



Faire une place à chacune et à chacun pour les réussites de toutes et de tous.

[Dans l'ensemble de la résolution nous parlons de l'école au sens du système d'éducation et de formation, de la maternelle à l'université et tout au long de la vie.

De même, l'expression "élèves et étudiant.e.s" désigne l'ensemble des apprenant.e.s du système d'éducation et de formation, sauf quand le développement d'un paragraphe porte spécifiquement sur l'un ou l'autre des pans du système.]

L'accès de toutes et tous à l'École et les réussites de chacune et chacun sont des marqueurs identitaires forts de notre organisation comme l'est aussi l'action en faveur d'une plus grande mixité sociale. Chaque congrès est l'occasion de le rappeler à travers les textes d'orientation. Le chemin pour parvenir à la réalisation de cette ambition est encore long.

Depuis la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap, l'arrivée d'un grand nombre d'enfants puis d'étudiant.e.s en situation de handicap a eu un impact significatif sur le système d'éducation et de formation.

La scolarisation d'élèves en situation de handicap est une chance et un défi pour l'École parce qu'elle l'interroge profondément et doit lui permettre de se rendre accessible à toutes et tous. Elle n'est pas sans poser de réelles difficultés, voire de la souffrance, et le risque existe d'une remise en question du principe même de l'école inclusive.

Des mesures fortes sont nécessaires pour que les personnels, les élèves et les étudiant.e.s vivent mieux ces transformations. C'est un enjeu majeur alors que nombre de signalements au Registre Santé Sécurité au Travail d'une part, et nombre de saisines des médiateurs et médiatrices par les usagers et les agents d'autre part, concernent les modalités de scolarisation des enfants et des jeunes en situation de handicap.

Pour une école pleinement inclusive, il est indispensable de répondre aux problèmes immédiats et engager les transformations et les moyens nécessaires avec une vision à long termes pour permettre pleinement l'épanouissement et la réussite de tou.te.s les élèves et tou.te.s les étudiant.e.s.

L'inclusion est trop souvent réduite à l'inclusion des seul.e.s élèves en situation de handicap.

Pour une école pleinement inclusive, il faut pourtant élargir le champ de réflexion et ouvrir les possibilités d'expérimentation et d'innovation.

Comment l'école doit-elle se transformer pour que chaque enfant, chaque jeune et chaque adulte apprenant.e quelle que soit ses particularités soit accueillis et soit en mesure de suivre une scolarité, des études supérieures, et de prendre place avec les autres dans la sphère sociale ? Quels moyens donner à l'École pour lui permettre de se rendre accessible à tou.te.s, enfants, jeunes ou encore adultes qui y travaillent ?

Comment prendre en compte chacun et chacune, quels que soient son milieu social, son handicap, son origine culturelle, sa situation de famille, son orientation sexuelle et son identité de genre ?

Les défis sont nombreux et interrogent inévitablement la société toute entière que nous voulons construire sur la place que l'école peut et doit y prendre. L'école à elle seule ne peut tout résoudre.

Elle doit s'ouvrir davantage pour être en mesure de s'adapter aux réalités locales, aux apports d'autres actrices et acteurs et être promotrice de santé pour les élèves comme pour les personnels, le tout en fixant le bien être de celles-ci et de ceux-ci comme un objectif favorisant les apprentissages et des conditions de travail optimales.

Elle doit s'adapter à la transformation écologique en cours et l'inspirer.

Dans un monde où tout va très vite, il est essentiel que nous retrouvions la faculté de prendre le temps. Pour construire l'école des réussites pour toutes et tous, il faut donner aux actrices et acteurs de l'école les espaces et le temps nécessaires pour concevoir et se former à des pédagogies.

1. Prendre soin de tou.te.s les élèves et étudiant.e.s

L'école inclusive est une ambition qui va bien au-delà de la seule scolarisation des élèves en situation de handicap. Passer de l'école inclusive à l'école pour toutes et pour tous est un enjeu républicain majeur.

Toutes les dimensions de l'école inclusive doivent être prises en compte, pour rendre l'école et les apprentissages plus accessibles à tou.te.s les élèves présentant un besoin éducatif particulier : grande difficulté scolaire sans lien avec un handicap reconnu, grande difficulté sociale, enfant allophone, enfant à haut potentiel intellectuel...

Pour nous, transformer ainsi l'École bénéficiera à toutes et tous.

1.1 S'adapter aux besoins des élèves et des étudiantes et étudiants

Le système d'éducation et de formation doit pouvoir accueillir tou.te.s les élèves et étudiant.e.s en s'adaptant à leurs besoins et en adaptant ses finalités. Cet accueil doit s'articuler avec les démarches de soin et d'éducation quand elles sont indispensables.

Il faut reconnaître et mieux traiter toutes les différences et difficultés en partant des besoins de l'élève et de l'étudiant.e : besoins thérapeutiques (soins le cas échéant), besoins éducatifs, besoins sociaux, besoins pédagogiques. Les retours des enseignant.e.s et des professionnels expérimentés auprès des élèves au quotidien, doit être mieux pris en considération.

Pour que l'inclusion puisse profiter à l'élève et l'étudiant.e, toutes les dimensions doivent être prises en charge, y compris en ayant recours à des tiers extérieurs pour certaines prestations si nécessaire. Il en va du bien-être des élèves et étudiant.e.s ~~mais~~ en tant qu'individu aussi en tant que groupes, ainsi que des personnels.

Le rapprochement des professionnel.le.s du secteur médico-social de ceux de la filière Santé Sociale et de l'enseignement spécialisé de l'Éducation Nationale est une nécessité pour apporter des réponses à tout type de difficulté.

En effet, les enseignantes et les enseignants ont besoin du soutien et de l'expertise d'autres professionnel.le.s pour pouvoir gérer l'hétérogénéité croissante de nos classes, l'augmentation du nombre d'élèves à besoins particuliers. Il est nécessaire que cette aide ne se limite pas à un accompagnement théorique comme c'est souvent le cas actuellement.

Débat - Amendement Alsace

Ajouter la phrase « *A ce sujet, la revitalisation des RASED est indispensable.* »

Les personnels ont besoin de temps et d'espace de dialogue professionnel entre eux et/ou avec des partenaires extérieurs. Ils et elles doivent bénéficier de groupes d'analyse de pratiques et/ou d'un dispositif de supervision.

Une meilleure articulation et des passerelles pour jeunes et adultes entre formation initiale, apprentissage et formation tout au long de la vie au sein de notre système éducatif pourrait permettre de favoriser l'accès à la qualification pour toutes et tous. Une meilleure coordination et une mutualisation des pratiques entre les professionnel.le.s de ces trois voies de formation pourraient permettre de trouver des solutions enrichissantes pour toutes et tous. La fédération promouvra le droit au retour à la formation initiale.

1.1.1 Adapter les rythmes aux élèves et étudiant.e.s

Les personnels doivent disposer du temps et de la capacité à ~~adapter leur~~ concevoir une pédagogie accessible pour permettre des modalités et des rythmes d'accès aux apprentissages variables. Sans cela, le travail que suppose une école inclusive est empêché et les agent.e.s sont confronté.e.s à des objectifs contradictoires.

Il en est de même pour l'évaluation, ~~afin que chaque élève soit~~ doit être évalué.e sur la base de sa progression individuelle et ~~bénéficie~~ doit bénéficier d'un parcours adapté à ses aspirations, ses besoins et ses aptitudes, **sans référence unique et permanente à une norme supposée universelle et à un référentiel de niveau.**

Débat - Amendement Picardie

Supprimer la partie de la dernière phrase « *sans référence unique et permanente à une norme supposée universelle et à un référentiel de niveau.* »

Avis du CONSEIL FÉDÉRAL : DEFAVORABLE

De la même façon, la mise en place de parcours personnalisés à l'université suppose des parcours "souples", sur des temps variables, pour tenir compte des différences de profils (situation familiale ou professionnelle, profils plus ou moins proches des attendus du parcours choisi). Elle implique également des possibilités de choix pour correspondre au projet de l'étudiant.e, au lieu de chemins linéaires et homogènes.

La fédération continue à revendiquer une réforme globale des rythmes scolaires fondée sur des alliances éducatives entre Etat, collectivités territoriales, associations, représentant.e.s des personnels et représentant.e.s des usagers, **en veillant à la soutenabilité pour les personnels. Cette réforme doit prendre en compte la**

répartition des heures de classe sur la journée, la semaine et l'année, tout en intégrant la question de l'accueil périscolaire.

Débat - Amendement Orléans-Tours

Modifier la deuxième partie du § qui deviendrait : « *Cette réforme doit être soutenable pour les personnels et permettre une baisse de la charge de travail scolaire, pour le bien-être des élèves. Cette réforme doit prendre en compte la répartition des heures de classe sur la journée, la semaine et l'année, tout en intégrant les questions de l'accueil périscolaire et du travail à la maison.* »

Avis du CONSEIL FÉDÉRAL : FAVORABLE

Les syndicats et leur fédération seront également force de proposition dans l'aménagement des rythmes et des calendriers scolaires au regard des conditions climatiques locales, ponctuelles ou installées.

1.1.2 Adapter la pédagogie à tou.te.s les élèves et étudiant.e.s

Dans des classes, ou groupes d'élèves et d'étudiant.e.s, de plus en plus hétérogènes, il faut trouver les moyens et les conditions de faire émerger les potentiels de chaque élève et chaque étudiant.e dans un cadre collectif. La vision de l'élève au centre du système éducatif est à repenser car elle reste très restrictive et renforce une vision individualiste de l'école.

Les adaptations pédagogiques pensées pour un.e élève ou un.e étudiant.e parmi les plus éloigné.e.s de la norme scolaire doivent pouvoir être généralisées et profiter aux réussites de l'ensemble des élèves et étudiant.e.s.

Aller vers une conception universelle de l'apprentissage et inscrire la dimension inclusive de l'École dans tous les modules de formation initiale et de formation continue sont impératifs.

Les syndicats et leur fédération réaffirment le besoin impérieux d'une formation initiale et continue intégrant les apports de la recherche. Cela doit permettre aux personnels d'acquérir, de consolider et renouveler des compétences professionnelles étendues pour répondre aux difficultés des apprentissages, à la diversité cognitive, prenant en compte le développement de l'enfant et ses émotions.

Les formations locales d'équipes, éventuellement interprofessionnelles, sont indispensables car la pédagogie, qui est l'affaire de toutes et tous, doit s'élaborer à partir du contexte local et dans un travail collectif.

Les programmes doivent être adaptés à tou.te.s les élèves, pas seulement aux élites. Cela suppose de réduire la quantité de notions exigibles pour s'attacher à la qualité

des apprentissages. ¹Une nouvelle approche de la conception des programmes compatible avec une logique curriculaire et une logique de cycle est indispensable.

Les pédagogies coopératives et la diversité des approches doivent être davantage mobilisées car elles permettent de faire émerger le potentiel de chaque élève dans un cadre collectif et de développer des compétences psycho-sociales cruciales pour le bien-être individuel et collectif.

Créer des situations collectives d'apprentissage, ce n'est pas rejeter l'assimilation des savoirs et savoirs faire par les individus, c'est affirmer qu'on n'apprend pas tout.e seul.e. Que ce soit à l'école ou à l'université, "faire" ensemble permet d'une part d'ancrer les savoirs, et d'autre part de développer des compétences psycho-émotionnelles et sociales pour apprendre à faire société

Adapter la pédagogie nécessite de réduire et de plafonner les effectifs, notamment en fonction de l'IPS et du nombre d'élèves à besoins particuliers. Par ailleurs, une réflexion doit être engagée sur le nombre d'adultes par classe afin de permettre les apprentissages et l'accompagnement de tou.te.s les élèves.

D'autre part, le calcul des dotations doit s'établir en comptabilisant tou.te.s les élèves accueilli.e.s même pour quelques heures (Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire, Unité Pédagogique pour Elèves Allophones Arrivants, etc).

La fédération revendique la prise en compte des caractéristiques sociales, économiques et géographiques du territoire pour prévoir et pérenniser au-delà de l'année scolaire des moyens adaptés dans les écoles, collèges et lycées.

Particulièrement dans ceux situés à proximité de lieux d'hébergement d'urgence et de structures de l'aide sociale à l'enfance, des moyens supplémentaires en personnels de tous métiers doivent être donnés.

En cas de fermeture temporaire de lieux d'hébergement d'urgence, même si celle-ci occasionne une diminution du nombre d'élèves, le maintien des décharges de direction est nécessaire. Il doit en être de même pour les directrices et directeurs d'écoles accueillant régulièrement, mais pas systématiquement, des enfants de gens du voyage.

Il faut en effet éviter des effets de rupture dans la capacité à accompagner de manière adaptée la scolarité des enfants et à construire des alliances éducatives avec les parents et les autres partenaires pertinents.

De la même manière, dans les territoires où il est certain que chaque année des élèves allophones nouvellement arrivé.e.s devront être scolarisé.e.s au fil de l'année

1 Le curriculum est un document global qui donne un programme mais aussi des objectifs très clairs en termes d'acquisitions et de compétences et des indications sur la manière de les évaluer.

scolaire, les UPE2A doivent être maintenues dès la rentrée même si elles ne sont pas pleines au 1er septembre.

1.1.3 Prendre en compte la santé des élèves et des étudiant.e.s

La santé, dans ses dimensions physique, psychique, sociale et environnementale, est un élément essentiel des réussites de tou.te.s les élèves, étudiants et étudiantes.

Dès la petite enfance, en lien avec la Protection Maternelle et Infantile, un système de santé scolaire et universitaire de qualité doit être offert aux élèves et à leur famille sur l'ensemble du territoire afin de permettre une véritable politique de détection et prévention des problèmes de santé. C'est un vecteur de santé publique et non une charge.

1.1.3.1 La santé scolaire

La fédération réaffirme son attachement au système de santé scolaire. Cependant, dans l'immense majorité des territoires ce système est en grande difficulté.

La pénurie de médecins scolaires, le manque de personnels infirmiers, sociaux, et de psychologues sont des réalités. Il est plus que jamais nécessaire de renforcer l'attractivité de ces métiers notamment en termes de rémunération, mais aussi de conditions de travail.

Les tâches dévolues aux personnels de santé ne doivent pas être déléguées à d'autres personnels. Il est indispensable que le pilotage des politiques et la priorisation des actions de santé soient effectués au plus près des réalités. Cela permettra de répondre au mieux à toutes les missions au service de la santé des élèves, dans toutes ses dimensions, de tenir compte des expertises de chacun et chacune des professionnel.le.s qui y contribuent et de veiller à ce que le travail soit soutenable pour ces personnels.

Pour cela, il est nécessaire de mettre en place des pôles médico-psycho-sociaux départementaux dirigés par des personnels formés aux questions de santé - personnel infirmier, médecin, psychologue ou assistant.e sociale - et à la coordination.

Débat - Amendement Poitou-Charente

Supprimer les § 4 à 10 – Le syndicat de Bretagne le propose également à compter du 5^{ème} §

Avis du CONSEIL FÉDÉRAL : DEFAVORABLE

Ce pilotage doit permettre de :

- constituer un maillage et une animation territoriale efficaces avec les Centres Médico Scolaires (CMS) ;
- avec le Service de l'Ecole Inclusive et les ~~Pôles d'Appui à la Sclolarité (PAS)~~ ; dispositifs de pilotage associés.
- repérer des lieux de ralliement des familles, cherchant une première réponse ;
- construire et mener des projets de promotion de la santé dans chaque école et établissement, dans le respect du parcours de santé et de citoyenneté des élèves et de l'environnement ;
- rendre les élèves et la communauté éducative actrices et acteurs de ces projets afin de développer au mieux les compétences psychosociales ;
- suivre les questions de Ressources Humaines. Dans les métiers de santé où le concours est suivi d'une formation initiale, le recrutement de contractuel.le.s doit aller de pair avec une formation.
- faire respecter l'obligation faite à l'employeur de former ses agents aux premiers secours.

Doter l'ensemble des personnels et en particulier les médecins d'un lieu de consultation compatible avec l'exercice de leur métier, avec l'exercice pluridisciplinaire et avec la concertation des actrices et acteurs de la santé scolaires est une nécessité.

Les Centres Médico Scolaires (CMS) sont des espaces territoriaux essentiels sur lesquels le pôle départemental s'appuie pour développer et mettre en place les actions prioritaires et recueillir les besoins relevés par l'ensemble des équipes pluridisciplinaires. Le CMS est un point de ralliement. Il est nécessaire d'y définir un moment d'échange régulier, inscrit dans l'emploi du temps des professionnel.le.s permettant la concertation entre les différent.e.s actrices et acteurs médico-psycho-sociaux ; chaque actrice ou acteur gardant son lieu d'exercice habituel.

Les CMS doivent être dotés d'un assistant ou d'une assistante médicale en capacité de ventiler les demandes et de renvoyer vers les actrices et acteurs concerné.e.s.

A court terme, là où les CMS sont déficients, le conventionnement avec les établissements de santé de proximité permettrait d'orienter les élèves et les familles pour les diagnostics et les soins qui ne peuvent être faits en milieu scolaire.

Le service médico-psycho-social doit demeurer déconcentré et non décentralisé et garantir l'appartenance des professionnel.le.s le constituant à l'Education nationale.

1.1.3.2 La santé des étudiants et étudiantes.

Dans l'enseignement supérieur, la transformation des services universitaires ou interuniversitaires de médecine préventive et de promotion de la santé en services de santé étudiante (SSE) va dans le sens d'une prise en compte plus globale de la

santé physique et mentale des étudiant.e.s. Cependant, tant le financement que la dotation en personnel des SSE restent insuffisants.

Les conditions d'emploi de ces personnels, tant en termes de temps de travail que de rémunération : cela ne peut que nuire à l'attractivité de ces services auprès des personnels concernés.

Pourtant, la crise du Covid-19 a montré l'importance vitale d'un suivi médical et psychologique de la population étudiante. Il est donc indispensable qu'une démarche volontariste soit poursuivie pour permettre un déploiement efficace de ces services pour qu'ils puissent atteindre l'ensemble de la population concernée.

Le suivi social des étudiant.e.s est quant à lui du ressort des Centre Régionaux des Oeuvres Universitaires et Scolaires (CROUS), avec des moyens très insuffisants malgré le déblocage bienvenu de quelques postes d'assistante ou assistant social.e supplémentaires. Là aussi, l'effort doit être accentué afin de permettre à ces agents de jouer pleinement leur rôle.

1.2 Adapter les cadres de vie aux besoins des élèves et des étudiant.e.s

Encore trop souvent les locaux d'enseignement, d'éducation et de formation ne sont pas adaptés aux besoins des élèves et étudiant.es, ce qui nuit à leurs conditions d'études et aux conditions de travail des personnels.

Alors que l'Etat et les collectivités engagent des moyens budgétaires importants pour la rénovation bâtiminaire, il convient de ne pas se limiter aux enjeux climatiques et de sobriété énergétique, et favoriser les mobilités douces.

Il faut intégrer les enjeux pédagogiques de l'architecture et de l'organisation de lieux d'enseignement, d'éducation et de formation et enfin créer les espaces nécessaires à une meilleure inclusion ; c'est un élément essentiel du bien-être des élèves et des personnels.

1.2.1 Adapter les cadres de vie aux élèves les plus éloigné.e.s de la norme scolaire.

Ainsi, et prioritairement à l'école maternelle compte-tenu de l'âge des enfants, il convient de créer dans les écoles et les établissements scolaires des salles d'accueil pour les élèves les plus éloigné.es de la norme scolaire.

Ces lieux, doivent être aménagés (luminosité, bruit) et équipés (sécurité, matériel spécifique) pour pouvoir accueillir temporairement les élèves qui, compte-tenu de leurs besoins spécifiques, ne supportent plus de rester en classe, ou lorsque l'enseignant organise une activité incompatible avec les comportements et les besoins de l'élève.

Cet accueil est temporaire parce qu'il s'inscrit dans le principe de l'inclusion et il peut bénéficier à toutes les élèves. Cela suppose aussi la présence de personnel spécialisé : éducateur/trice, et d'un.e Accompagnant.e. d'Elèves en Situation de Handicap spécialement formé.e.

Un projet d'accueil doit être défini intégrant des interventions et prises en charge extérieures par des professionnel.le.s associé.es en partenariat (Centre d'Action Médico-Sociale Précoce, PMI, Institut Médico-Educatif, psychomotricité, orthophonie, ...).

Pour que ces aménagements conduisent à améliorer les conditions de l'inclusion pour les élèves et les personnels, il faut aussi :

- une formation obligatoire, assurée en début d'année, pour les personnels accueillant et prenant en charge des élèves en situation de handicap souffrant de troubles divers (enseignant.e.s, AESH, Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles, service civique, AED, CPE) ;
- des unités d'enseignement maternelle autisme (UEMA) ouvertes dans davantage de circonscriptions ;
- des personnels spécialisés affectés dans les écoles ou établissements pour leur assurer un accompagnement et une formation continue.

1.2.2 Adapter le cadre de vie aux enjeux climatiques et écologiques

Les syndicats et leur fédération ~~appuient~~ soutiennent l'ensemble des projets locaux visant à favoriser la prise en compte des enjeux climatiques et écologiques pour conduire la transformation écologique qui est indispensable : rénovation du bâti scolaire, des locaux universitaires et des établissements des sports, ainsi que des services déconcentrés, installation de panneaux solaires, bornes de chargement électriques, abris vélo sécurisés, système plus sobres en matière de consommation d'eau, pour les établissements et leurs structures d'hébergements (internat, chambres universitaires, ...).

Pour ce faire, la fédération et les syndicats ont intérêt à s'appuyer sur les ressources interprofessionnelles et à solliciter nos adhérentes et adhérents, ou les adhérentes et adhérents de la CFDT dans d'autres champs fédéraux, qui conduisent des recherches, ou ont des expertises professionnelles sur ces questions afin de nous aider à ajuster nos propositions et nos revendications. Travailler avec les Unions Régionales Interprofessionnelles de la CFDT et avec la confédération, c'est aussi se donner les moyens du bon niveau d'échanges avec les collectivités locales en charge du bâti scolaire et des établissements des sports.

1.2.3 Renforcer la place de la parole des élèves.

La parole de l'élève, son ressenti et son opinion sur le cadre scolaire dans son ensemble doivent être pris en compte dès le plus jeune âge.

Les élèves sont également force de proposition pour l'amélioration des conditions de vie dans l'établissement notamment par le biais de la démocratie collégienne et lycéenne.

Cependant, nous constatons que les instances existantes sont souvent décevantes. Il convient de desserrer le temps scolaire pour faire vivre les valeurs de la République et le pouvoir d'agir des élèves en élaborant des projets et en disposant de l'accompagnement et des moyens de mise en œuvre.

Il faut sortir de fonctionnements qui aboutissent à consulter les élèves, à leur demander d'élaborer des projets et de se soucier trop peu des réalisations qui en découlent.

De même il faut encourager l'instauration de conseils d'élèves dans les écoles.

1.3 La question du handicap.

Sur le plan du handicap, la Conférence Nationale pour le Handicap (CNH) a proposé un ensemble de mesures dont les responsables politiques se sont emparé.e.s et qui vont marquer les années qui s'ouvrent.

Si une bonne partie de ce qui est proposé rejoint des propositions faites par les syndicats et leur fédération, nous devons veiller à ce que les modalités précises de mise en œuvre ne les dénaturent pas, et permettent d'améliorer les conditions de réalisation de l'école inclusive tant pour les personnels que pour les élèves et étudiant.es.

Nous devons poursuivre notre travail d'analyse et de proposition pour prendre toute notre part dans ces changements sur le temps long.

Néanmoins, aujourd'hui, au quotidien, les difficultés s'accroissent pour les agents et agentes et trouvent peu de réponses. Nous devons aussi être en mesure de revendiquer des réponses immédiates.

La complexité des situations vécues par les élèves a un impact sur les conditions de travail des personnels. L'absence de réponses adaptées conduit à la scolarisation d'élèves dans le système éducatif sans l'accompagnement nécessaire matériel et humain, pour les élèves comme pour les adultes. L'Etat n'assumant pas ses ambitions, cela conduit à des situations qui ne répondent pas aux besoins de l'élève et qui vont jusqu'à mettre en péril le bien-être et la sécurité des élèves et des personnels.

1.3.1 Des mesures d'urgence.

A court et moyen terme il faut soulager les élèves et les collègues en difficulté voire en souffrance.

Cela suppose en premier lieu que l'Education nationale s'organise pour répondre aux besoins des équipes pédagogiques, et pour gérer efficacement les situations de crise.

Trop d'alertes, de signalements dans les registres SST liées aux conditions de mise en œuvre de l'école inclusive restent sans réponse et laissent les personnels dans le désarroi.

La fédération propose que des équipes d'appui soient constituées ou consolidées pour intervenir sans délai pour soutenir et aider les équipes pédagogiques à surmonter les difficultés rencontrées.

Tous les moyens doivent donc être mobilisés pour répondre aux difficultés : mobilisation de l'équipe éducative, protection et soutien de la part de la hiérarchie, écoute active, emplois du temps réorganisés, analyse des situations éducatives, formation spécialisée d'urgence, moyens budgétaires à la hauteur et disponibles rapidement pour un matériel adapté à l'élève en inclusion.

Nous demandons l'octroi de plus d'adultes dans les écoles et établissements pour permettre accompagnements adaptés des élèves et de leurs familles. C'est tout particulièrement indispensable dans les écoles maternelles et élémentaires.

C'est en effet à ces niveaux du système éducatif que l'accompagnement des familles, parfois dans la découverte de la situation de handicap de l'enfant, est le plus délicat. En découle une forte charge de travail, à laquelle s'ajoute une charge mentale et émotionnelle qui perdure au-delà du temps professionnel. C'est aussi à ces niveaux d'enseignement qu'il y a le moins d'adultes, quasi toutes et tous en charge de classe.

Quand il a du temps d'enseignement, le directeur ou la directrice devrait pouvoir choisir de ne pas être en charge de classe pour être enseignante surnuméraire sur ce temps. Cela lui donnerait de la souplesse pour l'exercice de la direction d'école et lui permettrait d'intervenir en appui de choix pédagogiques de l'équipe (co-intervention, travaux de groupes, conduite de projets...).

1.3.2 Les missions des AESH.

Il est important que l'ensemble de la communauté éducative connaisse les missions des AESH. Le périmètre des missions des personnels AESH, intrinsèquement lié à l'inclusion, est appelé à évoluer. Le projet en cours de la création d'un statut d'Accompagnant à la Réussite Éducative (ARE) a été initié sans aucune concertation ni véritable réflexion globale en lien avec l'école inclusive.

Pour tout ce qui touche aux évolutions des statuts des AESH quant au périmètre des missions, la fédération porte les points d'attention suivants :

- la redéfinition des contours du métier doit se faire en cohérence avec ceux de l'ensemble des professionnel.le.s intervenant pour les élèves et étudiant.e.s en situation de handicap ;
- elle doit s'allier aux réflexions sur le temps de travail ;

- il faut mettre fin à la précarité du statut d'AESH ;
- l'agent.e doit pouvoir réellement choisir sa quotité de travail ;
- une réelle formation initiale doit être proposée, de même que des formations continues d'adaptation aux handicaps accompagnés ;
- si plusieurs statuts cohabitent tout agent.e doit pouvoir réellement choisir celui qui lui convient et avoir des passerelles simplifiées entre les statuts ;
- le niveau de qualification des agent.e.s doit être reconnu.

1.3.3 Des projets et des moyens sur le temps long

La mise en place de l'école inclusive tracée par la Conférence Nationale du Handicap s'inscrit dans le temps long.

Pour la fédération, elle ne peut être réussie que dans le cadre de l'école pour toutes et tous que nous avons définie dans toute la première partie de cette résolution.

Les investissements financiers doivent être à la hauteur du nombre d'élèves concerné.e.s, du nombre de professionnel.le.s nécessaires et des aménagements du bâti à envisager.

Il est urgent d'anticiper les besoins en ressources humaines et en compétences (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences) afin de former et recruter les enseignants et enseignantes spécialisés.es et les professionnel.le.s du médico-social indispensables pour le bon fonctionnement de tous les dispositifs inclusifs.

Les équipes pédagogiques doivent pouvoir bénéficier de formations initiales et continues sur l'inclusion et la différenciation mais aussi de l'appui de professionnel.le.s du monde médico-social, pas seulement dans le cadre de réunions institutionnelles de coordination des dispositifs (Equipe de Suivi de Scolarisation, Centre Médico-Psycho-Pédagogique), mais aussi dans un cadre plus informel permettant des échanges sur les situations vécues.

1.3.4 Dans l'enseignement supérieur, une prise en compte réelle mais à améliorer

La démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur pour les étudiant.e.s en situation de handicap est une réalité dont nous pouvons nous réjouir.

Pour être amplifiée, elle doit faire l'objet d'un investissement réel et déterminé de l'Etat pour rendre l'ensemble des bâtiments d'étude et de recherche accessibles. Il doit également fournir aux établissements une dotation récurrente suffisante pour maintenir les équipements en état de fonctionner.

L'insertion socioprofessionnelle de ces étudiant.e.s nécessite un effort particulier sur l'accès aux logements domotisés adaptés au handicap.

Les moyens humains doivent également être à la hauteur des ambitions affichées d'un enseignement supérieur inclusif. Un effort de formation et de sensibilisation de l'ensemble des personnels dans le cadre d'un plan pluriannuel doit être engagé afin de garantir une meilleure connaissance des différents types de handicap pour mieux accueillir, mieux former et mieux accompagner.

Les services administratifs en charge de ces publics doivent être pourvus en personnels qualifiés, en nombre suffisant.

Plus généralement, il est nécessaire que l'ensemble des personnels qui participent à l'accueil et à l'accompagnement des étudiant.e.s aient le temps et les moyens d'exercer cette mission dans de bonnes conditions pour tous les publics. Ce n'est qu'à cette condition qu'ils pourront prendre en compte les besoins particuliers des étudiant.e.s en situation de handicap. Les étudiant.e.s doivent être informé.e.s dès l'inscription voire en amont de celle-ci des actions de l'université en matière de handicap pour une mise en œuvre dès la rentrée.

1.3.5 Dans la formation tout au long de la vie.

La systématisation de l'accès à la formation professionnelle pour les demandeurs et demandeuses d'emploi en situation de handicap est une réalité dont nous pouvons nous réjouir.

Pour être améliorée, elle doit faire l'objet d'un accompagnement des structures pour rendre l'ensemble des bâtiments de formation accessibles grâce aux aides des structures spécialisées de financement et de mise en œuvre.

Du temps et des moyens doivent être donnés aux référent.e.s handicap pour maintenir les équipements en état de fonctionner et assurer un réel accompagnement. L'insertion socioprofessionnelle de ces personnes nécessite un effort et un accompagnement particulier vers l'emploi durable.

Les moyens humains doivent donc être pérennisés et être à la hauteur des ambitions affichées sur l'inclusion des personnes en situation de handicap. Un effort de formation de l'ensemble des personnels dans le cadre d'un plan pluriannuel doit être engagé afin de garantir une meilleure connaissance des différents types de handicap pour mieux accueillir, mieux former et mieux accompagner.

2. Prendre soin de tous les personnels

Construire un système d'éducation et de formation pour la réussite de toutes et tous suppose de développer une culture partagée de l'attention à l'autre, aux besoins de chacune et chacun dans un cadre collectif.

Il serait incohérent de le faire à destination des élèves et étudiant.e.s sans améliorer la capacité à le faire aussi au bénéfice de tous les personnels. A défaut, l'absence de

congruence alimente la défiance des agent.e.s par rapport à leur employeur, et mine les fondements de la rénovation pour une institution résolument inclusive.

2.1 Accueillir tous les personnels

2.1.1 Développer les accès aux métiers de l'enseignement pour diversifier les profils d'étudiant.e.s qui s'y forment

Le développement des accès aux métiers de l'éducation et de l'enseignement pour les étudiant.e.s de classes populaires est un objectif à poursuivre. Il est illusoire de laisser croire qu'il pourrait être atteint en ré-utilisant des recettes du passé.

Pour notre fédération c'est toute une batterie de mesures qu'il faut déployer : révision des critères d'attribution des bourses et des logements, dispositifs de validation des compétences professionnelles des Assistantes ou Assistants Education contractuel.le.s enseignant.e.s se destinant à l'enseignement, accompagnement différencié de l'ensemble de ces agent.e.s dès leur arrivée dans le métier, facilitation des secondes carrières des personnes ayant une expérience professionnelle en mettant en œuvre une formation spécifique dédiée à la pédagogie.

Nous suggérons d'entamer une réflexion visant à instaurer des quotas de bourses pour les lauréats et lauréates des concours enseignants.

2.1.2 Recruter davantage de personnels porteurs de handicap

Le handicap ne doit plus être un obstacle pour accéder à l'emploi ni pour occuper un poste de travail. Il faut aussi lever les freins à la déclaration des personnels en valorisant les parcours de réussite, et en organisant des événements plusieurs fois par an autour de la visibilité des handicaps.

Les employeurs publics des périmètres Education nationale, Enseignement supérieur et recherche, Jeunesse et Sports, Enseignement agricole public doivent se conformer à la loi et être plus actifs pour pourvoir les postes réservés, proposer des postes aménagés et adaptés à toutes les candidates et tous les candidats en situation de handicap, reconnaître et renforcer le statut d'Accompagnant.e des Personnels en Situation de Handicap et en recruter autant que nécessaire.

Les personnels en charge du suivi des agent.e.s en situation de handicap doivent avoir de réels moyens d'action c'est-à-dire du temps et de la légitimité pour prendre des mesures en faveur de la politique d'accompagnement des personnels en situation de handicap.

Les syndicats et leur fédération revendiquent la mise en place de modules de formation continue à destination de tous les personnels de nos différents ministères de tutelle (EN, ESRI, JS, Agriculture) qui auraient trait aux problématiques du handicap, afin de faire reculer de façon plus volontariste le validisme par ignorance. Il appelle les ministères à accompagner les établissements pour construire des initiatives en ce sens.

2.1.3 Le maintien dans l'emploi

La prévention permet d'anticiper le maintien dans l'emploi des agents ou agentes victimes d'absences longues.

Dans ce cadre, des ressources RH doivent être dédiées spécifiquement à l'accompagnement au retour à l'emploi de ces agent.e.s. Il faut mieux anticiper le retour à l'emploi que ce soit en termes de quotité de travail, d'aménagement de poste et de mise en place d'une formation immédiate, adaptée, si nécessaire dès le retour.

Le collectif de travail doit aussi être sensibilisé aux adaptations nécessaires pour leur collègue.

D'autre part, trop d'agent.e.s restent longtemps en attente de la réunion des conseils médicaux pour prononcer un avis concernant les demandes de congé de grave maladie, Congé Longue Maladie (CLM), Congé Longue Durée (CLD). Notre fédération exige que l'employeur respecte les dispositions réglementaires de convocation des conseils médicaux.

2.1.4 Mieux prendre en compte les personnes trans et non binaire.

Les syndicats et leur fédération revendique un réel accueil et une prise en considération des personnes trans et non-binaires à la hauteur d'une véritable politique inclusive de service public. Leurs problèmes administratifs et médicaux doivent être pris en compte de manière spécifique

2.2 La santé et la sécurité des personnels

2.2.1 La médecine du travail

L'employeur public a l'obligation de mettre en place une médecine du travail et des visites médicales régulières pour le suivi de la santé des agent.e.s. Dans un contexte de pénurie de médecins du travail, nos employeurs se dédouanent de leur obligation.

Pour notre fédération, il faut trouver d'autres voies pour répondre au suivi de la santé des personnels. Contractualiser avec des cabinets externes de médecine du travail ou des médecins généralistes doit être rendu possible avec l'exigence que tous les frais qui y sont liés soient à la charge de l'employeur et sur le temps de travail.

2.2.2 Santé des agentes

La santé des femmes ne doit pas rester un angle mort de la politique de santé au travail. Nous revendiquons la prise en compte des spécificités féminines (règles douloureuses, endométriose, maternité, cancer du sein...)

La fédération sera force de proposition auprès du ministère et soutiendra les revendications de la CFDT sur la création de droits supplémentaires au bénéfice des agentes.

Dans l'attente de sa suppression totale, nous demandons que le jour de carence ne soit pas appliqué pour les congés pour des pathologies qui affectent spécifiquement les agentes.

Plus particulièrement, l'endométriose touche 10 % des femmes. Dans nos champs professionnels, les femmes représentent 50 à 90 % des personnels ; ce sont près de 100 000 agentes qui sont donc concernées. Nous demandons une réelle prise en compte de leur situation au travail.

2.2.3 La prévention des Risques psycho-sociaux (RPS)

Le nombre de personnes qui contactent les syndicats pour des difficultés, voire de la souffrance dans le travail est grandissant.

2.2.3.1 Pour une prévention réelle

Dans les académies ou les établissements de l'ESR la prévention des RPS reste le parent pauvre de la prévention, même si un affichage est observé dans les documents des instances. Les diagnostics RPS sont absents, les plans de prévention existent mais ils restent théoriques et hors-sol. Cela montre qu'il y a conformation au prescrit -l'existence des plans de prévention- mais pas d'intérêt porté au réel des situations de travail. L'établissement de diagnostics permettrait d'avoir des plans de préventions plus pertinents.

La fédération revendique une information et une formation aux dispositifs existants pour tous les agents et toutes les agentes dès la formation initiale ou la prise de poste et tout au long de la carrière. Il s'agit notamment de l'utilisation des registres SST et de la réalisation collective des Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP). La fédération demande la généralisation de la dématérialisation des registres SST.

La fédération demande une simplification de la demande de protection fonctionnelle. Chaque agent.e doit être régulièrement informé.e sur les situations relevant de ce dispositif et de la procédure.

La fédération demande la mise en place d'un groupe de travail annuel issu du Comité Social d'Administration portant un avis sur toutes les transformations des organisations du travail et chargé de la rédaction d'un rapport devant être transmis au CSA.

La fédération revendique une formation des cadres de l'éducation nationale et des autres ministères de notre champ de syndicalisation à la prévention et au traitement des RPS, en particulier sur les modalités de réponse aux agent.e.s en souffrance.

2.2.3.2 La place des F3SCT et des CSA.

La loi de Transformation de la Fonction Publique a permis d'augmenter le nombre de représentants des personnels dans les Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de travail (F3SCT) des CSA.

Ces formations spécialisées ne sont cependant pas toutes à la hauteur et leur fonctionnement ne permet pas toujours de résoudre les difficultés.

Les F3SCT doivent être en mesure d'être entendues et l'employeur doit assumer toutes les responsabilités qui sont les siennes en matière de santé, de sécurité et de prévention des risques psycho-sociaux pour les agent.e.s.

Il revient à l'employeur d'allouer aux représentant.es des personnels une décharge horaire qui leur permette d'assumer effectivement les charges de leur mandat, en tenant compte du nombre d'agent.es du périmètre.

Les syndicats et leur fédération s'engagent dans les différentes instances pour le rappeler à l'employeur et proposer des fonctionnements d'instance qui le permettent. L'accès effectif aux fiches des registres SST complétées par les agent.e.s est très variable d'un territoire à l'autre et doit devenir la règle appliquée partout. Le recours systématique au DUERP par rapport au traitement des questions de santé et de sécurité des personnels reste un axe à explorer.

La fédération poursuit tout au long du mandat de ses élu.e.s et mandaté.e.s ses efforts de formation et de mutualisation pour leur permettre de jouer pleinement leur rôle.

La fédération continuera et intensifiera la mise en réseau des élu.e.s et mandaté.e.s des CSA et F3SCT afin de pouvoir déployer de manière coordonnée une stratégie d'intervention au sein de ces instances. Il s'agit qu'elles jouent plus et mieux leurs rôles dans la réponse aux agent.e.s, et dans la prévention des risques.

2.2.4 Face à la menace terroriste et extrémiste

L'assassinat de plusieurs collègues nous amène à demander un renforcement du rôle des CSA, des F3SCT et des services médico-sociaux de l'employeur en proposant :

- des formations annuelles aux risques "intrusions et attentats " pour tous et toutes ;
- une information régulière sur les menaces circulant sur les réseaux sociaux ;
- un renforcement du travail avec les forces de sécurité intérieure (Direction générale de la Sécurité intérieure) et en particulier avec les GED (groupes d'évaluation départementaux) et les Cellules de Lutte contre l'islamisme et le Repli communautaire.

- une formation en premiers secours mentaux pour tous et toutes dans le cadre de la prévention

-

Débat - Amendement Versailles

Ajout d'un point à la liste : *« - L'Etat à travers ses dotations et les collectivités territoriales doivent prendre leurs responsabilités quant à la sécurisation des locaux et des accès. »*

Avis du CONSEIL FÉDÉRAL : FAVORABLE

3. Une école ouverte sur la société

Notre fédération a, tout au long de son histoire, porté la nécessité et l'évidence d'une école ouverte sur son environnement et sur la société. Cette boussole doit se traduire dans le mandat à venir par le renforcement des alliances avec les partenaires associatifs et les collectivités, et une action déterminée pour la mixité sociale et pour la coéducation.

3.1 Coopérer avec les partenaires associatifs

Le monde associatif et le système éducatif collaborent déjà. Il s'agit de renforcer ce partenariat, ces alliances éducatives. Il doit être facilité en simplifiant les procédures administratives et en le prenant en compte dans le temps de travail.

Dans le cadre artistique, culturel et sportif le monde scolaire fait appel aux associations pour participer aux activités. Cela renforce l'ancrage de l'établissement ou de l'école dans un environnement local. On est au cœur du projet éducatif de territoire.

Cela va à l'encontre de l'école « sanctuaire ».

Une des expertises professionnelles fortes des personnels Jeunesse et Sports des services déconcentrés (Délégations Régionales Académiques à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports et Services Départementaux à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports) est précisément la capacité à faire travailler ensemble des partenaires éducatifs sur un territoire.

Pour la fédération, ils et elles disposent de l'expertise et de la légitimité pour permettre aux acteurs et actrices des projets éducatifs de territoire (des associations, collectivités locales, services déconcentrés de l'Etat) de se connaître et de travailler

ensemble dans le cadre des politiques éducatives, des politiques de jeunesse et des politiques de la ville.

La volonté politique de généraliser à tout prix un service national universel, et l'empilement de dispositifs destinés à la jeunesse empêche les personnels Jeunesse et Sports des services déconcentrés de jouer ce rôle pourtant majeur pour la cohésion sociale et pour la lutte contre les inégalités socio-scolaires.

La fédération réaffirme son opposition au SNU. Pour redonner du souffle à des politiques de jeunesse cohérentes permettant l'articulation entre éducation formelle et non formelle, il faut de nouveau permettre aux personnels Jeunesse et Sports de jouer leur rôle de coordination des politiques publiques à visée éducative à l'échelle territoriale.

3.2 Coopérer avec la représentation des collectivités

Les collectivités territoriales jouent un rôle dans les politiques éducatives. C'est pourquoi la fédération continuera le travail mené depuis plusieurs mandats notamment avec le RFVE (Réseau Français des Villes Educatrices) et l'ANDEV (Association Nationale des Directeurs et cadres de l'Education des Villes et des collectivités territoriales) pour défendre, développer et garantir des projets éducatifs locaux, quelles que soient leurs formes et leurs dénominations.

3.3 Collaborer avec les parents.

La participation des parents dans la vie des établissements et des écoles est à encourager pour construire une relation de confiance, importante pour la réussite scolaire de leurs enfants. C'est tout sauf une évidence.

La mise en œuvre de la coéducation passe par la participation aux instances comme aux moments plus informels. La prise en compte de l'analyse des parents ainsi que leurs propositions pour améliorer le quotidien de l'établissement doit être effective, encouragée et valorisée lorsqu'elle est compatible avec les valeurs de la République et ne remet pas en cause la liberté pédagogique et la professionnalité des enseignant.e.s.

L'enquête locale de climat scolaire est un outil dont on doit promouvoir l'usage régulier.

Les syndicats et leur fédération encouragent la mise en place de dispositifs d'accompagnement et d'aide à la parentalité sur l'ensemble du territoire national. Une partie de ces dispositifs peut être mise en place dans les établissements scolaires sous réserve de moyens supplémentaires et du volontariat des personnels.

3.4 Les liens avec les entreprises.

Dans la voie professionnelle et dans l'enseignement supérieur, une partie de la formation des élèves, étudiant.e.s, et apprenant.e.s repose sur une pédagogie de l'alternance. Cela implique des stages, périodes de formation en milieu professionnel, ou cela passe par de l'apprentissage.

Pour que ces différentes modalités de formations en situation de travail se passent mieux, la fédération considère qu'une négociation interprofessionnelle pourrait amener à obtenir une meilleure implication des employeurs publics comme privés qui accueillent des élèves, étudiant.e.s et apprenant.e.s..

Non-discrimination, prévention des Violences Sexistes et Sexuelles, prévention en matière de santé et sécurité au travail, lien avec les établissements de formation pour une meilleure articulation des différentes composantes de cette pédagogie de l'alternance, mais aussi meilleure reconnaissance des salarié.e.s et agent.e.s qui encadrent les élèves et les étudiant.e.s pendant la période de formation en situation de travail... les axes possibles d'une telle négociation sont nombreux et pourraient bénéficier à tous les acteurs et toutes les actrices.

Dans les établissements de formation, la fédération revendique que les équipes disposent des moyens humains et des structures pour mieux accompagner les élèves, étudiant.e.s et apprenant.e.s dans la recherche d'un employeur pour leur formation en situation de travail, et pour dynamiser le lien avec les employeurs afin que les enjeux de formation soient mieux partagés.

Une articulation entre les acteurs et actrices du système intervenant dans le lien avec les entreprises (Bureaux Des Entreprises, Directeurs et directrices Délégué.e.s à la Formation Professionnelle et Technologique, équipes enseignantes, Contribution à la Formation Professionnelle, ingénieur.e.s pour l'école, etc...) doit être mise en place ou améliorée et réellement pilotée.

Pour autant, l'école doit rester attentive à ne pas être le relai des entreprises et s'interdire les partenariats dont le but est la promotion commerciale.

Nous devons par ailleurs construire une stratégie avec d'autres structures CFDT pour faire connaître le syndicalisme aux jeunes qui se forment ainsi et les aider en cas de difficultés.

3.5 Agir contre la ségrégation sociale

L'éducation prioritaire est une politique éducative territoriale qui reste essentielle : la fédération agira pour obtenir sa relance pédagogique et une révision de sa carte, y compris en incluant les "écoles orphelines" et des lycées.

Pour autant cette politique ne suffit pas à elle seule pour réduire les inégalités. La fédération revendique une action coordonnée en faveur de la mixité sociale et scolaire. Cette action doit inclure une réflexion sur les territoires ruraux dont l'enclavement culturel et social peut porter préjudice aux parcours scolaires.

Les politiques de sectorisation alternatives et innovantes sont aujourd'hui nombreuses : sectorisation en "peau de léopard", *busing* (organisation du transport scolaire visant à promouvoir la mixité sociale ou ethnique au sein des établissements scolaires publics en envoyant les enfants dans une école différente de celle de leur quartier), secteurs multi-collèges... Avec les politiques d'affectation (procédures de choix régulés) ce sont des leviers de mixité sociale. Leur réussite est conditionnée à l'adhésion des actrices et acteurs et à celle des usagers et usagères : les syndicats et leur fédération plaideront pour qu'ils/elles soient systématiquement associé.e.s à la définition de ces politiques, c'est un impératif démocratique.

Les syndicats et leur fédération, en lien avec la FEP (Fédération de la Formation et de l'Enseignement Privés CFDT), la Confédération et localement les URI exigeront également que les moyens attribués aux écoles et aux EPLE soient corrélés aux indices de position sociale de chaque établissement.

Les syndicats et leur fédération, toujours en lien avec la FEP, la Confédération et localement les URI, porteront également la nécessité de différencier les moyens accordés aux établissements publics comme privés, selon qu'ils respectent ou non la mixité sociale au sein d'une même zone géographique.

Il faut également rendre attractifs pour les personnels les établissements aux indices de position sociale faibles par rapport à la moyenne constatée des établissements publics et privés du bassin dans lesquels ils se trouvent. Cet objectif doit être poursuivi en utilisant une gamme de moyens (augmentation du taux d'encadrement, rénovation du bâti prioritaire, indemnitaire...).

Les syndicats et leur fédération revendiqueront ~~porteront la nécessité~~ de mieux tenir compte dans les dotations de fonctionnement pour charge de service public des universités de leurs spécificités sociales. Les universités accueillant de plus fortes proportions d'étudiant.e.s boursiers et avec un haut niveau de bourse, les universités qui font réussir des étudiant.e.s dont les parcours scolaires rendaient plus difficiles

cette réussite, et les universités accueillant de plus fortes proportions d'étudiant.e.s qui sont pionnières ou pionniers dans leur famille en termes d'accès à l'enseignement supérieur doivent bénéficier de financements renforcés (au titre de la subvention pour charge de service public) et de taux d'encadrement supérieur (par une dotation supplémentaire en emplois enseignants et BIATSS sociés).

Cela doit permettre d'y renforcer significativement l'encadrement des étudiant.e.s par l'ensemble des catégories de personnels afin de favoriser la réussite de toutes et tous, et de développer un meilleur accompagnement des parcours de formation.

De la même manière, le financement des CROUS doit être amélioré et adapté aux nouvelles charges de service public, notamment dans le contexte de précarité étudiante grandissante. C'est nécessaire pour renforcer la capacité des CROUS à soutenir la réussite étudiante de toutes et tous, sans en passer par l'épuisement des agent.e.s.

Un audit des établissements d'enseignement supérieur privé doit être mis en place afin de contrôler l'origine de leur financement et la qualité des formations.

Les syndicats et leur fédération agiront pour mettre en œuvre un accompagnement à l'orientation non-genrée dans le secondaire et dans le supérieur.

Les syndicats et leur fédération seront force de proposition pour encourager et diffuser les pédagogies coopératives afin de favoriser les véritables rencontres entre élèves ou étudiant.e.s de milieux sociaux différents.