



Avant Projet de Résolution

Congrès de Dijon 2020

Préambule

Le congrès de 2020 doit nous permettre de partager des pistes d'action pour porter haut et fort un projet éducatif qui fasse sens, au regard de nos valeurs et pour les personnels. Nous devons faire la preuve que notre syndicalisme est vivant, vivace et qu'il permet à chacun et chacune de conquérir du pouvoir de vivre et d'agir pour toutes et tous.

Il y a donc une bataille culturelle à mener démocratiquement, avec persévérance et conviction. Elle comporte une dimension théorique et sémantique, que nous devons assumer, tout en montrant comment elle s'incarne dans le réel et le quotidien. Il nous faut refuser que certains mots qui nous sont chers soient dénaturés ou confisqués. Nous devons les employer fièrement en rappelant sans cesse leur sens, et en quoi ils font système entre eux.

Valeur cardinale de la CFDT, l'émancipation n'est pas pour nous une des facettes de l'individualisme, du chacun pour soi ou du mythe du « self-made man » ou de la « self-made woman ». L'émancipation ne prend sens que par la dimension collective, en lien avec la solidarité et la justice sociale. L'émancipation comme principe nous permet à la fois de reconnaître les personnes, et à chacun et chacune d'être pleinement conscient.e de ce qu'il ou elle doit, au cœur même de son individualité, au collectif, à la solidarité et à la société. L'émancipation est un objectif fondamental du système d'éducation, de formation et de recherche, tant pour les usager.e.s que pour les personnels qui produisent ces services publics. Elle se réalise par la construction de leurs parcours en faisant des choix éclairés et accompagnés sans devoir céder à quelque réflexe traditionnel ou à quelque pouvoir, fût-il familial, envers lequel il ou elle serait redevable. C'est aussi la capacité à construire collectivement, à agir pour soi, pour les autres et avec les autres.

Nos sociétés et le monde sont en transition : transition numérique, transition écologique, transition démocratique, avec la nécessité de revivifier les pratiques de délibération et de prise de décision. Ce n'est pas nouveau mais peut-être prenons-nous aujourd'hui davantage la mesure de la profondeur de ces transitions et des liens qu'elles entretiennent. Nous considérons que sans éducation, les individus et la société seront soumis et fortement déstabilisés par ces transitions, sans prise pour agir. Ainsi, elles risquent de générer des crises majeures, alors qu'il s'agit d'en tirer parti pour construire du progrès social. En effet, éduquer pour les transitions, ce n'est pas soumettre les

jeunes générations, c'est les prendre au sérieux pour conserver à toutes et tous le pouvoir individuel et collectif d'agir sur sa vie et sur la société. Nous sommes persuadé.e.s que cela appellera d'autres évolutions des systèmes d'éducation, de formation et de recherche, d'autres évolutions du travail réel que nous y effectuons. Nous devons les penser, les préparer, et exiger que les personnels aient aussi la capacité d'agir sur le réel, sur leur travail, et d'y trouver du sens.

Certain.e.s veulent réduire la capacité de réflexion et d'action collective des travailleurs et travailleuses. Nous devons nous affirmer comme acteurs et actrices d'un syndicalisme qui permet aux personnels de s'organiser collectivement pour améliorer leurs conditions d'exercice, affirmer le sens de leur travail et de leur action au service du public, mais aussi contribuer dans le cadre confédéral et en tant que corps intermédiaire aux grands débats de société. Des agent.e.s infantilisé.e.s, dont l'expertise et le professionnalisme ne sont pas pleinement reconnus, des agent.e.s qui seraient empêché.e.s d'agir ne peuvent favoriser sereinement l'émancipation de celles et ceux qu'ils et elles accompagnent dans leurs apprentissages, dans leur parcours scolaire et étudiant.

Nous devons, dans les années qui viennent, faire la preuve que le cadre collectif que nous proposons est vecteur d'amélioration des conditions de travail. C'est en agissant au plus proche des lieux de travail que nous en ferons la démonstration. Le cadre collectif est à construire par la négociation ou le rapport de force, au national comme au local, de façon à élargir le pouvoir d'agir.

Nous devons montrer que notre action syndicale permet tout à la fois de prendre soin de soi, des autres et de la planète.

PARTIE I Notre projet pour le service public : éduquer et former dans un monde en transition

1.0.1 Le contexte éducatif, à l'échelle mondiale comme au niveau national, doit être pris en compte pour définir notre projet pour le service public d'éducation. En effet, le développement de l'enseignement privé hors-contrat ou de l'instruction à domicile, des temps et des lieux tiers éducatifs, des officines de soutien ou de coaching à but lucratif, entraîne la fragmentation des systèmes éducatifs. Ces évolutions diverses bousculent l'organisation classique du travail pédagogique, tant pour les élèves que pour les étudiant.e.s dans le public ou le privé sous contrat.

1.0.2 Cette tendance lourde, qui traduit une demande d'individualisation, peut amener une "ubérisation" de l'École et un effondrement du système scolaire et de formation. Pour y faire face, le Sgen-CFDT affirme qu'il faut redéfinir le projet commun et les finalités du service public d'éducation et de formation.

1.1 Éduquer et former pour émanciper

1.1.0.1 La mission primordiale du service public d'éducation et de formation est de donner aux apprenant.e.s¹ les clés de leur émancipation afin qu'ils et elles soient acteur.trice.s d'une transition positive.

1.1.0.2 Pour ce faire, la construction des parcours de l'apprenant.e doit permettre le développement de l'autonomie et de l'esprit critique en cohérence avec l'objectif de développement durable n°4 de l'agenda 2020 de l'Unesco, visant à « assurer une éducation inclusive et équitable de qualité » à toutes et tous. Donner les clés de l'émancipation à toutes et tous, c'est garantir le parcours de chacun.e, quelles que soient ses différences.

1.1.0.3 Cette émancipation passe, entre autres, par le droit à une éducation à la sexualité positive, inclusive et globale. Elle doit permettre aux élèves et étudiant.e.s, de l'école à l'université, d'acquérir non seulement les notions de sexualité mais aussi les notions indispensables d'acceptation de soi et de l'autre, et ce, en cohérence avec l'agenda mondial Education 2030 de l'UNESCO (Principes directeurs internationaux sur l'éducation à la sexualité).

1.1.1 Pour des territoires pleinement éducatifs

1.1.1.1 Qu'il soit en secteur rural ou urbain, l'enfant, le.la jeune adulte doit pouvoir trouver sa place et construire un avenir où le territoire sera source pour lui.elle d'émancipation.

1 L'expression apprenants désigne ici tous les publics en formation : élèves, étudiants, apprentis, adultes en formation continue.

1.1.1.1.1 Pour faire émerger des territoires éducatifs et inclusifs, il faut généraliser des projets éducatifs de territoire afin de mettre en synergie tout.e.s les acteur.trice.s et toutes les composantes à toutes les échelles.

1.1.1.1.2 L'enseignement supérieur français a pour particularité son extrême fragmentation. Il est indispensable que tout.e.s ses acteur.trice.s travaillent ensemble pour former un grand service public de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. La politique de site est la déclinaison à l'échelle d'un territoire de ce grand service public. Elle doit coordonner les efforts de l'ensemble des acteur.trice.s publics de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sur ce territoire donné, quels que soient leur statut et leur tutelle, pour permettre une amélioration du service au public sans dégrader les conditions de travail des agent.e.s.

1.1.1.2 Dans le cadre d'un travail associant la confédération CFDT, la fédération des Services, la fédération Santé-sociaux, la fédération Conseil-Communication-Culture, la fédération de l'Enseignement privé, Interco et notre fédération, nous affirmons qu'il convient d'expérimenter, partout où cela est possible, des établissements éducatifs de territoire favorisant la prise en charge de l'enfant pour tous les temps de sa vie. La complémentarité des missions des agent.e.s, qu'ils soient associatifs, territoriaux, Jeunesse et Sports, Santé-sociaux ou Éducation nationale, est indispensable pour construire un parcours éducatif cohérent. Les interactions, la collaboration étroite des différents professionnels et des familles doivent être garanties par du temps dédié inclus dans le temps de travail. Ces projets territoriaux doivent être construits collectivement dans un souci de proximité, chaque territoire étant différent d'un autre, de par ses acteur.trice.s, son environnement, sa population et son réseau partenarial.

1.1.1.3 Le développement de campus connectés est un moyen de « décentraliser » un grand nombre de formations, y compris dans des territoires ruraux. Cette politique permet aux étudiant.e.s un véritable choix. Mais, pour être efficace, elle nécessite de les accompagner, d'une part pour les aider à organiser leur travail, d'autre part pour assurer une véritable socialisation et l'entraide de leurs pairs ainsi que rompre leur isolement. L'État et les territoires se doivent de soutenir cette politique et d'assurer l'évaluation et l'amélioration des mécanismes mis en place.

1.1.2 Accompagner tous les parcours

1.1.2.1 Au regard des problématiques des territoires, qu'ils soient en éducation prioritaire ou en milieu rural, l'allocation de moyens pour permettre l'émancipation des jeunes est déterminante. Toutefois elle ne peut, à elle seule, tenir lieu de politique publique. Des programmes visant l'élévation des aspirations des jeunes des milieux les plus défavorisés doivent compléter cette

allocation des moyens. Ces programmes doivent s'adresser aux familles dès le début de la scolarisation et progressivement s'adresser également aux enfants puis aux jeunes. L'orientation, conçue comme ce long processus de choix personnel, est une question partagée à l'intérieur de l'Éducation nationale et l'Enseignement supérieur, entre les différents acteur.trice.s, spécialisé.e.s ou non, et à l'extérieur avec les partenaires locaux sur les territoires. Ceci suppose également le maintien d'un service public d'orientation de proximité.

1.1.2.2 Émanciper les élèves et les étudiant.e.s dans la formulation de leurs choix et la construction de leur parcours implique de les accompagner. La modularisation, dès le lycée et dans le premier cycle universitaire, doit permettre de reconnaître le droit à l'erreur et d'éviter des structures en tuyaux d'orgue ainsi que des trajectoires standardisées à partir de pseudo-choix faits très jeune. Cela implique aussi de dédier du temps scolaire à l'accompagnement dans la construction des projets.

1.1.2.3 Cet accompagnement est d'autant plus nécessaire que les élèves n'ont pas forcément dans leur entourage des personnes-ressources susceptibles de les aider à faire les choix les plus éclairés possibles. C'est tout le sens du bac-3/bac+3 : construire des compléments de parcours pour que chaque élève ou étudiant.e puisse trouver un chemin qui lui convienne et lui donne les moyens de réaliser son projet professionnel.

1.1.2.4 Faire reculer le poids de l'appartenance sociale sur la réussite scolaire et universitaire suppose de déconstruire le mythe de l'élitisme républicain qui concourt, en fait, à amplifier la reproduction sociale. Il est ainsi nécessaire de répartir les moyens en privilégiant ceux et celles qui en ont le plus besoin. Il faut éviter que les élèves et étudiant.e.s les plus en difficulté ne bénéficient pas d'un encadrement suffisant. Utiliser des formes d'apprentissage variées permet de valoriser des compétences différentes, et donne à chacun.e de véritables chances de réussite. Les dispositifs d'accompagnement et les parcours individualisés prévus par la loi Orientation et réussite étudiante sont essentiels pour la démocratisation de la réussite. Ils doivent être généralisés et les établissements doivent avoir les moyens financiers et humains de les mettre en œuvre.

1.1.2.5 Pour faire progresser l'égalité filles-garçons en matière de parcours et de réussite scolaire et universitaire, les politiques d'éducation, de formation et d'orientation doivent systématiquement intégrer la dimension genrée et viser plus de mixité dans tous les parcours d'étude et de formation.

1.2 Éduquer et former pour un monde en transition écologique

1.2.1 Changer d'approche

1.2.1.1 Construire un système d'éducation et de formation pour un monde en transition écologique suppose de faire évoluer les cursus en passant d'une organisation des enseignements en disciplines juxtaposées à une approche curriculaire² des savoirs prenant en compte la question des « Life skills ³».

1.2.1.2 Cette approche curriculaire facilite l'ancrage de nos actions d'éducation et de formation dans les territoires.

1.2.1.3 Cet ancrage rend ainsi perceptibles les interdépendances entre les différentes échelles territoriales, du local au global.

1.2.1.4 La recherche et l'innovation doivent apporter leur contribution à l'appropriation des enjeux de la transition écologique dans les divers territoires.

1.2.1.5 L'enjeu du climat scolaire, de la qualité des espaces et des lieux de formation ne peut être pensé que de manière systémique. Il s'agit, pour tous ces sujets, d'impulser une démarche de coconstruction et de partage des responsabilités

1.2.2 Se donner les moyens de faire face à l'urgence climatique

1.2.2.1 Il est essentiel d'affirmer l'état d'urgence climatique et environnemental.

1.2.2.1.1 L'éducation populaire joue un rôle primordial dans l'appropriation des enjeux écologiques auprès du grand public. Le système éducatif doit renforcer les partenariats avec les associations d'éducation populaire dans chaque territoire.

1.2.2.1.2 Dans cette perspective, l'expérience et les pratiques de l'enseignement agricole public dans les domaines associatifs et environnementaux peuvent inspirer l'ensemble du système éducatif.

2 L'approche curriculaire repose sur une construction des compétences, par opposition aux programmes et à une approche discipline par discipline.

3 L'expression life skills fait référence à l'ensemble des compétences nécessaires pour vivre, cela peut aller de lacer ses chaussures à savoir s'adresser de manière adaptée à son interlocuteur. De manière générale, ces compétences doivent permettre de faire face et de s'adapter aux exigences et aux défis du quotidien. Cette expression a été utilisée officiellement en 1989 dans la Convention internationale des droits de l'enfant.

1.2.2.1.3 Face au changement climatique, il faut que la recherche dispose des financements nécessaires pour pouvoir inventer le monde de demain et répondre aux défis qui sont devant nous. Au-delà de la question environnementale, se posent aussi des questions sociétales et sociales. Ainsi, c'est une conception ouverte et coopérative de la science qui est nécessaire. Dans un contexte où cette perspective est remise en cause, il faut à la fois des compétences transdisciplinaires, pour appréhender la globalité des problèmes, et des collaborations ainsi que des partages de données, pour répondre collectivement plus rapidement aux enjeux.

1.2.2.1.4 Enfin, la recherche scientifique doit s'attacher à informer et éclairer les citoyen.e.s comme les décideur.e.s, pour que l'ensemble des alternatives soient débattues, et que les choix soient faits collectivement en connaissance de cause.

1.2.3 Enjeux écologiques, enjeux scolaires et universitaires, enjeux sociaux

1.2.3.1 Pour emporter l'adhésion de tout.e.s, il est nécessaire de développer des processus qui allient prise en compte des besoins de chacun.e (en particulier ceux des plus fragiles) et intérêt général, dans l'éducation, l'orientation et la formation tout au long de la vie. C'est ainsi qu'il sera possible de conjuguer transition écologique et justice sociale. Les compétences liées au savoir-être constituent donc des enjeux essentiels de toute formation.

1.2.3.2 L'École et l'université françaises cultivent des codes que seul.e.s les plus favorisé.e.s maîtrisent. Trois fois plus d'enfants de cadres que d'ouvrier.e.s poursuivent leurs études dans le supérieur alors qu'on compte deux fois moins de cadres que d'ouvrier.e.s. Il s'agit d'en finir avec l'élitisme social et la notion trompeuse de " mérite " pour passer à un système qui s'attache à ne perdre personne en route.

1.2.3.3 C'est pourquoi il convient d'aller vers les familles les plus éloignées de l'École et de l'université pour les accompagner dans toutes les démarches dématérialisées telles que l'orientation, l'accès aux aides sociales, les bourses d'études...

1.2.3.4 Il faut donner toute leur place aux éco-délégué.e.s. En siégeant dans les instances démocratiques, ils.elles sont en mesure d'impulser et de développer des projets en lien avec le territoire de l'établissement. C'est ainsi qu'il sera possible de sortir de la logique du geste individuel pour développer des dynamiques collectives.

1.2.3.5 Le Sgen-CFDT s'engage pleinement depuis son lancement dans le Pacte du pouvoir

de vivre⁴, en initiant des actions dans des villes, des départements ou encore des régions pour faire vivre le Pacte au plus près des réalités locales.

1.3. Éduquer et former dans une société numérique

1.3.0.1 Une société où les savoirs semblent disponibles à tout moment, et à portée de clic, n'est pas pour autant une société de la connaissance partagée. Consulter n'est pas comprendre ; accéder à un contenu n'est pas le maîtriser. À l'heure où les outils numériques s'immiscent dans tous les domaines de nos vies, l'enjeu est double : maîtriser des technologies à notre disposition et assurer une transition éducative pour aborder les apprentissages avec et par les outils numériques. Construire une société des communs⁵ suppose de donner des méthodes pour discriminer les contenus mais aussi en élaborer et les partager.

1.3.1 Une école et une université inclusives et adaptées aux enjeux du XXI^e siècle

1.3.1.1 Pour le Sgen-CFDT, les conditions éducatives et pédagogiques favorables à la politique d'inclusion sont encore à construire. Pour l'École et l'université, cela implique à la fois la mise en place de nouvelles approches pédagogiques, la réflexion individuelle et collective sur les modalités d'apprentissage, la mise en pratique des valeurs de solidarité et de respect de la différence, l'ouverture au travail en équipe, avec les partenaires et à la collaboration avec les familles.

1.3.1.2 Le principe d'une communauté de savoirs entre élèves, étudiant·e·s et personnels de la communauté apprenante est rendu possible par les outils numériques.

1.3.1.3 Pour favoriser et faciliter la mise en œuvre de l'école inclusive, le déploiement d'outils numériques appropriés est indispensable. Cela suppose un engagement raisonné de l'État et des collectivités territoriales.

4 Pacte du pouvoir de vivre : 19 associations, ONG et syndicats ont travaillé ensemble pour faire face à l'urgence sociale et écologique et aboutir à des propositions concrètes réunies dans un Pacte du pouvoir de vivre.

Ce pacte, déclinant une série de 66 propositions visant à allier justice sociale, lutte contre les inégalités et transition écologique a été présenté le 5 mars 2019.

5 Une société des communs est une société qui assure l'accès à des ressources partagées, qu'il s'agisse de communs traditionnels ou fonciers, ou de communs de la connaissance. Les communs sont des ressources collectivement gouvernées dans le but de permettre un accès partagé aux biens, connaissances ou informations dont ils sont l'objet, et sont soutenus par une action collective visant à les faire reconnaître comme communs et non comme objet de propriété. D'après Benjamin Coriat, in *Le retour des communs, la crise de l'idéologie propriétaire*, éd. Les liens qui libèrent, 2015.

1.3.1.4 À cela il faut ajouter :

1.3.1.4.1 d'une part, une formation à la maîtrise des outils d'un point de vue technique et technologique, de santé, d'éthique, de développement durable, de gestion des données ;

1.3.1.4.2 d'autre part, un accompagnement au développement d'une véritable culture numérique en permettant aux élèves et aux étudiant.e.s de devenir auteur.trice.s et contributeur.trice.s à travers des pratiques de recherche, de formalisation et de publication.

1.3.1.5 Les outils numériques peuvent favoriser la formalisation des parcours de formation : archivage, valorisation, portfolios numériques... tout au long de la vie. Cependant des ratés dans la mise en place des lycées 4.0 et des manuels numériques font la preuve que la réussite de leur déploiement suppose d'y associer les personnels et les usager.e.s.

1.3.1.6 Il faut toutefois que ces démarches respectent une perspective formative. L'élève ou l'étudiant.e doit rester maître des données collectées et de ce qu'il décide de montrer, à qui, quand et comment. Cela suppose que le système éducatif mette à disposition de ses usager.e.s et de ses personnels des outils, des plateformes gratuites, sécurisées, respectueuses de la vie privée, éthiques dans leur conception et dans le traitement des données.

1.3.1.7 Ces outils peuvent également favoriser les pratiques de mutualisation, de co-enseignement, de tutorat, de mentorat qui permettent de développer l'autonomie des élèves et étudiant.e.s et modifient la posture des enseignant.e.s et le rapport aux savoirs.

1.3.1.8 Pour le Sgen-CFDT, il s'agit là d'enjeux de société en matière d'émancipation et de citoyenneté qui impliquent de déterminer un temps clair et défini pour l'accompagnement des élèves.

1.3.2 Pour la construction de parcours individuels dans un cadre collectif

1.3.2.1 Pour le Sgen-CFDT, il est essentiel de continuer à différencier ce qui relève de la construction du parcours, qui est individuelle, et ce qui relève des situations d'enseignement, qui doivent rester collectives.

1.3.2.2 En effet, le risque serait de basculer dans l'individualisme et le consumérisme aggravé par la recherche d'une réponse immédiate et efficace à ses propres besoins. Il est donc indispensable de penser l'articulation entre les parcours individuels et le cadre social dans lequel ils se déroulent. Adapter l'enseignement ne doit pas signifier renoncer au collectif mais contribuer au

développement de compétences psychosociales pour faire société : coopération, entraide, solidarité, partage.

1.3.2.3 La diversification des parcours qui s'amorce au sein du continuum bac-3/bac+3 prend appui sur les acquis du socle commun. La scolarité obligatoire qui doit rester commune s'organise dans les quatre cycles de l'École du socle.

1.3.2.4 La définition d'une École du socle impose de repenser dans un même mouvement l'école et le collège. Ce doit être l'occasion de donner du sens au métier en confiant à une équipe d'enseignant.e.s la responsabilité d'un groupe d'élèves sur la durée d'un cycle de trois ou quatre ans. L'enseignant.e n'est plus seul.e face à une classe. Il.elle fait partie intégrante d'une équipe solidairement responsable des apprentissages d'une génération d'élèves au sein d'un cycle. Cela suppose que le continuum de formation soit réfléchi et travaillé collectivement de l'école au collège. Construire le socle commun dès la maternelle, c'est accompagner l'élève dans sa réussite, assurer le lien entre les différents professionnels en charge de son parcours tout au long de sa scolarité.

1.3.2.5 A l'ère numérique, un diplôme mono-bloc n'a plus de sens. Connaissances et compétences sont acquises tout au long de la vie dans des lieux qui ne se limitent plus à l'École. Une acquisition progressive du diplôme par la certification de modules tout au long du parcours permet de faciliter les transitions.

1.3.2.6 La formulation des diplômes en blocs de compétences, que ce soit ceux de la voie professionnelle ou ceux du supérieur, est une première approche qui doit aller au-delà de la seule transposition des unités d'enseignement.

1.3.2.7 La réforme du lycée général, avec la suppression des séries, constitue aussi un premier pas. Il faut inclure la voie technologique et renforcer la modularisation pour favoriser la découverte des champs d'études et de formations.

1.4. Éduquer et former pour une société démocratique

1.4.1 L'émancipation individuelle est indissociable de l'émancipation collective. Des outils restent à inventer pour rendre effectif cet enrichissement mutuel.

1.4.2 L'éducation pour une société démocratique est l'affaire de tous : École, université, acteur.trice.s de l'éducation populaire, partenaires, familles. Elle doit en cela contribuer à préparer l'élève, l'étudiant.e à entrer dans la société civile et lui donner les capacités à faire face aux transitions en cours.

1.4.3 Le contact permanent avec l'outil numérique, en particulier l'usage des réseaux sociaux, doit nous amener à réfléchir aux bouleversements qu'il implique en matière de démocratie représentative (illusion de la démocratie directe, notation permanente, critique anonyme, nouvelles formes d'engagement). Il est d'autant plus urgent de cultiver les pratiques citoyennes et démocratiques.

1.4.4 Pour ce faire, il est nécessaire d'associer les élèves et les étudiant.e.s dans la réflexion et la construction du délibératif : confier des dossiers concrets pour des propositions aux conseils de vie lycéenne ou collégienne, au bureau de la vie étudiante, qui s'accompagnent de réelles décisions et de moyens d'action financiers, humains et matériels. Cette implication doit être reconnue et valorisée dans le parcours de l'élève ou de l'étudiant.e.

1.4.5 Cependant, l'école, l'établissement, l'université, la classe ne peuvent pas être les seuls lieux d'expression pour permettre l'éducation à la démocratie. Le Sgen-CFDT réaffirme la nécessaire implication de l'ensemble de la communauté éducative et universitaire dans les instances internes au fonctionnement des établissements.

1.4.6 Pour éduquer à la démocratie, il est indispensable de la pratiquer. Or, les instances actuelles (conseils de classe, délégué.e.s, conseils de vie, commission de la formation et de la vie universitaire, implication dans le bureau de vie étudiante de l'université...) sont insuffisantes. L'École et l'université ne peuvent pas être des espaces pleinement démocratiques du fait de la dissymétrie des statuts (élève/étudiant.e et personnels). Cependant, elles doivent être des lieux d'éducation progressive à l'exercice démocratique. Pour le Sgen-CFDT, il convient donc de développer au sein des établissements scolaires et universitaires des formes de démocratie participative.

1.4.7 Construire la démocratie que nous voulons suppose de veiller à la qualité du lien entre tous ceux et toutes celles qui la composent. Cette préoccupation est indissociable d'une éducation éthique fondée sur l'accueil inconditionnel des personnes, tant élèves que personnels. Le Sgen-CFDT milite pour que cette dimension soit intégrée dans la formation initiale, poursuivie et continue à travers, notamment, des programmes de développement des compétences psychosociales mises au service des relations et de la réussite de chacun.e.

1.4.8 En s'inspirant d'outils comme ceux de la pédagogie institutionnelle et de la justice restaurative ou réparatrice⁶, il est nécessaire de faire évoluer des instances de la démocratie scolaire déjà existantes ou d'en inventer de nouvelles en laissant la main aux personnels quant aux modalités

6 Il s'agit de renouer les liens, de refaire société.

d'application. Ces outils doivent être pensés dans la continuité de la scolarité de l'élève, favoriser la construction de son parcours et lisser les problématiques de rupture.

PARTIE II Notre projet pour les personnels : un travail émancipateur

2.1. Les conditions du bien-travailler

2.1.0 Les agent.e.s de la fonction publique, titulaires ou contractuel.le.s, auquel.le.s s'adresse le Sgen-CFDT, contribuent fièrement au service public d'éducation, de formation et de recherche. Le Sgen-CFDT affirme que ce travail, individuel et au sein de collectifs de travail, est source d'émancipation des personnels. Pour cela, toutes les conditions du « bien-travailler » doivent être réunies sur les lieux de travail, au sein des collectifs de travail et dans les rapports avec les personnes (élèves, étudiant.e.s, familles, personnels...) que nous servons.

[rappel de la Proposition n°9 du Pacte du pouvoir de vivre : « Généraliser les accords de qualité de vie au travail dans les entreprises et les administrations »]

2.1.1 L'environnement de travail

2.1.1.1 Pour le Sgen-CFDT, pour bien travailler, il faut être bien au travail. Trop souvent, nous connaissons des conditions matérielles d'exercice du travail dégradées : bureaux surchargés, espaces réduits, inadaptation ergonomique des postes de travail, sous financement des équipements professionnels individuels (E.P.I)... L'employeur public doit permettre à tous les personnels d'avoir les espaces, les outils et les moyens nécessaires pour « être bien au travail ». L'aménagement des espaces de travail doit se faire en concertation avec les agent.e.s.

2.1.1.2 Le Sgen-CFDT revendique entre autres :

2.1.1.2.1 Des espaces de travail qui s'adaptent aux évolutions des métiers.

2.1.1.2.2 Des espaces de repos, de détente au travail et de repas mis à disposition des agents.

2.1.1.2.3 La possibilité pour chaque agent.e de disposer d'un espace pour travailler sans être en contact avec le public. Pour les enseignant.e.s en particulier, un espace hors la classe et hors la salle des professeur.e.s doit être mis à disposition.

2.1.1.2.4 Une participation de l'employeur à l'acquisition du matériel indispensable à

l'exercice des missions de chaque personnel. Cela peut passer par le biais éventuel d'une allocation annuelle d'équipement à usage professionnel.

2.1.1.2.5 Un investissement fort de l'État, comme des territoires, dans les évolutions du bâti en tenant compte des contraintes environnementales et écologiques.

2.1.1.2.6 Une mobilisation de toutes les ressources existantes pour l'aménagement des postes de travail pour les personnels en situation de handicap.

2.1.2 L'organisation du travail

2.1.2.1 Nous sommes témoins d'organisations trop pyramidales, d'injonctions contradictoires, de cadres intermédiaires pris entre les directives qu'ils reçoivent et le volume de travail à mettre en œuvre, d'isolement de personnels, etc. Les organisations du travail peuvent être sources de mal-être au travail.

2.1.2.2 Pour le Sgen-CFDT, celles et ceux qui connaissent le mieux le travail, ce sont celles et ceux qui le réalisent. Les organisations du travail que nous souhaitons contribuer à mettre en place sont celles qui donnent à chaque personnel une place centrale. Ces organisations doivent permettre de reconnaître les compétences individuelles de chaque agent.e et sa contribution au collectif de travail.

2.1.2.3 Les personnels aspirent à des organisations du travail qui leur permettent de prendre toute leur part dans les décisions : définir des priorités dans les tâches à accomplir, travailler avec d'autres pour réaliser leur missions, échanger pour acquérir des connaissances et des compétences... C'est au sein d'équipes de travail plus autonomes que doivent s'exercer les missions dont nous avons la charge.

2.1.2.4 La fédération des Sgen-CFDT développera un travail commun avec la CFDT Cadres, la CFDT Fonctions publiques, ainsi que certaines fédérations qui ont développé et acquis une expertise sur ces questions. Plus largement, en France comme en Europe et dans le monde, des travaux de recherche sont conduits sur la qualité de vie au travail comme facteur d'une meilleure collaboration des personnes. Le Sgen-CFDT s'engage à assurer une veille sur ces résultats pour actualiser son action syndicale pour l'amélioration de la qualité de vie au travail.

2.1.2.5 Les « espaces de dialogues » ou « espaces de discussions » tels qu'ils sont décrits dans l'Accord national interprofessionnel (ANI⁷) sur la Qualité de vie au travail (QVT) sont des outils

7 Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 “ Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au

utiles pour mobiliser les personnels afin d'identifier les difficultés et proposer des solutions. C'est en particulier le cas en amont d'une restructuration, d'une réforme ou comme solution ponctuelle à un problème ou conflit dans une équipe de travail. Le Sgen-CFDT agira pour que ces dispositifs se mettent en œuvre sur du temps dédié.

2.1.2.6 Le télétravail est une forme du « travail à distance » (TAD) formalisé par un accord entre l'agent et son administration. Cet accord fixe les jours et les horaires télétravaillés dans la semaine, les moyens mis à disposition, la formation, l'accompagnement de l'agent... Le télétravail n'est possible que sur certaines tâches repérées dans la fiche de poste.

2.1.2.6.1 Ce mode d'exercice du travail se met en place dans les services déconcentrés du Ministère de l'Éducation Nationale comme dans les établissements de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Là où il est en place, et malgré des réticences persistantes, il est très largement plébiscité par les agent.e.s pour peu que le cadre soit protecteur et que les agent.e.s puissent réellement « travailler chez eux.elles comme au bureau » en toute sécurité. Les télétravailleurs et télétravailleuses témoignent qu'ils et elles peuvent ainsi mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle, être moins fatigué.e.s, mieux se concentrer...

2.1.2.6.2 L'articulation des jours télétravaillés avec l'organisation des réunions et du travail commun doit être établie avec l'équipe de travail.

2.1.2.6.3 Le Sgen-CFDT demande que des bilans réguliers soient réalisés dans le cadre du dialogue social de proximité.

2.1.2.6.4 Le Sgen-CFDT revendique l'accès au télétravail pour toutes et tous, dès lors que les missions de l'agent.e peuvent être effectuées à distance. C'est le cas par exemple pour les agent.e.s administratif.ve.s en EPLE.

2.1.2.6.5 Le Sgen-CFDT affirme que les missions d'enseignement sont compatibles avec le télétravail.

2.1.2.6.6 Le Sgen-CFDT demande que la mise en place du télétravail s'accompagne des enveloppes budgétaires nécessaires.

2.1.2.7 Lorsque des changements dans l'organisation ou les missions des agent.e.s sont envisagés, les espaces et les moyens du dialogue social doivent être mobilisés.

travail et d'égalité professionnelle ». Signé par la CFDT.

2.1.3 Santé et sécurité au travail.

2.1.3.1 L'employeur doit assurer à tout agent.e la garantie de sa santé et de sa sécurité au travail. Une attention accrue doit être portée aux agent.e.s exposé.e.s à des risques particuliers liés à leur métier, comme par exemple dans les laboratoires.

2.1.3.2 Afin de faire émerger partout une culture de la santé au travail et de la qualité de vie au travail, priorité doit être donnée à une politique de prévention pour chaque unité et chaque établissement (école, service, EPLE, EPSCP, EPST...). Pour cela, il est urgent de faire vivre le cadre réglementaire dans tous les établissements. Le Document unique d'évaluation des risques (Duer) en est la principale composante au sens du *Code du travail*. Une prévention nécessite l'inventaire des risques liés aux situations de travail. Cette démarche de prévention peut être l'occasion de générer un volet dédié à la prévention des risques psycho-sociaux.

2.1.3.3 Tous les agent.e.s doivent être sensibilisé.e.s et informé.e.s du cadre réglementaire relatif à la santé et à la sécurité au travail, les personnels qui assurent une mission d'encadrement doivent être sensibilisé.e.s et formé.e.s à respecter ce cadre, et les agent.e.s de prévention des établissements doivent avoir le temps, la reconnaissance et les moyens d'assurer leurs missions.

Chaque agent.e doit être informé.e des risques au travail auxquels il.elle est exposé.e et des dispositifs de prévention et de signalement, y compris dans le domaine des risques psycho sociaux, des violences sexistes et sexuelles au travail.

2.1.3.4 L'état du bâti, la présence d'amiante ou de problèmes environnementaux dans et aux abords des écoles, des EPLE ou des universités et des organismes de recherche sont des problèmes régulièrement soulevés. Aussi, il est important d'agir localement pour qu'un Duer soit généré et réévalué chaque année, en lien avec une dynamique de diagnostic partagé dans les unités de travail. Le Sgen-CFDT revendique le recensement et le traitement effectif des risques spécifiques qui doivent faire l'objet d'un dialogue social structuré.

2.1.3.5 Nous constatons que les agent.e.s ont du mal à s'approprier le Duer. Le Sgen-CFDT soutiendra les militant.e.s et les équipes qui s'engagent pour permettre aux agent.e.s de s'impliquer dans cette démarche d'appropriation et de prévention des risques. Celui-ci est d'autant plus utile qu'il est établi de manière concertée.

2.1.3.6 Dans le premier degré, le Sgen-CFDT revendique que le DUER existe dans chaque école et non pas seulement au niveau départemental.

2.1.4 Bien vivre sa relation avec le public que l'on sert

2.1.4.1 Si les agent.e.s sont la richesse du service public, être au service des usager.e.s est aussi source d'enrichissement personnel et professionnel.

2.1.4.2 Il arrive que des agent.e.s soient mis.e.s en difficulté dans leur relation directe avec le public. C'est par exemple le cas de certains personnels pour la mise en œuvre de l'inclusion. Cela l'est d'autant plus que, dans nos métiers, la prise en charge de la diversité des publics n'est pas suffisamment intégrée dans la formation. Tout agent.e doit être protégé.e et accompagné.e par son administration pour faire face à ses difficultés. La gestion des ressources humaines de proximité peut le permettre. Pour cela des moyens suffisants doivent lui être octroyés.

2.1.4.3 Supervision et analyse de pratiques.

2.1.4.3.1 La mise en place effective d'une École inclusive nécessite que les personnels puissent travailler en équipe pluri-professionnelles, et soient accompagnés par des professionnel.le.s qualifié.e.s, avec une approche psychologique notamment. C'est ce que propose la démarche de supervision. Cela doit permettre aux équipes comme aux individus d'être en capacité de répondre pleinement à ces publics et de bien le vivre. Cette démarche doit être proposée lorsque les personnels l'estiment nécessaire.

2.1.4.3.2 Le Sgen-CFDT revendique pour les agent.e.s entre autres :

2.1.4.3.2.1 La mise en place de temps d'analyse de pratique et de groupes de paroles reconnus comme du temps de travail effectif.

2.1.4.3.2.2 La prise en compte dans la formation de la dimension du rapport au public dans sa diversité.

2.1.5 Prendre en compte le professionnalisme des agent.e.s.

2.1.5.1 Les pilotages ministériel et académique s'appuient à la fois sur des collectes statistiques de mesure de la performance et sur des procédures injonctives. Les personnels sont tenus de répondre à la fois aux demandes qui arrivent et au travail quotidien de leurs missions à remplir. Cela a des effets à la fois sur la charge et sur le sens du travail. Cela interroge aussi la confiance accordée au professionnalisme des personnels.

2.1.5.2 Le Sgen-CFDT revendique

2.1.5.2.1 que la priorité dans le travail soit donnée à ce qui sert le plus directement les enfants, les étudiant.e.s ou les personnels au service desquels ils sont,

2.1.5.2.2 que du temps soit donné aux équipes pour construire les réponses singulières aux territoires, aux publics et à leur environnement.

2.1.5.3 Les enseignant.e.s, comme les autres personnels, sont des professionnel.le.s à même de concevoir les réponses à apporter au public, à déterminer les priorités dans le travail. Cela suppose que de l'autonomie soit accordée aux individus comme aux équipes de travail. Cela participe aussi à l'émancipation.

2.1.6 Prendre soin de soi, prendre soin des autres

2.1.6.1 Face à un système ressenti bien souvent comme maltraitant, le Sgen-CFDT porte l'ambition d'un environnement de travail bienveillant, tant pour les élèves, les étudiant.e.s que pour les personnels.

2.1.6.2 La mise en place d'organisations du travail qui laissent une large place à l'échange et à la collaboration participe à la construction d'un environnement empathique.

2.1.6.3 Cette ambition nécessite non seulement une mise en œuvre de programmes de formation à la construction collective, à la gestion des conflits et à la remédiation mais aussi à l'accueil, à l'écoute ainsi qu'aux questions de l'empathie, de l'intelligence émotionnelle et des compétences psychosociales. Tous les personnels sont concernés et plus particulièrement les personnels assumant une mission d'encadrement.

2.2. L'articulation des temps

2.2.0.1 Le Sgen-CFDT, en cohérence avec les débats et mandats de la CFDT, s'inscrit dans une appréhension globale de la question du temps tout au long de la vie prenant en compte la diversité des temps de formation, d'activité professionnelle, citoyenne, de loisirs et de retraite.

2.2.0.2 Le Sgen-CFDT rappelle sa volonté de permettre l'émancipation des agent.e.s dans leurs choix de vie personnelle et professionnelle.

2.2.0.3 Le Sgen-CFDT réaffirme en particulier la nécessité pour chacun.e de pouvoir prendre sa place de citoyen.ne dans la société comme au travail. C'est un impératif démocratique.

2.2.0.4 De manière générale, le Sgen-CFDT revendique le droit à une plus grande souplesse entre

ces différents temps, avec des transitions moins brutales voire réversibles.

2.2.0.5 C'est une condition nécessaire pour permettre à chacun.e d'avoir demain le pouvoir de vivre et d'agir.

2.2.1 Articulation temps de travail et temps personnel.

2.2.1.1 Un enjeu individuel et collectif

2.2.1.1.1 À travers la grande diversité des métiers exercés au sein de notre champ de syndicalisation, les problématiques du temps sont un élément central de la vie personnelle et professionnelle des agent.e.s, individuellement et collectivement. Leur insuffisante prise en charge par l'employeur et par les collectifs de travail place souvent les agent.e.s dans des situations complexes. Cela peut les conduire à gérer des contradictions qui peuvent être insurmontables.

2.2.1.1.2 Pouvoir gérer, articuler sereinement les différents espaces de sa vie apporte bien-être et confort individuel. Cela permet d'être bien au travail et joue aussi sur l'ambiance des collectifs et l'efficacité dans le travail.

2.2.1.2 Pour un usage réel du Compte épargne temps et une banque des temps

2.2.1.2.1 La vie professionnelle de chaque agent.e est appelée à connaître des densités différentes tout au long de la vie. En fonction des périodes de la vie, des étapes d'un parcours professionnel, les travailleurs et travailleuses aspirent à pouvoir moduler leur activité professionnelle et disposer de temps personnel. La CFDT revendique la création d'une banque des temps intégrée dans le compte personnel d'activité (CPA).

2.2.1.2.2 Depuis 2002, le compte épargne temps (CET) permet aux agent.e.s qui ne « consomment » pas l'intégralité de leurs congés annuels et RTT d'épargner des jours. Au maximum, l'agent.e peut ainsi disposer de 60 jours. De nombreuses et nombreux agent.e.s témoignent du non respect du droit au CET.

2.2.1.2.3 Dans les services et les établissements, des agent.e.s subissent en effet une charge de travail qui les conduit à effectuer de nombreuses heures supplémentaires qu'ils.elles ne peuvent que récupérer. Un nombre important de récupérations conduit à un nombre important de congés non pris. Le CET est alors le seul moyen pour compenser des congés non pris.

2.2.1.2.4 Le Sgen-CFDT revendique le respect de l'accès au CET.

2.2.1.2.5 Le congrès mandate le conseil fédéral pour un travail sur la banque de temps afin de trouver des éléments de compensation convenables pour les personnels de direction.

2.2.1.3 Reconnaissance et effectivité du droit à la déconnexion

2.2.1.3.1 L'environnement professionnel des agent.e.s évolue. L'évolution des attentes des publics et de la société en général, les contraintes de mobilité pour les agent.e.s, ainsi que de nouveaux outils à disposition des personnels bouleversent les modalités effectives du travail en présentiel.

2.2.1.3.2 Selon les métiers et les missions exercées, ces changements peuvent être facteurs d'émancipation mais aussi générer de nouvelles contraintes.

2.2.1.3.3 Le droit à la déconnexion est une exigence pour tout.e.s les agent.e.s. À ce titre, il doit relever d'une négociation et d'un protocole précis.

2.2.1.3.3.1 Le Sgen-CFDT revendique l'effectivité d'un droit à la déconnexion. Ce qui implique en particulier le droit de ne pas être sollicité.e par la hiérarchie ou de ne pas répondre hors du temps de travail dédié ou choisi.

2.2.1.3.3.2 Le Sgen-CFDT revendique une charte de la communication électronique. Celle-ci doit permettre, en particulier, de cadrer les échanges entre l'agent.e et son.sa supérieur.e hiérarchique. Ce besoin est particulièrement prégnant pour certains agent.e.s comme les directeurs et directrices d'école dans leur rapport aux Dasen et IEN.

2.2.1.3.4 Pour les enseignant.e.s, le Sgen-CFDT revendique que le temps de travail à distance (en non présentiel) soit reconnu comme partie intégrante du service.

2.2.2 Le temps de travail de chacun.e

2.2.2.1 Un enjeu individuel et collectif

2.2.2.1.1 Le Sgen-CFDT fait le constat et déplore que le temps de travail des agent.e.s soit trop souvent aujourd'hui une importante variable d'ajustement pour s'adapter aux cycles d'activité ou pallier les pénuries de poste (recrutement ou remplacement). Fréquemment, le temps professionnel déborde sur le temps personnel et le Sgen-CFDT attend de l'État employeur qu'il mette en place des garde-fous à cette source d'épuisement professionnel, au lieu de l'entretenir.

2.2.2.1.2 Cela peut se traduire pour les agent.e.s à la fois par un développement de temps de travail non compensé et une intensification des activités. Cela participe également à une dégradation du service offert aux publics.

2.2.2.1.3 Cela contribue au ressenti qu'ont nombre d'agent.e.s de mal faire leur travail.

2.2.2.1.4 Le Sgen CFDT revendique :

2.2.2.1.4.1 une meilleure reconnaissance du travail réellement effectué,

2.2.2.1.4.2 une organisation du temps de travail individuel définie au sein d'un collectif de travail en permettant d'atteindre les objectifs de service public,

2.2.2.1.4.3 de réguler et négocier une répartition du temps de travail sur des cycles de plusieurs semaines voire sur l'année en veillant à une amplitude journalière tenable.

2.2.2.2 Personnels Biatss, agents des Crous, d'encadrement, psy-EN et CPE.

2.2.2.2.1 Diversité des situations.

2.2.2.2.1.1 Si tout.e.s les agent.e.s voient leur temps de travail défini par les 1607 h annualisées, force est de constater qu'une très grande diversité dans la mise en œuvre existe dans les services déconcentrés, dans les établissements scolaires comme dans ceux de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

2.2.2.2.1.2 Ces différences s'expliquent par les accords posés en 2002 suite à la mise en place des 35 h. Elles posent aujourd'hui parfois problème en matière d'équité, de mobilité et d'attractivité.

2.2.2.2.1.3 Les agent.e.s connaissent souvent mal leur droit en matière de temps hebdomadaire de travail, de prise en compte des 20 minutes de pause, de durée maximale journalière comme hebdomadaire.

2.2.2.2.1.4 Le Sgen-CFDT continuera d'accompagner les agent.e.s pour leur permettre de mieux connaître et faire respecter leur droit en matière de temps de travail.

2.2.2.2.2 Obligations du service public.

2.2.2.2.2.1 Le maintien et le renforcement du service public nécessitent pour certains agent.e.s des modulations particulières de leur temps de travail, notamment pour les

personnels d'encadrement. Il en est ainsi des personnels de direction dans les EPLE mais également d'agent.e.s soumis à des extensions d'amplitude horaire comme dans les bibliothèques, les services à l'étudiant.e ou encore les laboratoires. On peut aussi citer la continuité des services informatiques qui nécessitent la mise en place d'astreintes.

2.2.2.2.2 Ce temps de travail doit être pleinement négocié. Il doit être reconnu financièrement ou en temps de récupération et permettre de respecter l'équilibre de vie des agent.e.s.

2.2.2.2.3 La rémunération des astreintes et des permanences pour certaines catégories d'agent.e.s est effective depuis 2018 dans les services centraux du MENJ et du MESRI, et dans les services déconcentrés du MEN. Le Sgen-CFDT revendique que cette possibilité soit étendue aux agent.e.s de l'ESR et des EPLE, et que les montants associés soient revalorisés.

2.2.2.2.4 Le Sgen-CFDT revendique, pour tous les corps, que tout dépassement d'obligations horaires puisse donner lieu à rémunération ou récupération.

2.2.2.3 Pour les personnels enseignants et formateurs

2.2.2.3.1 Pour les personnels enseignants de l'enseignement scolaire, la définition strictement hebdomadaire du temps de service, ne les protège pas de la surcharge de travail ni de l'évolution d'une réécriture d'un décret sur le temps scolaire (36 semaines de classe). Ce carcan hebdomadaire est par ailleurs un frein à l'émancipation individuelle et collective des personnels.

2.2.2.3.2 C'est pourquoi une organisation annuelle des obligations de service dans le cadre de référence des 1607 heures est le cadre le plus adapté pour, à la fois :

2.2.2.3.2.1 mieux reconnaître le travail « réel » avec la prise en compte de toutes les tâches effectuées.

2.2.2.3.2.2 donner le droit à un.e agent.e et à un collectif de travail d'organiser le temps sur un cycle de plusieurs semaines voire sur une année.

2.2.2.3.3 Le Sgen-CFDT considère que les obligations réglementaires de service de 2014 ne constituent qu'une première étape, avec la reconnaissance de certaines missions en dehors de la classe, et qu'il est nécessaire aujourd'hui d'aller plus loin.

2.2.2.3.4 Pour les personnels enseignants du 1^{er} et du 2nd degré d'une part, comme pour les Enseignants Chercheurs dans l'ESR d'autre part, le Sgen-CFDT réaffirme l'objectif d'un corps unique et non « uniforme », gage de cohérence et de prise en compte de spécificités professionnelles.

2.2.2.3.5 C'est pourquoi le Sgen-CFDT revendique en particulier :

2.2.2.3.5.1 dans le 1^{er} degré, une baisse du temps de face à face pédagogique hebdomadaire et une redéfinition des 108 h,

2.2.2.3.5.2 dans le 2nd degré, la redéfinition des trois blocs⁸ et leur fongibilité (modulation de service).

2.2.2.3.6 La modulation des Ors des enseignant.e.s est un levier d'émancipation au travail. Elle existe dans l'ESR. Elle est possible et souhaitable dans le scolaire.

2.2.2.3.7 Le service des enseignant.e.s-chercheur.e.s est déjà défini sur une base annuelle. Le Sgen-CFDT revendique la reconnaissance de la place de la recherche universitaire. Il ne pourra donc pas accepter que soient ajoutées encore des heures d'enseignement aux enseignant.e.s chercheur.e.s qui n'en manquent déjà pas avec la hausse des effectifs étudiants. Cela conduirait à amputer leur capacité de recherche.

2.2.2.3.8 Ce serait aussi aller à l'encontre de l'esprit de la loi Orientation réussite étudiante. La mise en place de dispositifs d'accompagnement pour les étudiant.e.s en difficulté et des parcours pédagogiques individualisés nécessite un accompagnement renforcé des étudiant.e.s par les enseignant.e.s. Pour cela, ils.elles doivent disposer de temps.

2.2.2.4 Pour les personnels d'accompagnement AESH, accompagnants des élèves en situation de handicap :

2.2.2.4.1 le Sgen-CFDT revendique le droit au temps plein ;

⁸ Le temps de travail des enseignants peut se décomposer en 3 blocs de volume horaire différents :

Le premier consiste en assurer ses cours en face-à-face pédagogique.

Le deuxième consiste à effectuer toutes les missions liées au service d'enseignement : les travaux personnels de préparation et de recherches, l'aide et le suivi personnalisé des élèves, le conseil au relatif au projet d'orientation, les relations avec les parents d'élèves, le travail au sein d'équipes pédagogiques

Le troisième représente les tâches qui relèvent du volontariat : tutorat des stagiaires, coordination de discipline, maintenance du réseau informatique, projets pédagogiques, délégué au conseil pédagogique ou au CA, professeur principal,...

2.2.2.4.2 le Sgen-CFDT revendique la reconnaissance dans leur temps de travail de toutes les activités liées à leurs missions définies dans le cadre de gestion.

2.2.2.5 Temps de travail et fin de carrière

2.2.2.5.1 En terme de temps de travail, l'émancipation doit aussi consister à pouvoir choisir à tout moment de sa carrière de travailler moins quitte à gagner moins.

2.2.2.5.2 Dans le cadre de la réforme sur la retraite, le Sgen-CFDT revendique le droit aux agent.e.s de choisir de partir avant l'âge légal, dès l'âge de 60 ans.

2.3 Pour des mobilités choisies

2.3.0 La mobilité s'entend de deux manières : géographique ou professionnelle. Elle constitue un des droits fondamentaux des personnels titulaires comme contractuels. Celles-ci et ceux-ci doivent pouvoir l'exercer sans être pénalisés dans leur parcours professionnel. Aujourd'hui, les règles désavantageuses de reclassement constituent un frein à la mobilité professionnelle.

2.3.1 Attractivité

2.3.1.1 Dès l'entrée dans la carrière la question de la mobilité se pose.

2.3.1.2 Aujourd'hui les débuts de carrière s'accompagnent souvent d'une mobilité subie. L'absence d'accompagnement dans ce cadre et la faiblesse des rémunérations en début de carrière jouent fortement sur le manque d'attractivité de certains métiers et certains territoires.

2.3.1.3 Au-delà de la rémunération qui peut contribuer à l'attractivité, le congrès mandate le Conseil Fédéral pour travailler sur des modes de recrutement, d'accompagnement et d'affectation qui permettraient une meilleure répartition des personnels et des compétences y compris dans le nouveau cadre posé par la loi de transformation de la fonction publique.

2.3.1.4 De même, le congrès mandate le conseil fédéral pour réfléchir aux évolutions du Conseil national des universités⁹. En effet, la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche a annoncé il y a quelques mois une concertation sur l'organisation et les missions de ce conseil, et le Sgen-CFDT prendra toute sa part à ce débat, en étant force de proposition, pour représenter au mieux les personnels et permettre également toutes les améliorations qui seront conformes à nos valeurs.

9 Le CNU est chargé de la gestion et de la carrière des enseignants-chercheurs, et est composé de sections,

2.3.2 Mobilités géographiques

2.3.2.1 Les priorités définies par la loi pour l'obtention d'un poste dans le cadre de la mutation doivent être respectées.

2.3.2.2 Pour certains corps dont la mutation est principalement basée sur le profil du candidat (Enseignant.e-chercheur.e, Itrf, Bibliothèque...), le Sgen-CFDT revendique la possibilité de candidatures à la mutation pour rapprochement de conjoint ou situation de handicap sur tout poste publié (mouvement spécifique, mutation au fil de l'eau, campagne synchronisée de recrutement) dispensant de répondre à toute autre condition d'éligibilité, avec traitement prioritaire.

2.3.2.3 Les personnels doivent également pouvoir effectuer une mobilité régulièrement. Le Sgen-CFDT revendique l'instauration d'un délai au-delà duquel une mutation volontaire doit pouvoir être effective. Celle-ci doit également se dérouler en toute transparence et selon des règles qui doivent être discutées entre employeurs et représentants du personnel.

2.3.2.4 Cette attention à la prise en compte des priorités légales et à la transparence des critères d'attribution des postes a été portée par le Sgen-CFDT, à l'automne 2019, lors des discussions sur les lignes directrices de gestion (LDG).

2.3.2.4.1 Le Sgen-CFDT continuera de porter ces exigences chaque année lors des discussions sur les LDG au niveau national comme dans les académies.

2.3.2.4.2 Le Sgen-CFDT revendique que les représentant.e.s du personnel aient les moyens et les informations nécessaires pour accompagner et défendre les agent.e.s qui les sollicitent.

2.3.2.5 Le Sgen-CFDT revendique la mise en place d'une campagne de mutation à date unique pour tous les Itrf comme cela existe pour les autres corps Biatss, à côté de la campagne de mutations au fil de l'eau.

2.3.2.6 Cette question de la mobilité est particulièrement prégnante pour les enseignants-chercheurs, aussi le Sgen-CFDT revendique :

2.3.2.6.1 la création d'un mouvement spécifique de mutation pour les enseignant.e.s-chercheur.e.s dans le cadre d'un calendrier distinct de la campagne synchronisée de recrutement et la fixation d'un contingent d'emplois, par établissement, à pourvoir exclusivement par cette voie (au moins 10% du nombre total des postes publiés au cours de l'année) ;

2.3.2.6.2 l'examen de ces demandes de mutation uniquement par le Conseil académique en formation restreinte (ou l'organe en tenant lieu).

2.3.2.7 Le Sgen-CFDT revendique des plateformes nationales dédiées aux mutations pour faire connaître aussi largement que possible la liste des postes à pourvoir par cette voie, avec candidature en ligne et suivi du dossier.

2.3.2.8 Pour tous les personnels contractuels, le Sgen-CFDT revendique que les lignes directrices de gestion intègrent des préconisations et des règles au même titre que pour les agent.e.s titulaires.

2.3.3 Mobilités professionnelles

2.3.3.1 Le droit à être accompagné.e

2.3.3.1.1 Dans le contexte de réforme de la fonction publique, d'incitation à la mobilité, et de la demande croissante des agent.e.s de maîtriser leur parcours professionnel, ces dernier.e.s doivent avoir accès à un accompagnement de qualité, réalisé par des professionnel.le.s compétent.e.s, disponibles et indépendant.e.s de la hiérarchie des agent.e.s.

2.3.3.1.2 Le conseil en évolution professionnelle est un droit de l'agent.e, en particulier dans le cadre de la mise en œuvre de son compte personnel de formation (CPF).

2.3.3.1.3 Tout agent.e doit pouvoir faire reconnaître les compétences acquises par l'expérience et de ce fait pouvoir changer de fonction s'il.elle le désire.

2.3.3.1.4 Pour le Sgen-CFDT, le.la conseiller.e en évolution professionnelle est un.e professionnel.le qualifié.e, connaissant bien les métiers et le fonctionnement au sein de nos champs professionnels, et ayant à sa disposition des outils et réseaux qu'il.elle peut activer en fonction des besoins des agent.e.s demandeurs. Il.elle a un rôle de conseil de premier niveau, mais peut également coordonner l'intervention d'autres professionnel.le.s autour des problématiques rencontrées.

2.3.3.1.5 Certains postes requièrent des compétences spécifiques.

2.3.3.1.5.1 Ceux-ci doivent être cartographiés, définis en termes de compétences et soumis à consultation des comités sociaux d'administration (CSA).

2.3.3.1.5.2 Le congrès mandate le Conseil Fédéral pour réfléchir à une durée

maximale d'occupation d'un poste. S'il faut garantir une stabilité à tout personnel titulaire comme non titulaire, il faut aussi reconnaître le renouvellement des équipes comme évolution du service rendu.

2.3.3.2 évoluer dans sa carrière.

2.3.3.2.1 Des formations doivent être proposées par l'employeur pour permettre le passage à la catégorie d'emploi supérieure (C à B, B à A, A à A+) ou pour l'accès à l'emploi titulaire.

2.3.3.2.2 La mobilité secteur privé – secteur public doit être facilitée pour les personnes volontaires. Cela suppose l'identification et la reconnaissance des compétences nécessaires pour occuper le poste et une formation obligatoire d'adaptation à l'emploi.

2.3.4 Gestion des ressources humaines de proximité

2.3.4.1 La réforme de la fonction publique comme l'évolution des attentes des agent.e.s imposent la mise en place d'une nouvelle Grh, prenant en compte la diversité des besoins des territoires, comme celle des expériences, parcours et aspirations des personnels.

2.3.4.2 La création des conseiller.e.s RH de proximité peut être, de ce point de vue, un progrès. Ces dernier.e.s ne pourront cependant remplir leurs missions que s'ils.elles en ont les moyens, en compétences, en temps, et matériels. Ils.elles devront également trouver leur place dans l'organisation, entre les supérieur.e.s direct.e.s des agent.e.s, les corps d'inspection, et démontrer leur utilité et leur légitimité.

2.4. La formation

2.4.1 La formation tout au long de la vie

2.4.1.1 La formation doit structurer tous les métiers tout au long du parcours professionnel des agent.e.s. C'est pourquoi la distinction formation initiale et formation continue doit être dépassée pour privilégier une approche de formation tout au long de la vie.

2.4.1.2 Cette approche de Ftlv implique de repenser le schéma de carrière actuel et le rôle des concours.

2.4.1.2.1 Force est de constater que ce schéma enferme aujourd'hui le.la fonctionnaire, en particulier enseignant.e, dans un corps difficilement compatible avec l'idée même

d'évolution professionnelle et de mobilité de carrière.

2.4.1.2.2 Le concours ne devrait être qu'une modalité de recrutement d'un individu dans une fonction avec un mode de validation des connaissances et des compétences professionnelles, sans préjuger ni hypothéquer d'une évolution professionnelle

2.4.1.3 Tous les agent.e.s titulaires et contractuel.le.s ont besoin d'une formation à la prise de fonction, à l'évolution de leur métier, à l'adaptation aux contextes et aux publics.

2.4.1.3.1 Le Sgen-CFDT revendique une formation qualifiante, certifiante, diplômante afin d'assurer la transférabilité des compétences et de permettre à tous les agent.e.s de prendre appui sur leur formation pour construire leur parcours professionnel.

2.4.1.3.2 La connaissance du cadre d'emploi (système, public...) fait partie de la formation, comme condition indispensable à l'émancipation.

2.4.1.3.3 L'employeur a l'obligation de former les agent.e.s à leurs devoirs mais aussi à leurs droits.

2.4.1.3.4 Dans ce cadre les organisations syndicales représentatives peuvent faire partie des intervenant.e.s.

2.4.2 La formation continue

2.4.2.0 Le Sgen-CFDT rappelle depuis plusieurs années l'importance de la formation et la nécessité de se former. Aujourd'hui, pour défendre le service public d'éducation, protéger les agent.e.s et leur permettre de bien exercer leur mission, le Sgen-CFDT affirme que la formation est une responsabilité et une obligation partagée entre les agent.e.s et l'employeur.

2.4.2.1 La formation est un droit opposable pour l'agent.e

2.4.2.1.1 Tout agent.e doit pouvoir accéder à la formation continue dans des délais raisonnables. C'est pourquoi le Sgen-CFDT revendique le droit à la formation comme un droit opposable de l'agent.e face à l'employeur.

2.4.2.2 La formation est une responsabilité de l'employeur

2.4.2.2.1 Il n'est plus acceptable qu'un.e agent.e de nos ministères puisse continuer de travailler de nombreuses années sans jamais participer à des actions de formation continue adaptées.

2.4.2.2.2 C'est pourtant une responsabilité de l'employeur :

2.4.2.2.2.1 de recueillir les besoins auprès des agent.e.s,

2.4.2.2.2.2 de permettre à un.e agent.e de continuer à exercer ses fonctions de manière efficace et professionnelle,

2.4.2.2.2.3 d'appliquer le principe d'adaptabilité de service public.

2.4.2.3 Les conditions nécessaires à l'obligation de formation

2.4.2.3.1 La formation continue doit devenir une obligation professionnelle pour l'agent.

2.4.2.3.2 Le Sgen-CFDT revendique des conditions précises de mise en œuvre qui sont de la responsabilité de l'employeur :

2.4.2.3.2.1 des contenus adaptés et pertinents,

2.4.2.3.2.2 une formation de formateur.trice et de tuteur.trice de qualité, et reconnue,

2.4.2.3.2.3 une formation à l'accueil de nouveaux et nouvelles agent.e.s,

2.4.2.3.2.4 des conditions d'accessibilité acceptables (distance,...),

2.4.2.3.2.5 une reconnaissance (en temps ou en indemnités),

2.4.2.3.2.6 des dispositifs incitatifs (aides garde d'enfants,...),

2.4.2.3.2.7 la prise en charge effective des frais de déplacements et de repas.

2.4.3 le Compte personnel de Formation

2.4.3.1 Le Compte Personnel de Formation doit permettre aux agent.e.s d'être acteur.trice.s de leur parcours de formation. Il a vocation à s'articuler aux dispositifs de conseil en évolution professionnelle. Il contribue au développement professionnel de chaque agent.e.

2.4.3.2 Le Sgen-CFDT veut une mise en place effective, équitable et transparente des droits pour chaque agent.e. C'est pourquoi il revendique :

2.4.3.2.1 un pilotage cohérent au niveau de chaque ministère,

2.4.3.2.2 des règles de gouvernance locale précises, avec la participation des représentant.e.s des personnels,

2.4.3.2.3 un financement pérenne et non fongible avec d'autres budgets.

2.5. La rémunération comme condition d'un travail émancipateur

2.5.1. La rémunération est une composante essentielle du travail au cours des différentes étapes de la carrière.

2.5.1.1 Les niveaux de rémunération obtenus ou attendus sont la traduction d'une forme de reconnaissance par l'employeur, dès le recrutement, d'un niveau de compétences académiques et professionnelles.

2.5.1.2 Les perspectives de déroulement de carrière reconnaissent le développement de l'expérience et de l'expertise.

2.5.1.3 Plus généralement, les niveaux et les évolutions des rémunérations des agent.e.s publics montrent l'importance que les ministères, l'État et de manière plus large la société accordent, à travers la rémunération des agent.e.s publics, aux missions qu'ils.elles exercent.

2.5.2 Les niveaux de rémunérations sont aussi pour les personnels la traduction et la reconnaissance de leur implication et de l'importance de leur travail.

2.5.2.1 Dans ce cadre, les inégalités catégorielles des grilles ne sont plus acceptables. Il est en effet anormal que le rapport entre pied et sommet de grille soit de 1,42 pour une catégorie C et de 2,17 pour une catégorie A. Les grilles et les déroulements de carrière doivent donc être redéfinis. Le Sgen-CFDT revendique un rapport maximal de 2 afin de privilégier les débuts et les milieux de carrière et un rapport minimal de 1,5 afin d'assurer une progressivité de carrière.

2.5.3 Le débat sur les retraites a mis en évidence le préjudice subi par les professions de nos ministères depuis plus de 30 ans et la disparité des régimes indemnitaires entre ministères et au sein de nos ministères. De ce fait, le Sgen-CFDT revendique un alignement sur les rémunérations versées aux agent.e.s qui occupent des catégories comparables dans d'autres ministères.

2.5.4 Dans le cadre de la refonte des rémunérations, le Sgen-CFDT revendique l'application d'un principe simple : « travail égal, salaire égal ».

2.5.4.1 En particulier, les écarts de rémunérations entre titulaires et contractuel.le.s (congrés,

primes, défraiements,...) ne sont plus acceptables.

2.5.4.2 De même, nous dénonçons la disparité générée par la présence de corps ou catégories différents face aux mêmes élèves qui préparent les mêmes types d'examens au sein d'un même établissement scolaire.

2.5.4.3 Les personnels placés dans les mêmes conditions de travail difficiles doivent aussi pouvoir bénéficier des mêmes primes (les AED et AESH en Réseau d'éducation prioritaire par exemple).

2.5.5 Pour les personnels Biatss, le Rifseep n'a pas tenu ses promesses d'une meilleure harmonisation entre fonctions publiques, entre académies et établissements.

2.5.5.1 Cela s'explique à la fois par le manque de moyens financiers engagés, par un manque de pilotage ministériel et des manques de dialogue social en particulier au niveau local. Les effets sont, par exemple, assez désastreux en terme d'attractivité et de mobilité pour les attaché.e.s du MEN.

2.5.5.2 Le Sgen-CFDT revendique :

2.5.5.2.1 la mise en place d'un bilan préalable à de nouvelles discussions permettant de remettre à plat la cartographie des postes et leur classement dans les groupes de fonction,

2.5.5.2.2 une augmentation conséquente des enveloppes budgétaires pour permettre d'atteindre les niveaux indemnitaires de postes équivalents dans d'autres fonctions publiques et pour avoir des marges de discussion dans le classement des postes dans les groupes de fonction,

2. 5.5.2.3 un dispositif de requalification des postes et d'augmentation des volumes de listes d'aptitude, et de concours internes pour éviter de réparer par l'indemnitaire la sous-qualification d'un poste.

2.5.5.2.4 l'alignement des régimes indemnitaires des personnels logés et non-logés des EPLE et des services déconcentrés.

2.5.6 En attendant d'obtenir le corps unique, il faut faire converger et harmoniser par le haut les rémunérations entre corps et par lieu de travail ou type d'établissement. Pour les personnels de la filière enseignante, les professeur.e.s d'école doivent faire l'objet un effort particulier.

2.5.7 De manière générale, il faut repenser, en lien avec la Fonction publique, les politiques salariales et les déroulements de carrière dans nos ministères. Dans ce cadre, un nouveau système de prime harmonisé, doit faire l'objet d'un travail précis pour toutes les catégories. Les fonctionnaires sans primes doivent bénéficier d'une revalorisation de leur rémunération et d'une refonte de leur carrière.

2.5.8 Le Sgen-CFDT demande une participation significative de l'employeur à la complémentaire santé et à la prévoyance.

2.5.8.1 Pour la couverture santé, l'employeur public doit prendre en charge une participation comparable à celle qui existe dans le secteur privé, avec l'Ani. Cette revendication doit s'accompagner d'une analyse préalable de certaines conséquences malheureuses de la mise en œuvre de cet accord en terme de qualité de couverture.

2.5.8.2 En cas d'arrêt de travail de plus de 3 mois, un.e agent.e public est aujourd'hui rémunéré.e à mi traitement. Or ce risque de prévoyance ne devrait pas être à sa seule charge. Pour le Sgen CFDT l'employeur doit assumer sa part de solidarité quels que soient les accidents de la vie. Cette situation est particulièrement prégnante pour les agent.e.s qui ont de faibles revenus.

2.5.8.3 Le Sgen CFDT ne se reconnaît pas dans les offres qui individualisent la couverture du risque, il privilégie au contraire une prise en charge par des organismes réellement solidaires que sont certaines mutuelles.

2.5.9 Les règles de reclassement sont aujourd'hui illisibles et surtout injustes.

2.5.9.1 Les entrant.e.s dans la carrière ne doivent pas être pénalisé.e.s en fonction de leur parcours antérieur.

2.5.9.2 Les agent.e.s ne doivent à aucun moment de leur parcours être pénalisé.e.s par le changement de fonction publique. C'est souvent le cas de nombreux personnels, par exemple, les infirmier.e.s issus de la Fonction Publique Hospitalière poursuivant leur carrière dans la Fonction Publique d'État.

2.5.9.3 Le Sgen-CFDT revendique une reprise d'ancienneté identique quelles que soient les fonctions occupées antérieurement à l'entrée dans la carrière de fonctionnaire. Nous revendiquons une reprise de 3/4 des services antérieurs.

2.5.10 Action sociale.

2.5.10.1 L'action sociale est un ensemble de prestations qui permettent d'améliorer les conditions de vie des agent.e.s de l'État et de leurs familles, dans les domaines du logement, de l'enfance, des loisirs et de la restauration. Ces dispositifs sont souvent méconnus des agent.e.s et certains ne sont pas accessibles aux contractuel.le.s.

2.5.10.2 Le sgen-CFDT revendique :

2.5.10.2.1 le même droit à l'action sociale que les titulaires pour tout.e.s les contractuel.le.s (AESH, AED...) ;

2.5.10.2.2 la concrétisation de l'engagement de donner le Pass'Education aux agent.e.s des services déconcentrés ;

2.5.10.2.3 une augmentation de la part de la masse salariale consacrée à l'action sociale.

2.6 Poursuivre le chantier de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations.

2.6.1 Un enjeu de formation et d'éducation populaire.

2.6.1.1 Pour le sgen-CFDT, il est nécessaire de sensibiliser les agent.e.s aux discriminations culturelles, religieuses, ethniques ou économiques tout au long de la carrière qu'elles soient involontaires ou non.

2.6.1.2 Le Sgen-CFDT revendique que toute formation institutionnelle des personnels ait le souci de prendre en compte les problématiques de l'égalité fille-garçon, des violences sexistes et sexuelles sur le lieu de travail et de l'égalité professionnelle.

2.6.2 Un état des lieux pour agir sur l'égalité professionnelle

2.6.2.1 Le Sgen-CFDT revendique une identification par l'employeur des biais dans l'organisation du travail qui produisent des inégalités. Le Sgen-CFDT s'engage à faire des propositions pour y remédier.

2.6.2.2 Toutes les propositions que formulera le Sgen-CFDT pourront avoir pour conséquences de sortir de textes purement égalitaires qui pourtant produisent des inégalités, au bénéfice de textes moins égalitaires mais qui visent à compenser les inégalités.

2.6.3 Sans attendre, pour l'égalité professionnelle

2.6.3.1 Le sgen-CFDT s'engage pour une déclinaison de l'accord égalité professionnelle repris dans le titre V de la loi TFP dans chaque académie.

2.6.3.2 Lors de la sortie de nouveaux textes réglementaires ou statutaires, le Sgen-CFDT s'assurera que ni leur écriture ni leur effets ne produiront de discrimination indirecte envers les femmes.

2.6.3.3 Lorsque le congé maternité intervient au moment du rendez-vous de carrière dans la filière enseignante, le Sgen-CFDT revendique la mise en place d'un dispositif de compensation.

2.6.3.4 Le Sgen-CFDT revendique l'inscription dans les lignes directrices de gestion des promotions de l'égalité professionnelle femme-homme. Cela doit se traduire par la promotion à la mixité proportionnelle au corps.

2.6.4 Lutte contre les discriminations LGBTI+

2.6.4.1 Pour lutter contre les discriminations qui peuvent toucher des personnes lesbiennes, gays, bi-sexuelles, transgenres et intersexes, et pour garantir qu'ils vivent sereinement sur leur lieu de travail, il convient notamment :

2.6.4.1.1 de leur garantir l'accès aux lieux qui leur conviennent (internat, blocs sanitaires...) ;

2.6.4.1.2 d'obtenir l'instauration d'un congé spécifique de droit pour les personnes en transition d'identité de genre ;

2.6.4.1.3 de rendre effectif, dans toutes les structures, l'usage du prénom choisi.

2.6.5 Meilleure prise en compte du handicap

2.6.5.1 Le Sgen-CFDT exige :

2.6.5.1.1 le respect de la loi de 2005 en particulier quant à l'embauche réservée aux travailleuses et travailleurs en situation de handicap visible ou non ;

2.6.5.1.2 une meilleure prise en compte du handicap dans le recrutement, dans le reclassement ainsi que pour les aménagements de postes.

PARTIE III Faire vivre un syndicalisme proche, utile et efficace

3.0.1 La force de notre syndicalisme, ce sont ses adhérent.e.s et ses militant.e.s. Le contact humain et la proximité doivent être privilégiés et permettre à chacun.e de s'inscrire dans une démarche émancipatrice et dans une dimension collective. Nous développer renforce notre légitimité. Le Sgen-CFDT doit être un lieu de connaissance, de formation, de mobilisation, de participation et d'action, d'entraide et de solidarité, pour les agent.e.s, nos adhérent.e.s, nos militant.e.s, nos responsables.

3.0.2 Nous adapter en continu aux évolutions sociales et sociétales est une nécessité pour nous mettre en situation d'accueillir celles et ceux qui se reconnaissent dans nos propositions de justice et de progrès social, comme celles du Pacte du pouvoir de vivre.

3.0.3 Face à l'augmentation des sollicitations, à l'apparition de nouvelles attentes, les structures doivent mieux dialoguer et coopérer ensemble. Au sein de la CFDT, première organisation syndicale, nous voulons que le Sgen-CFDT soit accessible à tout.e.s les agent.e.s, reconnu pour l'engagement de ses militant.e.s, sa capacité à impulser des actions collectives sur les lieux de travail et à obtenir des résultats, et pour la qualité des services aux adhérent.e.s.

3.1. Des adhérentes et adhérents plus nombreux

3.1.1 Un syndicalisme d'adhérent.e.s

3.1.1.1 La mission du Sgen-CFDT est de rassembler les agent.e.s pour favoriser leur émancipation individuelle et collective et contribuer à la construction d'un service public répondant aux exigences de justice et de progrès social pour toutes et tous, usager.e.s et acteur.trice.s.

3.1.1.2 Notre organisation syndicale tire sa force de son nombre d'adhérent.e.s et doit se donner les moyens de faire adhérer un maximum d'agent.e.s.

3.1.1.3 Notre organisation doit permettre aux adhérent.e.s de trouver leur place dans l'organisation, de participer à la vie du collectif, à la construction de ses orientations et propositions.

3.1.1.4 Notre ambition est de permettre aux adhérente.s d'être acteur.trice.s du Sgen-CFDT. Chacun.e doit pouvoir s'inscrire dans une dimension collective sur son lieu de travail : c'est le premier pas de l'émancipation en pesant et en agissant sur le réel au plus près des réalités de leur travail.

3.1.2 Une plus grande place à nos adhérent.e.s

3.1.2.1 Pour faire vivre notre syndicalisme d'adhérent.e.s et les fidéliser, nous devons réaffirmer la différence entre les agent.e.s et les adhérent.e.s.

3.1.2.2 Nous devons nous organiser collectivement pour pouvoir garantir des droits à tout adhérent.e qui règle sa cotisation :

3.1.2.2.1 être accueilli.e et intégré.e au Sgen-CFDT et à la CFDT et avoir les repères permettant de comprendre notre organisation et ses valeurs ;

3.1.2.2.2 pouvoir solliciter facilement l'organisation et avoir une réponse rapide et de qualité ;

3.1.2.2.3 avoir accès à une information adaptée ;

3.1.2.2.4 avoir les moyens et repères pour participer à la vie de l'organisation ;

3.1.2.2.5 bénéficier de la Caisse nationale d'action syndicale (CNAS).

3.1.2.3 Un.e adhérent.e doit bénéficier d'un contact régulier et personnalisé de son syndicat, de sa section et ne pas rester isolé.e : le.la rencontrer, discuter avec lui.elle, prendre en compte ses attentes et aspirations et lui faire des propositions pour rejoindre un collectif et vivre une expérience de syndicalisme avec d'autres.

3.1.2.4 Notre mission est de travailler à proposer des occasions de développement des capacités de chacun.e, à s'émanciper individuellement et collectivement : des espaces de vie syndicale et de débats pour s'informer, confronter ses idées, s'exprimer, écouter, changer d'avis, partager une vie de groupe, s'organiser et agir avec d'autres pour obtenir des avancées.

3.1.3 Renforcer les services aux adhérent.e.s et entre les adhérent.e.s

3.1.3.1 Un syndicalisme de services assumé pour faire la preuve de notre utilité à l'adhérent.e. Faire du syndicalisme, ce sont d'abord des contacts humains, de la proximité, des réponses à des questions de parcours professionnels, d'accès à des droits, de regard posé sur des situations individuelles de nos adhérent.e.s.

3.1.3.2 Nous devons continuer à enrichir et faire vivre une offre Sgen-CFDT aux adhérent.e.s :

3.1.3.2.1 rapidité et qualité des réponses apportées ;

3.1.3.2.2 conseil et accompagnement individualisé des adhérent.e.s sur leur parcours professionnel ;

3.1.3.2.3 protection juridique et défense syndicale ;

3.1.3.2.4 accompagnement des personnels les plus précaires et les plus fragiles (contractuel.le.s à temps partiel imposé ou se retrouvant sans contrat, AESH...) ;

3.1.3.2.5 accueil et contacts avec les professeur.e.s néo-titulaires arrivant d'autres académies pour un début de carrière, en particulier dans les académies d'Amiens, Créteil et Versailles.

3.1.3.3 Développer notre syndicalisme c'est donner du sens à ce que nous proposons. Au-delà du service, il s'agit de créer des solidarités comme des parrainages, des projets avec les structures interprofessionnelles...

3.1.3.4 La fédération s'engage à accompagner les équipes pour tester des idées, innover et mutualiser les innovations de services aux adhérent.e.s.

3.1.3.5 Nous devons nous donner les moyens de transformer l'adhésion pour le service en une adhésion de conviction aux valeurs et au projet du Sgen-CFDT et de la CFDT. Cela passe par la proposition de participer à des temps de dimension collective.

3.1.3.6 Nous devons également donner régulièrement à nos adhérent.e.s des occasions de s'inscrire dans une dimension interprofessionnelle CFDT et un projet de société global.

3.1.3.7 C'est aussi permettre à chacun de se retrouver dans les solidarités et les dynamiques plus larges, exprimées dans les 66 propositions du Pacte du pouvoir de vivre et partager un objectif commun : ne plus dissocier les questions sociales et environnementales pour donner à chacun le pouvoir de vivre. Cette dynamique appelle aussi de nouvelles formes d'engagement, en lien avec la transition écologique et le développement durable.

3.1.4 Accueillir de nouveaux adhérent.e.s

3.1.4.1 Il est nécessaire d'être nombreux et nombreuses et d'horizons professionnels divers, pour dynamiser les sections syndicales, les collectifs sur les lieux de travail, les équipes syndicales et permettre à tout agent.e d'avoir accès au Sgen-CFDT et à la CFDT.

3.1.4.2 Pour réaliser de nouvelles adhésions, il faut d'abord systématiser la proposition

d'adhésion à tous les agent.e.s qui demandent à bénéficier de nos services, à celles et ceux qui ont rencontré un.e militant.e, aux sympathisant.e.s, aux élu.e.s et co-listier.e.s sur des listes Sgen-CFDT.

3.1.4.3 Le travail de proximité doit être la première de nos priorités pour nous faire connaître comme représentant.e du Sgen-CFDT. Notre priorité est d'aller rencontrer les agent.e.s sur leur lieux de travail, ou dans les lieux qu'ils.elles fréquentent : permanences, rendez-vous personnalisés, diffusion d'enquête, tractage, visite d'établissement. Parmi ces moyens les réunions ou heures d'information sont des lieux privilégiés pour parler travail, inviter à la réflexion et porter le débat dans les lieux de travail. C'est donner la possibilité à chacun.e de venir s'informer, de débattre sans contrainte, donner envie de faire, de s'organiser dans un collectif, de construire du collectif, d'agir et d'obtenir des avancées.

3.1.4.4 Pour que tout agent.e puisse avoir accès au Sgen-CFDT, et notamment pour tout.e.s celles et ceux que l'on ne peut pas rencontrer, nous portons nos efforts sur une communication qui donne accès à de l'information catégorielle et donne à voir clairement notre projet de transformation sociale, nos propositions et revendications. Notre présence sur le web et les réseaux sociaux doivent donner envie de nous rejoindre, de nous connaître, et de participer aux initiatives et actions proposées (colloques, échanges de pratiques professionnelles, permanences mutations, rendez-vous carrière ...). Les sites internet académiques constituent une voie d'accès complémentaire vers l'adhésion, même si l'action de proximité reste essentielle.

3.1.5 Améliorer la qualité des données collectées

3.1.5.1 Améliorer la qualité des données concernant nos adhérent.e.s et nos sympathisant.e.s représente un enjeu majeur pour fidéliser davantage les premier.e.s et faire adhérer les second.e.s. A cette fin, il nous faut nous doter d'outils numériques adaptés et partagés.

3.1.5.2. Etre en mesure de connaître les interactions d'un.e adhérente ou d'un.e sympathisant.e avec le Sgen-CFDT, c'est être en capacité de mieux répondre à ses aspirations en l'associant à des actions qui lui tiennent à cœur, comme de participer, voire d'animer des temps collectifs (HMIS, RIS, formations syndicales, ateliers professionnels...). C'est offrir aux équipes militantes des contacts plus pertinents facilitant la proposition d'adhésion et de services adaptés.

3.1.5.3. Repérer nos futur.e.s militant.e.s

3.1.5.3.1 Enrichir les liens avec nos adhérent.e.s et en garder la mémoire peut permettre de repérer les personnes qui souhaitent participer davantage à la vie d'un collectif

syndical, du collectif dans son lieu de travail à l'équipe du syndicat.

3.1.5.3.2 Prendre appui sur ce qu'on sait de l'adhérent.e facilite la proposition qu'on peut lui faire de participer et s'engager plus.

3.1.5.3.3 Cette préoccupation s'articule avec le principe du respect de la vie privée et de la réglementation générale européenne sur la protection des données personnelles

3.2. Notre identité syndicale dans le contexte actuel

3.2.1 Convaincre de notre utilité dans un environnement de défiance

3.2.1.1 Notre syndicalisme est en mesure de porter une critique sociale, de dénoncer les situations d'injustice en s'appuyant sur la recherche et sur des analyses fines, pour faire des propositions concrètes de transformation bénéfiques aux agent.e.s. Pour changer l'image du syndicalisme nous devons aller à leur rencontre et proposer à tout.e.s celles et ceux qui ont envie de nuances, de reconnaître que le monde est complexe, de participer à la réflexion, de faire surgir des idées novatrices.

3.2.1.2 Cet objectif nous engage à multiplier les occasions de porter le débat partout où cela est possible au plus proche des agent.e.s dans les lieux de travail. C'est un enjeu majeur pour faire vivre la démocratie. Cette proximité, force de notre organisation, contribue à construire et enrichir nos revendications, dans une démarche de démocratie participative. Les expressions de toutes et tous sont utiles pour agir sur le réel et obtenir des résultats.

3.2.2 rencontrer les agent.e.s et donner à chacun les moyens de débattre

3.2.2.1. Le débat et l'éducation populaire sont l'une des marques de fabrique de la CFDT. Le débat est un lieu de partage, de connaissance mutuelle et de confrontation démocratique.

3.2.2.2 Notre crédibilité et notre différenciation résident dans la poursuite de démarches engagées dans des cadres collectifs comme les réunions d'informations syndicales Sgen-CFDT du type « parlons travail », qui permettent d'être en phase avec les besoins et aspirations des agent.e.s. Nous devons en faire un marqueur de notre organisation.

3.2.2.3 Ces démarches nous invitent à interroger les agent.e.s, les écouter, leur donner des éléments pour analyser des situations collectives de travail, répondre à leurs questions et leur donner accès aux informations, accompagner leurs réflexions pour mieux débattre et prendre des positions éclairées. La fédération continuera à mettre à disposition des militant.e.s sur l'espace

militant, les démarches construites dans ce sens (questionnaires, réunions thématiques...)

3.2.3 Favoriser un dialogue social constructif.

3.2.3.1 Un syndicalisme de transformation sociale nous engage à dialoguer et à négocier à tous les niveaux du système éducatif, de formation et de recherche, et ce, quel que soit l'interlocuteur.trice localement ou nationalement, quel que soit le gouvernement. Nous devons investir chaque espace de dialogue prévu par la législation, chaque instance, y compris sur nos lieux de travail, et être demandeur et exigeant pour en obtenir chaque fois que cela est nécessaire.

3.2.3.2 Accepter le dialogue et le rendre efficace nécessite de part et d'autre des compromis, lorsque ceux-ci permettent d'acter des avancées mesurables pour les agent.e.s, sans transiger sur nos valeurs. Aboutir à des compromis, c'est permettre à des collègues de penser l'avenir et de continuer la négociation pour essayer d'obtenir mieux.

3.2.3.3 C'est au plus près des besoins des personnels que le dialogue est le plus pertinent pour obtenir des résultats concrets pour les collègues. Le Sgen-CFDT doit soutenir les agent.e.s pour qu'ils s'emparent des lieux de proximité qui leur permettent d'agir sur le travail.

3.2.3.4 La loi de transformation de la Fonction Publique ouvre la possibilité de négocier des accords locaux. Nous devons nous en emparer pour agir à tous les niveaux. C'est un puissant levier pour redonner aux agent.e.s le pouvoir d'agir sur leur travail. La loi introduit les formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail attachée aux comités spéciaux d'administration pour remplacer les CHS-CT, véritables outils pour agir sur les conditions de travail. Le Sgen-CFDT doit obtenir des ministères les marges de manœuvre nécessaires à un dialogue social de proximité efficace.

3.2.3.5 Pour mener un dialogue social constructif, il faut aussi que les cadres de l'EN, de l'ESR, de JS et de l'EAP y soient davantage formés. Ceci permettra de dépasser les écueils parfois rencontrés (autoritarisme, instances non réunies, décisions anticipées...).

3.2.4 Valoriser les résultats de notre action, et notamment de la négociation

3.2.4.1 Dire ce qu'on a obtenu, c'est ce qui nous permet de peser et de marquer des points auprès des agent.e.s qui attendent des changements pour la fonction publique. Des acquis, nous en avons obtenus et continuons à en obtenir (la prime de précarité pour les contrats inférieurs ou égaux à douze mois par exemple).

3.2.4.2 Il nous faut valoriser ce travail de négociation et les résultats obtenus auprès de nos

militant.e.s pour qu'il.elles puissent les porter en allant au contact des agent.e.s. Dans les structures, il est indispensable de prendre le temps de la discussion, de l'explication, de l'écoute, du débat afin que nos militant.e.s soient fiers des propositions et revendications que nous portons et des choix de notre organisation.

3.2.4.3 Il faut diffuser et rendre facilement accessibles toutes les informations et outils nécessaires à la compréhension des sujets d'actualité revendicative pour les adhérent.e.s et les agent.e.s. Nous devons porter nos efforts sur la lisibilité, la qualité, la clarté, la réactivité de notre communication pour que chacun.e puisse s'approprier les sujets et en discuter sur son lieu de travail avec ses collègues.

3.2.5 S'appuyer sur la CFDT et ses partenariats

3.2.5.1 Le pacte du pouvoir de vivre représente une occasion à saisir pour créer de nouvelles alliances autour de propositions partagées. La fédération des Sgen-CFDT travaillera avec les partenaires signataires volontaires autour de la déclinaison sectorielle des propositions du pacte, dans un esprit de confrontations positives et d'enrichissements réciproques mis au service du projet autour de valeurs communes. Elle s'attachera avec ses syndicats à s'inscrire dans l'organisation d'actions locales pour assurer la déclinaison et la diffusion de ces propositions dans les instances de dialogue social.

3.2.5.2 Notre action syndicale et l'organisation de nos instances devront incarner pleinement l'égalité militante femme-homme. C'est un sujet que nous portons fortement en lien avec la CFDT et il se traduit par un engagement réel pour obtenir l'égalité professionnelle femme-homme. Cela nécessite de porter une attention particulière à la place que nous faisons aux femmes dans notre organisation. L'obligation de mixité proportionnelle des listes aux élections professionnelles a permis de vérifier qu'il est possible d'atteindre une mixité réelle.

3.2.6 Innover dans nos modes d'action

3.2.6.1 Un Sgen-CFDT plus fort c'est avant tout une organisation forte de ses équipes militantes et de ses adhérent.e.s. L'utilité de notre organisation se mesure à l'aune des avancées obtenues pour les agent.e.s.

3.2.6.2 Nous continuerons à imaginer de nouvelles formes d'actions, de nouveaux modes de mobilisation pour répondre aux aspirations de nos adhérent.e.s et créer une dynamique de syndicalisation. A titre d'exemple, la pratique de l'interpellation et de la rencontre de parlementaires pour exposer et faire avancer nos propositions devra être poursuivie si les résultats paraissent

probants.

3.2.6.3 Nous continuerons à engager une réflexion sur d'autres pistes d'actions, complémentaires aux mobilisations traditionnelles et adaptées aux modalités d'engagement de nos adhérent.e.s, qui nous permettent de porter clairement et distinctement nos valeurs, comme les actions auprès de l'opinion publique et dans l'espace public.

3.2.6.4 Les actions juridiques régulières (Tribunal administratif, Conseil d'état ou Cours de justice européenne) obligent l'employeur. En ce sens, la fédération des Sgen-CFDT doit continuer à développer sa capacité à mener des actions juridiques tant individuelles que collectives ou principiellles comme elle l'a fait par exemple sur la question de la gratuité de l'accès à l'enseignement supérieur.

3.3. Une organisation plus efficace forte de ses militant.e.s

3.3.1 Renforcer l'émancipation des militant.e.s

3.3.1.1 Nous devons donner à nos militant.e.s, les moyens de s'émanciper dans leurs pratiques syndicales, car elles et ils sont les premier.e.s acteur.trice.s du Sgen-CFDT. Nous devons garantir aux militant.e.s le droit à être accompagné.e.s dans leurs pratiques syndicales et le droit d'être formé.e.s pour acquérir les compétences indispensables à leurs missions.

3.3.1.2 Pour qu'ils et elles contribuent à l'émancipation des adhérent.e.s et des agent.e.s, il faut qu'ils et elles puissent participer aux débats et à la construction des propositions, revendications et actions du Sgen-CFDT, en être fier.e.s et les faire vivre jusqu'aux collectifs de travail.

3.3.2 Garantir aux militant.e.s un droit à l'accompagnement

3.3.2.1 La CFDT dans l'ensemble de ses composantes s'est engagée politiquement, lors du congrès de Rennes, dans la construction d'un dispositif, l'ARC (Accompagnement-Ressources-Conseil) qui traduit cette priorité et consiste à garantir ce droit en le rendant effectif.

3.3.2.2 Cette priorité partagée par la fédération des Sgen-CFDT doit permettre de garantir à tout.e.s les militant.e.s le droit à :

3.3.2.2.1 un accès facilité à tous les moyens et expertises au sein de toute la CFDT ;

3.3.2.2.2 une écoute et un accompagnement dans leur action, leurs pratiques,

réalisés par un.e membre du syndicat ou lorsque ce n'est pas possible par un.e militant.e formé.e d'une autre structure professionnelle ou interprofessionnelle en articulation avec le syndicat.

3.3.2.3 La Fédération s'engage dans l'ARC pour rendre possible progressivement le repérage et la formation d'accompagnant.e.s. Elle participe à l'écriture et la mise à disposition de ressources Fonctions Publiques pour les militant.e.s autour des mandats, de la vie de section ou de collectif syndical, de la négociation...

3.3.3 Garantir aux militant.e.s un droit à la formation

3.3.3.1 La fédération doit proposer aux militant.e.s des formations d'expertise professionnelle et politique, qui leur permettent de porter les positions du Sgen-CFDT et de la CFDT sur les sujets d'actualité revendicative et de faire face aux discours et aux attaques d'où qu'ils viennent. La qualité du service apporté aux collègues est un élément de fierté militante. Cela nécessite de renforcer notre technicité, notre connaissance de l'actualité revendicative et nos positionnements fondés sur nos valeurs.

3.3.3.2 La formation syndicale doit faciliter nos pratiques de syndicalisme de proximité. Il faut former des secrétaires de section, des responsables syndicaux de collectifs pour dynamiser des sections ou des collectifs syndicaux dans les lieux de travail. Pour cela, elle doit permettre aux militant.e.s de s'approprier et bien connaître les sujets d'actualité revendicative pour s'engager, animer des réunions sur ces thèmes avec les adhérent.e.s et les agent.e.s.

3.3.3.3 Les évolutions réglementaires, notamment celles liées à la Loi de transformation de la Fonction publique impliquent de mettre à disposition des outils et des formations pour les équipes militantes : pratique du dialogue social de proximité et négociation, mission et place des conseiller.e.s syndicales et syndicaux et des adhérent.e.s acteur.trice.s, accompagnement individuel et défense syndicale.

3.3.3.4 Nos formations doivent avoir comme fil rouge l'égalité femme-homme. Nous sommes tous et toutes porteurs et porteuses de biais, conscients ou inconscients, dont nous devons nous défaire. Elles doivent inciter chaque militant.e à porter syndicalement l'égalité professionnelle femme-homme ainsi que le sujet des violences sexistes et sexuelles au travail.

3.3.3.5. Il est également indispensable de penser les contenus et les modalités de formation au regard de notre engagement dans la transition écologique.

3.3.3.6 La fédération doit interroger les besoins des secrétaires de syndicats et de leurs

instances, des Conseiller.e.s fédérales et fédéraux et de la Commission exécutive. En parallèle à la réflexion confédérale sur l'« École des cadres », nous devons définir le socle commun de compétences qui permettra de construire les formations indispensables aux militant.e.s en responsabilité. Cela suppose de documenter davantage les rôles (fiches, guides pratiques) pour faciliter l'exercice de leur fonction.

3.3.3.7 Notre fonctionnement doit tenir compte des nouvelles formes d'engagement et garantir le bien-être des militant.e.s. A ce titre, tout.e militant.e qui accueille et accompagne des militant.e.s, des adhérent.e.s, des agent.e.s doit être formé.e à l'écoute active.

3.3.4 Mieux coopérer

3.3.4.1 Pour donner la priorité à notre capacité de répondre aux attentes des collectifs syndicaux, nous nous donnons la souplesse d'organisation en nous appuyant les un.e.s sur les autres pour mieux répartir les rôles et les efforts.

3.3.4.2 Rendre le fédéralisme opérationnel¹⁰, c'est organiser la manière de mieux associer les adhérent.e.s, accompagner les militant.e.s, de servir l'intérêt général de notre organisation. Cela nécessite des relations régulières avec l'ensemble des structures de la CFTD, en respectant les réalités des territoires et en privilégiant la proximité.

3.3.4.3 Dans cette perspective, nos coopérations concrètes ont pour objectif de dégager les militant.e.s de toutes les tâches qui leur prennent du temps au détriment du syndicalisme de proximité et cela tout en respectant leur qualité de vie, ce qui suppose entre autre le respect du droit à la déconnexion. Pour y parvenir, la fédération développe et met à disposition une offre à destination de ses syndicats pour aller à la rencontre des agent.e.s :

3.3.4.3.1 des outils notamment numériques qui facilitent la prise en charge des tâches techniques ou gestionnaires: gestion du site du syndicat, maquettage des dépliants d'accueil des stagiaires ;

3.3.4.3.2 des ressources et une expertise, sous des modalités diverses, adaptées et adaptables aux réalités locales et aux besoins propres à chaque syndicat : mise à disposition de

10 Notre organisation est construite sur le principe du fédéralisme lui-même guidé par deux principes forts : la souveraineté et la subsidiarité. La souveraineté implique que chaque structure détermine, dans son champ d'activité géographique et professionnelle, sa politique et son activité. La subsidiarité induit que c'est la structure la plus en proximité qui assume la responsabilité de ses actions dans ses domaines de compétence et son champ d'activité mais que, quand elle rencontre des problèmes pour agir, les autres structures ont la possibilité d'intervenir, en concertation avec elle.

modules de formation sur la DHG, d'intervenant.e fédéral.e autour de l'établissement du 1^{er} degré.

3.3.4.4 Par ailleurs, la fédération accompagnera les syndicats vers la mutualisation de leurs productions et pratiques. Il s'agit là aussi d'économiser nos ressources, de limiter les redondances en collaborant davantage et ainsi d'être plus réactifs aux sollicitations. La fédération s'attache à ce que soient mis en réseau et connus les formations syndicales, les colloques organisés localement et reproductibles ailleurs, les expériences syndicales et compétences locales utiles à d'autres syndicats... Chaque fois que cela est possible, elle favorise le rapprochement entre structures CFDT, en lien avec l'interprofessionnel pour partager des expériences, mutualiser et aller sur le terrain.

3.3.4.5 Notre organisation fédérale se structure progressivement et consacre des ressources militantes fédérales pour être capable de répondre aux demandes des syndicats, mais aussi de proposer et faire connaître une offre claire et adaptée, notamment par des dispositifs d'aide à l'organisation et à la structuration des équipes syndicales. Elle doit être en capacité:

3.3.4.5.1 de favoriser un dialogue régulier et réciproque entre fédération et syndicats,

3.3.4.5.2 d'améliorer et structurer la connaissance de chaque structure, de ses ressources, ses dynamiques et ses difficultés,

3.3.4.5.3 d'assurer un suivi et un accompagnement adapté à chaque structure.

3.3.4.6 Le Conseil National doit enrichir la relation et la connaissance mutuelle entre la fédération et des syndicats et aider au fonctionnement général de la fédération et de ses syndicats.