égalités de genre, éducation à la sexualité

¶ 37 Toutes les enquêtes montrent un maintien voire une aggravation des inégalités filles-garçons, particulièrement en mathématiques, au désavantage des filles. La recherche montre que les apprentissages et les parcours de formation restent hétéronormés et que certaines pratiques enseignantes concourent à renforcer ces inégalités. Les personnels doivent être formés à les transformer.

¶ 38 Alors que l'EVARS reste peu ou pas effective dans les écoles, la publication du programme est une réelle avancée. Il apparaît comme un des leviers pour lutter contre le sexisme et les violences faites aux enfants. Sa mise en œuvre nécessite de former l'ensemble des enseignant-es et que leur soit apporté un soutien institutionnel fort face aux attaques réactionnaires.

¶ 39 1.2.6. Éducation contre les racismes

¶ 40 La lutte contre les discriminations et les stigmatisations racistes 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.

¶ 41 La lutte et l'éducation contre toutes les formes de racisme demandent une solide formation des personnels. Elle doit leur permettre de déconstruire leurs propres préjugés, questionner les contenus pédagogiques, les pratiques d'enseignement et les relations avec les élèves et leur famille.

¶ 42 La FSU-SNUipp contribuera à étudier ces inégalités, en produisant et diffusant des outils pour permettre aux PE de les travailler, et en faisant connaître les travaux de la recherche.

¶ 43 1.2.7. Éducation au numérique et aux médias

¶ 44 Face à une maîtrise socialement différenciée des différents usages du numérique, l'École doit éduquer aux compétences numériques de haut niveau, tant du point de vue du numérique comme outil que comme champ culturel. 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.

¶ 45 Les solutions libres et open source doivent être privilégiées, ainsi que celles ayant un impact environnemental réduit.

¶ 46 Face aux enjeux posés par la prolifération des fake news, les élèves doivent apprendre à s'informer en exerçant leur esprit critique (vérification des sources...).

¶ 47 1.2.8. EPS

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

¶ 49 Le rôle de l'école n'est pas d'inciter à bouger mais bien d'éduquer à l'activité physique et sportive. Pour assurer les 3h inscrites au programme, développer le sport scolaire avec l'USEP, etc, la FSU-SNUipp demande la suppression des APQ et de vrais moyens pour l'enseignement de l'EPS afin de prendre en compte les enjeux d'apprentissages, de santé et de réduction des inégalités de genre et sociales.

¶ 50 1.2.9. Langues et cultures régionales

¶ 51 Leur développement passe par la priorité donnée au service public, la prise en compte de toutes les langues pour les rendre accessibles à tou·tes.

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

¶ 53 Cet enseignement scolaire doit être proposé partout, y compris sous forme d'initiation, afin qu'il ne participe pas au contournement de la mixité scolaire. Dans les classes bilingues, l'enseignement dit « immersif », doit rester à la main des équipes.

¶ 54 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.

¶ 55 1.2.10. Langues et cultures d'origine

¶ 56 Langue familiale, langues d'origine... plus de 600 langues sont parlées dans l'hexagone et les DROM. Cette pluriculturalité participe à l'ouverture et à l'enrichissement des enfants. L'école publique doit répondre aux besoins linguistiques spécifiques et reconnaître, valoriser cette diversité tout en prenant en compte la spécificité de chaque territoire.

¶ 57 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.

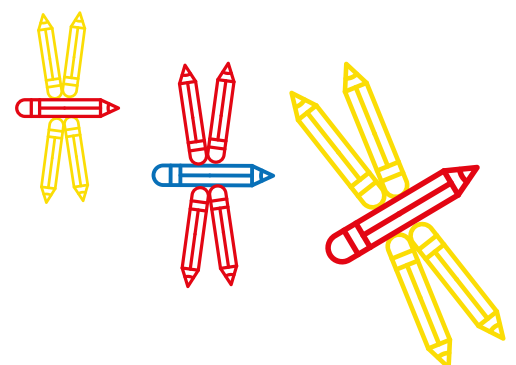
¶ 58 Médicalisation - externalisation - individualisation : un continuum

¶ 59 La loi de 2005 a affirmé le droit pour chaque élève à une scolarisation en milieu dit « ordinaire ». Le manque d'investissements dédiés et l'école inclusive imposée sans réformes structurelles, 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 ré-

duisant le nombre d'enseignant-es spécialisé-es et en attaquant les collectifs pédagogiques, l'école se désengage de sa mission première en transférant ses responsabilités vers les familles et les professionnel·les extérieur·es. 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 pédagogiques et sociales ne serait pas supplantée par les diagnostics psychologiques et/ou neurologiques. Le dialogue inter-métier et les équipes pluri-professionnelles peuvent être des points d'appui. La FSU-SNUipp dénonce les dérives du système actuel qui affaiblissent l'école publique tout en creusant les inégalités.

¶ 60 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 éduquer les enfants. 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 passera avant tout par une réappropriation du métier par les enseignant-es spécialisé-es et non spécialisé-es, par la constitution d'un collectif pédagogique travaillant à la réussite de toutes et tous les élèves.

¶ 61 cf. Zoom école inclusive Mulhouse



¶ 63

2

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

¶ 63 Le métier d'enseignant-e est un métier de conception où chacune construit les situations d'apprentissage, les évaluations, les adaptations et les remédiations nécessaires aux besoins de ses élèves. C'est dans un collectif de travail dynamique que l'élaboration devient plus riche et permet de lutter contre l'isolement, les injonctions délétères, la dégradation des conditions de travail et le manque de formation. 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 être libéré et repensé. Pour la FSU-SNUipp, une amélioration des collectifs de travail dans et hors la classe passe par un décrochage 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 sont des éléments de structuration permettant une transformation du métier en faveur des élèves et des enseignant-es.

¶ 64 2.1. Lutter contre la mise au pas des métiers

¶ 65 2.1.1. Pilotage par les évaluations

¶ 66 Le ministère a généralisé les évaluations standardisées à tous les niveaux des cycles 2 et 3. Elles sont de puissants outils de gouvernance, promus notamment par les Conseils académiques des savoirs fondamentaux qui les ont installées au centre du pilotage de toute la chaîne hiérarchique.

¶ 67 Elles servent de matrices pour les plans de formations 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 elles-mêmes sélectionnées. Au final, ces évaluations aboutissent ainsi à une remise en cause de la professionnalité enseignante. 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.

¶ 68 La FSU-SNUipp revendique l'abandon de ces évaluations.

¶ 69 2.1.2. Des collectifs sous contrainte

¶ 70 Pour imposer des pratiques « fondées sur les données probantes » comme dans les pays anglo-saxons, l'institution 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, après observations dans les classes parfois vécues comme des inspections.

¶ 71 Alors que le collectif est une ressource majeure, pour confronter ses pratiques et permettre des disputes professionnelles, la « formation entre pairs » devient lieu d'harmonisation 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 fragilise les collectifs de travail et rend les enseignant-es plus perméables aux injonctions. La FSU-SNUipp se positionne en appui aux collectifs professionnels à redynamiser.

¶ 72 2.1.3. Contrôle des métiers de l'adaptation

¶ 73 Les enseignant-es spécialisés subissent les effets des évolutions managériales de ces dernières années avec une modification importante de leurs missions et un affaiblissement de leur action directe auprès des élèves. Ils, elles, iels doivent pouvoir définir sans pression et en concertation avec l'équipe, les modalités d'intervention les plus appropriées pour

répondre aux besoins des élèves. Pour les PsyEN, 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.

¶ 74 2.1.4. Outils numériques, IA

¶ 75 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.

¶ 76 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 pas être imposés. 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.

¶ 77 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.

¶ 78 2.1.5. Promouvoir des pratiques émancipatrices et égalitaires

¶ 79 Réaliser la démocratisation du système scolaire passe par la promotion des pratiques pédagogiques émancipatrices et égalitaires. 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.

¶ 80 Les recherches en didactique et en sociologie des apprentissages éclairant les mécanismes inégalitaires dans les apprentissages doivent être accessibles aux personnels.

¶ 81 Les mouvements pédagogiques et de l'éducation populaire, les associations complémentaires de l'école publique, qui concourent à penser des métiers oeuvrant à l'émancipation et l'égalité doivent être financés et leur intervention auprès des personnels réellement possible.

¶ 82 2.2. Quels collectifs de travail?

¶ 83 2.2.1. PDMQDC

¶ 84 Les collectifs de travail sont mis à mal. Pour dynamiser la réflexion pédagogique d'équipe et redonner du souffle aux PE parfois mis-es en souffrance, la FSU-SNUipp revendique la création massive de postes de « Plus-de-maître-sses-que-de-classes ». Les PDMQDC renforcent la professionnalité enseignante, grâce aux regards croisés sur les élèves et à la ca-

pacité collective accrue d'analyser leurs cheminements et les situations de classe. Elles et ils permettent d'enrichir les pratiques, améliorent le climat scolaire et tendent à réduire les inégalités d'apprentissages. Les PDMQDC doivent devenir un élément structurel d'une école ambitieuse et émancipatrice.

¶ 85 2.2.2. Développer le travail collectif

¶ 86 Le travail collectif est une ressource pour le développement de la professionnalité de tou-tes. Ce collectif joue son rôle si la liberté pédagogique et professionnelle de chacun-e est reconnue par l'institution, si du temps est disponible et si les modalités d'organisation collective sont élaborées par les acteur-trices, au cœur des situations de travail.

¶ 89 Sont nécessaires : une direction d'école, pair parmi ses pairs, facilitatrice des dynamiques collectives ; la fin du management et la reconnaissance de la professionnalité de chacun-e ; la libre disposition des 108h ; la création massive de

PDMQDC ; la reconnaissance de la professionnalité des formateur-trices du 1^{er} degré ; la reconstitution des RASED ; la diminution du temps de travail pour tou-tes par le 18+3h.

¶ 90 2.2.3. Les équipes pluri-professionnelles

¶ 91 Les équipes pluri-professionnelles construisent des réponses pédagogiques pour lutter contre les inégalités scolaires et pour la réussite des élèves. La FSU-SNUipp revendique des RASED complets, des CPC accompagnant les équipes et travaillant avec elles sans pression hiérarchique, des ATSEM et AESH parties prenantes des équipes pédagogiques, 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 et de médecins scolaires afin de renforcer ces équipes pluri-professionnelles. Elle revendique aussi la création urgente d'un service social dédié aux écoles, enrichissant les équipes, et le recrutement d'assistant-es sociales-ciaux lui permettant de fonctionner.



¶ 92 2.3. L'inclusion scolaire dans une école émancipatrice

¶ 93 2.3.1. Une ambition pour l'inclusion scolaire

¶ 94 L'inclusion participe de l'ambition d'une école émancipatrice. La politique du MEN se caractérise au contraire par des choix budgétaires contraints et accentue les difficultés des élèves et des équipes. Face à la massification 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 apprentissages. Au contraire, il s'engage dans des politiques de recul de la prévention et de l'adaptation. La FSU-SNUipp réaffirme la nécessité de partir des besoins spécifiques des élèves, qui ne peuvent se résumer à de l'accompagnement, et d'inscrire des moyens pérennes au sein de l'école pour améliorer l'accès aux apprentissages : équipe pluriprofessionnelle élargie, enseignant-es spécialisé-es et PDMQDC. « 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. » cf. Zoom école inclusive, congrès de Mulhouse.

¶ 95 Le métier d'AESH

¶ 96 Les AESH sont entré-es dans les écoles et les établissements sans que soit défini leur métier. Pour autant, les gestes professionnels se construisent sur le terrain, des compétences émergent et s'imposent, induites par les besoins des élèves

¶ 97 Les missions des AESH doivent s'inscrire dans un champ de compétences professionnelles identifiées. Les AESH doivent être les premières protagonistes de la création d'un référentiel métier pour penser ces gestes professionnels dans toutes les étapes de l'accompagnement de l'élève : penser la préparation avec les enseignant-es, identifier leurs rôle et place 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.

¶ 98 Le rôle des AESH est de permettre aux élèves en situation de handicap d'être dans une posture d'élève apprenant au sein du groupe classe.

¶ 99 Ensemble, PE et AESH doivent faire partie de la même équipe pédagogique, et doivent développer des savoirs faire complémentaires communs pour l'accès aux apprentissages des élèves accompagnés.

¶ 100 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.

¶ 101 La FSU-SNUipp a fait le choix de construire un syndicalisme singulier, se positionnant comme un outil collectif pour penser et transformer le métier. C'est 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 collaborations PE/AESH.

¶ 102 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.

¶ 103 **Comment mobiliser les AESH pour leur permettre de s'engager dans cette dynamique de définition de leur métier ? De quels outils syndicaux la FSU-SNUipp se dote pour mener à bien ce travail ?**

¶ 104 2.4. La formation initiale et continue, premier levier de la transformation du métier

¶ 105 2.4.1. Formation initiale

¶ 106 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, le recul de la place du concours, les réformes successives et le prof bashing. Dramatiquement installée dans les académies les plus déficitaires, cette crise du recrutement, devenue structurelle, contribue à asphyxier le service public d'éducation. La multiplication des statuts étudiants les empêche de se projeter dans leur futur corps et parfois de s'inscrire dans les collectifs de travail.

¶ 107 Dans la droite ligne du choc des savoirs, la future réforme viserait une mainmise inédite du MEN sur toute la formation : des PPPE au master, des contenus de maquettes au choix des directeur-trices d'Inspe.

¶ 108 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 » nécessaires à la lutte contre les inégalités.

¶ 109 **2.4.1.1. Des dispositifs et une réforme qui n'ont pas enrayé la crise d'attractivité (réforme Blanquer)**

¶ 110 La dernière réforme a reculé la place du concours du M1 au M2, resserré les contenus sur les mathématiques et le français, placé une partie des étudiant-es en responsabilité de classe sous contrat et doté le concours d'une épreuve orale d'entretien dont la FSU-SNUipp demande la suppression.

¶ 111 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. L'entrée dans le métier trop tardive, 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. Surchargés de travail et dépossédés d'une expertise suffisante, ils, elles et iels sont vulnérables aux méthodes « clés en

main» et aux injonctions ministérielles. La mise en place des Parcours Préparatoires au Professorat des Écoles (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.

¶ 112 2.4.1.2. Future réforme : un projet menaçant pour la professionnalité enseignante

¶ 113 Le projet du gouvernement d'un concours à bac +3 suivi de 2 années de formation rémunérées conduisant au master, correspondrait à ce que porte la FSU-SNUipp.

¶ 114 Mais, lancé sans bilan ni réelle concertation, il attaquerait profondément la professionnalité.

¶ 115 Une licence préparatoire au professorat des écoles (LPPE) aux contenus calqués sur ceux des PPPE et co-pilotée par les MEN et MESR serait créée, enfermant les étudiant-es dans un parcours de formation à un métier d'exécution.

¶ 116 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.

¶ 117 Si une réforme est nécessaire, la FSU-SNUipp s'oppose avec force à ce projet qui viserait le démantèlement de la professionnalité enseignante.

¶ 118 2.4.1.3. Parcours de formation et recrutement

¶ 119 La FSU-SNUipp porte une architecture de formation telle que caractérisée dans le corpus.

¶ 120 Pour les étudiant-es se destinant aux métiers de l'enseignement, des prérecrutements sont indispensables. 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, d'encadrement et de formation doivent être réunies pour obtenir le diplôme et réussir le concours. Les étudiant-es pré-recruté-es doivent pouvoir suivre des modules universitaires particuliers disciplinaires, didactiques et pédagogiques, des stages d'observation et de pratique accompagnée.

¶ 121 Ces modules ne peuvent se substituer à la formation initiale.

¶ 122 Les concours de recrutement doivent intégrer analyse et réflexivité et comporter des épreuves qui montrent la capacité des candidat-es à s'engager dans une formation de haut niveau 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 et argumenter. Le concours ne doit pas évaluer des savoirs et des compétences qui relèvent de la formation initiale.

¶ 123 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 ?

¶ 124 2.4.1.4. Contenus de master : quelle formation pour quel métier ?

¶ 125 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, scientifique, didactique et pédagogique de haut niveau s'inscrivant dans une formation à la polyvalence qui ne saurait être réduite à une juxtaposition de disciplines.

¶ 126 La lutte contre les inégalités scolaires et le déterminisme social doivent être au cœur de la formation. Les stagiaires doivent pouvoir acquérir les bases d'une culture professionnelle relevant pleinement des principes et de l'intérêt du service public d'éducation.

¶ 127 Les stages doivent permettre de découvrir différents contextes d'exercices dont ceux liés aux dispositifs relevant de l'école inclusive. La formation doit aussi

permettre de s'approprier les leviers de lutte contre la difficulté scolaire.

¶ 128 2.4.1.5. Démocratiser l'accès aux métiers, une nécessité

¶ 129 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.

¶ 130 2.4.1.6. Les établissements de formation

¶ 131 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, d'enseignant-es chercheur-es et de formateur-trices certifié-es issu-es du premier degré en nombre conséquent. Ces établissements doivent être universitaires et permettre un va et vient entre le terrain et toute la recherche, entre PE et chercheur-es.

¶ 132 2.4.1.7. Évaluation - validation - double tutorat

¶ 133 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. Pour que ce suivi 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 toutes et qui doit être le même quel que soit le parcours antérieur des stagiaires.

¶ 134 2.4.2. Formation continue

¶ 135 Les CASF imposent une vision de l'éducation centrée uniquement sur les «savoirs fondamentaux» et diffusent de «bonnes pratiques» en lieu et place d'un renforcement de l'expertise professionnelle.

¶ 136 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.

¶ 137 Alors que la formation continue pourrait redonner sens au métier et contribuer à lutter contre les inégalités scolaires, elle est imposée et basée sur les seuls résultats aux évaluations nationales. Les formateur-trices, qui subissent déjà surcharge et perte de sens, perdent leur rôle d'accompagnement et d'enrichissement professionnel. Les missions des CPC dérivent de plus en plus vers des missions d'évaluation, voire d'imposition de pratiques. Les CPC sont de plus en plus inscrit-es dans une chaîne hiérarchique prescriptive.

¶ 138 La formation professionnelle ne doit pas être remplacée par une formation à distance, qui relève du choix des agent-es.

¶ 139 La FSU-SNUipp réaffirme l'importance d'une formation continue

diversifiée, répondant aux besoins réels des enseignant-es et s'appuyant sur toute la recherche en éducation. Elle s'oppose à toute instrumentalisation de la formation à des fins de contrôle des personnels.

¶ 140 2.4.3. Formations spécialisées

¶ 141 CAPPEI / VAEP: cf. Mulhouse Partie 1-2.3.3

¶ 142 DDEEAS: La formation sur une année est supprimée et se transforme en une formation modulaire, de 300h, 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 des missions de direction des établissements de l'enseignement adapté et spécialisé.

¶ 143 2.5. Climat scolaire et relations école familles

¶ 144 2.5.1. Climat scolaire

¶ 145 Un climat scolaire de qualité permet les conditions favorables aux apprentissages et à l'enseignement. Cela passe par des enseignant-es et personnels en nombre suffisant, des effectifs de classes allégés, le bâti scolaire adapté, le matériel suffisant... Or la réponse ministérielle 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 course à l'évaluation permanente participe à la dégradation du climat scolaire.

¶ 146 Les problématiques de temps, formation, moyens et collectifs de travail doivent redevenir des éléments centraux de la réflexion.

¶ 147 2.5.2. École familles

¶ 148 L'implication des parents dans la scolarité est une clé incontournable de la réussite scolaire, contribuant à la réduction des inégalités. Ils sont les premiers partenaires de l'école. Le dialogue est nécessaire pour une prise en charge efficace des enfants, notamment avec les familles les plus éloignées de la culture de l'école et les plus précaires. Les familles en situation de grande pauvreté sont victimes de maltraitance sociale et institutionnelle. Les appels à la sanction ne peuvent être la réponse. En s'appuyant sur les travaux d'ATD Quart-Monde, la FSU-SNUipp veut contribuer à contrer les discours simplistes, faire connaître la réalité des plus pauvres afin d'agir pour que tou-t-es les enfants et leur famille aient les mêmes droits. Pour améliorer leur accompagnement, la FSU-SNUipp revendique un service social dans le premier degré.



T 148

3

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

T 149 3.1. Un bilan du travail syndical de terrain sur les questions pédagogiques et éducatives

T 150 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 existant comme l'UDA, Fenêtres sur cours et toutes les publications des secteurs, se sont ajoutés une programmation de stages nationaux 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 PE sur le terrain.

T 151 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 du métier, 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.

T 152 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'outillage » de l'ensemble de la profession et avec la profession, au plus près de la vie des écoles, est encore à construire.

T 153 3.2. Comment poursuivre cette prise en charge et valoriser le pilier pédagogique de la FSU-SNUipp ?

T 154 L'émergence de cadres unitaires, comme Riposte, associant monde de la recherche, syndicalisme, associations complémentaires de l'école et parents d'élèves participent de la légitimation d'un projet éducatif émancipateur et égalitaire.

T 155 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.

T 156 Par ailleurs, la constitution de collectifs pédagogiques locaux, à l'initiative de la FSU-SNUipp peut être un moyen de participer de la réappropriation par la profession de ses métiers. Espaces d'échanges et controverses, ils peuvent permettre d'éclairer le caractère politique et revendicatif que revêtent les pratiques pédagogiques.

T 157 **Comment renforcer le travail entre syndicalisme, recherche et mouvements pédagogiques et d'éducation populaire ? Comment, au-delà des RIS et des universités d'automne ou de printemps, permettre aux militant-es à tous les niveaux de se sentir plus légitimes à créer des espaces de débat professionnel au niveau le plus local possible, pour renforcer une professionnalité enseignante niée et malmenée ? Quel travail de formation au niveau national doit-on mener pour ce faire ?**

T 158 3.3. Comment promouvoir le 18h+3 + PDMQDC dans la profession ?

T 159 Depuis sa création, la FSU-SNUipp porte la complémentarité du PDMQDC et du décrochage du temps élève du temps enseignant (18+3h) 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.

T 160 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 modification du temps de travail pour aller vers 18 heures d'enseignement et 3 heures de travail hors la classe, doivent être engagées.

T 161 **Quel travail syndical peut permettre de convaincre largement de cette nécessité pour améliorer les conditions de travail et le fonctionnement des écoles ? Quels peuvent être les leviers militants propices à une prise en charge collective de ces revendications ?**





THÈME 2

11 L'ORGANISATION ET LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉCOLE

11 2 En faisant le choix de l'austérité au lieu d'un juste partage des richesses et d'une augmentation de l'imposition des plus riches, en stigmatisant la dépense publique, Macron assume sa 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 répondre aux inégalités sociales et territoriales et assurer à chaque citoyen-ne l'accès à des droits essentiels.

11 3 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 en faveur de la jeunesse et de son avenir. Les attaques portées contre l'École se multiplient. Déjà à la traîne dans les comparaisons internationales, le système éducatif français ne dispose pas des moyens nécessaires pour lutter contre les inégalités scolaires.

11 4

1

Le fonctionnement de l'école

11 5 Les politiques néolibérales ont transformé durablement la Fonction publique en utilisant des leviers issus du privé. Ils 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.

11 6 **1.1. Le refus des logiques qui font système**

11 7 **1.1.1. La continuité et la structuration des logiques**

11 8 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 pas d'effets sur la réduction des inégalités scolaires et sur l'amélioration du service public



d'éducation et concourent, au contraire, à l'amplification de leur dégradation.

¶ 9 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 tracent les contours d'une école « à la carte ».

¶ 10 La FSU-SNUipp s'oppose à ces mutations systémiques qui pervertissent les missions, déstabilisent les équipes et fragilisent les cultures professionnelles. Elles doivent être contrées collectivement en faveur d'un autre projet de transformation de l'École.

¶ 11 Comment intégrer pleinement ces transformations à notre travail syndical (formation, stages syndicaux...)? Comment en faire un véritable sujet de défense du métier avec la profession? Comment construire les résistances?

¶ 12 1.1.2. Le développement du tout évaluation

¶ 13 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.

¶ 14 Depuis trois ans, les évaluations – évaluations d'école, évaluations nationales standardisées – se sont multipliées. Elles deviennent progressivement l'instrument du pilotage du système éducatif par des objectifs chiffrés.

¶ 15 C'est un changement de culture professionnelle qui s'opère progressivement et contre lequel la FSU-SNUipp doit lutter.

¶ 16 Les évaluations des directeur-rices d'école sont un exemple symptomatique. Si le dialogue entre les inspecteur-rices et les directeur-rices est indispensable, une évaluation quinquennale, au même rythme que les évaluations d'école, risque de se traduire 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.

¶ 17 La FSU-SNUipp a obtenu que ces évaluations soient déconnectées de l'avancement de carrière et elle continuera de s'y opposer. Il n'est pas acceptable que les directeur-rices subissent une évaluation supplémentaire par rapport aux autres professeur-es des écoles.

¶ 18 1.1.3. Une gestion déshumanisée des personnels

¶ 19 Après avoir développé des applications et logiciels de gestion des ressources humaines, la direction générale de la Fonction publique s'attelle désormais à l'utilisation de l'IA 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.

¶ 20 L'IA pose des enjeux majeurs pour les politiques publiques qui nécessitent une évaluation préalable avant tout déploiement, notamment en termes d'emplois publics (services du personnel, secrétaires, services financiers et statistiques...). La FSU-SNUipp s'engage dans le mandat d'étude de la FSU sur l'IA.

¶ 21 1.1.4. Une direction d'école inscrite de force dans l'encadrement

¶ 22 Depuis la loi Rilhac, il y a une volonté de l'institution de faire du-de la directeur-riche un maillon de l'encadrement qui bouleverse l'actuel fonctionnement de l'école primaire. Elle est une pièce centrale dans la transformation du système éducatif.

¶ 23 L'autorité fonctionnelle des directeur-rices n'est pas explicite et cadrée. Pour autant, elle entraîne par endroits des pressions nouvelles sur les directions d'école.

¶ 24 La FSU-SNUipp refuse ces mutations et continue d'exiger l'abrogation de la loi Rilhac qui amplifie l'isolement des directeur-rices, en leur confiant des responsabilités et des missions supplémentaires qu'ils, elles, iels ne demandent pas. La FSU-SNUipp rappelle son opposition à un statut faisant des directeur-rices des chef-fes d'établissement et à la création d'établissements du 1^{er} degré (Rodez).

¶ 25 1.2. Pour un fonctionnement démocratique de l'école

¶ 26 1.2.1. Le-la directeur-riche, animateur-riche du collectif

¶ 27 Le-la directeur-riche 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 reste l'animation et la coordination de l'équipe pédagogique pour faire vivre le collectif de travail. Son importance n'est plus à démontrer et il participe à créer une dynamique d'équipe.

¶ 28 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). Le soutien de la hiérarchie est indispensable. La FSU-SNUipp réaffirme son exigence d'un conseil des maître-ses décisionnaire, animé et coordonné par un-e directeur-riche.

¶ 29 1.2.2. Des conditions de travail à améliorer

¶ 30 Le travail des directeur-rices 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. Celles qui ne sont pas de leurs responsabilités ne doivent pas leur incomber (DUERP, DTA...).

¶ 31 Pour pouvoir remplir sereinement leur mission, ils, elles et iels doivent bénéficier d'un temps de décharge suffisant. La FSU-SNUipp exige que chaque école soit dotée d'un temps de décharge hebdomadaire (Mulhouse).

¶ 32 1.2.3. De nouveaux moyens à obtenir

¶ 33 Chaque école doit être dotée d'un emploi d'aide à la direction et au fonctionnement, dont la quotité dépendra du nombre de classes et de la configuration des locaux. Ce personnel sur emploi statutaire doit être formé. À l'instar de ce que faisaient les aides éducateur-rices,

ses missions seraient diverses : gestion des entrées/sorties, aide administrative, gestion des bibliothèques, aide à l'animation avec des petits groupes d'élèves. Son action, prioritairement auprès de la direction, bénéficierait au fonctionnement global de l'école.

¶ 34 La FSU-SNUipp revendique une décharge d'école pérenne, attribuée à un-e ou plusieurs adjoint-es, selon des modalités à définir par le conseil des maître-ses. Cette aide supplémentaire bénéficierait au fonctionnement de l'école.

¶ 35 1.3. Le refus du « tout sécuritaire »

¶ 36 1.3.1. Du risque...

¶ 37 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.

¶ 38 La FSU-SNUipp a obtenu que l'élaboration des PPMS soit de la responsabilité des DSDEN et des collectivités. Ces PPMS sont des dispositifs nécessaires mais qui ne doivent être ni chronophages ni source d'anxiété.

¶ 39 1.3.2. ... au tout sécuritaire

¶ 40 Des dispositifs proposés par le ministère ou les collectivités locales (écoles et établissements scolaires transformés en « bunkers », formations spécifiques auprès des personnels, classes « défense et sécurité globale... ») font franchir un cap.

¶ 41 Récemment des collectivités ont proposé d'aller plus loin (déploiement de la police municipale dans chaque école, fourniture de bombes lacrymogènes...). Dans un contexte où le « tout sécuritaire » tend à devenir la norme, la FSU-SNUipp s'y oppose. La FSU-SNUipp refuse que l'École vive en alerte permanente.

¶ 42

2

La structuration et l'organisation territoriale de l'école

¶ 43 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 à l'École une part de responsabilité dans cet échec. L'État doit redevenir le garant d'un service public d'éducation de qualité, assurant une égalité d'accès et d'offre pour tous-tes les élèves sur tout le territoire.

¶ 44 2.1. Pour des écoles à taille humaine

¶ 45 Ces trois dernières années, plus de 1 000 écoles publiques ont fermé, et en particulier des écoles de petite taille. Les fusions d'écoles conduisent à une recombinaison 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 ou en RPI avec une direction unique se développent, complexifiant le fonctionnement de l'école. Pour la FSU-SNUipp, aucune restructuration ne doit se faire sous pression de l'institution ou de la collectivité territoriale.

¶ 46 La FSU-SNUipp revendique des écoles à taille humaine, facilitant le travail d'équipe, la relation aux familles et une meilleure connaissance des élèves.

¶ 47 Lorsque le nombre d'élèves et de classes augmentent, la scission des écoles en structures plus petites doit être possible.

¶ 48 2.2. L'éducation prioritaire

¶ 49 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, mais une multitude d'expérimentations sont lancées, sans critères objectifs et transparents, sans tenir compte des critères sociaux, et le plus souvent généralisées sans bilan préalable.

¶ 50 2.2.1. Une politique attaquée et fragmentée

¶ 51 La politique d'éducation prioritaire est abandonnée 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 », contrats « Notre école, faisons-la ensemble » (NEFLE), cités éducatives... La FSU-SNUipp continue de demander l'abandon de ces dispositifs qui dépossèdent les équipes enseignantes de certaines de leurs prérogatives et mettent les écoles en concurrence.

¶ 52 Depuis 2017, plusieurs mesures sont venues malmener les équipes : remplacement des PDMQDC par les dédoublements de classes, encadrement des pratiques professionnelles et pilotage par les résultats des évaluations nationales, instauration d'une part variable de l'indemnité REP+, profilage des postes...

¶ 53 2.2.2. Pour une relance de la politique de l'éducation prioritaire

¶ 54 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.

¶ 55 L'Indice de Position Sociale (IPS), calculé annuellement sur la base de l'ensemble des élèves de chaque école, constitue un indicateur pertinent pour actualiser la carte de la politique d'éducation prioritaire.

¶ 56 **Faut-il définir un seuil national d'IPS permettant d'intégrer l'EP ? Quelle place donner aux spécificités locales sans remettre en cause les critères définis nationalement ?**

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

¶ 58 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.

¶ 59 **2.3. L'école rurale**

¶ 60 L'école rurale et de montagne 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, 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.

¶ 61 Les Territoires Éducatifs Ruraux (TER) constituent une contractualisation territoriale de plus et bénéficient de fi-

nancements 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.

¶ 62 Une politique volontariste de soutien des écoles rurales et de montagne est nécessaire, avec des moyens dédiés pour des projets décidés par le conseil des maîtres-ses.

¶ 63 **2.4. Les structures de l'inclusion**

¶ 64 Tout en affirmant un renforcement de l'inclusion, l'Éducation nationale se désengage du traitement de la difficulté scolaire en mettant en place une logique d'externalisation. La place toujours plus grande de l'ARS, l'empilement des dispositifs et le démantèlement des établissements spécialisés sont des marqueurs de ce désengagement.

¶ 65 Le déploiement des pôles d'appui à la scolarisation (PAS) sans bilan de l'expérimentation, ni cadre réglementaire s'accélère. En se substituant aux décisions de la MDPH, les PAS ne vont pas améliorer 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. 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. Elle demande son abandon et l'ouverture de réelles négociations sur la politique éducative de l'inclusion.

¶ 66 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 toujours aux ambitions d'une école émancipatrice. S'ils se mettent en place, ils doivent être dotés de personnels spécialisés, d'espaces et de temps institutionnels de concertation afin de garantir un meilleur accès aux apprentissages de tous-tes les élèves. Il est indispensable qu'ils respectent les statuts de tous-tes, les compétences professionnelles et l'expertise des équipes pédagogiques.

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

¶ 68 **2.5. La concurrence de l'école privée**

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

¶ 70 La FSU-SNUipp refuse le principe d'offre scolaire concurrentielle que constituent les écoles privées. Il est inacceptable que l'institution utilise cet argument pour ne pas ouvrir d'écoles publiques.

¶ 71 Les IPS attestent de l'absence de mixité sociale entre les écoles publiques et privées. Cela est aussi observé au sein même des établissements privés.

¶ 72 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 au détriment de la mixité.

¶ 73 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 dénonce la détérioration de l'offre scolaire publique de proximité. Elle exige la fin des politiques volontaristes de certaines collectivités en faveur des écoles et établissements privés sous ou hors contrat. Cette ouverture d'un « marché 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.

¶ 74 La FSU-SNUipp exige des contrôles renforcés des écoles sous et hors contrat. Les irrégularités doivent être sanctionnées et les contrats rompus en cas de manquements graves.

¶ 75

3

Le financement et les moyens de l'école

¶ 76 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.

¶ 77 3.1. Un sous-investissement chronique

¶ 78 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 et le budget alloué aux crédits pédagogiques est extrêmement bas.

¶ 79 Le primaire rend des emplois. 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 et les besoins du service public d'éducation (baisse des effectifs, remplacement, RASED...) continuent à être ignorés. Il est nécessaire d'engager un plan d'investissements pluriannuel pour rattraper le retard.

¶ 80 3.2. Une carte scolaire à revoir

¶ 81 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.

¶ 82 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 CSA et CDEN.

¶ 83 Dans le contexte actuel, que proposer pour faire évoluer le fonctionnement de la carte scolaire ?

¶ 84 3.3. Un modèle de plus en plus inégalitaire

¶ 85 3.3.1. La dotation en moyens

¶ 86 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.

¶ 87 3.3.2. Le financement sur projet

¶ 88 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 et revendique une attribution équitable et transparente des moyens. Les crédits pédagogiques doivent être renforcés.

¶ 89 3.3.3. La pérennisation de l'emploi non-titulaire

¶ 90 Le recours au contrat s'est imposé comme réponse privilégiée à la crise de recrutement. Les enseignant-es contractuel-les sont affecté-es majoritairement sur des missions de remplacement et sont nombreux-ses en éducation prioritaire. 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. La FSU-SNUipp s'y oppose. La concentration d'enseignant-es contractuel-les – notamment en éducation prioritaire et où les conditions d'exercice sont les plus difficiles – aggrave le risque d'une rupture d'égalité.

¶ 91 3.3.4. Le financement du privé

¶ 92 Les médias 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.

¶ 93 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 à travailler au plan de sortie du financement public de l'enseignement privé pour peser dans le débat public.

¶ 94 3.3.5. Des collectivités étranglées

¶ 95 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 contraint 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.

¶ 96 3.3.6. L'asphyxie des associations complémentaires de l'école

¶ 97 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.

¶ 98 3.4. La nécessité d'un plan d'urgence d'ampleur

¶ 99 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.

¶ 100 3.5. Les moyens des DROM

¶ 101 La FSU-SNUipp continue d'exiger des mesures de financement pour la construction, la rénovation et l'équipement des écoles. 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 salles de classe doivent être adaptées aux températures élevées durant toute l'année.

¶ 102 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 n'est pas acceptable.

¶ 103 Les suppressions de postes aux Antilles 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 spécialisé-es, intervenant-es en langue, PsyEN...). Toutes les écoles des DROM doivent être classées en REP+.

¶ 104 3.6. Les moyens des établissements français de l'étranger

¶ 105 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.

¶ 106 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 à l'AEFE et que les critères d'homologation soient renforcés.



¶ 107

4

La place et le rôle des collectivités territoriales

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

¶ 109 4.1. La place des collectivités

¶ 110 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.

¶ 111 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.

¶ 112 4.2. Les pressions du politique

¶ 113 Le poids des collectivités accroît également le risque de pressions politiques. Cela a pu être observé et dénoncé lors de l'expérimentation de la tenue unique ou l'organisation de la semaine scolaire. 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.

¶ 114 4.3. Le périscolaire et l'extra-scolaire

¶ 115 Après avoir réduit de moitié le Fonds de soutien aux activités périscolaires en 2023, celui-ci devrait être supprimé à la rentrée 2026. Cela aurait pour

conséquences une hausse des coûts pour les familles ou un désengagement de certaines collectivités.

¶ 116 La FSU-SNUipp rappelle sa revendication d'un service public gratuit du périscolaire (Perpignan).

¶ 117 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'oppose au développement de ces dispositifs.

¶ 118 4.4. Le bâti scolaire

¶ 119 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 infrastructures publiques énergivores, notamment celle des bâtiments scolaires.

¶ 120 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.

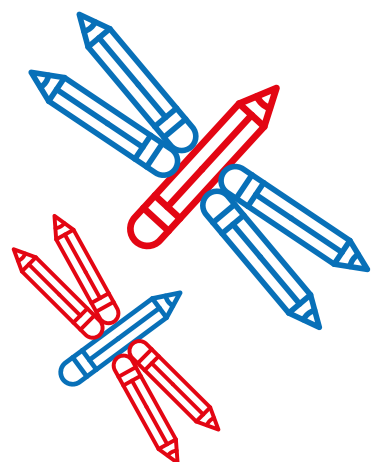
¶ 121 La rénovation doit aussi intégrer l'angle de l'amélioration des conditions de travail des agent-es et d'apprentissage des élèves. Amiante, qualité de l'air intérieur, isolation thermique et phonique, chauffage, rafraîchissement des locaux, végétalisation des cours de récréation...

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.

¶ 122 4.5. La restauration et le transport scolaire

¶ 123 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 et la saisonnalité, tout en s'inscrivant dans la lutte contre le gaspillage. 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...).

¶ 124 Les transports scolaires sont indispensables pour l'accès à l'école, aux lieux culturels et aux infrastructures sportives. 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 et d'incitation à la transition vers des mobilités douces.





THÈME 3

¶1 POUR UNE VÉRITABLE RECONNAISSANCE DES PERSONNELS

¶2 Malgré les attaques politiques et médiatiques croissantes contre les agent-es et les services publics, les personnels continuent à assurer leurs missions avec engagement et professionnalisme.

¶3 Les personnels du service public d'Éducation, en plus de ces attaques, voient leur rémunération insuffisamment revalorisée, l'absence de perspectives de mobilités géographique et professionnelle et leurs droits bafoués, notamment au nom de la continuité du service. Tout ceci fragilise l'école publique, brise les collectifs de travail et incite les personnels à développer des stratégies individuelles.

¶4 La loi de la transformation de la fonction publique, qui élargit le recours à la contractualisation et met à l'écart les organisations syndicales, attaque le statut de fonctionnaire. La FSU-SNUipp continue à demander l'abrogation des quatre premiers titres.

¶5 Certain-es agent-es renoncent à leurs droits, du fait du cadre de gestion du service public d'éducation découlant des politiques d'économies budgétaires et de recherche de la rentabilité.

¶6 L'absence de transparence et le renforcement de l'arbitraire depuis la restriction des attributions des CAP contribuent à renforcer le sentiment de défiance envers l'administration.

¶7 La FSU-SNUipp continuera à porter son ambition pour l'unité des personnels, à se battre pour re-créeer du collectif, à accompagner et organiser les luttes pour défendre les droits des personnels et en conquérir de nouveaux.

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



9

1

Améliorer les conditions de travail

10 1.1. Pouvoir exercer pleinement son métier

11 1.1.1. Agir pour lutter contre le travail empêché

12 Selon la DEPP, 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.

13 Le quotidien des personnels dans les écoles est en tension permanente, faute de personnels en nombre suffisant et de temps pour un travail collectif. Le manque de reconnaissance salariale contribue aussi à aggraver les problèmes de recrutement.

14 1.1.2. Les autorisations d'absence

15 Avec les conditions de remplacement dégradées, faute de remplaçant-es, les autorisations d'absences sur autorisation sont difficilement accordées, et lorsqu'elles le sont, elles peuvent être sans traitement, impliquant une perte d'AGS.

16 Le manque de moyens pour le remplacement ne peut servir de prétexte au recul des droits des personnels.

17 La FSU-SNUipp réaffirme ses mandats de Perpignan et de Mulhouse concernant les ASA : la création de nouvelles autorisations de droit, comme pour les rendez-vous médicaux, pour éviter une iniquité de traitement selon la situation.

18 Les ASA pour garde d'enfants malades doivent devenir de droit. 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. La FSU-SNUipp se battra pour que ce soit le cas.

19 1.1.3. Poursuivre le chantier travail

20 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 inclusion de qualité. 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. 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.

21 1.2. Protéger les personnels

22 1.2.1. Prévention des risques professionnels

23 La dégradation des conditions de travail multiplie les risques psychosociaux (RPS) et a des conséquences sur la santé de nombreux personnels, entraînant des maladies professionnelles, épuisement professionnel (burn-out) et troubles psychosociaux et musculo-squelettiques.

24 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. Ceux-ci doivent prendre en compte les risques spécifiques aux femmes, comme cela est prévu par le cadre réglementaire. La FSU-SNUipp exige que soient octroyés des moyens aux équipes pédagogiques pour la rédaction des DUERP (formation, temps dédié...).

25 La dégradation du bâti scolaire pèse sur les conditions de travail voire sur la santé des personnels. Concernant l'amiante, la FSU-SNUipp rappelle que l'employeur doit exiger des collectivités propriétaires la mise à disposition des DTA et faire en sorte que les risques soient supprimés. De plus, elle demande un renforcement de l'accompagnement 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.

26 Les risques liés au dérèglement climatique doivent également être évalués, en particulier dans les DROM (ambiance thermique, pénurie d'eau, sous-équipement public...). La FSU-SNUipp exige qu'un plan de prévention soit mis en place.

27 1.2.2. Défendre les agent-es malades ou en situation de handicap

28 Les personnels rencontrant des difficultés de santé ou en situation de handicap ne bénéficient pas suffisamment d'accompagnement dans leurs démarches.

29 La FSU-SNUipp demande que les procédures d'examen des situations individuelles en conseil médical gagnent en transparence et en rapidité. Les personnels doivent être mieux informés de leurs droits.

30 20 ans après la loi de 2005, l'accompagnement des personnels en situation de handicap par le ministère reste indigent.

31 La FSU-SNUipp exige le respect de ses obligations par l'employeur, de financement de matériel adapté, d'aménagements de postes ou de reclassement, dans les meilleurs délais.

32 La FSU-SNUipp exige des moyens budgétaires supplémentaires 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.

¶ 33 La FSU-SNUipp réaffirme qu'en aucun cas le temps partiel de droit ne peut être imposé et se substituer à un allègement de service.

¶ 34 1.2.3. Éradiquer les violences sexistes et sexuelles (VSS)

¶ 35 Protéger des VSS au travail reste un passage nécessaire dans la lutte pour l'égalité professionnelle.

¶ 36 La mise en place de cellules d'écoute, de traitement et d'accompagnement dédiées doit finir de se déployer au sein de l'Education Nationale. Elles doivent progresser dans le recueil et le traitement des signalements des actes d'agissements sexistes et de violences sexuelles, entre autres. La FSU-SNUipp demande un bilan du déploiement et de la constitution des cellules au sein des académies.

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

¶ 38 La FSU-SNUipp revendique la mise en place d'un-e correspondant-e VDHA au sein des FS-SSCT départementales.

¶ 39 La FSU-SNUipp exige que l'administration s'engage et informe la profession, de manière concrète, de leur existence. Elle doit les rendre accessibles à toutes et tous. 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.

¶ 40 L'ensemble des personnels doit être sensibilisé et formé, en lien avec les associations spécialisées.

¶ 41 1.2.4. Agir contre le harcèlement moral

¶ 42 Même si le harcèlement moral est caractérisable d'un point de vue juridique, il reste difficile à identifier, à démontrer et faire reconnaître pour la personne qui en est victime. Il est nécessaire de libérer la parole.

¶ 43 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, ...) et leur amélioration. Cela passe aussi par la formation, notamment de la hiérarchie, pour sensibiliser la profession sur le sujet.

¶ 44 Les personnels doivent également pouvoir alerter de la situation en passant par des fiches SST qui doivent être dématérialisées, afin d'éviter toute possibilité de filtrage.

¶ 45 1.2.5. Problématique écologique et défense des personnels

¶ 46 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). La FSU-SNUipp doit exiger une réelle prise en compte par l'administration de ces atteintes aux conditions de scolarisation et, par conséquent, aux conditions de travail. Des actions spécifiques doivent être engagées.

¶ 47 La FSU-SNUipp exige la définition d'un cadre légal contraignant des températures 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 préférées. Une attention particulière doit être portée dans les DROM où les derniers cyclones ont montré la nécessité d'avoir un bâti adapté.

¶ 48 Pour une qualité de l'air intérieur (QAI) correcte, il est nécessaire d'équiper toutes les classes de capteurs de CO². Une procédure doit être prévue en cas de niveaux trop élevés lorsque l'aération naturelle ne suffit pas.

¶ 49 La proximité d'industries ou d'activités agricoles polluantes, 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 usager-es.



¶ 50

2

Améliorer les salaires pour reconnaître les personnels

¶ 51 2.1. Revalorisation des métiers féminisés

¶ 52 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 des missions de ces métiers dont les compétences sont trop souvent associées aux rôles assignés aux femmes par la société.

¶ 53 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 la fonction publique et un temps complet qui induit des salaires décents pour les AESH.

¶ 54 À l'intérieur du métier d'enseignant-e du 1^{er} degré, des écarts persistent entre les rémunérations des hommes et celles des femmes. La part des femmes dans les bas échelons, due à une accentuation de la féminisation du métier, ainsi que les recours au temps partiel expliquent en partie ces écarts. Mais l'écart le plus important concerne les primes et indemnités, les hommes étant surreprésentés dans les fonctions mieux reconnues financièrement. Dans ce contexte, le « pacte » est un objet supplémentaire de discrimination, la FSU-SNUipp demande son abandon.

¶ 55 Nombre d'agentes ont été discriminées durant leur carrière de par leur genre. En situation de maternité ou de congé parental, particulièrement avant la mise en place de PPCR, leur carrière a été ralentie.

La FSU-SNUipp demande l'ouverture de négociations sur le sujet avec un objectif de renforcement des garanties statutaires incluant les mesures correctives des préjudices de carrière liées aux discriminations ou aux inégalités.

¶ 56 2.2. Pour une véritable revalorisation salariale pour toutes et tous

¶ 57 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 FSU-SNUipp doit continuer de porter, pour tous les métiers :

¶ 58 ► une augmentation de la valeur du point d'indice pour rattraper les pertes de 20% liées à l'inflation cumulées depuis 2010 ;

¶ 59 ► l'indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation en évitant toute perte de pouvoir d'achat ;

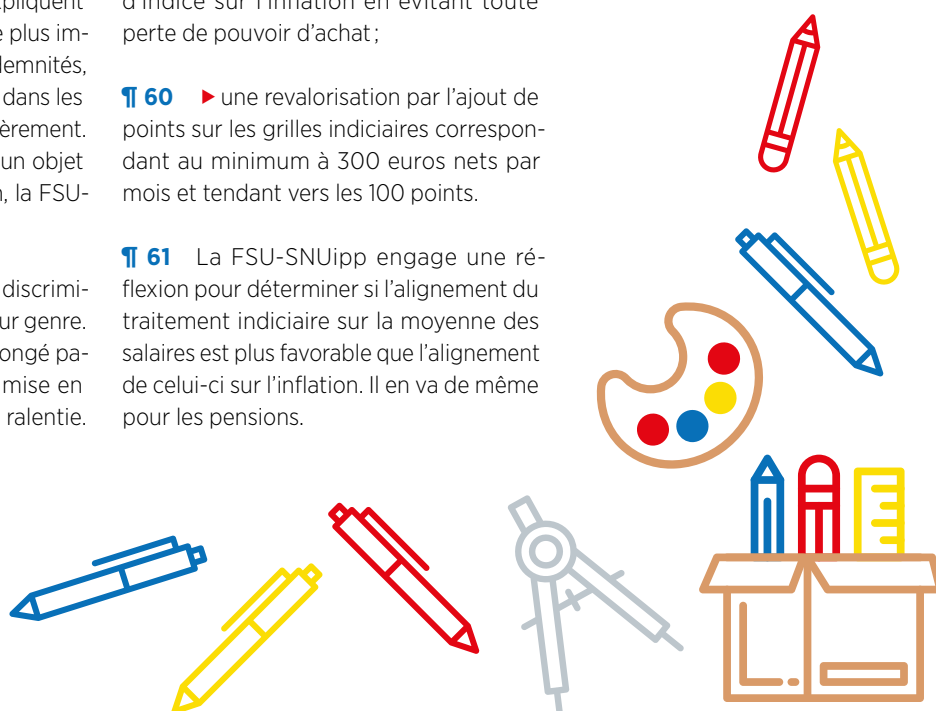
¶ 60 ► une revalorisation par l'ajout de points sur les grilles indiciaires correspondant au minimum à 300 euros nets par mois et tendant vers les 100 points.

¶ 61 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. Il en va de même pour les pensions.

¶ 62 2.3. En finir avec l'indemnitaire comme seul levier de l'augmentation salariale

¶ 63 Au fil des années, la part de l'indemnitaire dans nos salaires s'est très nettement accrue.

¶ 64 La FSU-SNUipp réaffirme que la revalorisation salariale pour tous les métiers doit passer par la révision de la grille indiciaire. Pour ce faire, elle se prononce en faveur de la transformation de toutes les indemnités fixes liées à la fonction ou aux conditions d'exercice en indiciaire. L'octroi d'indemnités ou de primes ne saurait être la seule réponse à la question salariale.



¶ 65

3

Carrière, remettre de la transparence et de l'équité

¶ 66 3.1. Améliorer le déroulement de carrière

¶ 67 Par la suppression des trois cadences de promotions et l'accès à la hors classe pour toutes et tous, PPCR est plus favorable que l'ancien système. La création de la classe exceptionnelle, conçue comme un élément de division de la profession, 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.

¶ 68 Ce phénomène sera renforcé par la mise en place d'une bonification d'avancement pour les directeur.trices.

¶ 69 La FSU-SNUipp réaffirme son mandat de grille indiciaire unique au sein de laquelle toutes et tous évolueraient au même rythme pour atteindre l'indice terminal 1000.

¶ 70 3.2. Reclassement

¶ 71 L'arrivée dans le métier de personnel en seconde carrière se poursuit et représente désormais près de la moitié des recruté-es.

¶ 72 Les conditions de reclassement ont évolué positivement. Lors de la titularisation, la reprise des services effectués dans le secteur 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 de non interruption des services pendant plus d'un an ont disparu, comme le revendiquait la FSU-SNUipp.

¶ 73 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 FP.

¶ 74 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.

¶ 75 3.3. La retraite progressive: un dispositif insuffisant

¶ 76 Ce dispositif, apparu avec la réforme des retraites, est une réponse qui ne satisfait pas pleinement le besoin d'aménagement des fins de carrières.

¶ 77 Il permet, lorsqu'on est à temps partiel en fin de carrière, de percevoir une pension partielle en complément du traitement proratisé, sous conditions.

¶ 78 Ce dispositif est donc soumis à l'obtention d'un temps partiel rendue de plus en plus difficile.

¶ 79 De plus, travaillant à temps partiel, la cotisation se fera au prorata du temps travaillé.

¶ 80 Dans un premier temps, il est nécessaire 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.

¶ 81 La FSU-SNUipp continue à revendiquer un vrai aménagement des fins de carrières 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 ou sur des fonctions autres que celles d'enseignement (tutorat, accompagnement...)

¶ 82 3.4. Mobilité géographique

¶ 83 3.4.1. Mouvement interdépartemental

¶ 84 L'opacité des différents mouvements depuis la restriction des attributions des CAP contribuent à renforcer le sentiment de défiance envers l'administration.

¶ 85 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 et désespérance. Deux problématiques ont été identifiées.

¶ 86 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. D'autre part, les priorités légales ne permettent pas à tous et toutes les enseignant-es de muter. Cela 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 ou la prise en compte de la situation de parent isolé 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.

¶ 87 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 mobilité et les questions liées à l'attractivité du métier et des territoires.

¶ 88 3.4.2. En finir avec le mouvement « POP »

¶ 89 Dans ce contexte de mouvement sclérosé, le mouvement POP proposé depuis 2022 trouve un écho, même 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, langue...), ce dispositif participe à priver les départements moins attractifs des personnels titulaires de ces qualifications. Par ailleurs, il contribue à creuser les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

¶ 90 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. 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.

¶ 91 3.4.3. Mouvement intradépartemental

¶ 92 La FSU-SNUipp continue de dénoncer les « vœux » MOB et les postes à profil et d'en demander la suppression.

¶ 93 Les LDG 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 la notion de « mérite » et reprend les années passées dans le secteur privé ou dans un autre corps par le biais du reclassement.

¶ 94 **La FSU-SNUipp doit-elle revendiquer la suppression de l'échelon dans le cadre du barème pour les mouvements intra départementaux ? Quel(s) critère(s) d'ancienneté devrait revendiquer le SNUipp ? dans l'EN ? dans la fonction publique ? de corps ? dans le premier degré ?**

¶ 95 3.4.4. Mobilité des AESH

¶ 96 Les AESH qui changent de département doivent conserver leur CDI et leur indice comme cela est prévu. La FSU-SNUipp revendique que des règles soient mises en place concernant la mobilité intra et inter-départementale, tout en conservant son CDI.

¶ 97 3.4.5. Exercer hors de France

¶ 98M L'enseignement à l'étranger doit être un droit pour l'ensemble des enseignant-es. 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.

¶ 99 La FSU-SNUipp dénonce les 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.

¶ 100 3.5. Mobilité professionnelle

¶ 101 3.5.1. Faciliter l'accès au CPF

¶ 102 Chaque agent-e possède un Compte Personnel de Formation (CPF) qui est alimenté en heures chaque année à une hauteur maximale de 150h. 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. Cela passe par une information des personnels et des moyens à la hauteur des besoins.

¶ 103 **De nombreux-ses agent-es arrivent à la retraite avec un compte plein ou partiellement utilisé. La question peut se poser quant à ces heures perdues. Doivent-elles être transformées en une somme reversée au moment du départ à la retraite ?**

¶ 104 3.5.2. Ruptures conventionnelles

¶ 105 Le dispositif de ruptures conventionnelles est entré en vigueur au 1er janvier 2020 et il est expérimental pour une durée de 6 ans. 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.

¶ 106 **La FSU-SNUipp doit-elle demander l'arrêt ou revendiquer la pérennisation de ce dispositif ? Dans ce dernier cas, quelles améliorations exiger ?**

¶ 107 3.5.3. VAE

¶ 108 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 informé-es et accompagné-es par les services des personnels dans leurs démarches de mobilité professionnelle.

¶ 109 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.

¶ 110 **Quelles modalités de VAE devraient être mises en œuvre ? La reconnaissance passe-t-elle par une validation diplômante ?**

T 111

4

AESH et APSH : précarité salariale et maltraitance institutionnelle

T 112 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.

T 113 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. La FSU-SNUipp revendique de réelles perspectives salariales.

T 114 Les orientations budgétaires ne suffisent pas et traduisent un manque de projection pour le métier. Subissant un temps de travail incomplet, ces personnels sont maintenus dans une précarité salariale insupportable. 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 de temps connexe, reconnu comme un temps complet.

T 115 La FSU-SNUipp exige que le traitement des APSH soit le même que celui des AESH.

T 116 Les PIAL, et l'expérimentation PAS, n'ont que des objectifs comptables et sont inégalitaires en termes d'accompagnement scolaire. Ils ont dégradé les conditions de travail. Cette organisation fait peser sur les AESH les conditions de l'inclusion scolaire, 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 des PIAL et la fin de l'expérimentation des PAS.

T 117

5

En finir avec la contractualisation des enseignant-es et psyEN

T 118 Le recours au recrutement d'enseignant-es et psy-EN contractuel-les s'est généralisé et amplifié. A la rentrée 2024, toutes les académies comptent des contractuel-les enseignant-es et/ou psy-EN, y compris dans les départements très demandés dans le cadre de la mobilité.

T 119 Au regard des problèmes de mobilités et d'attractivité, entrer dans la fonction publique n'est pas une évidence pour certain-es contractuel-les. 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.

T 120 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. Le recours au dispositif de liste complémentaire doit être priorisé.

T 121 Pour les psy-EN cela requiert un accompagnement de la part de leurs pairs.

T 122 La création d'une brigade de titulaire-s remplaçant-es qui complètent les temps partiels et les arrêts maladie perlés permettraient de limiter le recours aux contractuel-les psy-EN.

T 123 En attendant la fin de la contractualisation, et pour accompagner les contractuel-les en poste, la FSU-SNUipp revendique :

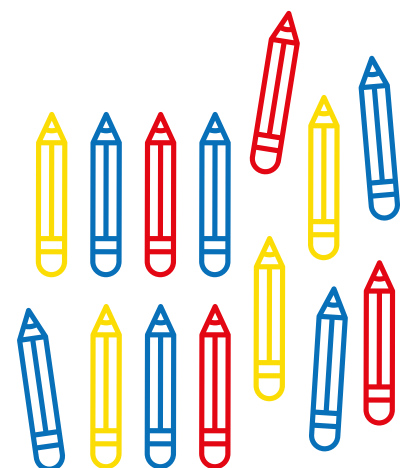
T 124 ► une grille nationale ;

T 125 ► l'extension de l'ISSR aux contractuel-les ;

T 126 ► une formation spécifique et une période de stage en pratique accompagnée afin de permettre une entrée en fonction moins brutale ;

T 127 ► un accompagnement vers la titularisation.

T 128 La FSU-SNUipp doit prendre toute sa place dans les mobilisations fédérales contre la précarité dans la Fonction publique.



¶ 129

6

Égalité professionnelle femmes / hommes

¶ 130 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.

¶ 131 La santé des femmes est invisibilisée dans la vie privée comme dans le travail, aussi la FSU-SNUipp a acté positivement la création d'un axe spécifique. 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...). La FSU-SNUipp s'engage dans une réflexion quant aux modalités de mise en place.

¶ 132 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, les moyens afférents ne sont toujours pas au rendez-vous.

¶ 133 La FSU-SNUipp continue de demander des statistiques genrées, y compris localement, pour mieux identifier les inégalités et des moyens spécifiques pour permettre des avancées plus conséquentes.

¶ 134 Malgré les demandes de la FSU, aucune mesure n'a été prévue pour les AESH, deuxième population de l'EN, qui subissent de plein fouet les bas salaires et le temps incomplet subi. 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.

¶ 135

7

Améliorer les droits pour une société plus juste

¶ 136 7.1. Pour une protection sociale universelle

¶ 137 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 de demander 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 pousse à la marchandisation de la santé. Elle l'accélère et met à mal ce qui a fait l'essence du mutualisme. Elle aggrave les inégalités dans l'accès aux soins.

¶ 138 La FSU-SNUipp et la FSU revendiquent le nécessaire recouplage de la santé et de la prévoyance incluant des garanties concernant la perte d'autonomie. Elles réaffirment leur exigence de solidarité entre actifs, actives et retraité·es ainsi qu'entre les agent·es de toutes catégories.

¶ 139 Le 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.

¶ 140 7.2. L'action sociale, un droit pour toutes et tous

¶ 141 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, 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).

¶ 142 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 de l'indemnité de résidence.

¶ 143 La FSU-SNUipp doit-elle se positionner pour la création d'un mécanisme indiciaire prenant en compte la cherté de la vie (coût du logement, l'indice des prix...) ? Si oui, celui-ci doit-il venir en remplacement de l'indemnité de résidence ?

¶ 144 7.3. Défendre et améliorer les retraites

¶ 145 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.

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

¶ 147 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. La FSU-SNUipp doit engager la réflexion pour avancer dans ce débat et se mandater pour le prochain congrès fédéral.

¶ 148 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 fin des allègements de cotisations sociales, la lutte contre le travail dissimulé et la fraude fiscale peuvent en être le fondement.

¶ 149 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. 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.

¶ 150

8

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

¶ 151 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. Cette révolution anthropologique nécessite 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.

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

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'Enfant en Situation de Handicap

RPS Risques Psycho-Sociaux

DUERP Document Unique d'Évaluation des Risques et de Prévention

DTA Directive Territoriale d'Aménagement

DROM Départements et Régions d'Outre-mer

VSS Violence Sexiste et Sexuelle

VDHA Violence, Discriminations, Harcèlement et Agissements sexistes

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

OMS Organisation Mondiale de la Santé

LDG Lignes Directrices de Gestion

PPCR Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations

CAPD Commission Administrative Paritaire Départementale

FP Fonction Publique

CAP Commission Administrative 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'Étranger

CPF Compte Personnel de Formation

VAE Validation des Acquis de l'Expérience

APSH Accompagnant-e des Personnels en Situation de Handicap

PIAL 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 4

11 UN SYNDICALISME POUR TRANSFORMER L'ÉCOLE ET LA SOCIÉTÉ

11 2

1

Construire des alternatives respectueuses des droits humains et de la planète

11 3 1.1. Droits des enfants

11 4 1.1.1. Un même droit à l'éducation pour toutes et tous

11 5 Tous·tes les enfants doivent avoir accès à une scolarisation dans de bonnes conditions quelle que soit la situation administrative de leurs parents. La FSU-SNUipp revendique l'effectivité de ce droit sur tout le territoire.

11 6 Forte de son attachement à la Convention Internationale des Droits des Enfants (CIDE) la FSU-SNUipp exige qu'elle soit respectée. 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.

11 7 1.1.2. Combattre la pauvreté

11 8 En France, la pauvreté ne cesse d'augmenter et touche aujourd'hui, selon l'INSEE, 10 à 15 % de la population. La pauvreté impacte fortement les enfants, il est ainsi nécessaire qu'avec leurs familles, ils/elles/iels aient des conditions de vie dignes.

11 9 La FSU-SNUipp continue d'exiger la réelle gratuité de l'école grâce à la prise en charge des fournitures scolaires, de la cantine et des transports scolaires. Pour grandir sereinement ils/elles/iels ne doivent pas avoir à s'inquiéter de leurs conditions matérielles. Or le nombre d'enfants sans toit continue d'augmenter et les moyens donnés aux associations qui leur viennent en aide ne cessent de diminuer. La FSU-SNUipp réaffirme son engagement aux côtés des différents collectifs qui combattent la pauvreté. Elle sensibilise les personnels à cette question et soutiendra les équipes qui participent à la mise à l'abri de leurs élèves.

¶ 10 1.1.3. Protection de l'enfance et santé publique

¶ 11 La FSU-SNUipp réaffirme son engagement dans la protection de l'enfance en revendiquant des moyens pour la garantir avec le redéploiement de services de proximité (santé et service social scolaire, PMI, ASE...).

¶ 12 Les récentes affaires emblématiques (pédocriminels, enseignement catholiques et ASE) comme les rapports de la Commission indépendante sur l'inceste et les violences sexuelles faites aux enfants (CIIVISE) rappellent l'ampleur systémique de ces violences. Dans nos classes, chaque année, en moyenne 2 à 3 enfants les subissent, les ont subies ou les subiront. À celles-ci s'ajoutent les violences physiques et psychologiques. La FSU-SNUipp dénonce la silenciation des victimes, la protection des agresseurs par les institutions. Pour lutter contre ces violences, la formation de tous-tes les professionnelles de l'éducation est indispensable. Les enfants victimes doivent être entendu-es, cru-es et protégé-es.

¶ 13 Elle porte la nécessité de pérenniser les missions et moyens de la CIIVISE et d'appliquer ses recommandations pour faire reculer les violences.

¶ 14 La FSU-SNUipp alerte sur la santé mentale des enfants qui se dégrade faute de professionnel-les et de structures en nombre suffisant.

¶ 15 1.2. Lutte contre les discriminations

¶ 16 La FSU-SNUipp combat toutes les discriminations. Elle réaffirme leur caractère intersectionnel.

¶ 17 Pour combattre l'ensemble des discriminations, elle place l'éducation à l'égalité comme un enjeu premier.

¶ 18 1.2.1. Discriminations liées aux situations de handicap

¶ 19 Notre société doit évoluer quant au regard que nous portons sur le handicap et les personnes concernées. La FSU-SNUipp devra réfléchir à la façon de transformer les mentalités et faire disparaître le validisme ancré profondément dans les esprits. 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.

¶ 20 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 reste inaccessible à trop d'enfants en situation de handicap (manque d'AESH, personnel non formé, bâtiments non accessibles adaptés). La FSU-SNUipp continuera 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 optimale.

¶ 21 Elle s'engagera de la même façon à ce que les personnels en situation de handicap ne subissent aucune discrimination validiste et que suffisamment de moyens soient mis à disposition pour permettre un accès et un exercice du métier à toutes et tous.

¶ 22 1.2.2. Discriminations liées à la précarité sociale

¶ 23 Notre société de domination sociale 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.

¶ 24 L'école joue un rôle majeur pour établir des liens entre, et avec, les familles, les individus de toutes origines sociales. Elle doit questionner les normes de réussite et les rapports de domination de la société.

¶ 25 La FSU condamne la stigmatisation des personnes pauvres, soutient et participe aux initiatives d'ATD quart-monde et aux mouvements d'éducation populaire.

¶ 26 1.2.3. Discriminations liées à l'âge

¶ 27 cf. mandats de Rennes FSU

¶ 28 1.2.4. Discriminations liées aux identités de genre, aux sexes et aux sexualités

¶ 29 1.2.4.1. Droits des femmes, lutte contre le sexisme et les violences faites aux femmes

¶ 30 La prise de conscience dans la société des violences 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 sexistes, voire masculinistes chez les jeunes hommes. Ce sexisme se construit via la famille, l'école, le numérique et dans le discours politique et médiatique.

¶ 31 La FSU-SNUipp continuera à lutter au quotidien et à tous les niveaux contre le sexisme, les discriminations, les inégalités et les violences faites aux femmes en agissant sur tous les leviers : égalité professionnelle, éducation à égalité, EVARS, usage du langage égalitaire. Elle continuera la formation syndicale des militant-es et des personnels sur ces sujets et proposera un guide des usages du langage égalitaire dans les textes syndicaux.

¶ 32 Avec la FSU, dans le cadre de la coalition féministe pour une loi intégrale elle porte la nécessité d'une loi-cadre contre les violences sexuelles et travaille à sa déclinaison dans le 1er degré.

¶ 33 La constitutionnalisation de l'IVG est une première victoire mais l'accès à ce droit doit devenir effectif sur tout le territoire.

¶ 34 La FSU-SNUipp continuera son travail de conviction pour engager les personnels dans toutes les luttes pour les droits des femmes. Elle poursuivra la construction des 28 septembre, 25 novembre, 8 mars et de la grève féministe.

¶ 35 1.2.4.2. Lutte contre les LGBTQIAphobies

¶ 36 L'école a un rôle fondamental dans la lutte contre l'augmentation des discriminations faites aux personnes LGBTQIA+.

¶ 37 La FSU-SNUipp continue d'exiger une véritable formation des personnels pour garantir un accueil respectueux des élèves et familles concernées, et une formation au programme EVARS dont la mise en œuvre dépendra des moyens et du temps qui y seront alloués. Avec le collectif « éducation contre les LGBTIphobies en milieu

scolaire et universitaire», la FSU-SNUipp demande à intégrer les observatoires académiques contre les LGBTphobies 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, mois des fiertés...).

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

¶ 39 La FSU-SNUipp défend un changement d'état civil libre et gratuit pour les personnes trans. Les personnes trans sont incluses dans toutes ses luttes.

¶ 40 1.2.4.3. Discriminations liées à la sérophobie

¶ 41 cf. mandats de Rennes FSU

¶ 42 1.2.5. Discriminations liées à l'apparence physique

¶ 43 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 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.

¶ 44 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 du respect de chacun-e et de la distinction entre apparence physique et personnalité ou aptitudes.

¶ 45 1.2.6. Lutte contre toutes les formes de racisme et de xénophobie

¶ 46 Les discours et actes racistes et xénophobes se multiplient et ne sont plus réservés à l'extrême-droite.

¶ 47 Loin d'avoir disparu, l'antisémitisme ressurgit.

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

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

¶ 50 Relayés par des chaînes d'information et des politiques complaisants, ces discours nourrissent une islamophobie croissante et légitiment des actes de plus en plus violents

¶ 51 La FSU-SNUipp dénonce l'ensemble des actes et violences racistes.

¶ 52 La FSU-SNUipp rappelle son opposition à une instrumentalisation de la laïcité visant à exclure particulièrement les femmes voilées de la vie de l'école.

¶ 53 Elle participe aux cadres unitaires de luttes permettant de faire reculer toutes les formes de racisme. Elle sera particulièrement attentive à la place faite aux personnes racisé-es (discriminé-es du fait d'une présumée catégorie ethno-raciale), premiers et premières concernés dans ces luttes.

¶ 54 Pour combattre les racismes et la xénophobie, la FSU-SNUipp accompagne les personnels confrontés à des propos et actes discriminants. Elle continuera de revendiquer que les personnels de l'Éducation Nationale soient formés.

¶ 55 Elle continue à proposer aux personnels une formation syndicale pour déconstruire ces biais de notre société.

¶ 56 1.3. Des droits individuels et collectifs à préserver

¶ 57 1.3.1. Recul des droits et libertés face à l'ordre autoritaire

¶ 58 La FSU-SNUipp s'inquiète des dérives autoritaires qui menacent les libertés et remettent en cause l'état de droit pour imposer des politiques toujours plus inégalitaires.

¶ 59 En particulier, elle dénonce une pratique violente du maintien de l'ordre, les violences policières et les instrumentalisation judiciaires qui limitent le droit de manifester, pourtant constitutionnel, et l'expression d'autres formes de résistance. La désescalade doit être intégrée à la formation des policier-es et à la doctrine de mise en sécurité des manifestations.

¶ 60 L'autoritarisme se décline jusque dans le monde du travail. La FSU-SNUipp dénonce et combat 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.

¶ 61 Compte tenu du développement exponentiel du numérique notre organisation est attentive à l'utilisation des données collectées via les différents outils de nos administrations. La multiplication des usages numériques, notamment de l'intelligence artificielle, comporte des biais et des risques réels pour les libertés et droits fondamentaux. La FSU-SNUipp œuvrera à cette prise de conscience et à leurs usages éthiques.

¶ 62 1.3.2. Lutte contre l'extrême-droite, ses idées et ses pratiques

¶ 63 Les résultats des dernières élections, dont celle de 2024, témoignent d'un enracinement du vote d'extrême-droite et de la perméabilité croissante d'une grande partie du champ politique à ses idées, nationalistes, racistes, sexistes, antisociales, LGBTQIAphobes, voire fascistes et dont les intérêts sont à l'opposé de ceux du monde du travail.

¶ 64 Cette progression électorale s'explique par plusieurs facteurs :

¶ 65 ► des politiques libérales accentuant les inégalités sociales et précarisant l'immense majorité de la population ;

¶ 66 ► le recul des services publics et les attaques contre la culture ;

¶ 67 ► la désillusion et la perte de confiance dans des partis traditionnels ;

¶ 68 ► la récupération et l'instrumentalisation par l'extrême-droite de principes et combats émancipateurs ;

¶ 69 ► un racisme structurel, renforcé par un discours politico-médiatique normalisant les thèses d'extrême-droite, qui fracture la société selon l'origine ethnique et culturelle;

¶ 70 Il est de la responsabilité du syndicalisme de lutter contre ce danger;

¶ 71 Face à ce constat, la FSU-SNUipp s'engage notamment à :

¶ 72 ► défendre les personnels victimes d'attaques racistes, sexistes, LGBTQIA-phobes...

¶ 73 ► promouvoir les outils et pratiques émancipatrices en opposition aux conceptions de l'extrême-droite;

¶ 74 ► informer largement les personnels des 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;

¶ 75 ► poursuivre l'effort de syndicalisation car la proximité syndicale est un des remparts contre l'extrême-droite;

¶ 76 ► participer aux initiatives et cadres unitaires comme VISA ou d'autres (avec la LDH par exemple), qui prennent en charge concrètement cette lutte;

¶ 77 ► participer aux initiatives internationales contre l'extrême-droite.

¶ 78 La FSU-SNUipp réfléchit dès maintenant sur son organisation et son fonctionnement en cas d'arrivée de l'extrême-droite au pouvoir.

¶ 79 1.3.3. Laïcité

¶ 80 1.3.3.1. Écoles privées sous contrat

¶ 81 Orchestré par des lois dites « d'équivalent », le dualisme scolaire se voit 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. Des familles, pour des raisons idéologiques, trouvent aussi dans le « caractère propre » de l'enseignement privé sous contrat un moyen de ne pas respecter les enseignements en lien avec la sexualité, la laïcité, ou l'EMC, au profit de l'enseignement de leur foi.

¶ 82 1.3.3.2. Alsace-Moselle

¶ 83 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.

¶ 84 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 et proposera une campagne unitaire en ce sens dans ces territoires.

¶ 85 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

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

¶ 87 Les différentes velléités militaristes et colonialistes sèment violences et guerres. Elles remettent en cause les droits des peuples comme le droit international.

¶ 88 Ce contexte est renforcé, quand il n'est pas déclenché, par les extrêmes-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.

¶ 89 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.

¶ 90 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)

¶ 91 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, la lutte contre les discriminations, le manque d'attractivité du métier enseignant, 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 faire connaître ses revendications dans le cadre des échanges organisés par le CSEE et l'IE et d'y porter ses revendications. Elle se nourrit également des analyses et des luttes des organisations syndicales à l'international pour enrichir son action et construire des solidarités concrètes.

¶ 92 1.4.2. Solidarité internationale

¶ 93 L'aide publique au développement 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.

¶ 94 1.4.3. Mouvements sociaux

¶ 95 Le danger de l'extrême-droite comme la poursuite des politiques libérales injustes socialement et destructrices de la planète appellent à des réponses globales et unitaires qui dépassent les organisations syndicales.

¶ 96 La FSU-SNUipp est partie prenante de cadres larges alliant syndicats et 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.

¶ 97 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.

¶ 98 1.5. Urgence climatique et justice écologique

¶ 99 1.5.1. Un défi pour la société

¶ 100 Les catastrophes environnementales se multiplient et s'intensifient, les pollutions se renforcent, l'accès à l'eau se raréfie, 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 minimisent ou ignorent ces solutions et ceux d'extrême-droite les rejettent,

car elles remettent en cause les logiques actuelles: une économie dominée par la finance, l'exploitation intensive des ressources naturelles (minerais, forêts, animaux), le recours aux énergies fossiles, le productivisme et la surconsommation. Le coût de l'inaction actuelle est déjà reconnu comme supérieur à celui de l'investissement massif nécessaire.

¶ 101 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 et d'éducation, constitue un pilier.

¶ 102 1.5.2. La continuité du service public d'éducation entravée

¶ 103 Les différents phénomènes climatiques violents tels que les inondations ou les ouragans, et autres conséquences du dérèglement climatique 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. Cette adaptation nécessite un investissement massif et doit se faire en impliquant les personnels et la communauté éducative afin de prendre en compte les réalités territoriales et assurer au mieux 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.

¶ 104 1.5.3. Des cadres unitaires

¶ 105 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.

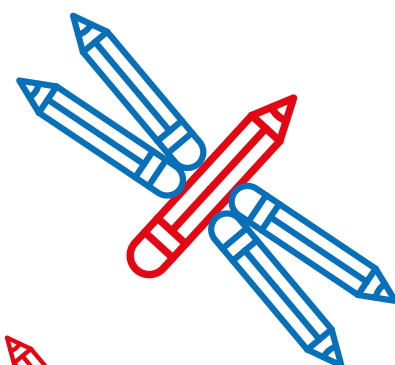
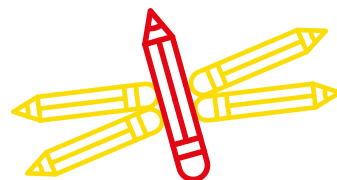
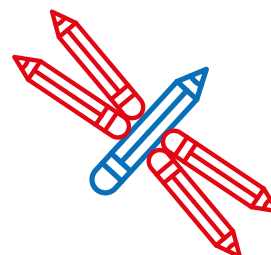
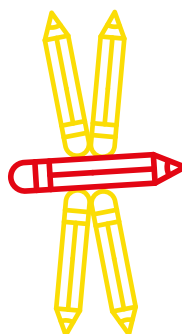
¶ 106 L'Alliance écologique et sociale (AES), collectif de syndicats et d'associations, est notamment à l'initiative d'une campagne sur le bâti scolaire.

¶ 107 Le Collectif éthique sur l'étiquette lutte contre la surconsommation et l'exploitation de la main-d'œuvre dans d'autres pays.

¶ 108 L'association Attac conduit des campagnes d'information et de médiation 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 la profession dans les campagnes, actions et mobilisations qui la concernent.

¶ 109 1.5.4 Le fonctionnement syndical

¶ 110 La FSU-SNUipp évaluera l'impact écologique de son fonctionnement interne pour favoriser une réduction de son empreinte carbone dans tous les domaines.



T 112

2

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

T 111 2.1. Un syndicat qui s'impose dans une société en mutation

T 113 Le monde et notre société font face à une crise multifactorielle inquiétante résultant de choix politiques irresponsables dans des logiques capitalistes et de domination : dérèglement climatique, montée de l'extrême-droite et de ses idées, progression de l'individualisme, désorganisation des collectifs de travail... La France n'y échappe pas avec la persistance de politiques néolibérales. La dégradation des services publics se poursuit avec la perte de moyens et les effets de la loi de transformation de la fonction publique (LTFP). Des choix qui renforcent le creusement des inégalités et percutent l'activité de notre syndicat avec la disparition des instances paritaires, une 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 enseignants et AESH.

T 114 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, de son projet d'une école émancipatrice au service de toutes et tous, de transformation de la société. Elle lutte contre toutes les inégalités et réaffirme ses principes de solidarité, d'égalité, de justice sociale et d'écologie.

T 115 2.1.1. Se renouveler pour rester un syndicat incontournable

T 116 2.1.1.1. De nouveaux fonctionnements à trouver

T 117 La profession s'est fortement renouvelée, avec un délitement de la culture syndicale et professionnelle. L'individualisme n'épargne pas les personnels enseignants et AESH pour qui faire partie d'un collectif est moins évident qu'auparavant.

T 118 La FSU-SNUipp doit renforcer les liens directs et de proximité avec l'ensemble des personnels (PE, AESH, PsyEn Instituteurs-trices et PEGC), quelques soient leurs missions afin de développer son maillage au plus près du terrain.

T 119 Cela dans le but de connaître les préoccupations des collègues, de les sensibiliser pour les mobiliser, de les rendre acteurs et actrices, de renforcer leur pouvoir d'agir et de construire avec les syndiqué-es.

T 120 Les former, avec l'aide des militant-es expérimenté-es, en se nourrissant de la recherche, des autres champs de lutte et de l'international est primordial. Cette formation doit nécessairement leur permettre de s'appropriier le projet, les principes et valeurs de la FSU-SNUipp.

T 121 Quelles nouvelles modalités mettre en place pour renforcer le maillage et inscrire l'activité syndicale au plus près de la profession ?

T 122 2.1.1.2. S'adresser aux entrant-es dans le métier

T 123 La FSU-SNUipp doit prendre en compte le changement de profil des nouvelles et nouveaux entrant-es dans le métier, notamment des secondes carrières. Forte de son projet, elle doit répondre à leurs préoccupations et les rallier à un collectif au service du métier, des collègues et d'une autre école pour une autre société.

T 124 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 ou nationales, colloques, webinaires...

T 125 Les permanences régulières à l'INSPE et les tournées d'écoles spécifiques (stagiaires à 100% en classe, débuts de carrière) continuent à être nécessaires

pour créer du lien et un collectif. Afin de l'étoffer, la FSU-SNUipp continuera de s'adresser aux ancien-nes stagiaires, de T1 à T5 par des contacts réguliers et des actions spécifiques.

T 126 2.1.1.3. S'adresser aux néo-retraité-es

T 127 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. 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 leur droit à la retraite, nos pratiques militantes doivent s'adapter. Tout doit être mis en œuvre pour assurer le lien syndical par des communications spécifiques mais aussi dans les publications, les sites internet et proposer des temps syndicaux et conviviaux.

T 128 Les stages retraité-es/retraitables doivent se poursuivre et se développer. Le groupe d'animation retraité-es se rend disponible pour concevoir et co-animer ces stages avec les équipes départementales qui le souhaitent.

T 129 2.1.2. Renouveler, densifier les équipes militantes, pérenniser notre projet syndical

T 130 Les équipes militantes doivent avoir les moyens d'appréhender et de s'approprier la culture syndicale de la FSU-SNUipp et de militer pleinement.

T 131 2.1.2.1. Assurer un cadre militant favorable

T 132 La FSU-SNUipp doit garantir un cadre sécurisant. Elle met en place des temps dédiés à l'information et à la formation, afin de favoriser un climat favorable au travail d'équipe. 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.

¶ 133 2.1.2.2. Lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS)

¶ 134 La FSU-SNUipp a mis en place une cellule de veille et de prévention des VSS composée de membres formé-es spécifiquement à ces questions afin d'écouter et d'accompagner les personnes qui saisiraient cette cellule. Elle instruit les dossiers et les transmet aux échelons concernés pour une prise de décisions.

¶ 135 Cette cellule, en confortant les valeurs que porte la FSU-SNUipp, travaille également à informer, sensibiliser et former les militant-es, ce qui participe à la transformation de l'outil syndical.

¶ 136 Elle 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).

¶ 137 2.1.2.3. Former les équipes militantes

¶ 138 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 s'adressant à diverses catégories 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.

¶ 139 La formation syndicale doit permettre d'affronter les nouveaux enjeux politiques, économiques, sociologiques et climatiques comme ceux de notre profession notamment sur l'évolution des métiers, les nouvelles formes de management et/ou de dialogue social.

¶ 140 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 militants et pour construire des savoirs et des savoir-faire. 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.

¶ 141 Il s'agira aussi de diversifier nos actions de formation pour répondre au mieux aux besoins, attentes et réalités des sections.

¶ 142 **Comment améliorer, enrichir et amplifier cette formation militante (aux niveaux départemental, académique, national, fédéral, intersyndical...)?**



¶ 143 2.1.2.4. Renforcer l'implication des AESH

¶ 144 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. 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 premières concernées. Les temps de rencontre entre AESH ou à destination de ces personnels doivent être étendus tout comme la diffusion d'outils spécifiques.

¶ 145 Ils, elles et iels doivent participer à tous les niveaux de notre organisation, notamment pour que la FSU s'impose comme la fédération des AESH.

¶ 146 2.1.2.5. Féminiser

¶ 147 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. A tous les échelons de son organisation, la FSU-SNUipp doit tendre à 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. 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». Elle s'appuiera sur la recherche et des apports extérieurs.

¶ 148 Quels nouveaux leviers travailler dans nos fonctionnements ?

¶ 149 2.1.2.6. Renouveler

¶ 150 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.

¶ 151 Le renouvellement des responsabilités impose de penser l'engagement militant comme un passage de témoin. La transmission des savoirs, de l'histoire de la FSU-SNUipp et de ses pratiques syndi-

cales singulières ainsi que de ses valeurs en sont la garantie. Ces transmissions doivent permettre de favoriser l'engagement militant.

¶ 152 2.1.3. La syndicalisation

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

¶ 154 Comment la FSU-SNUipp peut-elle transformer ses pratiques autour de la syndicalisation ?

¶ 155 2.1.4. Se coordonner pour mieux agir

¶ 156 2.1.4.1. La FSU-SNUipp dans la FSU

¶ 157 Actrice majeure de notre fédération, la FSU-SNUipp doit amplifier son investissement au sein de la fédération à tous les niveaux existants.

¶ 158 Elle participe à l'élaboration 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 la spécificité du 1er degré.

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

¶ 160 2.1.4.2. Prendre et rendre compte des spécificités des territoires ultramarins

¶ 161 Si les difficultés rencontrées par les collègues ultramarins et les revendications portées par les sections DROM peuvent paraître identiques, les réalités diffèrent d'un territoire à l'autre.

¶ 162 La FSU-SNUipp poursuit son travail de coordination des sections concernées et de prise en considération des spécificités des territoires ultra-marins à l'interne comme vis-à-vis de l'administration.

¶ 163 2.1.4.3. Lien actif-ves/ retraité-es

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

¶ 165 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. 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...).

¶ 166 2.1.5. Mobiliser, valoriser et diffuser nos initiatives

¶ 167 2.1.5.1. Construire du collectif pour mobiliser

¶ 168 Nous devons entraîner plus massivement les collègues dans nos actions sur nos métiers et nos conditions de travail, la défense de notre projet pour l'école et pour la société.

¶ 169 La FSU-SNUipp travaillera à identifier et lever les freins à la mobilisation, en particulier dans un contexte où les victoires sont rares et les collectifs malmenés. L'équipe nationale continuera de proposer des ressources aux sections pour soutenir les mobilisations et créer l'émulation nécessaire pour renforcer le rapport de force afin d'obtenir des victoires.

¶ 170 La FSU-SNUipp, en s'appuyant sur son maillage, a la capacité de proposer des cadres de lutte qui s'étendent du niveau local au niveau national et dans lesquels la profession s'implique, s'engage, se retrouve.

¶ 171 La campagne engagée, en mars 2025, autour de la question de l'inclusion y a participé. Ses modalités de mise en œuvre ont permis de renforcer notre base militante, ont donné du pouvoir d'agir aux collègues, aux syndiqué-es et aux militant-es qui sont impliqué-es. Elles doivent être étendues à d'autres luttes.

¶ 172 Comment diversifier nos formes de mobilisations et s'appuyer sur les actions existantes au niveau local ?

¶ 173 2.1.5.2. Valoriser et diffuser nos initiatives

¶ 174 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 et touchent un public le plus large possible.

¶ 175 2.1.5.3. S'adresser aux personnels

¶ 176 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 salles des maîtres-esses. Elle doit garder sa périodicité actuelle pour y maintenir sa présence régulière. 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. La communication numérique telle que visuels, vidéos, 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. Les boucles d'échanges des messageries instantanées participent également à la relation syndicale.

¶ 177 2.1.5.4. S'adresser au grand public

¶ 178 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...) participent à transmettre le projet du syndicat et ses revendications à grande échelle.

¶ 179 La question des réseaux sociaux doit constamment être réinterrogée dans leur forme et dans notre utilisation.

¶ 180 2.1.5.5. Se former à communiquer

¶ 181 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. L'apport de professionnels (conseils, formation, maquettage, visuels...) peut y constituer un appui d'expertise.

¶ 182 2.2. Répondre aux défis d'un syndicalisme majoritaire, de proximité, de débat, de lutte et de transformation sociale

¶ 183 2.2.1. Un syndicalisme unitaire et rassembleur à faire perdurer

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

¶ 185 Au sein de, et avec, la FSU, elle construit un cadre unitaire d'action pour faire face à la crise sociétale, sociale, démocratique et écologique que nous traversons.

¶ 186 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.

¶ 187 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.

¶ 188 Dans notre champ de syndicalisation, la mise en place de cadres de discussions et de coopérations au niveau local (départemental comme académique) en seront le préalable. 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.

¶ 189 Dans l'objectif d'impulser un nouvel élan à ce projet et de le rendre concret, il est nécessaire d'impliquer nos syndiquées, 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.

¶ 190 Au-delà du champ syndical, la FSU-SNUipp doit continuer à œuvrer au sein des associations et collectifs (VISA, AES...) qui partagent ses valeurs et ses combats.

¶ 191 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.

¶ 192 Les élections législatives anticipées de juin 2024 ont été marquées par la menace d'une accession au pouvoir de l'extrême-droite et par l'espoir né d'une coalition progressiste majoritaire. S'en est suivie une situation d'instabilité politique. Cela pose la question d'espaces d'échanges impliquant le syndicalisme, les mouvements associatifs et les partis politiques progressistes. Ils peuvent être un moyen de construire des mobilisations larges, de développer des alternatives économiques, sociales et écologiques dans le respect de la diversité et de l'indépendance de chaque organisation.

¶ 193 2.2.2. Un syndicalisme pour représenter les personnels et qui lutte pour faire respecter les droits

¶ 194 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.

¶ 195 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 et du métier.



¶ 196 2.2.2.1. La place des instances et le lien avec les personnels

¶ 197 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 et sa volonté d'individualiser les carrières. Elle reste engagée pour l'équité et la transparence, travaillant à l'amélioration des règles collectives, les expliquant et veillant à leur application.

¶ 198 Le retour à des compétences pleines et entières pour les instances paritaires (avec une priorité à l'échelon départemental) est indispensable et cela passera par 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.

¶ 199 2.2.2.2. Élections professionnelles de 2026 : renforcer encore notre majorité

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

¶ 201 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.

¶ 202 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.

¶ 203 Dans la démarche de construction de la maison commune, en fonction des réalités locales, des listes unitaires peuvent être envisagées avec nos partenaires privilégiés que sont la CGT et Solidaires. Elles ne peuvent être que l'aboutissement d'un travail commun préalable.

¶ 204 Nos actions quotidiennes et au long cours préparent l'échéance électorale de 2026. Toujours plus rassembleuse, dynamique et combative, la FSU-SNUipp est en position de force pour conforter et augmenter sa représentativité et celle de la fédération dans chaque département, dans chaque académie et au niveau national.

