

N° 2 - Spécial Congrès fédéral 2012

8 décembre 2011

Bulletin Rapide Entre Fédération et Syndicats • Périodique du Sgen-CFDT
Directrice de publication : Bernadette Peignat • ISSN : 0241-0028
Sgen-CFDT - 47/49 avenue Simon Bolivar - 75950 Paris cedex 19



Congrès Sgen-CFDT
à Décines
du 21 au 24 mai 2012

SOMMAIRE

p. A	Débat : mode d'emploi.
p. B	Tribunes de congrès. Commission des résolutions. Commission des tribunes.
p. C	Amendements.
p. I à IV	Plan de la résolution
p. 1 à 46	Avant-projet de résolution.

Débat, mode d'emploi

Vous trouverez dans ce numéro de **Brefs** l'avant projet de résolution. Ce texte est soumis aux amendements des syndicats avec quelques indications à respecter :

- la date limite pour faire parvenir les amendements est le 31 janvier 2012 ;
- c'est à partir de ce texte (publié dans **Brefs** et disponible sur le site interne) qu'il vous faudra travailler pour le dépôt des amendements ;
- dans la résolution, les parties imprimées en italique ne sont pas amendables. Il s'agit de citations. Les sigles sont explicités dans un glossaire qui sera mis en ligne dans quelques jours ;
- les amendements doivent être transmis par courriel à organisation@sgen.cfdt.fr en utilisant le fichier texte téléchargeable sur le site interne, rubrique *congres/congres-2012/1-avant--projet-de-resolution* ;
- dans tous les cas, un accusé de bonne réception sera délivré.

Pour toutes questions concernant le Congrès, adressez vos demandes à :

decines2012@sgen.cfdt.fr



Amendements

Congrès Sgen-CFDT
à Décines
du 21 au 24 mai 2012

Rappel de quelques règles :

- utiliser le fichier texte téléchargeable sur le site interne,
rubrique *congres/congres-2012/l-avant--projet-de-resolution*
- numéroter vos amendements ;
- porter le numéro de l'alinéa ou du paragraphe à modifier ;
- écrire l'amendement proposé en précisant bien s'il s'agit de remplacer, d'ajouter, de réécrire, de supprimer. L'exposé des motifs est facultatif, il sert à expliciter le sens d'un amendement pour éviter toute erreur d'interprétation quant au texte ou au débat proposé ;
- envoyer le fichier par courriel à organisation@sgen.cfdt.fr
avant le 31 janvier 2012. Un accusé de bonne réception sera envoyé.

Syndicat	N° de l'amendement	Référence au texte initial (n° du §)	Amendement proposé	Exposé des motifs



Avant-projet de résolution du congrès : plan

Congrès Sgen-CFDT
à Décines
du 21 au 24 mai 2012

0. PRÉAMBULE

p. 1

1. NOS OBJECTIFS EN COHÉRENCE AVEC NOS VALEURS

1.1. Éducation dans la société

p. 2

- 1.1.1. Les valeurs et le rôle intégrateur de l'École
- 1.1.2. Pour une école où il fait bon vivre, travailler, apprendre et enseigner
- 1.1.3. Améliorer le climat dans l'école
- 1.1.4. Lutter contre les discriminations de tous ordres
- 1.1.5. Des rythmes scolaires adaptés aux temps de l'enfant
- 1.1.6. Pour une politique éducative en lien avec les territoires
 - 1.1.6.1. *Combattre les inégalités territoriales*
 - 1.1.6.2. *Une véritable politique scolaire territoriale alliant mixité sociale et scolaire avec la création de bassins d'éducation et de formation*
 - 1.1.6.3. *Une refondation de l'éducation prioritaire*
- 1.1.7. Prise en charge des élèves en situation de handicap
- 1.1.8. Éducation et développement durable

1.2. Nos objectifs pour la Recherche publique

p. 2

1.3. Le projet du Sgen-CFDT pour le sport et les activités physiques tout au long de la vie

p. 10

2. LES TRANSFORMATIONS À METTRE EN ŒUVRE

2.1. Pour atteindre ces objectifs, le Sgen-CFDT revendique des transformations majeures.

2.2. Socle commun p. 11

2.3. Après le socle : assurer l'insertion et la réussite de tous p. 14

2.4. Orientation tout au long de la vie p. 17

2.5. L'évolution de l'enseignement supérieur p. 17

2.5.1. Vers la démocratisation

2.5.2. Financement et accompagnement social des études

2.5.3. Mises à disposition des bibliothèques

2.6 Le développement du numérique p. 19

2.6.1. Un impact fort sur le système éducatif

2.6.2. Questions de formation

2.6.3. Équipement, gestion et maintenance numérique doivent être assurés en concertation avec les acteurs.

2.6.4. Accéder à l'outil

2.6.5. Développer les expérimentations pédagogiques

2.6.6. Profiter de l'horizontalité du web 2.0

2.7. L'organisation de la Recherche p. 21

2.7.1. Les structures de la Recherche

2.7.2. L'ANR

2.7.3. L'AERES

2.7.4. Le Grand emprunt

2.7.5. Les rapports « universités / organismes de recherche »

3. AGIR SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET POUR LE DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

- 3.1. Des revendications porteuses de progrès social** p. 22
- 3.2. Conquérir une autre gouvernance du système éducatif** p. 23
- 3.2.1. Principes à mettre en œuvre
 - 3.2.2. L'individu
 - 3.2.3. L'établissement
 - 3.2.4. Le bassin d'éducation et de formation
 - 3.2.5. La région et l'académie
 - 3.2.6. Les ministères
 - 3.2.7. Les grands établissements nationaux et organismes : Cned, CNDP, Cereq, Onisep, Cnous, etc.
 - 3.2.8. Le niveau européen
 - 3.2.9. Mobiliser tous les acteurs
- 3.3. Des métiers reconnus** p. 27
- 3.3.1. Pouvoir bien faire son métier
 - 3.3.2. Les métiers enseignants et de l'éducation
 - 3.3.2.3. Au-delà de ces revendications générales, le Sgen-CFDT revendique une prise en compte des conditions d'exercice particulières :
 - 3.3.2.3.1. *Pour les collègues devant prendre en charge des élèves en situation de handicap.*
 - 3.3.2.3.2. *Pour les collègues exerçant dans l'éducation prioritaire*
 - 3.3.2.3.3. *Pour les collègues en charge des élèves engagés dans l'acquisition du socle commun, c'est-à-dire pour les collègues exerçant dans les écoles et les collèges*
 - 3.3.2.3.4. *Pour les collègues de lycée :*
 - 3.3.2.3.5. *Pour les collègues exerçant dans le 1^{er} degré*
 - 3.3.2.3.6. *Pour tous les collègues exerçant dans le second degré, le Sgen-CFDT revendique une mise en place effective d'un véritable conseil pédagogique*
 - 3.3.2.4. Pour le Sgen-CFDT l'implication dans toutes les dimensions des métiers rénovés qu'il revendique doit être valorisée et reconnue
 - 3.3.2.5. Formation et recrutement des enseignants et personnels d'éducation
 - 3.3.3. Les personnels des Greta
 - 3.3.4. Évolution des métiers de l'enseignement supérieur
 - 3.3.5. Personnels sociaux et de santé
 - 3.3.6. Personnels administratifs, techniques et de bibliothèque

3.4. Des personnels respectés

p. 32

- 3.4.1. Évaluation
- 3.4.2. Rémunération
- 3.4.3. Supplément familial de traitement
- 3.4.4. Protection sociale et retraite
- 3.4.5. Conditions de travail et santé au travail
- 3.4.6. Droit à la formation et à la mobilité professionnelle
- 3.4.7. Filières interministérielles
- 3.4.8. Précaires
- 3.4.9. Contrats aidés
- 3.4.10. Un dialogue social à rénover

4. POURSUIVRE LE RENFORCEMENT ET LA TRANSFORMATION DE NOTRE ORGANISATION

4.1. Un outil pour le développement du dialogue social

p. 36

4.2. Un syndicalisme général

p. 37

- 4.2.1. Un choix à conforter
- 4.2.2. Fonctionnement de la fédération
- 4.2.3. Les syndicats
- 4.2.4. L'engagement militant : une problématique à prendre en charge

4.3. Un syndicalisme confédéré

p. 41

4.4. Un syndicalisme démocratique

p. 42

- 4.4.1. Pour une nouvelle étape de notre politique de développement
- 4.4.2. Évolution de la politique de communication :
- 4.4.3. Soutenir l'effort de formation syndicale

4.5. Évolution du paysage syndical

p. 46

5. CONCLUSION

p. 46



Avant-projet de résolution du congrès

Congrès Sgen-CFDT
à Décines
du 21 au 24 mai 2012

0. PRÉAMBULE AMENDABLE

0.1. Le X^e congrès de la fédération des Sgen-CFDT s'ouvre comme le précédent à un moment clef de l'histoire politique et sociale de notre pays. Le résultat de l'élection présidentielle, annonciateur sans doute du résultat des législatives qui suivront, sera connu. Ce résultat ainsi que la situation économique et sociale internationale détermineront fortement le contexte dans lequel notre fédération devra développer son action. Connaîtrons-nous une période d'ouverture et de développement d'une politique ambitieuse pour l'Éducation et la Recherche, ou une politique de poursuite et d'aggravation de la période de repli actuelle ?

0.2. Les personnels de l'Éducation et de la Recherche publique ne doivent plus être soumis à une politique d'injonctions contradictoires, de restrictions budgétaires aveugles, de caricatures de dialogue social.

0.3. Il est de plus en plus urgent de mettre en place une autre politique sociale pour les personnels, il est urgent de rétablir la confiance entre les salariés et l'État employeur, il est urgent de redonner du sens aux métiers et aux missions exercées, il est urgent de stopper la dégradation des conditions de travail. C'est pourquoi le Sgen-CFDT place les personnels et leurs conditions de travail au cœur de leur action revendicative.

0.4. Cependant malgré l'importance du rendez-vous démocratique, pour le Sgen-CFDT tout ne dépend pas du résultat des élections. Quelle que soit la couleur politique du gouvernement qui se mettra en place dans la période, le Sgen-CFDT sera vigilant et déterminé à faire valoir ses analyses et revendications pour les systèmes d'éducation et de recherche publiques, pour tous les personnels et pour le respect des missions de service public.

0.5. L'analyse de la situation économique et sociale nous conduit à faire valoir la nécessité de conduire des politiques ambitieuses dans nos secteurs qui s'avèrent déterminantes pour l'avenir.

0.6. L'ambition doit se traduire sur le plan budgétaire et sur le plan des transformations nécessaires.

0.7. Pour le Sgen-CFDT il est urgent de réaffirmer l'objectif du socle commun de compétences et de connaissances, d'en faire enfin un outil au service de la réussite de tous les élèves.

0.8. Pour le Sgen-CFDT il est urgent de mettre en place le lycée polyvalent, modulaire et diversifié, en lien avec un premier cycle universitaire de la réussite, d'inscrire clairement le service public d'éducation dans le projet d'orientation et de formation tout au long de la vie.

0.9. Pour le Sgen-CFDT il est urgent de rendre confiance aux acteurs de la recherche publique pour les mobiliser.

0.10. Pour le Sgen-CFDT il est urgent de mobiliser les acteurs du sport autour du développement du sport pour tous.

0.11. Le Sgen-CFDT continuera à agir avec tous les partenaires qui poursuivent les mêmes objectifs dans la logique de l'appel de Bobigny. ⁽¹⁾

0.12. Ces transformations doivent être conduites dans un objectif de progrès social et ne seront effectives et pertinentes que si les personnels sont associés à leur mise en œuvre.

(1) L'appel de Bobigny est le nom donné à un collectif qui regroupe depuis l'automne 2008 une cinquantaine d'organisations, soit l'essentiel des acteurs de l'éducation qui relèvent des collectivités locales, de l'éducation populaire, du monde syndical ... Ce collectif s'est donné pour but de construire un projet éducatif global alternatif et a produit des textes importants regroupés sous le vocable « appel de Bobigny », signés par ces organisations et nombre d'élus locaux, qu'on peut trouver à l'adresse : http://www.villeseducatrices.fr/page.php?page_id=20

0.13. Ces transformations doivent être conduites dans le cadre des nouvelles règles du dialogue social : reconnaissance des organisations syndicales représentatives, recherche et mise en œuvre d'accord majoritaire, gestion dans la transparence et le dialogue des différents niveaux de compétences et de décisions.

0.14. Ces transformations revendiquées par le Sgen-CFDT doivent permettre de mettre fin à la dégradation des conditions de travail des personnels et de répondre aux attentes des citoyens vis-à-vis de leurs services publics d'éducation et de recherche.

0.15. Au long des quatre prochaines années du mandat, le Sgen-CFDT se mobilisera pour obtenir une mise en œuvre de ces transformations effective, cohérente et respectueuse des personnels et des usagers des services publics d'Éducation et de Recherche.

1. NOS OBJECTIFS EN COHÉRENCE AVEC NOS VALEURS

1.1. Éducation dans la société

1.1.1. Les valeurs et le rôle intégrateur de l'École

1.1.1.1. Trente années de chômage de masse ont renforcé la pression sur l'École avec un système éducatif dévalorisé qui ne parvient pas à gérer les difficultés scolaires, dont les diplômes n'assurent pas suffisamment l'insertion et ne sont plus garants de l'ascenseur social.

1.1.1.2. Si les valeurs d'égalité des chances et d'élitisme républicain ont pu constituer un progrès vers la construction d'une école pour tous, elles ont modélisé un système éducatif normatif qui exclut, oriente par l'échec, ne répond plus aux exigences actuelles d'élévation du niveau de qualification.

1.1.1.3. En même temps, alors que les sources d'accès aux connaissances se multiplient et se diversifient, la transmission verticale des savoirs, sous une forme linéaire et segmentée, proposée à tous au même rythme, ne répond plus aux exigences d'une école démocratique.

1.1.1.4. L'École doit pouvoir proposer à chacun l'acquisition de connaissances et de compétences communes puis spécialisées en respectant les rythmes d'acquisition, menant à des formations diplômantes et garantissant une insertion. Pour cela il convient de s'appuyer sur les apports scientifiques notamment dans le domaine de la pédagogie.

1.1.1.5. En cohérence avec son histoire et son appartenance à la CFDT, le Sgen veut défendre et promouvoir les valeurs d'une École qui contribue à l'émancipation de tous et à la construction d'une société qui vise à la réduction des inégalités.

1.1.1.6. Elle doit élever chacun au statut de citoyen responsable et autonome, acteur économique, social et culturel, capable de peser sur son environnement.

1.1.1.7. Parce que l'École a un rôle essentiel d'intégration dans la société, elle doit encore et toujours défendre les valeurs de laïcité et de solidarité dans le respect de chaque personne.

1.1.1.8. Elle doit favoriser le vivre-ensemble, la mixité sociale et contribuer à la lutte contre toutes les ségrégations et exclusions. Pour cela, elle doit garantir l'équité.

1.1.1.9. Elle doit développer l'éducation au développement durable comme élément de responsabilisation individuelle et collective.

1.1.2. Pour une école où il fait bon vivre, travailler, apprendre et enseigner

1.1.2.1. Il s'agit d'abord d'améliorer le climat dans l'école pour la réussite de toutes et de tous, en changeant les conditions d'études des élèves et les conditions de travail des personnels.

1.1.2.2. Il s'agit aussi d'offrir à chacun un cadre serein où il fait bon vivre et apprendre, où le rythme de chaque élève est respecté.

1.1.2.3. Cela suppose de rompre avec l'étanchéité trop fréquente entre vie scolaire et pédagogie et de créer des liens nouveaux et de transversalité entre personnels de vie scolaire et personnels enseignants.

1.1.2.4. Cela impose de repenser les rythmes scolaires, la conception du groupe classe, la répartition des horaires d'enseignements annuels, hebdomadaires et quotidiens, la segmentation des disciplines.

1.1.2.5. Cela suppose une réelle prise en charge des difficultés qu'elles soient d'ordre scolaire, personnel, familial, social, comportemental ou relationnel.

1.1.2.6. L'élève doit aussi pouvoir être mieux accompagné, de la maternelle à l'université, dans ses apprentissages comme dans son parcours et son orientation.

1.1.2.7. Le développement du numérique doit être utilisé comme levier d'évolution de l'école au service de la réussite de l'élève.

1.1.2.8. La lutte contre toutes les discriminations est essentielle, la prise en charge des élèves en situation de handicap doit être améliorée, l'éducation prioritaire doit être refondée pour répondre vraiment aux difficultés territoriales.

1.1.3. Améliorer le climat dans l'école

1.1.3.1. Les décisions gouvernementales visant à résoudre les problèmes d'indiscipline, d'incivilité, voire de violence à l'école, n'ont conduit qu'à dégrader la situation.

1.1.3.2. Cette politique a clairement échoué. Les remèdes imposés sont pires que le mal et vont à l'encontre de la volonté affichée de mixité sociale : le seul assouplissement de la carte scolaire a creusé un peu plus le fossé entre les territoires.

1.1.3.3. Tous les élèves et tous les personnels doivent avoir droit à la paix scolaire, condition indispensable aux apprentissages et à un enseignement de qualité quel que soit l'établissement dans lequel ils se trouvent.

1.1.3.4. Dans toute vie en société, l'autorité est une question importante. Elle ne saurait être confondue avec l'autoritarisme. Ce n'est donc pas un concept répressif plaqué sur un cadre de vie ou de travail sans lien avec la finalité de ce lieu. À l'École, il importe d'abord de donner du sens à l'autorité. C'est la cohérence entre sens du travail, travail d'équipe, responsabilité individuelle et collective, respect de l'autre et du groupe ... qui doit faire autorité. Il en découle que cette autorité doit être travaillée avec tous, adultes et élèves, dans la durée, et identifiée pour ce qu'elle apporte de confiance, de sécurité, de « vivre ensemble ». C'est dans ces conditions que chacun est porteur de l'autorité, que l'enfant, le jeune en apprenne l'intérêt et que celui ou ceux dont la fonction est de l'incarner peuvent être l'expression et les dépositaires d'une volonté commune.

1.1.3.5. L'extension des ghettos scolaires est génératrice de nouvelles violences et doit être combattue, la carte scolaire doit être reconstruite sur de nouvelles bases.

1.1.3.6. Pour lutter contre l'échec et le décrochage scolaires, l'accompagnement de l'élève et le tutorat doivent être réellement mis en place à tous les niveaux et notamment au collège où ils n'existent pas.

1.1.3.7. Cette autre relation à l'élève doit permettre de valoriser chacun, de le motiver dans son travail et de l'aider à vaincre ses difficultés plutôt que de le punir par la note ou la sanction.

1.1.3.8. Pour apporter des réponses possibles au problème de discipline, il est nécessaire de développer la coopération entre personnels de vie scolaire, de santé, assistants de service social et enseignants..., il faut créer de nouvelles coopérations et un vrai travail d'équipe sur la base de règles partagées.

1.1.3.9. Le conseil pédagogique ou le conseil des maîtres doit permettre une première approche de la recherche de solutions. Dans le second degré, ce doit être une des tâches essentielles de la nouvelle « commission éducative » dont les pouvoirs doivent être étendus dans le domaine de la prévention et de la médiation et dans le conseil auprès du chef d'établissement, bien au-delà de ce que prévoit le décret « sanctions ». (Décret n° 2011-728 du 24.06.2011)

1.1.3.10. Le décret « sanctions » contient encore des mesures inacceptables comme par exemple l'automatisme de réunion du conseil de discipline pour les élèves ayant déjà eu une exclusion temporaire quelle que soit la nouvelle infraction reprochée à l'élève.

1.1.3.10.1. Cependant, après les nombreuses interventions des organisations, dont celle du Sgen-CFDT, il présente un plus juste équilibre entre sanctions et mesures de prévention, de médiation, de proportionnalité, de sursis ou alternatives aux sanctions.

1.1.3.10.2. Il reprend ainsi l'esprit de la circulaire de juillet 2000 qui n'a jamais été appliquée dans de trop nombreux établissements. Pour le Sgen-CFDT, il importe à présent que ce texte ne soit pas lettre morte et qu'il serve de cadre national à la construction d'une loi commune dans chaque établissement. Pour que les sanctions et mesures disciplinaires soient appliquées avec discernement et comprises de tous, il est indispensable que toute la communauté scolaire (élèves, parents, personnels) participe à leur élaboration et à leur inscription dans le règlement intérieur de l'établissement.

1.1.3.11. L'architecture des établissements doit, elle aussi, être revue pour offrir à chacun un lieu de vie accueillant. Des salles doivent permettre l'accueil de petits groupes d'élèves ou de parents. (cf. paragraphe collectivités locales dans gouvernance).

1.1.3.12. Les enseignants doivent pouvoir disposer de salles de réunions et de travail. Des espaces de travail de repos de détente ou de jeu doivent aussi offrir un lieu de vie plus agréable pour les élèves.

1.1.3.13. Enfin un « conseil de vie collégienne » doit être institué dans chaque collège.

1.1.3.14. Sans être la seule réponse aux incivilités et violences, le dialogue doit permettre d'en limiter l'impact et les effets. C'est, entre autres, parce qu'ils sont exclus des décisions qui touchent directement leur vie quotidienne que le sentiment d'injustice se développe chez les élèves.

1.1.3.15. C'est pour permettre l'instauration de cette démocratie du dialogue que le Sgen-CFDT revendique la création d'un conseil de la vie collégienne. Il doit permettre de disposer d'un véritable outil d'apprentissage des compétences civiques et citoyennes du socle commun et de favoriser la pacification des relations entre personnels et élèves, entre jeunes et adultes.

1.1.3.16. À l'école primaire, des espaces de dialogue, comme les conseils d'élèves, doivent aussi être mis en place pour permettre aux élèves d'agir collectivement sur la vie à l'école.

1.1.3.17. Au-delà, les liens avec les familles doivent être développés au travers d'espaces de rencontre entre les équipes éducatives et les parents d'élèves comme par exemple les expériences de maison des parents déjà en place dans certains établissements.

1.1.4. Lutter contre les discriminations de tous ordres

1.1.4.1. La fédération réaffirme son engagement à combattre toutes les discriminations qui entravent la mise en œuvre efficace des droits consacrés par la Déclaration universelle des Droits de l'Homme.

1.1.4.2. Face aux menaces et attaques discriminatoires de plus en plus fréquentes et ciblées venant des groupes traditionalistes et intégristes, voire parfois des plus hauts responsables de l'État, le Sgen-CFDT continuera de s'exprimer et agira chaque fois que nécessaire pour défendre ses valeurs et faire barrage aux discriminations de tous ordres : handicap, racisme, xénophobie, antisémitisme et islamophobie, sexisme, homophobie et transphobie... Car il y a danger pour les élèves, il y a danger pour les personnels, et donc il y a urgence à donner une réponse syndicale.

1.1.4.3. La fédération assurera la mise en place d'un réseau fédéral national qui s'appuiera sur des référents locaux « discriminations », ceci afin d'agir efficacement dans la défense des personnels discriminés dès qu'un militant a connaissance de paroles, d'un acte ou d'un fait, ou discriminants.

1.1.4.4. La fédération apportera son soutien aux collègues et aux élèves victimes de discriminations. Elle soutiendra les associations et organisations qui œuvrent à la défense des Droits de l'Homme et luttent contre les discriminations.

1.1.4.5. Elle soutiendra les militants engagés et impliqués dans ce combat.

1.1.4.6. Elle développera son engagement auprès des partenaires tant associatifs que RESF, RUSF, Collectif éducation contre les LGBT phobies en milieu scolaire, Solidarité Laïque, qu'institutionnel Défenseur des droits.....avec la CFDT.

1.1.4.7. Elle poursuivra son engagement dans la lutte contre le harcèlement en milieu scolaire.

1.1.4.7.1. Le Sgen-CFDT ne se contentera pas de la tenue d'Assises et d'annonces médiatiques pour repérer le harcèlement dont pourraient être victimes élèves et personnels à l'École.

1.1.4.7.2. Pour rompre l'isolement des personnels, pour faire vivre la fraternité à l'école, il faut mettre en avant le rôle capital de la formation initiale et continue, décloisonner les missions des personnels. Le signalement et le repérage statistique seuls ne suffiront pas, le Sgen-CFDT défendra les initiatives et les projets, partagés par tous les acteurs, élèves, personnels enseignants et Atos, parents, associations, qui sont à même de construire les solidarités nécessaires pour lutter contre le harcèlement à l'école.

1.1.5. Des rythmes scolaires adaptés aux temps de l'enfant

1.1.5.1. La question des rythmes scolaires doit être réfléchi dans le cadre plus large des temps de vie de l'enfant.

1.1.5.2. Il convient à la fois de bien différencier les temps, éducatifs, apprentissages, loisirs, familiaux, transports..., mais aussi de les rendre complémentaires pour donner à la démarche éducative un contexte cohérent.

1.1.5.3. Ces temps de l'enfant doivent faire l'objet d'une attention concertée entre les familles, l'institution scolaire, les collectivités et les associations qui prennent en charge ou proposent des activités.

1.1.5.4. C'est dans le cadre de cette concertation que l'établissement scolaire peut prendre un rôle plus large que d'être seulement le lieu du temps scolaire.

1.1.5.5. La part du temps scolaire consacré au travail d'apprentissage doit être limitée dans la journée et différenciée selon la classe d'âge. Ces quotités horaires ainsi que les équilibres hebdomadaires et annuels doivent faire l'objet d'un cadre de référence national négocié.

1.1.5.6. Dans ce cadre, il doit être possible de négocier avec l'ensemble des parties prenantes des déclinaisons et aménagements locaux, notamment pour que les temps de travail, de repos ou de loisirs tiennent compte de l'ensemble des contraintes subies : heures de lever et de coucher, transports, temps de travail.

1.1.5.7. L'enfant doit être accompagné dans la gestion progressive des équilibres travail-repos-loisirs, y compris en milieu scolaire. Il faut donc proposer aux jeunes des espaces de vie dans l'établissement autres que la classe, le couloir et la cour, espaces dans lesquels ils pourront exercer leur responsabilité de façon de plus en plus étendue à mesure qu'ils grandissent.

1.1.5.8. Ces évolutions ont obligatoirement un impact sur l'organisation du travail des personnels (cf. Métiers § 3.3.2.).

1.1.6. Pour une politique éducative en lien avec les territoires

1.1.6.1. Combattre les inégalités territoriales

1.1.6.1.1. Le problème fondamental pour les habitants des « cités », et notamment les jeunes, c'est que les valeurs de liberté, d'égalité, de fraternité ne sont pas appliquées et qu'ils vivent chaque jour l'écart entre ces valeurs et la réalité de leur quotidien, dans leur quartier comme à l'école depuis des dizaines d'années.

1.1.6.1.2. La personnalisation de l'enseignement pour tous, instrumentalisée par le gouvernement Fillon ne

doit pas être opposée à une politique éducative territorialisée mais doit en être un complément. Les solutions avancées par d'autres organisations ne consistent qu'au retour du principe de l'égalité des chances formelle qui a fait la preuve de son inefficacité.

1.1.6.1.3. Pour le Sgen-CFDT, il est temps de passer des annonces médiatiques stigmatisantes et d'une politique désordonnée de soins palliatifs pour les « quartiers » à une politique cohérente de mixité sociale et scolaire dans les territoires.

1.1.6.1.4. Il est indispensable d'inscrire la politique scolaire dans une politique de la Ville ambitieuse, cohérente associant État et Collectivités pour prendre en charge l'ensemble des domaines touchant à l'insertion : le scolaire, le périscolaire, la protection de l'enfance, l'emploi, le logement, les transports ...

1.1.6.1.5. Pour lutter contre les inégalités le Sgen-CFDT poursuit deux objectifs : la refondation de l'éducation prioritaire dans le cadre d'une politique scolaire territorialisée et la redéfinition de la carte scolaire vers davantage de mixité sociale.

1.1.6.2. Une véritable politique scolaire territoriale alliant mixité sociale et scolaire avec la création de bassins d'éducation et de formation

1.1.6.2.1. Le seul assouplissement de la carte scolaire a creusé un peu plus le fossé entre territoires.

1.1.6.2.2. Cette politique a clairement échoué. Les remèdes imposés sont pires que le mal et vont à l'encontre de la volonté affichée de mixité sociale.

1.1.6.2.3. L'urgence est de mettre fin à la démarche de suppression de la carte scolaire sans pour autant revenir à la sectorisation précédente source d'inégalités. Il s'agit de faire le choix d'une politique scolaire territoriale vers un ensemble articulé d'autres solutions :

1.1.6.2.3.1. - Fonder la carte scolaire sur la notion de bassins d'éducation et de formation, intégrant les établissements publics et privés, avec une répartition équitable, entre eux, des options et des spécialités, afin de permettre leur égale attractivité dans le choix des familles. Chaque bassin serait coordonné par un comité de bassin pour favoriser la coopération entre établissements plutôt que leur concurrence, et permettre une régulation homogène entre élèves en fonction des divers groupes sociaux dans les différents établissements. Le réseau des établissements publics doit pouvoir offrir une offre de formation complète et de proximité à tous les jeunes.

1.1.6.2.3.2. - Envisager la démolition de certains établissements dégradés devenus de véritables ghettos pour leur reconstruction dans des espaces urbains de plus grande mixité sociale.

1.1.6.2.3.3. - Dans la palette des réponses possibles aux inégalités sociales et culturelles, la création d'internats éducatifs de proximité ou de respiration, par l'Éducation nationale ou en partenariat avec les collectivités locales ou le réseau associatif, doit pouvoir être envisagée.

1.1.6.2.3.4. - Coordonner et rendre visible, au niveau de chaque bassin, les dispositifs et actions de médiation : MGI, écoles de la seconde chance...

1.1.6.2.3.5. - Développer les partenariats école/entreprise/université et grandes écoles sous contrôle du service public.

1.1.6.2.3.6. - Multiplier les expériences dites de « Cordées de la réussite ».

http://media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2008/97/9/cordees_38979.pdf

1.1.6.2.3.7. - La politique de la ville et d'aménagement du territoire doit permettre de réimplanter des services publics, des équipements culturels et de favoriser l'installation d'entreprises privées dans les quartiers. Le tissu associatif et les travailleurs sociaux doivent avoir les moyens de contribuer au maillage territorial.

1.1.6.3. Une refondation de l'éducation prioritaire :

1.1.6.3.1. Refuser le « dépôt de bilan » des Zep

1.1.6.3.1.1. Le Sgen-CFDT, à l'origine du concept des Zep, estime que l'éducation prioritaire est aujourd'hui en danger.

1.1.6.3.1.2. L'éducation prioritaire est attaquée de toutes parts : le constat d'échec des Zep sur la base des résultats aux évaluations nationales n'est pas acceptable au regard de l'investissement des personnels qui y travaillent depuis des années pour la réussite de tous.

1.1.6.3.1.3. L'expérimentation du programme Clair, puis Eclair, créé à l'issue des « états généraux de la sécurité à l'école » centré sur la violence et sur un établissement, vise d'autres objectifs que ceux des Zep qui étaient fondées sur la réussite des élèves dans un territoire en difficultés sociale et économique.

1.1.6.3.1.4. Le Sgen-CFDT estime que « l'éducation prioritaire n'est pas soluble dans le programme Eclair » imposé aux établissements Rar. Celui-ci maintient en effet les établissements comme leurs personnels dans une bulle « Éducation nationale » sans approche territoriale et sans lien avec les collectivités et leurs projets éducatifs locaux.

1.1.6.3.1.5. Cependant, une nouvelle dynamique de l'éducation prioritaire est nécessaire et si l'ouverture sur l'innovation présente en ce sens un intérêt et doit être conservée, cette dernière ne peut se faire sous la contrainte. Or, la gestion des ressources humaines prévue dans le programme est contraire à cet objectif. Le Sgen-CFDT dénonce le recrutement des personnels par les chefs d'établissement et les missions des « préfets des études ». Il juge qu'il y a dans le programme Clair une réorientation des moyens qui peut être dangereuse pour les établissements : le devenir des professeurs référents, dont certains sont déjà rebaptisés « préfets des études », celui des coordinateurs de réseau rebaptisés secrétaires, les mesures de carrière ou indemnitaires pour les personnels comme pour l'avenir même de l'éducation prioritaire. De ce point de vue, la suppression concomitante de nombreux postes dans les RRS ne peut qu'inquiéter les personnels comme les parents d'élèves de Zep.

1.1.6.3.1.6. Face à ces inquiétudes, le Sgen-CFDT refuse le « dépôt de bilan des Zep » et exige un calendrier pour une négociation globale sur l'avenir de l'éducation prioritaire (Rar, RSS et Eclair) et de ses personnels.

1.1.6.3.2. Ce que veut le Sgen-CFDT :

1.1.6.3.2.1. Il s'agit de refonder la politique d'éducation prioritaire en ciblant les territoires en déshérence qui appellent une réelle concentration des moyens ; les Zus (zones urbaines sensibles) pourraient par exemple constituer une cible privilégiée. Le choix de ces zones d'action devant s'appuyer sur des indicateurs socio-économiques objectifs. Les établissements qui quitteraient le dispositif doivent être accompagnés (cf. 323).

1.1.6.3.2.2. Si chaque élève doit pouvoir bénéficier, dans de bonnes conditions, d'un accompagnement personnalisé au sein du système éducatif ce qui n'est pas encore le cas pour tous les jeunes scolarisés notamment en collège, il importe aussi de réaffirmer que des choix prioritaires doivent être maintenus et développés sur des territoires défavorisés dans les banlieues comme dans l'espace rural.

1.1.6.3.2.3. Cette refondation doit pouvoir bénéficier d'un engagement pluri-annuel de l'État et des collectivités territoriales en termes de moyens, de locaux et d'équipements.

1.1.6.3.2.4. Des mesures particulières doivent être prises pour les personnels exerçant en Zep (cf. paragraphe Métiers 3.3.2.3.2.).

1.1.7. Prise en charge des élèves en situation de handicap

1.1.7.1. Constat

1.1.7.1.1. La loi de février 2005 et ses circulaires d'application ont acté l'inclusion des élèves porteurs de handicaps dans l'établissement scolaire de proximité, sans prévoir les moyens financiers, matériels et humains de sa mise en œuvre. Plus de 200 000 élèves handicapés sont maintenant accueillis dans des structures collectives ou intégrés dans les classes. Il faut clarifier les relations entre l'Éducation nationale et les MPPH.

1.1.7.1.2. Trop souvent, cela repose sur l'implication de quelques personnes ou d'une équipe. Les personnels sont très seuls à assumer la charge supplémentaire de travail que l'accueil dans la classe représente, sans formation, sans lieu pour échanger sur leur pratique professionnelle.

1.1.7.1.3. L'ensemble des personnels, enseignants ou non enseignants, sont susceptibles d'avoir dans leur classe, et/ou leur établissement, un élève porteur d'un handicap.

1.1.7.2. Pour permettre cette scolarisation dans de bonnes conditions, le Sgen-CFDT revendique :

1.1.7.2.1. Du temps pour la concertation

1.1.7.2.1.1. L'accueil d'un élève handicapé dans un établissement implique des charges de travail supplémentaire importantes : échanges avec les autres professionnels, les partenaires et les familles, rédaction de synthèses,...

1.1.7.2.1.2. Un allègement du temps de face à face devant les élèves ou/et une diminution de l'effectif classe est indispensable.

1.1.7.2.2. Une formation pour tous les personnels

1.1.7.2.2.1. De tous les enseignants

1.1.7.2.2.1.1. La connaissance du handicap, la spécificité des possibilités d'apprentissage et les techniques à mettre en œuvre sont indispensables pour permettre à chaque élève d'accéder, dans les meilleures conditions, aux apprentissages scolaires. Ces connaissances doivent faire partie des compétences de base des enseignants.

1.1.7.2.2.1.2. Une actualisation régulière, dans le cadre de la formation continue des personnels, doit permettre aux enseignants de mieux prendre en compte les besoins des élèves accueillis et de l'évolution des connaissances.

1.1.7.2.2.2. Des personnels accueillant un enfant ou un jeune porteur d'un handicap dans la classe

1.1.7.2.2.2.1. Une préparation préalable de l'ensemble de l'équipe doit être prévue. Elle doit porter sur la connaissance du handicap spécifique, des aides pédagogiques et sociales à mettre en œuvre.

1.1.7.2.2.2.2. Pour être efficace, cette formation devrait se faire au niveau de l'établissement ou de l'école et avant que l'enfant ou le jeune soit pris en charge.

1.1.7.2.2.3. Des enseignants chargés des structures collectives

1.1.7.2.2.3.1. Les enseignants des structures collectives (classes d'inclusion, Ulis, établissements spécialisés, ...) sont, en principe, titulaires d'un diplôme (CAPSAIS, CAPASH, 2CA-SH) validant leurs compétences. Mais des enseignants non diplômés sont parfois en charge de ces classes, par manque de personnels qualifiés. Un effort doit être fait pour permettre à un plus grand nombre d'enseignants d'acquérir le CAPA-SH. Cela implique un nombre suffisant de départs en formation, pour faire face, à la fois, aux ouvertures de classes et au remplacement des départs en retraite des personnels actuels.

1.1.7.2.2.3.2. D'autre part, ces enseignants devraient obligatoirement bénéficier d'une formation continue spécifique au handicap pris en charge. Les départs en formation CAPA-SH et la formation continue des enseignants spécialisés sont insuffisants au regard des besoins.

1.1.7.2.2.3.3. Il faut améliorer les conditions de travail des personnels pour favoriser leur stabilité.

1.1.7.2.2.4. Des personnels d'accompagnement

1.1.7.2.2.4.1. Que l'accueil soit individuel ou collectif, il faut du personnel formé, stable pour cet accompagnement.

1.1.7.2.2.4.2. C'est tout le contraire de ce que permet actuellement le statut des AVS et des EVS. Il est de la responsabilité du service public de prendre en charge cet accompagnement, avec des emplois pérennes et des personnels stables, avec une formation et une VAE reconnues par un diplôme. Le Sgen-CFDT, avec la CFDT, agit en ce sens.

1.1.7.3. L'inclusion est une priorité, les conditions de sa mise en œuvre ne sont pas satisfaisantes, le débat sur les bénéfices et les limites de l'inclusion devra être approfondi en Conseil fédéral.

1.1.8. Éducation et développement durable

1.1.8.1. Dans notre champ professionnel, le Grenelle de l'Environnement aurait dû engendrer de nombreux changements : présence de l'EEDD dans toutes les disciplines, intégration dans le fonctionnement quotidien des établissements scolaires, renforcement dans les programmes des lycées agricoles, création d'un « plan vert » par les établissements d'enseignement supérieur, intégration progressive dans les formations initiales et continues.

1.1.8.2. Le Sgen-CFDT reste très critique sur l'application et la mise en œuvre qui ne sont pas à la hauteur des ambitions des accords notamment signés par la CFDT lors du Grenelle de l'Environnement.

1.1.8.3. Le Sgen-CFDT s'oppose à l'approche limitée au développement durable et défend une véritable Éducation à l'Environnement vers un Développement Durable.

1.1.8.4. Le Sgen-CFDT agira pour que le développement durable soit considéré dans une approche globale et non comme un sujet (voire une discipline) supplémentaire.

1.1.8.5. Cela suppose une démarche participative dans les projets d'écoles ou d'établissements, un travail pluri-disciplinaire et transversal, une pédagogie collaborative qui privilégie la mise en situation des élèves. Cela implique le développement des partenariats avec les associations et les collectivités pour s'inscrire dans une dynamique territoriale.

1.1.8.6. Cette démarche s'appuiera en particulier dans les établissements scolaires sur le développement à tous les niveaux d'agendas 21 qui articulent sur le territoire la prise en compte des thèmes de l'énergie, de l'eau, des déchets, des transports, de la biodiversité...

1.1.8.7. Le Sgen-CFDT agira pour une gestion des personnels prenant en compte le développement durable dans leur quotidien et dans le cadre de leur carrière. Il travaillera en partenariat avec l'interpro pour une prise en compte globale des personnels, pour le transport, le logement et l'accueil petite enfance...

1.1.8.8. La fédération et les syndicats intégreront un agenda 21 en lien avec l'interpro dans leur fonctionnement, leur logistique et leur communication, en privilégiant les outils écologiques et en adoptant une démarche durable.

1.2. Nos objectifs pour la Recherche publique

1.2.1. Le système de recherche français doit relever des défis importants : faiblesse récurrente de la recherche dans le secteur privé, système d'enseignement supérieur gangrené par la dichotomie entre universités et grandes écoles, formation insuffisante des cadres dirigeants de l'industrie ou des services par la recherche, ignorance des défis scientifiques dans le monde politique et industriel...

1.2.2. Ce n'est pas en divisant les chercheurs entre « bons du secteur privé » et « mauvais fonctionnaires », et en imposant d'en haut des changements inopportuns, que l'on parviendra à relever ces défis, mais en mobilisant toutes les forces et en tenant compte de tous les avis.

1.2.3. Aucune réforme du fonctionnement des organismes ne doit être engagée sans une large consultation des personnels de la recherche et de l'enseignement supérieur via leurs organisations représentatives. L'organisation de la recherche nationale doit s'inscrire dans la dynamique mondiale de la science.

1.2.4. Elle doit aussi mieux structurer les coopérations européennes et tenir compte des aspirations des populations au niveau local.

1.2.5. La Recherche doit être une vraie priorité nationale. Le Sgen-CFDT réclame une augmentation des budgets de la recherche publique pour que celle-ci prenne sa part de l'augmentation nécessaire de la dépense de recherche globale qui doit atteindre à terme l'objectif de 3 % du PIB.

1.2.6. L'augmentation de l'emploi contractuel dans la recherche publique doit être stoppée comme dans toute la fonction publique, par une application correcte de l'accord sur la résorption de la précarité signé par la CFDT et par une politique de développement des emplois de titulaires.

1.2.7. Le Sgen-CFDT rappelle son attachement aux recherches prenant en compte la demande sociale et environnementale, qu'elle vienne des entreprises ou qu'elle découle des besoins de la population ; besoins qui peuvent être exprimés par le Parlement ou par des organisations syndicales ou des associations.

1.2.8. Cependant la recherche scientifique a une dynamique propre qui découle des questions posées par les résultats obtenus : le Sgen-CFDT refusera toute organisation de l'activité de recherche qui n'accorderait pas aux personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche l'autonomie nécessaire à la prise en compte de cette dynamique.

1.2.9. Le Sgen-CFDT s'opposera aussi à la vision mandarinale et individualiste de l'activité de recherche, ainsi qu'à la mise en concurrence des personnels.

1.2.10. L'activité de recherche est une activité collective et collégiale, qui s'effectue dans des équipes réunissant des catégories diverses de personnels, chercheurs, enseignants-chercheurs, ingénieurs, techniciens, administratifs, personnels des services communs d'information scientifique et technique, doctorants.

1.2.11. La collaboration et la confrontation scientifique la plus large doivent être favorisées, entre individus, équipes et laboratoires.

1.3. Le projet du Sgen-CFDT pour le sport et les activités physiques tout au long de la vie

1.3.1. Pour la fédération des Sgen-CFDT, les pratiques des activités physiques au sein desquelles se développe une filière sportive contribuent à la santé et à l'éducation des individus, sans omettre bien évidemment la dimension de cohésion sociale que génèrent ces pratiques. À ce titre, il est donc logique que le sport relève des compétences de la puissance publique, et soit clairement inscrit dans un large champ ministériel commun.

1.3.2. La fédération des Sgen-CFDT revendique une action volontariste de l'État en matière d'aménagement du temps de travail et de développement du temps de loisir actif, dans le but de favoriser la pratique des APS sur le lieu de travail, comme en dehors du temps de travail. Le Sgen-CFDT réaffirme son appui à l'action essentielle du mouvement associatif par la promotion et la valorisation de l'engagement associatif.

1.3.3. Dans les territoires, la mise en œuvre de la RGPP frappe la mission sport puisque tant dans les services déconcentrés que dans les Creps la réorganisation se traduit également par des suppressions de postes et de structures. Plusieurs Creps ont fait l'objet de fermeture en 2009 et d'autres en sont menacés.

1.3.4. La fédération des Sgen-CFDT revendique une hausse conséquente des moyens financiers et humains alloués au service public du sport et le rééquilibrage significatif de l'action publique, actuellement orientée prioritairement vers le très haut niveau, au bénéfice des activités physiques et sportives pour tous avec une répartition plus juste des subventions et des conseillers techniques sportifs mis à disposition des fédérations sportives.

1.3.5. L'exigence d'un effort supplémentaire de l'État doit s'accompagner d'un indispensable renforcement de la solidarité, au sein de chaque discipline sportive, entre le secteur professionnel et le secteur amateur. Cela implique un plus grand effort de reversement des bénéfices des ligues professionnelles en direction des fédérations. Cela implique également de mettre en œuvre une meilleure redistribution des ressources commerciales des fédérations les plus riches qui disposent d'un secteur professionnel développé.

1.3.6. Pour la fédération des Sgen-CFDT l'engagement en faveur du sport de haut niveau, pour relever de l'intérêt général et du service public, ne doit pas viser que des médailles d'or : il faut donc assigner des missions élargies aux opérateurs nationaux du programme sport (Creps en réseau avec l'Insep) : éducation/formation, recherche, mission culturelle et patrimoniale, promotion de la santé et de l'éthique sportive.

1.3.7. La fédération des Sgen-CFDT est favorable à ce que l'État confie aux fédérations délégataires la pleine responsabilité de gestion et d'organisation du sport de haut niveau, avec une autonomie renforcée en la matière. Il doit également mieux reconnaître, valoriser et soutenir la mission de service public des fédérations multisports ou affinitaires.

1.3.8. La fédération des Sgen-CFDT considère que l'affectation par l'État des subventions et moyens humains (et en particulier des Conseillers Techniques Sportifs) aux fédérations doit être conditionnée au respect d'un cahier des charges adapté à une priorité nationale de développement de la pratique sportive auprès de tous les publics, sur tout le territoire.

1.3.9. Pour permettre aux acteurs du sport de faire évoluer le modèle sportif français, la fédération des Sgen-CFDT revendique la création d'une instance démocratique de concertation regroupant État, collectivités territoriales et monde associatif qui aura à charge de proposer une nouvelle définition des responsabilités en matière de politique sportive.

1.3.10. Enfin l'État doit conserver son rôle en matière de création de diplômes professionnels et de délivrance des certifications.

2. LES TRANSFORMATIONS À METTRE EN ŒUVRE

2.1. Pour atteindre ces objectifs, le Sgen-CFDT revendique des transformations majeures.

2.2. Socle commun

2.2.1. Le socle commun pour tous

2.2.1.1. Un socle commun validant les acquis nécessaires tout au long de la scolarité obligatoire (école, collège) pour tous les élèves d'une classe d'âge est une revendication historique du Sgen-CFDT antérieure à la loi Fillon.

2.2.1.2. Sa mise en place effective est aujourd'hui urgente.

2.2.1.3. *L'ambition du socle commun est d'assurer à chacun les connaissances et compétences fondamentales indispensables au XXI^e siècle pour comprendre le monde, savoir porter sur lui un regard critique, agir dans sa vie personnelle, sociale, professionnelle, se former tout au long de sa vie* (résolution votée au Congrès du Sgen-CFDT à Illkirch en mai 2004).

2.2.1.4. Parce qu'il ne suffit pas de dire que le socle commun est un objectif démocratique majeur ni même d'en décréter l'instauration, il est nécessaire de construire un cadre et de se donner des outils pour qu'il ne reste pas lettre morte.

2.2.1.5. Si le socle commun inscrit dans la loi d'avril 2005 semble aller dans le même sens que celui du Sgen-CFDT, le décret de juillet 2006 s'en éloigne considérablement, chaque discipline ayant eu à cœur de « remplir » les piliers avec les connaissances de ses programmes.

2.2.1.6. Cette dérive est aggravée par le Livret personnel de compétences (LPC) qui confond compétences et maîtrise de procédures et transforme le socle commun en « usine à cases ».

2.2.1.7. De ce point de vue, le socle mis en place n'est pas le nôtre. Le Sgen-CFDT demande une modification du décret et une refonte du LPC qui permettent une réelle application de la loi.

2.2.1.8. De trop nombreux collèges sont devenus des lieux de souffrance pour les élèves et pour les personnels, comme en témoignent différentes études. Une évolution du collège est indispensable. Le fonctionnement en « petit lycée », hérité du passé, doit être impérativement aboli.

2.2.1.9. Dans la logique du texte « L'école moyenne » du congrès de Libourne 2001, le Sgen-CFDT revendique des changements profonds au collège dans son fonctionnement comme dans ses objectifs.

2.2.2. Mise en place du socle et finalité

2.2.2.1. Pour mettre en place le socle commun, il est indispensable d'en finir avec le fonctionnement actuel qui lie un programme, une année, une classe, le tout avec au collège des séquences d'une heure.

2.2.2.2. La mise en place réelle et complète du socle doit conduire à une recomposition des champs disciplinaires et une redéfinition des contenus à l'école comme au collège.

2.2.2.3. Le livret personnel de compétences doit être revu et simplifié en concertation pour qu'il devienne un outil utilisable par les équipes et lisible par les élèves et les parents.

2.2.2.4. Le DNB est un diplôme devenu inutile et doit disparaître. Pourquoi maintenir des épreuves terminales dans seulement 3 disciplines ? Quelle est la justification des moyennes de contrôle continu dans chaque discipline quand l'heure est à l'évaluation par compétences dans le socle ? Que vaut la note de vie scolaire alors que les compétences du socle permettent une évaluation plus précise et plus justifiable ? L'enfermement du socle dans le DNB est la négation même du socle attendu par le Sgen-CFDT.

2.2.2.5. À terme, parce qu'il faut donner une nouvelle finalité aux études à l'issue de la scolarisation obligatoire et parce qu'il faut réduire la charge de travail excessive et inutile qui pèse sur les enseignants, la validation du socle commun doit être le nouvel objectif du collège et l'élément unique certifiant la scolarité obligatoire.

2.2.3. Question de méthode

2.2.3.1. Il faut repenser la progression des apprentissages et la validation des acquis des élèves et pour cela, dès l'école primaire :

2.2.3.1.1. - redéfinir, en fonction du socle commun, des objectifs d'acquisition cohérents et capitalisables, en lieu et place des programmes annuels disciplinaires. Cela conduit à des rythmes de progression différenciés, nécessaires pour respecter la qualité de ce qui est enseigné ;

2.2.3.1.2. - s'attacher à ce qu'apprennent réellement les élèves, définir les progressions pédagogiques à partir des acquisitions des élèves et ne plus imposer aux enseignants de survoler les notions pour satisfaire un programme inadapté ;

2.2.3.1.3. - s'appuyer sur les enseignements artistiques et les pratiques physiques qui ne se limitent pas au sport, s'appuyer davantage sur l'expression et l'ouverture culturelle au lieu de les considérer comme des suppléments facultatifs.

2.2.3.2. Faire que la classe, élément de cohérence, ne soit pas le seul horizon des élèves et varier les regroupements selon les situations pédagogiques et donc :

2.2.3.2.1. - offrir un accompagnement personnalisé intégré dans l'emploi du temps de chaque élève et dans les obligations de service des enseignants et non en heures supplémentaires.

2.2.3.2.1.1. Cet accompagnement doit permettre des temps de re-médiation, un apprentissage méthodologique pour un travail autonome, un suivi du parcours de l'élève.

2.2.3.2.2. - constituer des groupes de tutorat d'un maximum de 12 élèves avec un professeur référent notamment pour mieux organiser l'accompagnement personnalisé en fonction des besoins de chacun.

2.2.3.3. Remplacer les notes par une évaluation de la progression des savoirs et des compétences que l'élève peut effectivement mobiliser.

2.2.3.3.1. C'est l'évaluation au quotidien des acquisitions de chaque élève qui permet d'instaurer avec lui et avec sa famille le dialogue nécessaire à l'accompagnement et à l'appropriation de son parcours.

2.2.3.3.2. C'est cette évaluation qui permet également de repérer les besoins et de mettre en place les aides individuelles nécessaires.

2.2.3.3.3. Il revient à l'équipe d'organiser ces aides pour répondre au mieux aux besoins : aides pédagogiques dispensées par les enseignants de l'équipe, aides spécialisées vers lesquelles l'équipe pourra faire appel comme les Rased, les CMPP ...

2.2.3.3.4. Mettre en œuvre cette évaluation des acquisitions nécessite de disposer d'outils. C'est le rôle que pourrait tenir un livret personnel à condition qu'il soit bien centré sur la progression de l'élève et non destiné à le classer parmi les autres.

2.2.3.3.5. Cela implique qu'il soit en partie adaptable par l'équipe pédagogique en fonction des choix opérés.

2.2.3.3.6. Les possibilités offertes par le numérique permettraient de faire du livret un outil interactif bien au-delà d'une liste de constats et de recommandations.

2.2.3.4. En fin de cycle, il est nécessaire de valider les acquisitions. Parce qu'elle est plus formelle, cette activité ne doit pas être confondue avec l'évaluation, même si au début de la scolarité les éléments de validation se trouveront pour l'essentiel dans le livret personnel. Progressivement la validation prendra des formes plus normatives comme le contrôle en cours de formation.

2.2.3.5. Pour que chaque élève construise son propre parcours, la responsabilité de l'école puis du collège est de redonner du sens à ses apprentissages, de lui permettre d'acquérir les connaissances nécessaires et de développer ses capacités :

2.2.3.5.1. - à communiquer à l'oral et à l'écrit dans la langue de scolarisation sans négliger la richesse du plurilinguisme, d'ailleurs déjà présent, chez beaucoup d'élèves ;

2.2.3.5.2. - à vivre avec les autres, dans le respect de toutes les différences ;

2.2.3.5.3. - à faire des choix et prendre des décisions éclairées

2.2.3.5.4. - à développer sa curiosité intellectuelle et s'ouvrir aux cultures littéraire, scientifique, technique, artistique et aux pratiques corporelles.

2.2.4. Question d'organisation

2.2.4.1. Le Sgen-CFDT propose que la scolarité obligatoire sur l'ensemble de l'école et du collège soit séquencée en cycles pour qu'il soit possible de valider les acquisitions des jeunes à la fin du cycle.

2.2.4.2. Ces cycles permettraient aussi la prise en charge des difficultés rencontrées par les élèves sur un temps plus long que la seule année et de manière plus efficace que le redoublement.

2.2.4.3. Le découpage en cycles pluriannuels devrait d'abord être pensé en fonction des caractéristiques de chaque tranche d'âge et doit donc différer des découpages administratifs actuel entre école maternelle, école élémentaire et collège.

2.2.4.4. L'organisation de cycles restera virtuelle si elle ne se concrétise pas clairement en termes de rythmes, de programmes et d'organisation du travail.

2.2.4.5. Dans chacun de ces domaines, c'est l'idée de progressivité qui doit dominer afin d'éviter les ruptures dont on sait à quel point elles sont redoutables pour les plus fragiles.

2.2.4.6. Parce que leurs capacités progressent avec l'âge, le temps de travail scolaire quotidien peut augmenter d'un cycle à l'autre mais doit rester constant sur la durée du cycle.

2.2.4.7. Les contenus ne doivent plus être conçus en programmes annuels mais en référentiels de cycle qui déterminent les exigences de fin de cycle.

2.2.4.8. Les connaissances et compétences exigées dans chaque cycle doivent être progressives mais la structuration de ces contenus doit également évoluer d'un cycle à l'autre :

2.2.4.8.1. - aux enfants les plus jeunes, par la pratique dans tous les domaines de leur curiosité et de leur sensibilité, il serait proposé de s'approprier les codes et les outils : langue, éléments mathématiques de base ;

2.2.4.8.2. - plus tard, un cycle opérerait un premier affinement en distinguant un ensemble littéraire et artistique par la pratique de l'expression et de la communication, et un ensemble scientifique par la découverte de la démarche scientifique et technologique ;

2.2.4.8.3. - enfin au cycle terminal de l'enseignement obligatoire, on s'approcherait de l'architecture disciplinaire qui est celle du lycée.

2.2.5. Conséquence pour les personnels

2.2.5.1. Cette nouvelle approche de l'enseignement et de l'évaluation impose des exigences en faveur des personnels (cf. paragraphe Métiers 3.3.2.3.3.).

2.3. Après le socle : assurer l'insertion et la réussite de tous

2.3.1. Restructurer le continuum Bac-3/Bac+3

2.3.1.1. L'acquisition d'un socle commun de connaissances et de compétences par tous doit être assumé par l'aval et avoir pour première conséquence la fin du dispositif de sélection qui organise la répartition des flux d'élèves dans les trois voies du lycée, puis dans le supérieur.

2.3.1.2. La gestion des flux d'élèves, en fonction des places et des formations offertes génère inévitablement une sélection et une injustice qui contribuent à la démotivation et à la difficulté des élèves et dégradent par conséquence les conditions de travail des personnels.

2.3.1.3. Cette gestion des flux pilotée par la loi du marché des formations est exacerbée dans les formations professionnelles et dans les formations supérieures. Elle affecte au hasard de la compétition scolaire et renforce les inégalités sociales et territoriales.

2.3.1.4. Elle pèse lourdement dans la difficulté à élever le niveau de formation et de qualification, et enferme dans des spécialités et des formations non choisies, qui ne garantissent pas l'insertion.

2.3.1.5. Elle reste structurée par des voies parallèles socialement homogènes qui contribuent à la ségrégation.

2.3.1.6. Les passerelles proposées entre les différentes filières et les différentes voies restent aléatoires et fragiles. Elles peuvent être utiles pour des individus mais elles constituent à la fois l'aveu et l'alibi de l'injustice du système cloisonné.

2.3.1.7. Alors que l'élévation du niveau de formation est une exigence sociale et économique, que les qualifications doivent être transversales, la spécialisation et la formation professionnelle directement adaptée à un métier, qui viserait l'opérationnalité immédiate dans l'emploi, ne correspond plus à la structuration du marché du travail ni aux constantes évolutions techniques.

2.3.1.8. Le système éducatif reste construit dans une vision où la formation initiale et le diplôme acquis en fin d'études sont les constituants d'un rang social, défini pour toute une vie. La formation tout au long de la vie et les impératifs de formation permanente et d'élévation globale des niveaux de qualifications ne sont plus compatibles avec un système conçu au XIX^e siècle.

2.3.1.9. La formation tout au long de la vie est un impératif pour l'élévation du niveau de qualification et pour tendre à l'égalité des places dans la société.

2.3.1.10. En 1989, le Sgen votait une résolution : « *pour un cycle terminal, polyvalent, diversifié, modulaire* ». Cette résolution démontre combien le Sgen-CFDT a su porter une ambition pour le système éducatif. Elle reste pertinente et d'une actualité brûlante. Elle nécessite d'être adaptée aux conditions de 2012. En 1990, 43 % d'une classe d'âge accédait au baccalauréat contre 71 % aujourd'hui. Cet accès au premier diplôme universitaire qu'est le baccalauréat modifie la place du premier cycle du supérieur et le situe dans la seconde partie d'un cursus de six ans allant de la seconde à la licence, et en intégrant la formation continue dans le processus de qualification.

2.3.1.11. Dans les discussions sur les réformes des lycées, le Sgen-CFDT s'est appuyé sur les trois principes de cette résolution, notamment dans les premières propositions de réforme du lycée général et technologique abandonnées par la suite.

2.3.2. Un cursus terminal

2.3.2.1. Le cursus terminal est constitué par une période qui va de la seconde à l'insertion professionnelle ou au niveau L du cursus LMD, du CAP à la licence. Sa durée est variable en fonction des parcours, des objectifs, des compétences validées et des unités de diplômes ou diplômes acquis. Le cursus terminal reste connecté à l'accès aux qualifications et diplômes tout au long de la vie. Il est organisé en unités de formation. Chaque unité dont l'effectif est compatible avec un suivi personnalisé regroupe les apprenants qui visent à acquérir les connaissances et compétences nécessaires à la validation d'unité de diplôme ou de qualification.

2.3.2.2. Pour améliorer l'articulation entre le second degré et l'enseignement supérieur, il faut institutionnaliser des structures d'échanges et de contacts, et renforcer la progressivité et l'efficacité des dispositifs d'aide à l'orientation des lycéens.

2.3.2.3. Le rapprochement entre les différentes filières du post-bac progresse. Le Sgen-CFDT continue à revendiquer l'intégration de toutes ces filières, y compris les CPGE, dans des structures universitaires, et l'harmonisation des taux d'encadrement entre ces formations.

2.3.2.4. Les diplômes restent les garants de la validation d'une formation de qualité. Ils répondent aux enjeux de la qualification et de l'insertion, établis sur la base de référentiels de connaissances et de compétences.

2.3.2.5. Leur mode d'acquisition doit être adapté à la diversité des parcours, à l'orientation et à la formation tout au long de la vie.

2.3.2.6. Leur modularité doit être assurée par une structuration en unités transférables d'une formation diplômante à une autre, et accessible tout au long de la vie, notamment par la validation des acquis de l'expérience.

2.3.3. Un cursus polyvalent

2.3.3.1. *« Il développe une culture à la fois générale, technique et professionnelle concernant l'ensemble des champs de la connaissance. Il permet la diversité des démarches intellectuelles, contribuant ainsi à supprimer toute hiérarchie entre les démarches d'appropriation des connaissances » (congrès de Marseille 2.3.1.1, 1989).* Il implique la disparition du cloisonnement des trois voies de formation du lycée ainsi que du cloisonnement entre les voies de formation du premier cycle universitaire. Les unités de formation sont organisées en fonction des besoins des apprenants. Ils intègrent des temps à effectifs réduits compatibles avec la personnalisation des parcours, l'accompagnement personnalisé et le tutorat.

2.3.3.2. Au lycée polyvalent existant qui juxtapose des structures de formations générales, technologiques et professionnelles sans lien, le Sgen-CFDT oppose un lycée de la diversité et de la mixité sociale, où la polyvalence se situe à l'intérieur des cursus de formation.

2.3.4. Un cursus diversifié

2.3.4.1. Il offre une formation qui privilégie l'acquisition de connaissances et de compétences générales et technologiques transférables, garantissant la possibilité d'évolution et de modifications des projets de formation.

2.3.4.2. Il présente des parcours permettant l'exploration de domaines de connaissance et la découverte professionnelle intégrant une alternance des lieux de formation.

2.3.4.3. Il peut s'intégrer, sous réserve d'accompagnement et de cohérence pédagogique, à des unités de formations accueillant des publics issus de la formation initiale scolaire ou universitaire, de la formation initiale sous contrat de travail ou de la formation continue.

2.3.4.4. Les périodes de formation en entreprise, association ou administration sont encadrées par un statut du jeune en formation qui ouvre des droits sociaux, qui accorde un financement des frais inhérents à la période (logement, transports, etc.), qui accorde une gratification quelle que soit la durée du stage. La convention de stage est élaborée avec la structure d'accueil et le tuteur reconnu et bénéficiant de formation(s) assurée(s) par le ministère de tutelle.

2.3.5. Un cursus modulaire

2.3.5.1. Il doit permettre une construction progressive des parcours établie sur des compétences et connaissances capitalisables.

2.3.5.2. Il repose sur des modules dont la durée est adaptée aux besoins de chacun, sur une base de référence semestrielle, liée au référentiel d'unités de diplôme envisagé.

2.3.5.3. Sur la totalité des modules constitutifs d'un référentiel de formation, au moins la moitié sont transférables à l'intérieur d'un niveau de formation (V, IV, III, II).

2.3.5.4. Les modules sont validés dans le cadre d'un contrôle en cours de formation et d'une évaluation terminale constituée par un module de synthèse du parcours de formation.

2.3.5.5. Les modules non acquis dans le cadre de la formation initiale créent un droit à un crédit de formation qui doit permettre à tout salarié ou demandeur d'emploi de suivre la formation complémentaire pour l'acquisition d'un niveau de qualification et diplôme.

2.3.5.6. Parce qu'ils constituent le lien entre formation initiale et formation continue dans l'éducation nationale, les Greta doivent disposer des moyens et des statuts leur permettant de remplir leur mission de service public : assurer grâce au maillage territorial une formation continue de proximité et tout au long de la vie.

2.3.6. Une nouvelle organisation territoriale

2.3.6.1. Le projet du Sgen-CFDT de cursus polyvalent, diversifié et modulaire implique une nouvelle organisation territoriale.

2.3.6.2. L'organisation territoriale doit être basée sur la carte des formations, assurant dans tous les bassins d'emploi et de formation, des lycées et des structures de premier cycle universitaire où il est possible d'accéder à des unités de formations générale, technologique et professionnelle. La géographie des établissements doit être intégrée dans une carte scolaire et universitaire qui rompe avec la distinction entre lycées de prestige et lycées ghettos. Elle doit également prendre en compte les établissements relevant du ministère de l'agriculture.

2.3.6.3. L'enseignement agricole qui devrait être requalifié d' « enseignement du vivant et du territoire », doit contribuer au maillage territorial et poursuivre son rôle d'animation des espaces ruraux. Son offre de formation doit s'intégrer dans le cursus modulaire donc rendre possibles des parcours mixtes avec l'éducation nationale. Cela doit se traduire également par la mobilité choisie pour les personnels entre les établissements relevant des deux ministères.

2.3.6.4. La faible mobilité scolaire, notamment pour les formations de niveau V, peut être liée aux difficultés socio-économiques et culturelles des familles. Les régions qui ont en charge la carte des formations, doivent garantir l'accès aux formations par le maillage territorial, un accès au transport et au logement pour tous.

2.3.6.5. Le service public d'orientation tout au long de la vie doit être intégré au dispositif.

2.3.6.6. Les formations universitaires de premier cycle doivent être intégrées dans un maillage territorial régional qui permet l'accessibilité aux espaces culturels et à la recherche scientifique.

2.3.6.7. L'architecture des lycées et structures de premier cycle universitaire doit prévoir des espaces permettant la modularisation des parcours : salles de cours, petites salles, salles informatiques et multi-médias, de modélisation et de simulation, amphi, CDI, salles d'expérimentation, amphis, etc. Elles doivent également assurer la capacité à utiliser les outils numériques dans chaque espace.

2.3.7. Ces transformations auront également un impact sur l'évolution des métiers
(cf paragraphe Métiers 3.3.2.3.4.)

2.4. Orientation tout au long de la vie

2.4.1. Les parcours scolaires et professionnels deviennent de plus en plus complexes et aléatoires. Les débouchés des formations sont souvent difficiles à anticiper. Il faut s'adapter et rebondir en permanence. Les qualifications cèdent le pas aux compétences. C'est à la personne et non plus à l'École ou à l'entreprise que revient la tâche difficile de construire son propre parcours.

2.4.2. L'École doit s'inscrire dans le processus d'orientation et de formation tout au long de la vie que constituent la formation initiale et la formation continue. Elle doit garantir à chacun les conditions d'accès à une orientation choisie, et à des formations assurant l'insertion, la mobilité professionnelle et l'élévation du niveau de qualification. La modularité des parcours de formation et des modalités d'évaluation au service de la validation des acquis en sont les conditions.

2.4.3. Cette ambition renforce l'exigence d'une éducation à l'orientation et un accompagnement de chacun à la définition de stratégies et à la construction de parcours.

2.4.4. Un parcours se construit tout au long mais aussi tout au large de la vie, de manière formelle, informelle et non formelle, en prenant en compte l'ensemble de la personne et de ses vies plurielles.

2.4.5. Il faut donner l'avantage au processus du parcours dans ses remaniements permanents, sur les procédures et les prescriptions figées. Il s'agit de bâtir concrètement des itinéraires de réussite adaptés à la mesure et aux intentions de chacun incluant l'éducation à l'orientation.

2.4.6. La découverte des métiers et des formations doit donc être proposée à tous les élèves. En troisième, l'équivalent de 108 heures annuelles doit être consacré à la découverte des métiers et formations pour tous les élèves.

2.4.7. Dans un collège et un lycée où l'orientation scolaire ne sera plus pilotée par la sélection et assimilée à l'affectation dans des formations en fonction des places disponibles et du niveau scolaire, l'implication de toute la communauté éducative est indispensable.

2.4.8. Le droit au conseil en orientation doit comprendre la possibilité d'entretiens jalonnés tout au long de parcours scolaires et professionnels.

2.4.9. Pour accompagner chaque jeune dans l'élaboration, la construction et le cheminement de son parcours, des professionnels que sont les conseillers d'orientation psychologues sont indispensables. Leur nombre doit être considérablement accru, à la hauteur des enjeux et des besoins. Ils doivent disposer des moyens nécessaires à l'exercice de leurs missions.

2.4.10. À l'interface de la personne en construction, des formations et des milieux socio-économiques en constante évolution, leur ancrage dans un bassin de formation au sein d'un CIO intégré au dispositif régional d'orientation tout au long de la vie est indispensable.

2.4.11. Une MGI (mission générale d'insertion) reconnue, consolidée et pérenne quant à son budget, ses missions de prévention et de suivi doit contribuer au soutien des équipes pédagogiques notamment dans l'éducation prioritaire. Pour cela, elle doit disposer des personnels en nombre suffisant avec un statut d'enseignant à part entière, et une égalité de traitement.

2.5. L'évolution de l'enseignement supérieur

2.5.1. Vers la démocratisation

2.5.1.1. « *L'objectif de démocratisation de l'enseignement supérieur et de démocratisation de la réussite dans l'enseignement supérieur est loin d'être atteint.* » Ce constat introductif du §1.6 de la résolution du congrès de Mons reste malheureusement d'actualité.

2.5.1.1.1. Si des avancées allant dans le sens de nos revendications ont été obtenues pour les personnels de l'enseignement supérieur l'amélioration des conditions d'accueil et d'encadrement des étudiants reste insuffisante.

2.5.1.1.2. Les chances de réussite et de poursuite des études sont toujours très liées à l'origine sociale.

2.5.1.1.3. L'hétérogénéité croissante des publics accueillis dans les universités impose des modalités de prise en charge des étudiants radicalement différentes de celles qui garantissaient la réussite dans une université accueillant les jeunes issus de classes sociales favorisées.

2.5.1.1.4. Les nouvelles pratiques initiées dans un certain nombre d'universités dans le cadre du « plan licence » nous donnent raison : pour le Sgen-CFDT, l'amélioration de la réussite, à l'université comme dans l'enseignement scolaire, dépend largement de l'investissement dans les mises en œuvre pédagogiques. La mise en place de dispositifs pédagogiques adaptée à la situation des étudiants salariés doit aller bien au-delà de la simple dispense d'assiduité.

2.5.1.1.5. Il faut multiplier les pratiques innovantes, développer l'aide à l'acquisition de méthodes de travail et d'apprentissage, donner du sens aux études en dépassant les oppositions ou cloisonnements stériles entre savoirs disciplinaires, pédagogie, recherche, professionnalisation.

2.5.1.1.6. Ces innovations pédagogiques doivent être encouragées par l'investissement de nouveaux moyens, et elles ne doivent pas être réservées au moment de l'entrée à l'université.

2.5.1.1.7. Tous les étudiants entrant en L1 n'ayant pas vocation à poursuivre jusqu'en master, il est nécessaire que l'élaboration progressive du projet professionnel soit le fil rouge du cursus licence.

2.5.1.1.8. Celui-ci doit garantir à tous les étudiants l'acquisition et la maîtrise de connaissances et de compétences suffisamment diverses et cohérentes pour permettre aussi bien la poursuite réussie d'études en master, que des possibilités d'insertion professionnelle après la licence pour ceux qui le souhaitent.

2.5.1.1.9. Une première initiation à la recherche est souhaitable pour tous. Mais pour aller au-delà du stade de l'incantation, aussi bien la dimension professionnalisante que la recherche doivent relever de l'innovation pédagogique : il ne s'agit pas d'additionner et de faire coexister des savoirs ou des pratiques étanches au sein des parcours de formation, mais de travailler autrement, notamment en équipe, et de faire travailler les étudiants autrement, en encourageant leur curiosité, leur participation à la construction de leur propre formation.

2.5.1.1.10. Sur tous ces sujets majeurs, la dernière réforme du cycle licence reste trop timide.

2.5.1.1.11. Le Sgen-CFDT maintient son objectif d'intégration à terme de toutes les filières post-bac dans les structures universitaires avec un objectif intermédiaire : faciliter les passages de l'une à l'autre.

2.5.1.1.12. Le Sgen-CFDT revendique un véritable passage au LMD. Ce qui suppose que les étudiants soient accompagnés pour leurs choix d'orientation à l'issue de la Licence, et durant leurs années d'études en master.

2.5.1.1.13. Les masters doivent inclure des modules optionnels variés qui facilitent notamment la réorientation vers d'autres métiers.

2.5.1.1.14. En particulier ceux qui sont réservés prioritairement aux étudiants qui se destinent aux métiers de l'enseignement et de l'éducation doivent pouvoir s'ouvrir vers d'autres secteurs de l'éducation et de la formation, dans le champ de la médiation culturelle ...

2.5.2. Financement et accompagnement social des études

2.5.2.1. Les taux insuffisants des bourses contraignent beaucoup d'étudiants à trouver un emploi pour financer leurs études.

2.5.2.2. Les étudiants issus des classes populaires sont particulièrement concernés.

2.5.2.3. Parallèlement, les étudiants issus de familles aisées font bénéficier leurs parents d'une demi-part dans le calcul de l'impôt sur le revenu, l'avantage procuré étant plafonné à 3 200 € annuels : les plus hauts revenus bénéficient ainsi d'une bourse comparable au plus haut taux (4 180€) des bourses du Cnous.

2.5.2.4. Pour réduire ces lourdes injustices dans le financement des études supérieures, le Sgen-CFDT réclame une remise à plat de l'ensemble du système d'aide, un plan ambitieux de construction de logements pour les étudiants, une meilleure prise en charge de leur santé, afin d'assurer une réelle justice sociale et une démocratisation effective de l'accès à l'enseignement supérieur.

2.5.3. Mises à disposition des bibliothèques

2.5.3.1. Le cadre concurrentiel de l'enseignement supérieur et de la recherche de l'après LRU nécessite la poursuite de la mise en cohérence des politiques documentaires des universités et des organismes de recherche. Une politique nationale d'acquisition des ressources documentaires électroniques doit être mise en œuvre pour garantir un accès égal à ces ressources sur tout le territoire à tous les usagers.

2.5.3.2. Les bibliothèques doivent être dotées des moyens en personnel pour renforcer leur mission de formation des étudiants. La prise en compte de la présence d'enseignements documentaires lors de l'habilitation des diplômés dans les maquettes soumises au Cneser constituerait un progrès significatif.

2.5.3.3. Les horaires d'ouverture des BU : une des dimensions de la qualité des services.

2.5.3.3.1. Souvent seuls lieux de convivialité des universités, les bibliothèques participent au développement de la vie étudiante mais ne peuvent, à elles seules, remplir cette mission.

2.5.3.3.2. L'évolution vers des « learning centers », l'extension des horaires d'ouverture doivent s'accompagner d'une réelle réflexion sur la vie des campus, sur l'évolution des méthodes d'enseignement, sur le calendrier universitaire, sur les conditions de travail des personnels ; il est indispensable de raisonner en termes d'offre de service à l'échelle des sites universitaires, sans se limiter à la seule question des horaires d'ouverture des BU.

2.6 Le développement du numérique

2.6.1. Un impact fort sur le système éducatif

2.6.1.1. Le développement du numérique a un impact sur toute la société dont le système éducatif. Au numérique hiérarchique, normatif, injonctif et au service du contrôle, le Sgen-CFDT oppose un numérique collaboratif, qui encourage l'innovation sans l'imposer, au service de la réussite des élèves et de l'amélioration des conditions de travail.

2.6.1.2. L'accès à l'information, la capacité à multiplier les échanges et le travail collaboratif, la plus grande disponibilité des outils numériques ouvrent des possibilités nouvelles en termes d'organisation et de structuration pédagogique, de progressivité des apprentissages. L'École doit s'en emparer sous peine de se voir disqualifiée dans les outils d'accès au savoir et de renforcer les inégalités sociales d'accès aux diplômes.

2.6.1.3. Le travail à distance, la modélisation, la simulation, les réseaux sociaux, les outils d'échanges modifient l'organisation du système éducatif, comme ils modifient les relations sociales voire les relations aux pouvoirs. L'École doit contribuer à une utilisation du numérique, économiquement et socialement responsable, dans le respect des valeurs démocratiques, du respect des personnes et du droit.

2.6.2. Questions de formation

2.6.2.1. La formation à l'utilisation des outils numériques au service de la pédagogie doit relever de la formation initiale des personnels dans le cadre du C2i2E en valorisant la contribution individuelle à une production ou à un projet collectif au sein d'équipes disciplinaires, inter-disciplinaires, transversales ou éducatives. (compétence B1.2 du C2i2E).

2.6.2.2. En formation continue, la formation à l'usage du numérique doit s'inscrire dans les formations pédagogiques. Elle doit permettre également aux personnels qui n'ont pas pu en bénéficier en formation initiale de valider progressivement le C2i2E.

2.6.2.3. Au-delà de la formation initiale, la part d'auto-formation ou de co-formation via les réseaux est à encourager. Cette formation « permanente » indispensable au métier doit être reconnue dans le temps de travail.

2.6.2.4. La formation à distance doit être reconnue comme formation intégrée au temps de travail. Une place doit aussi être donnée aux formations collectives pour permettre à des équipes un usage coordonné et cohérent des outils dont elles disposent. Cette formation doit avoir lieu sur site et être élaborée à partir du projet des équipes.

2.6.2.5. Le développement du travail collaboratif doit modifier les conditions d'évaluation des enseignants pour tenir compte du travail collectif ; le pilotage du travail collaboratif doit être une mission essentielle des corps d'inspection.

2.6.3. Équipement, gestion et maintenance numérique doivent être assurés en concertation avec les acteurs.

2.6.3.1. La gestion des carrières et l'information institutionnelle passent maintenant par le numérique. L'État employeur doit au minimum assurer le financement de l'équipement des personnels ainsi que l'accès aux réseaux internet.

2.6.3.2. Le choix des équipements et logiciels issus des collectivités territoriales doit revenir aux acteurs, après réflexion et concertation sur les usages et les besoins exprimés par les conseils des maîtres ou conseils pédagogiques.

2.6.3.3. La répartition des équipements doit également faire l'objet d'une concertation approfondie en fonction des enjeux pédagogiques à privilégier.

2.6.3.4. La priorité doit être donnée à la mise en réseau et l'accès à un débit rapide et performant. L'accès social au numérique pour toutes les familles doit être garanti.

2.6.3.5. Les espaces numériques de travail doivent répondre à un cahier des charges élaboré et validé par un dialogue approfondi avec les acteurs et les usagers. Leur ergonomie doit faciliter la saisie, permettre les modifications liées aux organisations pédagogiques décidées dans les écoles et les établissements.

2.6.3.6. La maintenance doit être assurée par des personnels qualifiés et reconnus. Les collectivités locales disposent du cadre réglementaire pour créer ces emplois, avec l'aide de l'État qui doit être garant de l'équité territoriale indispensable au déploiement du service public.

2.6.4. Accéder à l'outil

2.6.4.1. Les collectivités locales et l'État doivent sortir du blocage stérile qui les oppose sur l'équipement et la maintenance. Cela permettra enfin de libérer les Atice et PRI des problèmes techniques pour en faire des ingénieurs du travail collaboratif, c'est-à-dire les responsables du développement du travail collaboratif pour les enseignants et pour les élèves.

2.6.4.2. L'émergence des outils numériques mobiles (smartphones, tablettes...) modifiera l'organisation des temps pédagogiques. Les élèves se verront proposer des activités variées, individuelles ou collectives de découverte, d'expérimentation, d'appropriation, d'évaluation, de re-médiation...

2.6.4.3. Ces outils rendent obsolètes les installations lourdes type classe pupitre ou salle de travaux pratiques informatiques. Ils permettent d'envisager les architectures et des organisations plus souples avec des emplois du temps et des regroupements qui varient selon les situations pédagogiques. Cela implique de faire évoluer la notion d'évaluation, en mettant les compétences des piliers 6 et 7 du socle commun (autonomie, initiative, travail en équipe) au service de l'acquisition des connaissances et compétences des autres piliers.

2.6.5. Développer les expérimentations pédagogiques

2.6.5.1. Cela implique aussi de faire évoluer le contrat entre élèves et enseignants, mais c'est précisément en expérimentant ces nouvelles formes qu'on pourra évaluer s'il est possible ou non de sortir du modèle de

la classe au mieux dédoublée de temps à autre, cadre actuellement considéré comme immuable mais aussi souvent insupportable.

2.6.5.2. Il faut abandonner l'idée d'un déploiement industriel d'ENT (espace numérique de travail) conçus comme des outils d'administration et de contrôle, et s'appuyer sur les outils du Web2.0 que les enseignants et leurs associations utilisent déjà.

2.6.5.3. Cela suppose de faire confiance aux acteurs et de parier sur le travail collectif des enseignants dans l'élaboration des enseignements.

2.6.5.4. Il faut faciliter les échanges, la mutualisation et la co-élaboration des contenus plutôt que de continuer dans la logique du guichet de produits labellisés.

2.6.5.5. Les associations d'enseignants qui se donnent pour mission de mutualiser et de mettre à disposition des collègues les productions dans tous les domaines et tous les niveaux d'enseignement doivent être aidées par des partenariats alliant confiance, garantie d'autonomie, attribution de moyens (y compris des enseignants déchargés partiellement).

2.6.5.6. Privilégier un travail et une diffusion collectifs est le seul moyen de redonner confiance aux enseignants, d'en finir avec la peur d'être à la fois jugé et pillé. Par ailleurs, l'État employeur doit garantir les droits des enseignants sur les documents mis en ligne sur le modèle d'une organisation à but non lucratif du type « creative commons ».

2.6.6. Profiter de l'horizontalité du web 2.0

2.6.6.1. Cela suppose de renforcer les liens entre les enseignants et les chercheurs et de changer les missions des inspections qui doivent être plus que jamais des dispositifs d'accompagnement.

2.6.6.2. La société numérique est aussi celle du changement ; les enseignants doivent aussi être accompagnés pour explorer les nouvelles formes d'enseignement (jeux « sérieux », mondes virtuels, e-learning...) que le service public ne peut ignorer.

2.6.6.3. Mais l'horizontalité ne dispense pas l'État d'assumer son rôle tant en matière de financement des activités d'innovations ou de créations de ressources pédagogiques qu'en matière de diffusion de ces innovations et de ces ressources à l'ensemble des personnels.

2.7. L'organisation de la Recherche

2.7.1. Les structures de la Recherche

2.7.1.1. La création de l'agence nationale pour la recherche (ANR) et de l'agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (AERES) sont des modifications profondes de la loi d'orientation de la recherche de 1983 et ont été institutionnalisées dans la LOPR.

2.7.1.2. La LRU, le Plan campus, l'opération du plateau de Saclay, le grand emprunt mais aussi des conséquences plus directes de la LOPR et de la LRU comme les PRES, les pôles de compétitivité et autres instituts Carnot ou RTRA (réseau thématique de recherche avancée) multiplient les structures nouvelles dans lesquelles la représentation des personnels se dilue au profit de modes de gestion plus mandarinaux ou technocratiques (et parfois les deux à la fois).

2.7.1.3. Enfin, des regroupements de laboratoires créent des nouveaux ensembles aux dimensions ingérables et inhumaines et où le mode de fonctionnement est aussi profondément modifié : prééminence des équipes et de leur politique par rapport à la structure des UMR, plus grande individualisation des modes de fonctionnement, personnels IATOSS et ITARF regroupés dans des centres de « compétence » et éloignés des chercheurs...

2.7.1.4. Il peut, cependant, y avoir des regroupements utiles et positifs et il n'est pas sûr qu'il existe une taille optimale pour un laboratoire.

2.7.1.5. Le Sgen-CFDT réclame la simplification des structures, et la mise en place d'un modèle unique basé sur le PRES, avec des garanties démocratiques concernant la représentation des personnels dans les structures et la diffusion de l'information à tous les acteurs, personnels, étudiants, population...

2.7.1.6. En ce qui concerne le gouvernement des structures, le Sgen-CFDT se prononce en faveur d'une assemblée, représentative de l'ensemble des catégories de personnels et des usagers et qui aurait un droit de regard sur un certain nombre de décisions importantes.

2.7.2. L'ANR

2.7.2.1. Le Sgen-CFDT continue de réclamer la création d'un conseil scientifique de l'ANR avec des membres élus par la communauté, ainsi qu'un redéploiement d'une partie des crédits de l'agence vers le soutien de base des laboratoires.

2.7.2.2. Les chercheurs et enseignants-chercheurs ont vu leur travail se modifier, ils deviennent plus des managers « chasseurs de crédits » que chercheurs proprement dits.

2.7.2.3. Le Sgen-CFDT rappelle la nécessité de crédits de base importants pour les laboratoires (financements pérennes définis par les contrats pluriannuels des établissements avec les laboratoires), seuls garants d'une recherche libre et permettant aux chercheurs et enseignants-chercheurs d'exercer réellement une activité de recherche.

2.7.3. L'AERES

2.7.3.1. L'agence est en principe une agence indépendante, en charge de l'évaluation des laboratoires. Le Sgen-CFDT a toujours contesté la réalité de l'indépendance de l'AERES, dont tous les responsables sont nommés par le pouvoir politique. Une évaluation doit être indépendante, transparente et scientifiquement fondée, les évalués doivent avoir confiance dans l'instance d'évaluation et sa déontologie, et disposer d'une possibilité de recours. Enfin, il doit y avoir une séparation entre évaluation et sanction de l'évaluation (par les organismes, par les établissements).

2.7.3.2. Le Sgen-CFDT réclame une part d'élus dans les instances de l'AERES, par exemple au conseil, ces élus doivent être désignés après un scrutin par liste à la proportionnelle car seule la diversité est garante de l'indépendance, le système actuel de désignation au second degré n'est pas satisfaisant.

2.7.4. Le Grand emprunt

2.7.4.1. On ne peut que se réjouir qu'une part importante des crédits dégagés par ce grand emprunt soit consacrée à la recherche et aux universités. Mais le grand emprunt dont le processus d'attribution a été critiqué par le Sgen-CFDT ne doit pas se substituer aux crédits de la recherche.

2.7.5. Les rapports « universités / organismes de recherche »

2.7.5.1. Des évolutions majeures sont en cours dans les relations entre organismes de recherche et universités, liées notamment à la LRU.

2.7.5.2. Il reste à définir et à défendre un nouvel équilibre de coopération dans les rapports entre universités et organismes, ce qui constituera un des axes majeurs de travail pour le prochain mandat.

2.7.5.3. Le Sgen-CFDT continuera à peser pour une amélioration de la prise en charge confédérale et inter-fédérale des questions de recherche.

3. AGIR SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET POUR LE DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

3.1. Des revendications porteuses de progrès social

3.1.1. Le projet porté par le Sgen-CFDT ne se limite pas à de simples aménagements de l'existant. Une telle évolution ne sera rendue effective que si l'ensemble des personnels est en capacité de s'engager dans cette transformation de son activité professionnelle.

3.1.2. Affirmer que ces transformations aboutiront à une amélioration des conditions de travail est exact mais ne suffit pas à emporter l'adhésion.

3.1.3. Le Sgen-CFDT ne se contentera pas de principes mais agira directement sur la gouvernance du système éducatif, sur l'évolution des métiers et sur la reconnaissance des personnels tout au long de leur carrière.

3.1.4. Sur chacune de ces problématiques il s'agit de bâtir un ensemble de revendications, compatibles avec les transformations souhaitées et porteuses de progrès social pour les personnels.

3.2. Conquérir une autre gouvernance du système éducatif

3.2.1. Principes à mettre en œuvre

3.2.1.1. Les pratiques inspirées du nouveau management public ont contribué à dégrader le service public et ont créé du stress et de la souffrance pour les personnels.

3.2.1.2. L'expérience des réformes menées ces dernières années montre que la méthode de gouvernement et donc de mise en œuvre est indissociable de la pertinence desdites réformes. Le fonctionnement hérité du passé et reposant sur l'injonction s'avère systématiquement uniformisant et sclérosant.

3.2.1.3. L'éducation est d'abord affaire de relations humaines. Aucun dispositif ne peut réussir s'il n'a pas convaincu de sa pertinence les personnels chargés de le mettre en œuvre. Il est donc particulièrement important que les personnels soient partie prenante de la conduite du système éducatif.

3.2.1.4. L'objectif de réussite pour tous les jeunes passe par une insertion de l'École dans le projet éducatif global construit autour du jeune par l'ensemble des personnes ou institutions qui interviennent.

3.2.1.5. C'est la cohérence de ce projet qui lui donne la crédibilité nécessaire à l'investissement des jeunes dans leur propre parcours, notamment ceux qui sont les plus éloignés de la maîtrise des codes scolaires.

3.2.1.6. L'objectif de réussite de tous les jeunes implique de mener une politique éducative locale fondée sur l'offre éducative institutionnelle et sur le projet éducatif. C'est au croisement de l'offre et du projet que se dessineront les parcours de réussite de tous.

3.2.1.7. Permettre une appropriation de l'institution par ses personnels et repenser les schémas éducatif et pédagogique à partir du projet éducatif local imposent une refonte générale de la gouvernance du système éducatif.

3.2.1.8. Le Sgen-CFDT propose que cet effort soit fait selon le principe de subsidiarité : la responsabilité d'une action publique doit être allouée à la plus petite entité capable de résoudre le problème. Il s'agit de ne pas faire à un niveau plus élevé ce qui peut l'être avec plus d'efficacité à une échelle plus faible. Il s'agit de rechercher le niveau pertinent d'action publique.

3.2.1.9. L'application de ce principe doit permettre de mieux préciser ce qui relève de chaque niveau administratif (national, académique ... établissement).

3.2.1.10. Il doit permettre aussi à chacun de ces niveaux de contracter autant que nécessaire avec les organismes publics, privés ou associatifs de même niveau. Les personnels d'encadrement auraient donc à établir des rapports avec les autorités ou partenaires correspondants en pleine responsabilité et non par seule délégation.

3.2.1.11. L'instauration de ces niveaux de pleine responsabilité implique aussi de définir un champ de négociation interne à l'institution à chacun de ces niveaux. Responsabilité et dialogue social vont de pair.

3.2.1.12. En conséquence, il est nécessaire qu'à chacun des niveaux identifiés soit instituée ou confortée une instance élue par l'ensemble des personnels pour mener le dialogue avec le responsable administratif sur les questions touchant aux conditions d'exercice des personnels (dans une logique de négociation : CT,

CHS-CT), et une instance pour mener le dialogue sur les questions touchant à la conduite de l'entité (dans une logique de concertation voire de décision : CSE, CAEN, CDEN, CA).

3.2.1.13. L'action des différents niveaux doit se compléter et non se superposer ou pire s'opposer. Il est donc nécessaire de définir le registre de chacun. Plus on est près du terrain, plus on doit avoir de latitude pour la mise en œuvre, la définition des modalités opérationnelles, et plus on doit pouvoir être réactif. Plus on est proche du niveau central, plus la responsabilité doit porter sur les orientations à long terme, les évolutions en profondeur du système éducatif, et plus on doit travailler dans l'anticipation.

3.2.2. L'individu

3.2.2.1. Passer d'une logique d'injonction à une logique de coopération ne prend sens que si l'individu lui-même bénéficie d'une claire affirmation de ses responsabilités et de ses prérogatives. Pour les enseignants, une telle définition intègre la nouvelle conception du service qui doit permettre à chacun de mieux équilibrer ses différents investissements au sein de l'équipe pédagogique.

3.2.2.2. C'est le même principe que nous voulons mettre en œuvre quand nous revendiquons pour les élèves, dès le plus jeune âge, l'ensemble des contenus d'enseignement, et des modes de vie et de travail qui doivent porter l'idée de parcours maîtrisé par le jeune avec l'objectif de développer sa responsabilité et son accès à l'autonomie.

3.2.3. L'établissement

3.2.3.1. L'école primaire est écartelée entre les différentes institutions qui la gèrent : la mairie, la circonscription, l'IA, voire le collège ... Cela ne lui permet pas de concevoir une action éducative cohérente dans le temps. Cela place ses personnels et notamment les directeurs dans une situation très inconfortable sur le plan de l'accumulation de responsabilités mal définies, sans parler de la surcharge de travail.

3.2.3.2. Il est devenu nécessaire de donner à l'école les capacités administrative, juridique et financière d'un établissement public. Cet établissement doit comporter les instances démocratiques nécessaires à la maîtrise collective d'une autonomie dédiée à la construction de la réussite de tous les élèves. Mais il doit aussi répondre aux besoins spécifiques de l'école, notamment être construit sur une base multisite respectueuse de chaque entité quand il fédère plusieurs petites écoles.

3.2.3.3. Au niveau de l'établissement dans le second degré, c'est l'équipe de direction qui pilote la mise en œuvre de la politique éducative. Elle doit le faire en dialogue permanent avec les instances représentatives des personnels et des usagers (CA, Conseil pédagogique, CHS-CT), en leur donnant les moyens de fonctionnement et de préparation.

3.2.3.4. De la sorte l'établissement doit pouvoir faire ses propres choix pédagogiques internes. Cela implique une dotation horaire suffisante comportant une part fixe prenant en compte le nombre d'élèves scolarisés, une part attachée aux projets, une part modulable en fonction des caractéristiques du public scolaire accueilli.

3.2.3.5. Via l'équipe de direction ou le président du CA, il doit aussi pouvoir participer aux décisions du bassin de formation, à la conception du projet éducatif local, débattre et contracter avec les collectivités territoriales, avec les partenaires institutionnels ou associatifs.

3.2.3.6. Dans l'enseignement supérieur la Loi LRU a développé un cadre pour l'autonomie des universités.

3.2.3.7. Cette Loi adoptée dans l'urgence comporte de nombreux défauts que le Sgen-CFDT dénonce : mode d'élections des CA, désignation des présidents, contre-pouvoirs insuffisants au pouvoir de l'équipe présidentielle, inadaptation aux différents regroupements en cours. Le Sgen-CFDT revendique une modification de la Loi LRU.

3.2.3.8. L'expérience de l'autonomie des établissements de l'enseignement supérieur montre également qu'elle ne peut se mettre en œuvre positivement qu'avec une réflexion d'ensemble sur le fonctionnement des autres niveaux hiérarchiques qui peinent à jouer leur rôle d'impulsion politique et de contrôle à posteriori dans l'enseignement supérieur aujourd'hui.

3.2.4. Le bassin d'éducation et de formation

3.2.4.1. Pour donner corps à l'investissement de l'État dans les démarches de projets éducatifs locaux, mais aussi pour organiser l'offre éducative institutionnelle locale dans une logique de développement socio-économique, de complémentarité et non de concurrence, il convient de donner aux bassins de formation un niveau d'organisation du service public lisible par la population, investi de la capacité à prendre des décisions, lieu d'un débat démocratique permanent impliquant l'ensemble des acteurs dont les personnels représentés en tant que tels et pas seulement au travers de leur hiérarchie. En lien avec les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation, et avec l'expertise des acteurs de la formation professionnelle initiale et continue du bassin, il permet la réflexion, l'action et les décisions dans le cadre du plan régional de formation.

3.2.5. La région et l'académie

3.2.5.1. La région est le niveau pertinent d'organisation territoriale des structures de formation. Le Sgen-CFDT défend le principe d'un pilotage régional de la carte des formations, établi en lien avec les partenaires sociaux dans le cadre du plan régional de développement de la formation (PRDF), avec une large autonomie et une dotation de l'État en mesure d'assurer la mission de service public. Elle a également la responsabilité d'assurer l'accès (transport, logement) pour tous les utilisateurs du service public d'éducation et de formation tout au long de la vie (cf. 1.1.6.2.)

3.2.5.2. La région a également la responsabilité de l'organisation du service public d'orientation régional. Elle doit garantir à chaque usager l'accès au conseil en orientation. Elle doit intégrer les centres d'Information et d'orientation dans le processus de labellisation, sous le contrôle du comité de coordination régional de la formation professionnelle (CCREFP) qui réunit les partenaires sociaux.

3.2.5.3. Le niveau académique, dirigé par le recteur et les DASEN, conduit sa politique en dialogue avec les instances représentatives des personnels et des usagers (CAEN, CTA, CHS-CT, CACFC ...).

3.2.5.4. Il doit assumer, avec la Région, la responsabilité de la mise en œuvre de la carte des formations, construire des priorités thématiques à partir des constats dressés et dégager des priorités de moyens. Mais il ne doit plus régler la vie des établissements ou l'activité des personnels dans les moindres détails.

3.2.5.5. Sa responsabilité est aussi d'intégrer la politique éducative dans l'ensemble des politiques territoriales, ce qui implique une capacité à négocier avec les instances régionales et les services institutionnels de ce niveau.

3.2.5.6. Dans cette perspective, les personnels d'encadrement (IEN, IPR) ne doivent plus être voués à faire remonter les informations et descendre les ordres au moyen de circulaires qui déclinent les circulaires... Il est au contraire nécessaire que l'encadrement soit mis en situation de coordonner les initiatives, d'impulser les réflexions autour de la commande politique mais aussi autour des besoins exprimés, d'animer des projets, de construire des cohérences entre établissements, bassins de formation, académie.

3.2.5.7. L'accompagnement des transformations de l'école et du métier doit être au cœur de la relance d'évaluation des personnels et des fonctionnements pédagogiques confiée aux inspecteurs. L'évaluation individuelle doit s'effectuer dans le cadre d'une évaluation d'école, d'établissements ou de structure de formation.

3.2.6. Les ministères

3.2.6.1. Au niveau national, le champ du ministère doit être celui des garanties : garant de l'équité de traitement territorial, des référentiels d'enseignement, des diplômes, des statuts, des évolutions de carrière ...

3.2.6.2. Il doit être aussi celui de l'analyse à partir des constats effectués et des orientations de fond. Surtout le ministère doit être le lieu du temps long : travailler sur des données validées dans la durée, construire ses orientations dans le dialogue avec l'ensemble des partenaires, laisser le temps aux niveaux plus proches du terrain de se les approprier, de les décliner, de les mettre en œuvre selon les modalités qui conviennent le mieux. De la sorte, il doit pouvoir conduire les nécessaires réformes en prenant le temps de construire des consensus par une élaboration concertée.

3.2.6.3. Pour qu'une telle répartition des pouvoirs fonctionne, il faut construire un système dans lequel remplir sa mission en termes de résultats concrets soit le meilleur moyen de se valoriser. Il faut donc faire le choix de la responsabilité de chacun à son niveau, reconnue et évaluée autour de sa capacité à faire des choix efficaces, donc concertés et mobilisateurs. C'est l'inverse de la servilité qui caractérise les systèmes fondés sur la diffusion des ordres depuis le sommet. C'est une autre conception des carrières qui doit en découler.

3.2.6.4. Dans toute organisation, il est nécessaire de prévoir l'arbitrage des conflits. La priorité donnée à l'intérêt général conduit à confier l'arbitrage au niveau voisin le plus central. Mais cet arbitrage doit être rendu par l'instance délibérative de ce niveau et non par le seul responsable exécutif, sinon l'ensemble des décisions resterait l'apanage de la seule pyramide exécutive.

3.2.6.5. Organiser de la sorte l'action du service public n'interdit pas la déconcentration ou la décentralisation pas plus que cela ne l'implique. Il ne s'agit pas non plus d'opposer l'une à l'autre. La réflexion sur la redistribution des pouvoirs est utile. Mais elle n'exonère pas d'inventer une autre relation entre les pouvoirs, de passer de pouvoirs juxtaposés voire concurrents à des pouvoirs coopérants.

3.2.6.6. Les dispositifs d'évaluation du système éducatif à tous les niveaux doivent respecter les principes suivants, garants de la confiance et donc de l'efficacité de la démarche d'évaluation (cf. accord européen des représentants des syndicats et employeurs de l'éducation du 20 septembre 2011) :

3.2.6.6.1. - Clarté : l'objectif, les conditions de l'évaluation (qui évalue, qui est évalué, comment, à quelle fréquence) doivent être connus de tous les acteurs. Les données relevées et leur diffusion sont soumises à accord entre évaluateurs et évalués.

3.2.6.6.2. - Inclusivité : les parties prenantes sont associées à la conception de l'évaluation et à la définition de ses objectifs.

3.2.6.6.3. - Simplicité : l'évaluation doit être compréhensible par tous, dans toutes ses phases (conception, passation, bilan).

3.2.6.6.4. - Cohérence : l'évaluation doit prendre en compte la totalité des acteurs impliqués. La structure évaluatrice doit elle-même faire l'objet d'une évaluation par une structure tiers.

3.2.6.6.5. - Stabilité : l'évaluation doit maintenir les mêmes critères sur une période dont la durée est contractualisée.

3.2.7. Les grands établissements nationaux et organismes : Cned, CNDP, Cereq, Onisep, Cnous, etc.

3.2.7.1. Le plus souvent organisés en réseau avec une tête de réseau national, ils ont vu leur missions se complexifier alors que, dans le même temps, les moyens qui leur étaient attribués étaient revus à la baisse. De plus des menaces pèsent sur leur devenir, comme la volonté de transformer certains de ces établissements publics autonomes en EPIC.

3.2.7.2. Pour le Sgen-CFDT, les décisions sur l'avenir de ces établissements ne sauraient être prises sans y associer les personnels qui y travaillent.

3.2.7.3. La fédération des Sgen-CFDT revendique qu'il y ait un large débat sur les missions confiées à ces établissements et organismes, débat qui doit être préalable à toutes évolutions, y compris statutaires.

3.2.8. Le niveau européen

3.2.8.1. Même si l'éducation reste un domaine strictement national et ne relève pas des compétences européennes, les questions de formation, d'orientation, de mobilité et d'insertion font l'objet de directives et de recommandations dans toute l'Union européenne.

3.2.8.2. Dans le cadre du Comité syndical européen de l'Éducation, section européenne de l'Internationale de l'Éducation, le Sgen-CFDT poursuivra son action pour défendre l'investissement des États pour l'éducation, pour favoriser la mobilité des usagers et des personnels, pour favoriser le dialogue social sectoriel, pour maintenir la formation initiale générale et professionnelle en dehors des marchés.

3.2.8.3. Le développement des compétences clés, le cadre européen de certification des langues, le

dispositif d'équivalence d'unités de diplômes professionnels et supérieurs (ECVET et ECTS), les dispositifs favorisant la reconnaissance des expériences de formation professionnelle ou non, la mobilité et la connaissance mutuelle entre européens constituent des avancées et des points d'ancrage pour la transformation de l'École.

3.2.8.4. Ces ambitions soutenues par le CSEE doivent être traduites en France avec les moyens nécessaires et en cohérence avec les objectifs d'une formation personnalisée répondant aux besoins de chacun.

3.2.9. Mobiliser tous les acteurs

3.2.9.1. Un système éducatif fondé sur ces principes de coopération et de subsidiarité modifierait en profondeur les relations professionnelles en son sein. La reconnaissance mutuelle de la responsabilité de chacun doit permettre de répondre mieux aux besoins éducatifs d'aujourd'hui parce que c'est au regard des objectifs de réussite communs que pourraient être conduits, évalués et infléchis les actes professionnels de chacun.

3.2.9.2. En particulier, cela peut sortir les personnels d'encadrement du rôle de transmetteur d'ordre ou de bouc émissaire qui leur est trop souvent dévolu. Que ce soit dans leur compétence de gestion ou dans leur expertise, ils seraient mis en capacité d'exercer pleinement leurs responsabilités respectives d'organisation, d'animation ou d'évaluation du système éducatif en cohérence avec l'action des autres personnels.

3.2.9.3. Donner à chacun la part de responsabilité qui lui revient, organiser la coopération entre les personnels mais aussi entre les différents niveaux de responsabilité, c'est l'évolution qui est nécessaire pour mobiliser l'ensemble des acteurs autour du défi de la réussite de tous. C'est à ce prix que l'on rendra du sens aux métiers, un dynamisme et une crédibilité au service public d'Éducation.

3.3. Des métiers reconnus

3.3.1. Pouvoir bien faire son métier

3.3.1.1. Le malaise chez les personnels de la fonction publique et notamment chez les agents de l'Éducation et de la recherche est patent.

3.3.1.2. L'action de la CFDT 1, 2, 3 public, le TEQ collège, toutes les enquêtes sur le sujet font état de la même demande de reconnaissance et d'évolution dans et de leurs métiers exprimée par tous les personnels.

3.3.1.3. Demande de reconnaissance et envie de pouvoir bien faire son métier vont de pair ; c'est à ces demandes que l'État-employeur doit aujourd'hui répondre.

3.3.1.4. Pour le Sgen-CFDT, les métiers, tous les métiers de l'Éducation et de la Recherche publique, ainsi que celles et ceux qui les exercent, quel que soit leur statut, doivent être respectés et reconnus.

3.3.1.5. Cette reconnaissance doit se traduire par une évolution des statuts qui régissent ces professions quand l'exercice véritable des métiers et l'expression réglementaire divergent trop. Les modalités de recrutement et de formations initiales doivent évoluer pour prendre en compte la professionnalité des métiers que les futurs collègues sont amenés à exercer. Il faut pour cela que soit développée, voire rétablie dans certains cas, une formation continue digne de ce nom.

3.3.2. Les métiers enseignants et de l'éducation

3.3.2.1. Le Sgen-CFDT réaffirme que les métiers enseignants et de l'éducation sont des métiers qui s'apprennent.

3.3.2.2. Le Sgen-CFDT réaffirme que le métier enseignant est un métier unique qui peut s'exercer dans des conditions différentes qui doivent être prises en compte.

3.3.2.2.1. Si le métier enseignant se définit par lui-même et ne saurait être confondu avec d'autres qui ont

leurs propres légitimités et conditions d'exercice, il est nécessaire de rompre avec le cloisonnement entre personnels de vie scolaire et de santé, assistants de service social et enseignants. Créer de nouvelles coopérations et un vrai travail d'équipe sur la base de règles partagées est indispensable. Ne serait-ce que pour tenter de résoudre les problèmes de discipline dans les établissements.

3.3.2.2.2. Une des raisons du malaise enseignant est due à la non prise en compte des importantes évolutions en cours ou à venir que les collègues connaissent.

3.3.2.2.3. C'est dans ce cadre que les revendications portées au paragraphe sur le numérique (cf 2.6.) prennent tout leur sens.

3.3.2.2.4. Cette non prise en compte se traduit en particulier par la non actualisation des statuts qui le régissent.

3.3.2.2.5. Ces statuts protègent peu les enseignants et sont souvent des contraintes bloquant les évolutions.

3.3.2.2.6. Au-delà des dépassements des maxima de service exigibles et pour faire face aux déferlements des heures supplémentaires, le Sgen-CFDT revendique la fixation d'un nombre d'heures hebdomadaire à ne pas dépasser. C'est à la fois une question de protection de la santé des salariés enseignants et de qualité du service rendu.

3.3.2.2.7. La question des obligations de service et du temps de présence des enseignants doit être posée :

3.3.2.2.7.1. La question du temps de présence des enseignants dans l'établissement est liée à celle des temps scolaires des élèves mais pose une problématique différente.

3.3.2.2.7.2. Les temps de classe sont par nature dans les locaux scolaires. Les lieux et temps de préparation et correction doivent rester dans le champ du libre arbitre de chaque enseignant.

3.3.2.2.7.3. Mais la réalité du métier enseignant est plus large que ces deux occurrences. Des activités diverses sont nécessaires pour progresser dans l'objectif de réussite de tous. Elles peuvent être organisées dans l'établissement ou à distance avec les TICE, mais dans les deux cas, elles doivent être reconnues à part entière.

3.3.2.2.7.4. Le travail en équipe, le montage de projets, l'investissement dans les instances de l'établissement, la coordination des actions diverses dans les emplois du temps et au-delà, la coordination des activités pédagogiques liées au numérique, les actions de formation à l'égard des collègues débutants ... sont des activités importantes pour l'école et l'établissement. Elles ne doivent plus relever du bénévolat et de l'improvisation mais être partie intégrante des missions des personnels et reconnues comme telles.

3.3.2.2.8. De plus, pour que l'accompagnement du parcours des élèves existe réellement, il faut prévoir des temps libres pour les élèves pendant que leurs enseignants sont présents dans l'établissement et également libres de classe.

3.3.2.2.9. Cet effort de présence dans l'établissement doit être négocié avec une baisse du temps de face à face en classe.

3.3.2.2.10. L'évolution du temps de présence des enseignants dans l'école et l'établissement nécessite de leur donner des conditions matérielles de travail adéquates (bureaux, connexions internet ...).

3.3.2.2.11. Un service repensé dans ces conditions doit permettre de moduler les formes d'exercice du métier différemment selon les choix d'investissement que chacun fera librement.

3.3.2.2.12. Tout cela implique de repenser la conception des obligations réglementaires de services pour que leur définition reconnaisse l'ensemble des activités réellement demandées aux personnels, mais cela sans augmentation d'une charge de travail déjà lourde parce qu'une telle augmentation serait à la fois un recul social pour les personnels et inévitablement une dégradation de la qualité du service rendu.

3.3.2.3. Au-delà de ces revendications générales, le Sgen-CFDT revendique une prise en compte des conditions d'exercice particulières :

3.3.2.3.1. Pour les collègues devant prendre en charge des élèves en situation de handicap (cf § 1.1.7.2.).

3.3.2.3.2. Pour les collègues exerçant dans l'éducation prioritaire, il s'agit de :

- 3.3.2.3.2.1. - augmenter les taux d'encadrement en personnels enseignants et instaurer une politique de ressources humaines qui permette de cesser d'y affecter majoritairement des débutants non volontaires ou des personnels à statut précaire ;
- 3.3.2.3.2.2. - créer en nombre des postes de personnels d'éducation formés et en particulier de CPE ;
- 3.3.2.3.2.3. - re-crée et densifier les réseaux d'enseignants référents éducation prioritaire issus du premier degré et du second degré ;
- 3.3.2.3.2.4. - réactiver le pilotage et l'animation des réseaux par des coordonnateurs plus nombreux.
- 3.3.2.3.2.5. - renforcer les liens avec les parents d'élèves ;
- 3.3.2.3.2.6. - si des mesures incitatives doivent être mises en place, ce qu'attendent les personnels au-delà de l'aspect financier, c'est avant tout du temps pour la concertation, le travail en équipe, la gestion de groupes d'élèves à effectifs réduits, la construction de projets ;
- 3.3.2.3.2.7. Le Sgen-CFDT revendique un abaissement spécifique de trois heures du temps de face à face pour les collègues exerçant en zone prioritaire, qu'ils soient affectés dans le primaire ou dans le secondaire.

3.3.2.3.3. Pour les collègues en charge des élèves engagés dans l'acquisition du socle commun, c'est-à-dire pour les collègues exerçant dans les écoles et les collèges :

- 3.3.2.3.3.1. La nouvelle approche de l'enseignement et de l'évaluation que réclame un véritable socle commun impose pour le Sgen-CFDT des exigences en faveur des personnels qui doivent pouvoir bénéficier des mesures suivantes :
 - 3.3.2.3.3.1.1. - une formation continue sur site et en équipe à l'évaluation des connaissances et compétences ;
 - 3.3.2.3.3.1.2. - un temps de concertation pour les équipes.
- 3.3.2.3.3.2. L'activité des enseignants devrait être pensée plus qu'aujourd'hui en équipe pédagogique avec la responsabilité d'un groupe d'élèves pour la durée d'un cycle.
- 3.3.2.3.3.3. Dans les activités proposées aux élèves comme dans la conception même du service des enseignants, il est nécessaire de donner place à trois types d'activités : l'enseignement proprement dit, l'accompagnement du parcours de chaque élève et les aides qui peuvent être nécessaires.
- 3.3.2.3.3.4. Une organisation et un calendrier de l'évaluation du socle commun construits par le conseil pédagogique ou le conseil de cycle et de maîtres.
- 3.3.2.3.3.5. Le Sgen-CFDT revendique une formation à l'enseignement et à l'évaluation par compétences intégrée à la formation initiale des enseignants.

3.3.2.3.4. Pour les collègues de lycée :

- 3.3.2.3.4.1. L'organisation modulaire que revendique le Sgen suppose travail en équipe et concertation, tant pour l'organisation des modules que pour les modalités d'évaluation (préparation, validation, organisation, remédiation).
- 3.3.2.3.4.2. Cela nécessite un accompagnement personnalisé permettant des modules de remédiation, un apprentissage du travail autonome, un tutorat pour un suivi du parcours de l'élève et de son orientation.
- 3.3.2.3.4.3. Ce dispositif suppose une ingénierie en organisation, pour les modules, l'accompagnement personnalisé et le tutorat. Ce travail doit être reconnu par une décharge de service.
- 3.3.2.3.4.4. Cette organisation développe une autonomie des établissements basée sur un renforcement du pouvoir de décision du CA et du conseil pédagogique.

3.3.2.3.5. Pour les collègues exerçant dans le 1^{er} degré, le Sgen CFDT revendique :

- 3.3.2.3.5.1. - un allègement de la charge de travail ;
- 3.3.2.3.5.2. - une reconnaissance financière des missions spécifiques ;
- 3.3.2.3.5.3. - un enseignant surnuméraire permettant à l'équipe de mettre en œuvre un accompagnement personnalisé, une co-intervention et un regard croisé.

3.3.2.3.6. Pour tous les collègues exerçant dans le second degré, le Sgen-CFDT revendique une mise en place effective d'un véritable conseil pédagogique :

- 3.3.2.3.6.1. Le décret EPLE 2010-99 sur l'organisation et le fonctionnement des établissements publics locaux d'enseignement du 27 janvier 2010 a largement précisé dans son rôle, sa composition et son fonctionnement, le conseil pédagogique créé par la loi d'avril 2005. Ce dernier peut maintenant, si les

personnels s'en emparent devenir un véritable outil au service des équipes et de leurs projets. Il faut cependant que les chefs d'établissement le mettent réellement en place et respectent au minimum la périodicité de ses réunions et les missions qui lui sont attribuées.

3.3.2.3.6.2. Pour que le conseil pédagogique devienne un véritable outil démocratique et si nécessaire un outil de contre-pouvoir, le Sgen-CFDT revendique que la désignation des personnels soit du ressort des équipes (de projets, de niveaux, de champs disciplinaires).

3.3.2.3.6.3. Dans cet esprit, le Sgen-CFDT souhaite aussi la création d'un-e vice-président-e élu-e au sein du conseil et chargé-e d'en provoquer les réunions, d'en proposer l'ordre du jour après consultation des personnels, de porter les propositions du conseil auprès du CA.

3.3.2.3.6.4. La généralisation de cette instance ne peut reposer sur la disponibilité de volontaires bénévoles ; c'est pourquoi le Sgen-CFDT demande des moyens de fonctionnement en heures de décharges pour les membres et en particulier pour le ou la vice-président-e.

3.3.2.3.6.5. Le Sgen-CFDT mobilisera ses adhérents pour que le conseil pédagogique, élément indispensable à la transformation du métier et des pratiques dans les établissements, trouve sa pleine légitimité auprès des personnels.

3.3.2.4. Pour le Sgen-CFDT l'implication dans toutes les dimensions des métiers rénovés qu'il revendique doit être valorisée et reconnue

3.3.2.4.1. En lieu et place d'un avancement basé sur une évaluation au mérite, partielle, partielle et au final souvent injuste et démotivante, le Sgen-CFDT revendique la mise en place d'un grade fonctionnel, ouvert à tous les personnels d'éducation et d'enseignement et accessible sur la base d'éléments objectifs basés sur les fonctions exercées (et développées plus haut) et les formations suivies.

3.3.2.5. Formation et recrutement des enseignants et personnels d'éducation

3.3.2.5.1. La massification et l'allongement de la scolarité ont profondément transformé le métier d'enseignant, qui ne peut plus se limiter à la seule transmission de connaissances disciplinaires et doit s'adapter à la diversité des élèves.

3.3.2.5.2. La création des IUFM a représenté un progrès important dans la prise en compte par la formation des nouvelles missions des personnels d'enseignement et d'éducation. Mais l'acharnement des « anti-pédagogues », l'absence de consensus au sein même de la profession, leur intégration brutale et mal préparée à l'université, ont empêché ces instituts de jouer pleinement leur rôle.

3.3.2.5.3. Motivée par la volonté d'économiser des milliers de postes, la réforme imposée en 2009 a entraîné la suppression de l'année d'alternance entre stage en responsabilité et poursuite de la formation après la réussite du concours, sans créer pour autant les conditions d'un véritable apprentissage du métier pendant les deux années de master.

3.3.2.5.4. En l'état, le recrutement des personnels d'enseignement et d'éducation au niveau master ne constitue ni une amélioration ni un allongement de la formation.

3.3.2.5.5. Les cinq années de formation des étudiants se destinant aux métiers de l'enseignement et de l'éducation doivent être à la fois universitaires et progressivement professionnalisantes.

3.3.2.5.6. Le système actuel de recrutement et de formation des Conseillers d'orientation psychologues constitue un modèle pertinent de cursus Bac+5 universitaire à visée professionnalisante dans le champ de l'éducation et de la formation.

3.3.2.5.7. Dès le début de la licence, des modules de sensibilisation aux réalités du système scolaire et des stages d'observation, intégrés dans les cursus, doivent être proposés aux étudiants qui le souhaitent. Ils doivent permettre une approche à la fois précoce et progressive des métiers de l'enseignement et de l'éducation, et faciliter la réussite au concours des étudiants que ce parcours aura confortés dans leur choix de devenir enseignant ou CPE.

3.3.2.5.8. Les évolutions en cours de la licence ne peuvent que favoriser la mise en œuvre de ces dispositifs adaptés aussi bien à l'insertion professionnelle après le L3, qu'à la poursuite d'études professionnalisantes en master.

3.3.2.5.9. Le concours doit avoir lieu au niveau licence.

3.3.2.5.10. Les épreuves de concours (deux ou trois, dont au moins une orale) doivent vérifier la maîtrise des connaissances acquises en licence et les capacités d'expression et de communication des candidats.

3.3.2.5.11. Elles doivent aussi permettre de s'assurer que les candidats ont une perception du métier conforme aux réalités actuelles du système scolaire (conséquences de la massification et de l'allongement des études, hétérogénéité des publics scolaires, évolution des missions des personnels d'enseignement et d'éducation ...).

3.3.2.5.12. Les deux années de master doivent permettre un apprentissage du métier structuré autour de l'alternance entre modules de formation académique et pédagogique à l'université, et entrée progressive dans l'exercice du métier en responsabilité.

3.3.2.5.13. Les modules de formation spécifiques aux disciplines, aux niveaux d'exercice (1^{er} et 2nd degré) ou au type de métier (enseignant/CPE) doivent compléter les modules qui organisent l'acquisition des connaissances et compétences transversales et communes.

3.3.2.5.14. La validation du master doit obligatoirement inclure l'évaluation positive des stages en responsabilité. L'obtention du master (et la réussite de l'épreuve professionnelle d'admission du concours, en cas d'admissibilité et d'admission décalées) tiennent lieu de certification de l'aptitude professionnelle.

3.3.2.5.15. Le système d'aide au financement des études supérieures doit être repensé dans sa totalité. Pour les étudiants engagés dans un cursus préparant au métier d'enseignant ou de CPE, des allocations spécifiques peuvent être envisagées après la réussite du concours. La durée minimale et la rémunération des stages en responsabilité doivent obéir aux mêmes règles sur l'ensemble du territoire.

3.3.2.5.16. Pour permettre aux universités d'assurer un encadrement concerté et cohérent de la formation par des équipes pluricatégorielles, la mission territoriale des IUFM et de leurs personnels doit être réaffirmée. Leur statut doit évoluer pour faciliter la coopération entre tous les acteurs concernés (IUFM, universités, services rectoraux).

3.3.2.5.17. Vers le corps unique

3.3.2.5.17.1. L'exigence du niveau master pour tous rend définitivement caduques non seulement la distinction actuelle entre certifiés et agrégés, mais toutes les différences de statut entre toutes les catégories de personnels d'éducation et d'enseignement des 1^{er} et 2nd degrés.

3.3.2.5.17.2. La masterisation, indépendamment de ses conséquences actuellement catastrophiques sur la dimension professionnelle de la formation, va dans le sens de la revendication du « corps unique » portée depuis longtemps par le Sgen-CFDT. Ce n'est pas le niveau master qui pose problème, mais son détournement au profit des économies budgétaires.

3.3.3. Les personnels des Greta

3.3.3.1. Ils contribuent à assurer la mission de service public d'éducation auprès des adultes. Leur mission doit être reconnue par des emplois identifiés, pérennes et clairement intégrés au service public d'éducation de l'Éducation nationale. Leur service doit être défini en référence aux missions des personnels de la formation initiale. Leur représentation dans les instances des Greta, définis juridiquement comme EPL, doit être clairement établie.

3.3.4. Évolution des métiers de l'enseignement supérieur

3.3.4.1. Le référentiel national d'équivalences horaires d'activité institué par l'arrêté du 31 juillet 2009 répond en partie aux revendications portées par le Sgen-CFDT lors des discussions sur le décret du 23 avril 2009 sur le statut des enseignants chercheurs.

3.3.4.2. La prise en compte d'un plus grand nombre de tâches comme parties intégrantes du service, et la possibilité de modularisation du service à l'université (*cf. résolution 3, § 3.4.3, du congrès de Brest 1998*), prévues par l'arrêté, doivent devenir effectives dans toutes les universités.

3.3.4.3. Le Sgen-CFDT revendique l'application de ces dispositions à tous les personnels d'éducation et d'enseignement du premier et du second degrés affectés dans l'enseignement supérieur, et continuera à exiger du ministère l'aboutissement des discussions en cours sur ces évolutions indispensables.

3.3.5. Personnels sociaux et de santé

3.3.5.1. Les personnels sociaux et de santé contribuent au bien-être des élèves, des étudiants et des personnels.

3.3.5.2. Quel que soit leur service d'affectation, ils doivent être associés aux actions avec l'ensemble des membres de l'équipe éducative, ou des services de gestion des ressources humaines, en y apportant leurs compétences spécifiques.

3.3.5.3. Le travail social et le travail de promotion de la santé s'inscrivent dans un long terme et ont besoin d'un pilotage ambitieux et cohérent pour remplir leurs missions sereinement.

3.3.5.4. Trop souvent, les personnels doivent répondre en urgence de la politique de santé, au détriment d'un travail suivi.

3.3.5.5. Les moyens doivent être donnés pour permettre aux infirmier-e-s de remplir leur mission de promotion de la santé des jeunes.

3.3.5.6. Leur rôle, dans la mise en place des projets d'accueil individualisé (PAI) pour les élèves malades ou handicapés et le suivi de la scolarisation, doit être développé.

3.3.5.7. Les assistants de service social doivent avoir les moyens de porter une véritable politique sociale auprès des publics pour lesquels ils interviennent, que ce soit les jeunes ou les personnels.

3.3.5.8. Le Sgen-CFDT, avec l'Uffa-CFDT, participe aux négociations menées au ministère de la Fonction publique pour une véritable amélioration des carrières. Il revendique l'accès pour tous à la catégorie A type avec une grille indiciaire qui va de 349 à 658.

3.3.5.9. Le Sgen-CFDT revendique la prise en charge effective des frais de mission engagés à la hauteur des besoins.

3.3.6. Personnels administratifs, techniques et de bibliothèque

3.3.6.1. Les métiers de la filière administrative ont évolué vers des nouvelles organisations des services et l'utilisation des nouvelles technologies.

3.3.6.2. Toute restructuration de service exige impérativement une consultation des personnels et de leurs représentants ainsi que la mise en place de dispositifs d'accompagnement des personnels dans ces évolutions.

3.3.6.3. Pour faire face à ces évolutions, le Sgen-CFDT revendique une formation professionnelle de qualité, qui prenne en compte la complexité des métiers et la reconnaissance des acquis de l'expérience.

3.3.6.4. Le Sgen-CFDT revendique une meilleure reconnaissance du travail effectif par un salaire à la hauteur des compétences, des responsabilités et des missions exercées. Cela passe par une requalification des emplois.

3.4. Des personnels respectés

3.4.1. Évaluation

3.4.1.1. La fédération des Sgen-CFDT revendique la disparition de la notation pour tous les personnels de l'Éducation nationale comme partout dans la fonction publique.

3.4.1.2. L'évaluation qui doit la remplacer ne doit pas être mise en œuvre sans une réflexion de fond sur :

- 3.4.1.2.1. - ses objectifs, son rythme, son mode opératoire ;
- 3.4.1.2.2. - la personne et la formation des évaluateurs ;
- 3.4.1.2.3. - le rapport entre dimension individuelle et dimension collective, toutes les deux indispensables ;
- 3.4.1.2.4. - les moyens à mettre en œuvre (formation, remédiation,...) pour que l'évaluation se traduise par l'amélioration tant du service public que du bien-être des personnels ;
- 3.4.1.2.5. - la possibilité pour les évalués de contester les résultats.

3.4.1.3. Les fonctions d'évaluation et de pilotage ne doivent pas être confondues.

3.4.1.4. L'évaluation doit donner lieu à des regards croisés et être menée dans une mise en œuvre collégiale.

3.4.1.5. Pour la fédération des Sgen-CFDT, l'évaluation doit être totalement déconnectée de la carrière, qui doit se faire au même rythme pour tous sur des échelles indiciaires regroupant et supprimant tous les grades dont la différenciation ne repose pas sur une différenciation des fonctions.

3.4.1.6. Le Sgen-CFDT rappelle sa revendication constante de la suppression de l'inspection individuelle pour les enseignants.

3.4.2. Rémunération

3.4.2.1. La fédération des Sgen-CFDT, à l'occasion des débats sur la masterisation, a proposé une grille pour les enseignants qui débute à l'indice 415 et se termine à 963.

3.4.2.2. Elle devra effectuer le même travail au cours du mandat pour les autres métiers propres à ses champs de syndicalisation et continuera à œuvrer au sein de l'Uffa-CFDT pour la redéfinition et l'amélioration des déroulements de carrières des agents publics dont les bornes indiciaires sont définies par le ministère de la Fonction publique.

3.4.2.3. Avec l'Uffa-CFDT le Sgen-CFDT revendique la revalorisation du point d'indice.

3.4.2.4. Pour la fédération, la reconnaissance de l'investissement des enseignants, de la difficulté de leur travail, des tâches et responsabilités qu'ils acceptent d'assumer en plus de leur service (redéfini), passe par une généralisation de la PFR, à condition que :

- 3.4.2.4.1. - toutes les autres primes et indemnités soient reversées dans le nouveau système,
- 3.4.2.4.2. - toutes les fonctions temporaires ou durables soient également et équitablement prises en compte,
- 3.4.2.4.3. - la part variable puisse avoir une dimension collective (équipes),
- 3.4.2.4.4. - la part variable évolue à l'intérieur de bornes n'excédant pas une amplitude de 1 à 3, qui doit être justifiée objectivement,
- 3.4.2.4.5. - pour les mêmes fonctions, aucune différence de rémunération ne doit donc subsister entre les personnels du 1^{er} et du 2nd degrés.

3.4.3. Supplément familial de traitement

3.4.3.1. Le SFT n'a pas évolué depuis de nombreuses années. Son montant est de 2,99 € par mois depuis de nombreuses années pour le premier enfant. Il est calculé proportionnellement à l'indice de traitement de l'agent à partir du 2^e enfant. Cela en fait une part de salaire particulièrement inégalitaire.

3.4.3.2. Le SFT, versé dès le premier enfant, doit être augmenté. Il doit être déconnecté de l'indice de traitement. Il doit être ouvert aux agents dès lors qu'ils assument la charge effective d'un enfant et quelle que soit la situation familiale de l'agent (marié, pacsé, divorcé, union libre,). La prolongation du versement du SFT au-delà de 20 ans devra être étudiée.

3.4.4. Protection sociale et retraite

3.4.4.1. La réforme imposée par le gouvernement en 2010 est injuste, inefficace et inacceptable. Une réforme seulement paramétrique ne saurait résoudre la question de l'équilibre des régimes de retraites. La fédération s'inscrit dans l'optique confédérale d'une réforme systémique des retraites.

3.4.4.2. Pour la fédération des Sgen-CFDT la prise en compte de la pénibilité doit concerner les salariés qui voient leur espérance de vie diminuer de par le type d'activités professionnelles exercées. La fédération revendique l'ouverture immédiate de négociations sur l'aménagement des fins de carrière. C'est particulièrement vrai pour les personnels enseignants qui doivent voir diminuer leurs horaires de face à face pédagogique au profit d'autres tâches.

3.4.4.3. L'absence de politique et surtout de financement de la protection sociale des ministères de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche publiques, de jeunesse et sports et de l'agriculture ne saurait perdurer. La fédération des Sgen-CFDT considère que les employeurs publics doivent impérativement participer à la protection sociale complémentaire collective et obligatoire des personnels. Elle considère qu'il ne saurait y avoir de discussions sur l'intéressement des agents publics tant que cette question n'a pas été traitée.

3.4.5. Conditions de travail et santé au travail

3.4.5.1. Les évolutions du dialogue social dans la fonction publique ont vocation à se traduire dans l'éducation nationale. La négociation doit ainsi se mettre en œuvre à tous les niveaux de déconcentration et doit pouvoir porter sur tous les sujets.

3.4.5.2. Pour la fédération des Sgen-CFDT, la question des conditions de travail est au centre du dialogue social : parce que celle-ci doit se traiter au plus près des lieux d'exercice, la fédération des Sgen-CFDT revendique la mise en place de CHS-CT au niveau des établissements et services. Dans le cadre du débat sur l'organisation de l'école primaire, le congrès mandate le Conseil fédéral pour déterminer le niveau judicieux pour créer des CHS-CT dans le premier degré. Ce niveau pourrait être le bassin de formation.

3.4.5.3. L'enquête fédérale réalisée en 2008 sur les personnels des collèges, ainsi que les enquêtes réalisées par la MGEN et les partenaires syndicaux dont le Sgen-CFDT au sein du Carrefour Santé Social ont mis en évidence que les conditions de travail ont des conséquences sur la santé des personnels. Les personnels sont soumis à plusieurs risques professionnels dont les risques psychosociaux et des troubles musculo-squelettiques.

3.4.5.4. La santé au travail ne fait pas l'objet d'une réelle prise en charge par les ministères de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la Recherche publique, de l'agriculture et pour les personnels de jeunesse et sports.

3.4.5.5. La fédération revendique la mise en œuvre d'une politique volontariste de recrutement de médecins de prévention pour tous les agents de ces ministères afin de permettre une réelle prise en charge de ces risques.

3.4.5.6. La fédération revendique que se mettent en place des équipes pluridisciplinaires (personnels de santé, AS, ergonomes, etc.) pour l'amélioration de la santé au travail des personnels. Elle exige dans un premier temps le respect des textes réglementaires sur la santé au travail. La fédération amplifiera son action sur les questions de santé et des conditions de travail. Elle se donnera les moyens de soutenir et de mutualiser l'action de ses mandatés en CHS-CT.

3.4.5.7. Les Comités techniques sont eux aussi concernés par les conditions de travail qui ne doivent pas être dévolues aux seuls CHS-CT.

3.4.6. Droit à la formation et à la mobilité professionnelle

3.4.6.1. Le droit à la formation individuelle continue des personnels peine à se mettre en œuvre pour les personnels des ministères de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la Recherche publique, de l'agriculture et pour les personnels de jeunesse et sports. Les textes réglementaires prévoient une application à minima de ce droit pour les personnels, les moyens financiers ne permettent même pas cette application.

3.4.6.2. Pour la fédération des Sgen-CFDT, il est urgent que ce droit théorique devienne effectif.

3.4.6.2.1. C'est d'autant plus nécessaire que les temps ont changé : les personnels souhaitent de moins en

moins exercer le même métier tout au long de leur vie professionnelle. La fédération revendique un droit effectif à la mobilité professionnelle. Cela nécessite :

3.4.6.2.1.1. - la création de cellules placées aux niveaux pertinents au service de l'évolution professionnelle ou de la reconversion des agents ;

3.4.6.2.1.2. - des passerelles pour changer de carrière à l'intérieur de l'Éducation nationale et vers l'ensemble de la Fonction publique ;

3.4.6.2.1.3. - la possibilité élargie d'une seconde carrière en activant le droit individuel et le congé individuel de formation.

3.4.7. Filières interministérielles

3.4.7.1. La fédération des Sgen-CFDT est favorable à un accroissement des possibilités de mobilité volontaire des personnels actuellement en poste à l'éducation nationale, à l'enseignement supérieur, à la recherche, jeunesse et sports, dans l'enseignement agricole public.

3.4.7.2. À cette fin, la fédération revendique la mise en place de filières interministérielles permettant une mobilité tant fonctionnelle que géographique sans que le ministère d'origine ou de mutation ne soit un obstacle. C'est particulièrement vrai pour les filières administrative et technique.

3.4.7.3. Le Congrès donne mandat au conseil fédéral d'élaborer une réflexion approfondie sur cette mobilité et la constitution des filières (administrative, technique,...) et le périmètre de celles-ci.

3.4.7.4. La fédération des Sgen-CFDT continuera de promouvoir l'institution de corps et de filières interministérielles tant au niveau des ministères qu'au sein de la CFDT.

3.4.7.5. Le détachement entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable, suivi de l'intégration au bout d'un an, facilité par la loi du 3 août 2009, permet aux fonctionnaires une possibilité de mobilité professionnelle réalisée essentiellement dans les corps de catégorie A.

3.4.7.6. Le Sgen-CFDT revendique que le détachement comme une des voies d'entrée dans chaque corps soit réellement mis en œuvre. Il agira en ce sens dans les instances concernées tant à la CFDT pour les corps interministériels que dans les ministères (Comités Techniques).

3.4.7.7. Cette voie doit être contingentée annuellement afin de ne pas déséquilibrer les modes de recrutement (concours, listes d'aptitude, détachements). Il veillera donc à la définition et à la mise en place de règles pour ce numerus clausus.

3.4.8. Précaires

3.4.8.1. L'accord « contractuels » du 31 mars 2011 répond à un certain nombre de revendications de la fédération.

3.4.8.2. Néanmoins, outre les difficultés de mise en œuvre, cet accord ne saurait être considéré comme satisfaisant l'ensemble de ses revendications.

3.4.8.3. Si les garanties en matière d'évolution salariale, de protection sociale, les transformations des CDD en CDI sont des véritables avancées, tout comme le plan de titularisation, la fédération continue de revendiquer :

3.4.8.3.1. - l'intégration dans les corps de titulaires pour tous les contractuels qui le désirent ;

3.4.8.3.2. - il convient d'offrir à tous les contractuels le choix entre le CDI et le statut de fonctionnaire ;

3.4.8.3.3. - tout contractuel doit être rémunéré au minimum au même indice que le premier échelon du corps de titulaire dont il assume les fonctions ;

3.4.8.3.4. - la rémunération doit évoluer régulièrement au minimum tous les 3 ans ;

3.4.8.3.5. - une grille indiciaire nationale doit être établie en concertation avec le ministère qui doit prévoir une possibilité de rémunération en fonction de l'expérience et/ou du type de diplôme possédé ;

3.4.8.3.6. - que tous les contractuels se voient proposer une formation sur le temps de travail pour leur permettre d'acquérir les titres ou diplômes nécessaires à leur intégration dans les corps de titulaires, principalement par la validation des acquis de l'expérience ;

3.4.8.3.7. - que l'éducation nationale cesse de recruter de nouveaux contractuels enseignants qui ne seraient pas titulaires d'un master dans les disciplines où il existe.

3.4.9. Contrats aidés

3.4.9.1. Dans une situation de crise et de chômage massif, l'État employeur doit prendre sa part dans la lutte contre le chômage, en permettant l'accès à un emploi à ceux qui en sont les plus éloignés.

3.4.9.2. C'est ainsi qu'il est légitime de recruter des emplois aidés dans l'Éducation nationale.

3.4.9.3. L'objectif principal de l'emploi de ces salariés doit rester leur insertion professionnelle. Il ne peut s'agir de les utiliser comme de simples moyens d'ajustement des suppressions de postes ou de missions pour lesquelles l'État ne veut pas mettre de moyens.

3.4.9.4. Afin de permettre une meilleure insertion, les contrats ne doivent pas avoir une durée inférieure à 12 mois.

3.4.9.5. L'accompagnement de ces salariés par un tuteur référent doit être mis en place.

3.4.9.6. L'accès à une formation qualifiante doit être recherché et la reconnaissance de l'expérience acquise dans le cadre de la VAE doit être mise en place.

3.4.10. Un dialogue social à rénover

3.4.10.1. La signature par la CFDT fonction publique et la majorité des autres organisations syndicales de la fonction publique des accords sur le dialogue social du 2 juin 2008 est de nature à modifier profondément le dialogue social dans le secteur public. Les accords sur la santé au travail (27 octobre 2009) et sur les personnels contractuels (31 mars 2011) sont les premiers textes qui s'inspirent de cet accord. La CFDT fonction publique a fortement inspiré ces accords et en particulier la valorisation de la place de la négociation.

3.4.10.2. La fédération des Sgen-CFDT revendique la pleine application de ces accords de Bercy pour les personnels des ministères de son champ de syndicalisation. Elle revendique tout particulièrement que la négociation et l'accord majoritaire deviennent la règle d'élaboration des normes sociales des ministères de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la recherche publique, de l'agriculture et pour les personnels de jeunesse et sports.

3.4.10.3. Parce que construite sur le refus des corporatismes et dans le cadre d'un syndicalisme général et confédéré, la fédération des Sgen-CFDT veut passer de la logique de corps à la logique de collectif de travail. À ce titre, elle revendique une répartition très marquée des compétences des instances représentatives des personnels. Pour la fédération des Sgen-CFDT, en toute logique avec les accords de Bercy, il appartient aux seules organisations présentes dans les comités techniques nationaux et de proximité de pouvoir négocier et passer des accords avec les employeurs publics. Les commissions administratives paritaires et les commissions consultatives paritaires doivent voir leurs prérogatives renforcées en matière de gestion individuelle des carrières (avancement, mobilité, compétences disciplinaires et de recours pour les agents) mais ne sauraient servir de base à la représentativité des personnels, y compris lorsque le dialogue social ne concerne qu'un corps.

4. POURSUIVRE LE RENFORCEMENT ET LA TRANSFORMATION DE NOTRE ORGANISATION

4.1. Un outil pour le développement du dialogue social

4.1.1. Le Sgen-CFDT constitue une exception dans le paysage syndical de nos champs professionnels.

4.1.2. L'analyse que nous portons des évolutions nécessaires et des conditions de réalisation de ces transformations conforte notre conviction que notre type de syndicalisme doit être renforcé mais qu'il doit pour ce faire accepter de poursuivre ses évolutions.

4.1.3. En réaffirmant son caractère général, confédéré et démocratique, en redéfinissant ses politiques de développement, de communication, de formations et d'accompagnement des militants, en se préparant aux

évolutions prévisibles du paysage syndical, il s'agit de renforcer notre outil syndical, pour mieux répondre aux défis de la période et être en capacité d'accompagner le développement du dialogue social que nous revendiquons.

4.2. Un syndicalisme général

4.2.1. Un choix à conforter

4.2.1.1. Tout au long de notre histoire, ce choix qui n'a jamais été remis en question, a été consolidé au fil des mandats et a conduit tant les syndicats que la fédération à faire évoluer leurs structures afin de répondre le plus efficacement à leur objet principal : « *La fédération a pour objet - en commun avec chacun de ses syndicats - de contribuer à l'extension des droits et à la défense des intérêts professionnels et sociaux, économiques, matériels et moraux des travailleuses et des travailleurs de son champ de responsabilité...* » (article 6 de nos statuts).

4.2.1.2. En 2007 au congrès de Mons, les syndicats avaient affirmé le caractère général de notre type de syndicalisme. En 2012, nous considérons que ce type de syndicalisme a toujours autant de pertinence, et il nous faut plus que jamais, avec la rénovation du dialogue social dans les Fonctions publiques, la mise en place des comités techniques et l'engagement de la démarche de négociation, procéder à nouveau à des évolutions.

4.2.1.3. Les résultats des dernières élections de 2011 ont vu la fédération consolider sa représentativité, et la plupart des syndicats renforcer ou conquérir leur représentativité au sens des nouvelles règles de dialogue social tout en révélant des zones de faiblesses géographiques ou professionnelles.

4.2.1.4. Deux axes majeurs doivent conduire notre réflexion :

4.2.1.4.1. - Le premier : améliorer la représentativité de la fédération et de ses syndicats aux scrutins de 2014, conquérir notre représentativité nonn acquise dans les 5 académies métropolitaines en 2011. Aider les syndicats d'outre-mer avec qui nous sommes associés à gagner leur représentativité.

4.2.1.4.2. - Le deuxième : rendre plus visible et efficace notre prise en charge des problématiques de carrière, de métier et de vie au travail de nos collègues, pour renforcer notre représentativité dans les différentes instances (CT, CAP, CCP).

4.2.1.5. En 2004, le congrès d'Illkirch a marqué une évolution majeure de notre fonctionnement fédéral vers plus de transversalité et le renforcement de notre caractère de syndicat général par l'adoption d'une réforme statutaire profonde de la fédération.

4.2.1.6. En 2012, le conseil fédéral propose aux syndicats de se prononcer sur des évolutions de fonctionnement dans le cadre fixé par les statuts et le RI adoptés en 2004.

4.2.1.7. Un premier bilan sera présenté aux syndicats à l'AG de mi-mandat, le CF jugera alors de l'opportunité d'évolutions statutaires et/ou réglementaires.

4.2.2. Fonctionnement de la fédération

4.2.2.1. Les secteurs et leurs périmètres

4.2.2.1.1. Le fonctionnement fédéral s'organise autour de secteurs qui ont en charge la mise en œuvre de la politique fédérale mais ont aussi un rôle de propositions et d'élaboration de revendications. Il s'appuie sur les orientations de congrès, sur des militants fédéraux en charge de dossiers spécifiques et les remarques, réflexions, propositions des militants des syndicats engagés dans les conseils de secteurs.

4.2.2.1.2. Le secteur statutaire-défense du personnel doit être renforcé pour être en capacité de prendre encore mieux en charge les questions des évolutions des statuts des différents corps de nos champs ministériels.

4.2.2.1.3. En charge de l'évolution des carrières et de leur suivi pour les personnels dont la gestion est nationale, il a aussi la responsabilité de réfléchir davantage encore aux évolutions des métiers.

4.2.2.1.4. Son rôle doit se renforcer dans le cadre des prérogatives des nouveaux comités techniques et du nouveau cadre de négociation.

4.2.2.1.5. Les secteurs politique éducative et formation professionnelle ont, pendant ces deux mandats, fait régulièrement le constat de la nécessité de travailler régulièrement ensemble sur les dossiers d'évolution du système éducatif.

4.2.2.1.6. Les frontières entre les deux secteurs sont très fines et les positionnements, en particulier dans le cadre du conseil supérieur de l'Éducation, ont nécessité souvent un travail commun pour la cohérence des positionnements du syndicat général.

4.2.2.1.7. Le travail commun de ces deux secteurs devra se prolonger et se renforcer dans le prochain mandat. La question de l'articulation, voire de la fusion des deux secteurs devra être posée.

4.2.2.2. Création de l'intersecteur « Vie au travail »

4.2.2.2.1. La rénovation du dialogue social qui a conduit à l'élection des comités techniques se fait sur la logique des collectifs de travail. Le bilan des élections d'octobre 2011 du conseil fédéral a clairement mis en avant la nécessité de prendre encore davantage en compte dans nos positionnements et dans l'action revendicative les conditions de travail des personnels. La fédération doit en tenir compte et assurer la prise en charge des problématiques en expérimentant en vue de créer à terme un inter-secteur « vie au travail ».

4.2.2.2.2. Au croisement de tous les secteurs fédéraux, chargée de réfléchir et d'élaborer les positionnements et revendications communes et propres à chaque collectif de travail, cette nouvelle structure inter-secteur devra s'appuyer sur ses réflexions et les mettre en cohérence avec l'action syndicale à développer sur les lieux de travail.

4.2.2.2.3. Elle sera composée de commissions permanentes « collectifs de travail » qui permettront de mener la réflexion sur les conditions de travail et la vie syndicale dans les différents collectifs de travail de nos champs professionnels. école, collège, lycée, LP, Universités, grands établissements, services déconcentrés...

4.2.2.2.4. Les commissions permanentes sont composées par un nombre limité de militants de syndicats, 8 par exemple, désignés essentiellement au sein des conseils de secteur et représentatifs des collectifs de travail concernés.

4.2.2.2.5. Pour chacune de ces commissions, un secrétaire fédéral sera identifié comme coordonnateur-référent national.

4.2.2.2.6. Ces commissions auront un impact sur la nécessité de maintenir ou non certains réseaux, il devra en être tenu compte.

4.2.2.2.7. Ces commissions doivent permettre la confrontation de notre réflexion générale sur l'évolution du système éducatif et des métiers, des statuts des personnels et doivent permettre la mise en cohérence avec les réalités des collectifs de travail dégagant ainsi la pertinence de notre action revendicative.

4.2.2.2.8. Ces commissions sont réunies au moins deux fois par an, plus si l'actualité d'un collectif de travail le nécessite.

4.2.2.2.9. Une évaluation sera présentée à l'AG des syndicats de mi-mandat.

4.2.2.3. Création d'un groupe fédéral encadrement

4.2.2.3.1. La création d'un groupe fédéral encadrement permettra la prise en charge des problématiques de tous ces personnels en responsabilité d'encadrement tant dans l'enseignement scolaire que dans l'enseignement supérieur, l'enseignement agricole et jeunesse et sports. L'existence de ce groupe fédéral permettra de renforcer le lien de la fédération avec la CFDT cadres.

4.2.2.3.2. Il apporte ces spécificités aux travaux des secteurs et participe à l'inter-secteur « vie au travail » dans les commissions cohérentes avec sa réalité professionnelle.

4.2.2.4. Les secrétariats professionnels EAP et Jeunesse et Sports

4.2.2.4.1. Autonomes dans leurs champs ministériels, et sous la responsabilité d'un secrétaire national, ces secrétariats professionnels apportent leurs spécificités dans tous les secteurs.

4.2.2.4.2. Ils participent également à l'inter secteur « vie au travail » dans les commissions cohérentes avec leur réalité professionnelle.

4.2.2.5. La place des retraités dans la fédération et les syndicats

4.2.2.5.1. Les adhérents retraités sont de plus en plus nombreux, ce qui est cohérent avec la pyramide des âges de nos champs professionnels et celle de nos adhérents.

4.2.2.5.2. De nombreux adhérents retraités conditionnent leur adhésion au fait de pouvoir demeurer au Sgen et non pas systématiquement rejoindre les UTR.

4.2.2.5.3. Le règlement intérieur de la confédération reconnaît l'existence des SSR. « *L'union territoriale de retraités est la structure politique de base des retraités. Elle rassemble tous les adhérents retraités : adhérents directs et adhérents des sections syndicales de retraités.* » (article 13bis)

4.2.2.5.4. Une convention signée entre la fédération, la confédération et l'union confédérale des retraités fixe les conditions de l'adhésion et les relations financières entre les SSR Sgen et les UTR et entre les syndicats Sgen et les UTR.

4.2.2.5.5. Le congrès réaffirme son attachement à la syndicalisation des retraités dans des SSR Sgen.

4.2.2.5.6. Afin d'organiser la vie syndicale des adhérents retraités sgen, chaque syndicat devra créer ou consolider sa SSR.

4.2.2.5.7. Chaque SSR devra élaborer son projet d'activité et de développement.

4.2.2.5.8. La fédération a organisé nationalement la prise en charge du syndicalisme retraité par un réseau Retraités.

4.2.2.5.9. Le congrès mandate le CF pour instruire la consolidation du syndicalisme des retraités dans la fédération en envisageant la création d'une UFR.

4.2.2.5.10. Une proposition de structuration devra être faite à l'AG de mi-mandat .

4.2.3. Les syndicats

4.2.3.1. Le syndicat académique, une évolution qui se confirme.

4.2.3.2. En 2001, le congrès de Libourne adoptait une orientation tendant à réorganiser nos structures par la constitution et la généralisation des syndicats académiques.

4.2.3.3. Le congrès alors n'avait pas adopté de calendrier, ni de date butoir.

4.2.3.4. Au fil des années et des mandats, la carte des syndicats Sgen a fortement évolué.

4.2.3.5. En 2012, au congrès de Décines le congrès réunit 23 syndicats académiques, 8 syndicats départementaux ou infra-académiques et 4 syndicats nationaux. Il y a 10 ans la fédération était constituée de plus de 100 syndicats.

4.2.3.6. Le congrès doit confirmer le choix de la structuration académique qui prend encore davantage de sens par la rénovation du dialogue social qui détermine désormais la représentativité des organisations par le vote aux comités techniques académiques.

4.2.3.7. Les syndicats académiques devront mettre en œuvre les éléments de structures en matière d'organisation, de développement, d'action revendicative propres à dynamiser notre présence dans les départements et assurer un lien fort avec les adhérents sur les lieux de travail.

4.2.3.8. La notion de section syndicale doit être interrogée et adaptée à la diversité et la particularité de chacun de nos collectifs de travail. Une attention particulière devra être portée à notre structuration dans le premier degré.

4.2.3.9. Les dernières UPR devront s'interroger sur la pertinence de leur fonctionnement et existence et s'engager dans la voie de l'académisation.

4.2.3.10. La fédération, en particulier les secteurs organisation et développement, proposeront un travail spécifique aux équipes dès le début du mandat.

4.2.3.11. Parallèlement la fédération engagera ou continuera à travailler avec les 4 syndicats nationaux sur leurs champs de syndicalisation, leur développement et leur structuration.

4.2.4. L'engagement militant : une problématique à prendre en charge

4.2.4.1. Quelle politique d'organisation ?

4.2.4.1.1. Quelles politiques des militants dans l'organisation, quels regards sur les parcours ? Comment gère-t-on le renouvellement, est-il même organisé ? Comment un adhérent, une adhérente accède aux responsabilités ? Et comment sortir de l'engagement ? Les allers-retours entre engagement syndical et professionnel sont-ils possibles, facilités, organisés ?

4.2.4.1.2. Autant de questions que la résolution d'orientation de Mons (2007) a posées.

4.2.4.2. Passer de la réflexion à la mise en œuvre d'une politique

4.2.4.2.1. La nécessité pour chaque collectif d'avoir une politique de militants doit s'imposer.

4.2.4.2.2. Elle doit passer par une inscription aux statuts de chaque structure comme étant une condition de l'engagement aujourd'hui. Elle peut faire l'objet dans le préambule des statuts comme étant une préoccupation permanente des équipes en responsabilités.

4.2.4.2.3. Une fois posé le principe, quelle peut être concrètement la politique mise en place ?

4.2.4.3. Définir le cadre de l'engagement

4.2.4.3.1. Chaque structure devra rédiger une charte qui définisse le temps de travail, les dossiers pris en charge, les modes de remboursements de frais engagés, l'offre de formation, les conditions de gestion de carrière.

4.2.4.3.2. Ce texte présenté et adopté une fois par an par l'organe directeur sera régulièrement interrogé sur sa pertinence, ses objectifs et sa mise en œuvre.

4.2.4.3.3. Cette charte s'accompagnera de fiches plus individuelles, sous forme de contrat ou de fiche de mission. La fédération comme certaines structures en ont déjà mis en œuvre.

4.2.4.4. Identifier le parcours de formation

4.2.4.4.1. La fédération va mettre en œuvre un livret individuel de parcours de formation pour chaque adhérent ou militant qui participera à une session de formation organisée par la fédération.

4.2.4.4.2. Chaque syndicat devra s'engager dans ce dispositif.

4.2.4.5. Un accompagnement fédéral

4.2.4.5.1. La fédération créera un groupe projet de mise en œuvre et de suivi de ces dispositifs.

4.2.4.5.2. Il se construira autour des secteurs développement - organisation - formation syndicale de la fédération.

4.2.4.5.3. Un bilan d'étape de cette orientation sera présenté à la prochaine AG des syndicats de mi-mandat.

4.2.4.5.4. La fédération se mobilisera pour faire reconnaître le parcours des militants en termes de VAE conformément aux accords de Bercy.

4.3. Un syndicalisme confédéré

4.3.1. Les changements provoqués par la mise en place de la RGPP d'une part et les décisions du congrès confédéral de Tours de Juin 2010 d'autre part ont un impact sur l'organisation de la confédération et de la fédération.

4.3.2. L'application des accords de Bercy signés en 2008 conduit à un renforcement de la place de la négociation dans la Fonction publique et donc à repenser la place de l'Uffa-CFDT en tant qu'interlocuteur représentant la Fonction publique de l'État.

4.3.3. La Réorganisation territoriale de l'État en Région (la Réate) a conduit à réunir au sein de mêmes collectifs de travail des agents issus de ministères et donc de champs fédéraux très diversifiés. La répartition actuelle des champs fédéraux et l'organisation actuelle de l'Uffa-CFDT ne permettent pas de répondre à ces nouveautés.

4.3.4. L'Uffa-CFDT regroupe toutes les fédérations de la CFDT qui syndiquent des agents publics. En tant que fédération syndiquant le nombre le plus important d'agents publics de l'État, la fédération des Sgen-CFDT se doit de prendre toute sa place au sein de l'Uffa-CFDT pour en favoriser le meilleur fonctionnement possible. Par ailleurs, la fédération des Sgen-CFDT a également vocation à entretenir des relations spécifiques avec certaines fédérations, membres de l'Uffa-CFDT au titre de la prise en charge commune des personnels qu'elles doivent mener. C'est particulièrement le cas avec la FEP-CFDT sur le champ de l'éducation, d'Interco-CFDT pour les personnels relevant de la jeunesse, du sport et de la cohésion sociale, et pour les personnels qui travaillent dans les collectivités territoriales des écoles et établissements, de la FGA-CFDT pour le ministère de l'Agriculture.

4.3.5. La fédération portera le projet d'une refonte des statuts et du fonctionnement de l'Uffa-CFDT.

4.3.6. Pour la fédération des Sgen-CFDT, Il devient urgent de créer une Union des fédérations de la fonction publique de l'État, qui a vocation à voir sa légitimité renforcée par un congrès réunissant les fédérations de la CFDT qui syndiquent les agents de l'État. La fédération prendrait toute sa place au sein de l'Union des fédérations de la Fonction publique de l'État.

4.3.7. L'Uffa-CFDT pourrait, dans cette situation, devenir une coordination des fédérations agissant sur la fonction publique hospitalière, la fonction publique territoriale et l'Union des fédérations de la fonction publique de l'état. La responsabilité de cette coordination relèverait du Secrétariat général de l'Union des fédérations de la Fonction publique de l'État.

4.3.8. La fédération est fortement opposée à la création d'un quatrième versant de la Fonction publique qui ne concernerait que les personnels de l'enseignement.

4.3.9. La redéfinition des relations entre la Confédération et l'Uffa-CFDT doit être poursuivie. La fédération soutient l'idée qu'il appartient à la Confédération de définir ce que doivent être les missions rendues par le service public. La défense des agents publics doit relever de la compétence de l'Uffa-CFDT et des fédérations qui la composent.

4.3.10. Il appartient à la Confédération d'organiser le dialogue social interprofessionnel et par conséquent de déterminer les moyens pour y associer l'Uffa-CFDT lorsque les discussions concernent les salariés du public et du privé.

4.3.11. La création des DDI et des DRJSCS ne doit pas conduire à sortir les personnels de Jeunesse et Sports du champ de syndicalisation des Sgen-CFDT. Ces personnels fortement attachés à la dimension éducative de leur métier, sont conduits à travailler aussi bien dans des DDI, des DRJSCS mais aussi dans des établissements relevant de la tutelle de l'enseignement supérieur, ils ont donc vocation à être syndiqués au Sgen-CFDT. La fédération accentuera sa politique de développement auprès de ces agents.

4.3.12. La fédération soutient la revendication de création de filières interministérielles, en premier lieu les filières administrative et technique interministérielles. Pour la fédération, il appartiendra à l'Union des fédérations de la fonction publique de l'Etat de défendre les intérêts des agents relevant de ces filières interministérielles et de déterminer le syndicat auquel ils adhèrent, en fonction de leur collectif de travail.

4.3.13. Dans les DDI et dans les DR la fédération est favorable à la création de sections syndicales regroupant des agents syndiqués dans diverses fédérations de la CFDT. Il appartient aux syndicats de déterminer ensuite la meilleure façon d'accompagner et de soutenir ces sections syndicales CFDT interfédérales.

4.3.14. La fédération fera en sorte que le maximum de syndicats Sgen-CFDT s'implique dans le débat de l'Assemblée Générale de mi mandat de la Confédération, prévue en 2012.

4.4. Un syndicalisme démocratique

4.4.1. Pour une nouvelle étape de notre politique de développement

4.4.1.1. Le mandat de Mons s'était fixé parmi ses objectifs de permettre d'aborder dans les syndicats la question du développement comme un élément de sa politique au même titre que l'action revendicative ou la défense du personnel. Il s'agit désormais de renforcer le lien entre le développement, action revendicative et défense du personnel.

4.4.1.2. La fédération impulsera l'utilisation d'outils tels que les enquêtes flash pour resserrer le lien avec les personnels. Elle proposera l'accompagnement aux équipes. Les évolutions dans le fonctionnement de la fédé et l'évolution des outils de communication devront aussi y contribuer.

4.4.1.3. La fédération a organisé l'évaluation des plans de développement mis en œuvre au cours de la période 2007-2011. Cette évaluation et l'analyse qui en sera tirée doivent permettre aux syndicats de construire leur propre plan de développement dans le cadre de leur politique et de décider des moyens de sa mise en œuvre.

4.4.1.4. Le Sgen-CFDT a vocation à être présent sur l'ensemble du territoire et dans toutes les catégories. Cela nécessite d'avoir plus d'adhérents bien entendu mais surtout plus d'adhérents-acteurs. Ces objectifs passent en premier lieu par des syndicats mieux structurés et des militants mieux formés.

4.4.1.5. La formation syndicale est un élément moteur dans notre politique de développement. Aussi, en lien avec notre objectif de développer un réseau de formateurs, des moyens spécifiques seront attribués pour assurer cette mission.

4.4.1.6. Ces objectifs impliquent le renforcement des liens, au niveau fédéral, entre les secteurs développement, formation syndicale et organisation donnant une cohérence aux priorités fédérales.

4.4.1.7. Au niveau territorial, un militant aussi efficace soit-il ne peut couvrir l'ensemble d'une académie et ce d'autant plus quand ce territoire est un désert syndical pour la CFDT en général et le Sgen en particulier.

4.4.1.8. Au niveau fédéral, un désert syndical Sgen se situe d'abord au niveau d'une académie. C'est à ce niveau là que la politique fédérale de développement trouve son point d'application.

4.4.1.9. En lien avec l'objectif de faire disparaître les déserts syndicaux, les plans de développement devront avoir comme objectif de développer ou de reconstruire des réseaux d'adhérents-militant-e-s en capacité d'agir au plus près du terrain et de faire adhérer. Pour cela, ils devront prévoir :

4.4.1.9.1. - des actions visant à développer des sections syndicales d'établissements ou/et de secteurs ;

4.4.1.9.2. - un parcours de formation de ces adhérents-militant-e-s, incluant des formations identitaires et politiques.

4.4.1.10. Pour certaines catégories dont la prise en charge peut se révéler plus complexe pour les syndicats, un plan de développement national en lien avec les réseaux concernés sera construit et proposé aux syndicats souhaitant s'y associer. Les modalités de cette participation seront définies par le conseil fédéral.

4.4.1.11. L'avenir d'une organisation s'appuie sur sa capacité à faire adhérer les débutants. La priorité portant sur les jeunes reste donc toujours d'actualité et ne doit pas se limiter aux enseignants. Cependant, l'évolution des modalités de formation professionnelle nécessite malgré tout d'étudier les moyens de rencontrer les jeunes en formation désirant devenir enseignants.

4.4.1.12. Cette visibilité doit permettre de toucher à la fois les étudiants dont beaucoup sont aussi salariés mais également les personnels. Si la représentativité du Sgen-CFDT est plus forte dans l'enseignement supérieur que dans l'enseignement scolaire, la préoccupation de s'y développer y est actuellement moins forte. En lien avec la réflexion à mener sur la prise en charge des catégories travaillant dans les universités et la recherche, le développement dans l'enseignement supérieur est une priorité.

4.4.1.13. Le développement du Sgen-CFDT passe également dans sa capacité à assurer la fidélisation des adhérents et la continuité de leur adhésion. Cela implique un suivi renforcé les premières années d'adhésion. La Fédération mènera une réflexion sur les actions à mener en particulier à destination des jeunes adhérents.

4.4.1.14. Le développement tient aussi à notre capacité à faire connaître nos idées au sein même des structures interprofessionnelles de la CFDT. La position prise par le Bureau national sur le système éducatif « Politique éducative et inégalités territoriales » doit permettre aux syndicats de mieux faire appréhender les enjeux scolaires comme des enjeux sociaux aux militants CFDT.

4.4.1.15. Cela implique également que le transfert des adhérents ayant muté soit amélioré. Le nouveau système de gestion des adhérents appelé à remplacer Gessy devrait faciliter ces transferts et ainsi limiter la déperdition d'adhérents. Cependant, il ne saurait remplacer, l'attention que les syndicats doivent porter à la tenue du fichier et au suivi des adhérents dans le cadre de la politique de développement.

4.4.1.16. La fédération continuera de lancer des initiatives nationales pour créer une dynamique dans les syndicats. Ces initiatives pourront concerner l'ensemble du champ fédéral ou s'adresser uniquement à certaines catégories.

4.4.1.17. Le conseil de secteur développement doit devenir le lieu permettant aux syndicats d'alimenter leur réflexion sur les pratiques et actions de développement. Il continuera d'améliorer la mutualisation des pratiques.

4.4.1.18. Défendre les personnels est un des piliers du syndicalisme et du service que nous rendons aux adhérents. Dans nos syndicats, nos élu-e-s et nos responsables font un travail important d'aide des adhérents ou sympathisants sur leur carrière, leur demande d'affectation ou de mutation en particulier grâce à Sgen+. C'est sans nul doute un rôle incontournable d'un syndicat et qui contribue à la reconnaissance de notre organisation syndicale dans le milieu..

4.4.1.19. Nos valeurs de solidarité doivent aussi nous conduire à répondre à la demande et aux besoins exprimés par les personnels afin de rompre leur isolement. C'est un champ de pratiques syndicales qui s'offre aux militant-e-s des syndicats que nous devons investir. Les carrefours « débuter dans son métier » ont ouvert la voie en ce sens. Il faut pérenniser de telles démarches en particulier auprès des jeunes.

4.4.1.20. La fédération cherchera également à développer des partenariats visant à développer un service à l'adhérent spécifique à notre champ professionnel et en cohérence avec nos valeurs.

4.4.2. Évolution de la politique de communication :

4.4.2.1. Si les grands principes de la politique de communication définis au congrès d'Ilkirch restent fondamentalement vrais et acquis dans nos pratiques suite notamment à l'amélioration de conditions de travail des militants fédéraux, le fonctionnement de l'information et de la communication a vécu depuis le congrès de Mons une phase d'accélération, qui n'avait peut-être pas été totalement prévue ni prévisible. Et pour cause, le passage au Web 2 a bousculé nos habitudes de vie et nos conditions de travail (voir point réso climat...). Cette évolution doit se poursuivre en synergie avec les autres secteurs de la fédération.

4.4.2.2. D'autre part, la fédération a décidé au congrès de Paris du 22 juin 2010 de modifier ses statuts en se dotant d'un Secteur communication remplaçant ainsi le Secrétariat Information-Communication-Documentation.

4.4.2.3. Les demandes des syndicats et des militants sont sans cesse en augmentation. Le secteur communication tente de répondre au mieux à leurs attentes légitimes. Les débats en CF, les rencontres avec les militants mettent en avant la priorité d'une communication toujours plus efficace, plus réactive, plus facile d'utilisation et de diffusion.

4.4.2.4. Le Sgen-CFDT doit être prêt au passage du Web 2 au Web 3 en intégrant les outils d'information web en temps réel, en données et en géolocalisation, pour la diffusion de proximité d'une information réactive et permanente.

4.4.2.5. Il doit pouvoir être en lien direct avec les territoires en soutien à la négociation, en aide à la mobilisation et en renfort à l'action sur le terrain.

4.4.2.6. Pour cela, la fédération doit anticiper cette nouvelle (r)évolution numérique pour assurer le suivi de ses revendications, pour améliorer la communication vers les adhérents, les militants, les syndicats, vers le grand public et développer sa visibilité vers les web média et la télévision.

4.4.2.7. Secteur communication

4.4.2.7.1. La fédération doit renforcer la prise en charge politique du secteur communication.

4.4.2.7.2. Le secteur communication sera doté de correspondants ou de personnes ressources dans les syndicats qui se réuniront par vidéo conférence et pourront échanger par liste de diffusion.

4.4.2.7.3. Le secteur communication et ses correspondants auront également pour objectifs de mutualiser les savoirs faire, les compétences, de former et de s'auto-former.

4.4.2.7.4. Le secteur communication et ses correspondants pourront en cas de nécessité (élections, colloque, événementiels...) assurer la veille informatique sur les réseaux et des sites locaux en lien avec le webmestre.

4.4.2.7.5. Les correspondants de secteur seront sollicités si besoin dans certains cas pour leur expertise à la demande des syndicats.

4.4.2.8. Communication numérique

4.4.2.8.1. Le secteur communication doit pouvoir s'approprier les derniers outils et supports numériques.

4.4.2.8.2. Le secteur communication doit évoluer vers une solution web qui intégrera la mobilité, l'adaptabilité (taille d'écran, sortie imprimante, etc.), l'universalité (tout système d'exploitation, tout matériel -fabricant, marque, logiciel, ou de plugin), l'accessibilité (ouvert aux bases de données et logiciels divers).

4.4.2.8.3. Le secteur communication orientera son travail (création, maquettage, mise en ligne, production, diffusion) vers une accessibilité totale pour les syndicats. Dans ce cadre, une standardisation des logiciels et des outils sera rapidement effectuée.

4.4.2.8.4. La Fédération doit réfléchir à la création d'espaces collaboratifs permettant aux militants de participer à des débats thématiques.

4.4.2.9. Perspectives pour la presse Sgen

4.4.2.9.1. - *La presse catégorielle (ex bulletins aux adhérents) :*

4.4.2.9.1.1. La fédération s'engage vers la dématérialisation complète des envois de la presse aux adhérents, et le glissement définitif de la presse papier vers la presse en ligne.

4.4.2.9.1.2. Les bulletins électroniques aux adhérents doivent respecter une périodicité régulière et fréquente, nécessaire pour tisser du lien avec les adhérents. Ils pourront intégrer une variabilité de pagination en fonction de l'actualité.

4.4.2.9.2. - *Les lettres électroniques* :

4.4.2.9.2.1. Elles seront généralisées, car elles permettent un contact régulier entre la fédération et les adhérents d'un secteur particulier et qu'elles sont donc particulièrement appréciées. Aujourd'hui bâties sur un modèle proche de la maquette papier, leur format devra évoluer vers plus d'attractivité et de réactivité.

4.4.2.9.2.2. Pour permettre des envois ciblés et réguliers de certaines lettres et des bulletins électroniques catégoriels et pour une information plus efficace vers les personnels, les syndicats devront communiquer régulièrement à la fédération les adresses mails de leurs adhérents.

4.4.2.9.3. - *Profession éducation* :

4.4.2.9.3.1. Partant du constat que l'utilisation d'internet pour alimenter un flux quotidien d'informations met à mal la notion d'information «magazine», le créneau de PE sera aussi celui de «la parole au terrain», avec une approche magazine valorisant les acteurs.

4.4.2.9.3.2. PE devra s'articuler entre une information syndicale pure et l'actualité mise en ligne sur le web.

4.4.2.9.3.3 Une réflexion sera engagée sur l'évolution de la maquette de PE.

4.4.2.9.3.4 Les syndicats auront la possibilité de diffuser leur encart régional avec PE en suivant les contraintes techniques données par le secteur communication et en respectant les dates correspondant à l'envoi de leurs textes en fonction du BAT national.

4.4.3. Soutenir l'effort de formation syndicale

4.4.3.1. Le mandat écoulé aura été marqué en termes de formation par des efforts considérables sur la formation des responsables de syndicats, les formations au développement tant par le volume de sessions organisées par la fédération que le nombre de militants qui y ont participé.

4.4.3.2. Cet effort sur la formation des militants et responsables devra être soutenu car le renouvellement générationnel continue et nous devons continuer à faire de l'adhésion.

4.4.3.3. La fédération y contribuera en continuant à développer et animer des modules de formation permettant la prise de responsabilité, et la prise en charge du développement.

4.4.3.4. Des outils ont été créés par la fédération pour permettre aux militants de terrain d'agir syndicalement sur les lieux de travail. Il s'agit du dispositif des micro-formations. Il devra être renforcé, continuer à répondre aux attentes des adhérents et militants.

4.4.3.5. La fédération continuera à assurer l'appropriation de ce dispositif par des militants locaux.

4.4.3.6. Mais la formation des adhérents, des militants et des responsables passe aussi par un engagement des syndicats dans la formation.

4.4.3.7. Chaque nouvel adhérent, dans la première année d'adhésion, doit pouvoir bénéficier d'une formation aux valeurs, à l'identité du Sgen et de la CFDT.

4.4.3.8. Chaque nouveau militant ou responsable doit pouvoir accéder à une formation dans la première année de sa prise de fonction. Elle devra correspondre aux dossiers et responsabilités assurés par le militant.

4.4.3.9. Chaque syndicat devra construire un plan de formation annuel qui puisse répondre à ces objectifs.

4.4.3.10. La formation de militants aux techniques d'animation doit être une priorité. Elle pourra se faire par la participation à des sessions de formation d'animateurs organisées par les URI ou la fédération.

4.4.3.11. Cela permettra ainsi de démultiplier notre politique de formation sur les territoires et de permettre ainsi à nos adhérents et militants d'être moins démunis sur les lieux de travail pour répondre aux interrogations des collègues. Il s'agira aussi de leur permettre de faire mieux connaître le projet Sgen, nos positionnements politiques et donc de participer à notre développement et rayonnement sur les territoires.

4.5. Évolution du paysage syndical

4.5.1. Le paysage syndical, particulièrement dans la fonction publique et dans nos champs professionnels est en pleine évolution. L'application des textes de loi résultant de la position commune et des accords de Bercy produit et produira ses effets dans les années à venir : développement d'un syndicalisme d'engagement autour de la notion d'accord majoritaire et tendance au regroupement syndical sous la pression de la notion de représentativité.

4.5.2. Dans ce contexte, le Sgen-CFDT maintiendra sa position sur la question des relations intersyndicales : ni automaticité ni splendide isolement mais action commune dès lors qu'elle est le garant d'une plus grande efficacité et que ses objectifs sont clairs et en accord avec nos positions et revendications.

4.5.3. Mais le contexte créé par les nouvelles règles du dialogue social et par la situation politique, économique et sociale donne une responsabilité particulière au mouvement syndical progressiste et réformiste.

4.5.4. La Fédération des Sgen-CFDT est prête à travailler avec toutes celles et tous ceux qui se retrouvent dans les valeurs qui l'animent : laïcité, dialogue et progrès social, émancipation des individus dans un cadre solidaire, choix d'une démarche de négociation.

4.5.5. Notre volonté est de participer à la construction d'un outil efficace, porteur de l'intérêt général dans le cadre de notre confédération, au service d'un projet pour l'École et la Recherche publique en harmonie avec nos valeurs.

4.5.6. Si un tel projet doit voir le jour, les questions de structuration, de pratiques syndicales devront être traitées sans tabous, au plus près du terrain, dans un esprit de confrontations positives et d'enrichissements réciproques et mises au service du projet et des valeurs communes qui nous rassemblent.

5. CONCLUSION

5.1. En adoptant cette résolution, les syndicats Sgen-CFDT réaffirment à la fois la pérennité de leurs engagements après 75 ans d'histoire tout en renouvelant profondément leurs analyses dans un monde en pleine évolution. Porteurs de critiques, de propositions et de revendications les Sgen-CFDT se veulent pleinement acteurs de ces transformations. Comprendre et vouloir transformer les systèmes éducatif et de la recherche publique, agir pour l'amélioration des conditions de travail, pour le développement du dialogue social, poursuivre la transformation et le renforcement de notre organisation participent de la même volonté de renforcer notre capacité à peser sur les choix qui engagent l'avenir.

5.2. Forts de notre cohérence et de notre identité, nous assumons pleinement notre stratégie progressiste d'avancées sociales négociées.

5.3. Dans les quatre années à venir, autour de ce choix stratégique, par notre développement et par notre volonté de rassemblement, nous voulons travailler à l'affirmation de notre type de syndicalisme et de la CFDT dans nos milieux professionnels.