



Pouvoir agir sur son travail.

[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.]

Résolument, nous mettons le travail au cœur de nos rencontres avec les personnels, de notre action syndicale avec et pour les personnels, et de la construction de nos revendications.

La crise du Covid-19, puis le mouvement sur les retraites sont venus réinterroger, de manière différente, la place du travail dans la vie des individus et sa dimension sociale.

Dans un monde en constante mutation, traversé par des crises multiples, quel sens donner à ce que nous faisons au travail ? Quelle place occupe-t-il dans nos vies ? Comment faire reconnaître sa valeur ?

Autant de questions qui transparaissent aussi dans les échanges que nous avons avec les personnels que nous rencontrons.

Dans beaucoup de nos métiers, des décisions prises d'en haut ont des répercussions sur le quotidien des agents donnant l'impression que nous n'avons que peu de prise sur le travail. Or, il y a des possibles pour donner aux agentes et aux agents le pouvoir d'agir sur leur travail, là où il s'exerce.

Nos métiers se transforment, nous voulons en être actrices et acteurs pour y retrouver sens individuellement et collectivement, pour qu'ils soient pleinement en harmonie avec les missions de service public que nous servons : c'est la condition pour que le travail soit source d'émancipation.

Nous constatons aussi ces dernières années une forte intensification du travail, marquée notamment par la multiplication des sollicitations et un besoin d'instantanéité favorisé par le développement des outils numériques. Face à ces exigences accrues, il est parfois urgent de ralentir. Les personnels ont plus que jamais besoin de bénéficier du temps, de la formation et de la sérénité nécessaires pour mener à bien leurs missions et s'adapter aux changements.

Le travail et les conditions de travail doivent être repensés au prisme de la transformation écologique.

L'organisation du travail, la reconnaissance du travail doivent intégrer encore plus l'exigence de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le syndicalisme, au-delà de la défense des travailleurs et travailleuses, est un vecteur majeur du progrès social.

1. Pouvoir s'épanouir dans son travail

S'épanouir dans son travail c'est trouver sa place, être bien et se réaliser dans tout ce qui constitue le travail. Quand nous évoquons le "travail", nous en abordons toutes les dimensions : le temps qu'il nous occupe, les activités qu'on effectue, les espaces dans lesquels on les exerce, les collectifs de travail auxquels on appartient, les conséquences qu'il a sur nos vies et les émotions que cela suscite.

Chaque agent, chaque agente doit pouvoir être acteur ou actrice de sa vie au travail, tout au long de sa carrière. Les syndicats comme la fédération agissent pour que les cadres réglementaires qui le permettent soient, créés, améliorés, respectés.

1.1 Pouvoir évoluer

Tout personnel doit pouvoir évoluer dans sa vie professionnelle par des mobilités fonctionnelles ou géographiques, comme tout au long de la carrière en construisant le parcours professionnel qui lui convient le mieux en fonction des temps de la vie.

1.1.1 Parcours professionnels

Le rapport au travail change et aujourd'hui des personnes n'effectuent pas volontairement ou de façon contrainte, toute leur carrière dans un même métier, changent de fonction publique voire articulent des périodes dans le public et dans le privé. L'employeur public doit accompagner les parcours professionnels.

1.1.1.1 Sécuriser les contractuel.le.s.

Encore trop de personnels contractuels se voient proposer des CDD de courte durée. Le recours au CDI, qui s'est renforcé avec la Loi de Transformation de la Fonction Publique (LTFP), n'est pas toujours favorisé.

En attendant la création d'un corps de fonctionnaires de catégorie B, la fédération revendique le recours, dès l'embauche, au CDI pour les personnels AESH puisque celles-ci et ceux-ci occupent des emplois pour lesquels il n'existe pas de corps de fonctionnaire correspondant.

La fédération revendique le recours au CDI dès que celui-ci est possible.

Depuis de nombreuses années, la fédération porte une revendication forte de titularisation des contractuel.le.s, sans concours, afin de leur permettre d'avoir un véritable parcours de carrière susceptible d'évoluer.

La fédération revendique que tout agent, toute agente, puisse avoir un droit d'option pour la titularisation sans concours ou la cédésation au bout de 6 ans de contrat. Le choix reviendrait à l'agent.e après proposition obligatoire de son administration à l'issue des 6 années.

L'ensemble des contrats sera pris en compte quels que soient les postes occupés au sein de nos ministères.

1.1.1.2 Un meilleur reclassement.

Le Sgen-CFDT a obtenu un classement amélioré à l'entrée dans un corps enseignant reconnaissant ainsi mieux les parcours antérieurs. Notre fédération revendique que des prises en compte des carrières existent de la même manière pour tous les autres corps.

1.1.2 Avoir accès à la mobilité et à la stabilité

Notre fédération est attachée à l'existence d'un service public d'éducation, de formation et de recherche de qualité sur tous les territoires, ce qui peut amener un agent ou une agente à être affecté.e loin de son territoire d'origine.

Les personnels doivent pouvoir effectuer une mobilité régulière selon des règles connues et communiquées en toute transparence. Le droit à la mobilité doit donc être renforcé pour toutes les agentes et tous les agents. Pour certains métiers et

notamment les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses, pour les personnels qui exercent dans des établissements publics disposant d'une autonomie (universités, établissements des sports par exemple), et lorsqu'il n'y a pas de mouvement à date, le bénéfice des priorités légales de mutation reste théorique. La fédération continuera de porter des revendications pour améliorer leur accès à une mobilité géographique choisie.

Chaque agent, chaque agente, doit avoir la garantie de pouvoir, s'il ou elle le souhaite, revenir exercer dans son territoire après un temps donné. Cela pourrait prendre la forme de fortes bonifications ou de priorités sur le premier vœu lorsqu'il a été formulé au moins 8 fois, à l'instar de ce qui se fait pour le Centre des Intérêts Matériels et Moraux (CIMM).

Débat - Amendement Alsace

Remplacer : « son territoire » par *« le territoire de son choix »* et Supprimer : *« Cela pourra prendre la forme ... (CIMM) »*

Avis du CONSEIL FÉDÉRAL : FAVORABLE.

La fédération, comme ses syndicats, portent des revendications fortes, lors des débats sur les Lignes Directrices de Gestion (LDG) entre autres, sur les critères de départage et la bonification des priorités légales notamment en ce qui concerne les aidantes et aidants, et parents isolés. Elle relie explicitement ses revendications aux questions d'égalité professionnelle. Concernant les mutations, les règles de gestion du 1er degré doivent être alignées sur les règles, plus favorables à la mobilité, du 2nd degré.

Tous les personnels contractuels doivent pouvoir bénéficier de procédures de mobilité. Elles doivent permettre de prendre en compte les souhaits des agentes et agents et être clairement publiées auprès des personnels.

Lorsqu'un.e agent.e contractuel.le souhaite changer d'académie, la gestion de la portabilité du contrat doit être améliorée.

Les syndicats et leur fédération revendiquent la possibilité pour les agentes et agents de bénéficier de disponibilité ou de détachement d'un an maximum sans perte d'affectation. Cela peut permettre de préparer une mobilité professionnelle sortante sans prendre immédiatement trop de risques. Ainsi, la démission ou mobilité vers un autre employeur public doit pouvoir être accessible dès le retour d'un congé de formation professionnelle.

1.2 Pouvoir télétravailler

Les accords ministériels relatifs au télétravail dans l'ensemble de nos champs professionnels constituent une étape importante. Ils déterminent un cadre amélioré pour l'exercice du télétravail.

Beaucoup reste à faire pour qu'ils soient pleinement effectifs dans l'ensemble des lieux de travail. Les chartes, circulaires ou accords locaux doivent être discutés, améliorés et suivis, dans le cadre d'un dialogue social structuré avec les organisations syndicales représentatives. La prime télétravail doit être augmentée pour absorber tous les coûts du télétravail : équipement, électricité, chauffage, etc.

La fédération se tient en appui des syndicats pour soutenir les discussions et négociations locales. Elle poursuit la production de moyens et d'outils d'information des personnels sur leur droit au télétravail.

Le télétravail est une entrée pour parler de l'organisation du travail. Il est une entrée pour des échanges avec les personnels sur cette dimension centrale de la vie au travail.

Un enjeu fort de l'accord est la mise en place de tiers lieux pour permettre à certain.e.s de rompre l'isolement ou pour avoir des espaces mieux aménagés. Les tiers lieux permettent aussi une réflexion sur l'aménagement des territoires. Pour cela, un travail avec d'autres syndicats, avec les unions territoriales de la CFDT peut être conduit.

Pour nous, le télétravail n'est pas le télé-enseignement. La fédération poursuit son ambition de faire reconnaître le travail hors les murs des enseignantes et enseignants, comme étant du télétravail, leur ouvrant ainsi des droits supplémentaires.

1.3 Pouvoir se former

La formation tout au long de la vie est un enjeu majeur, pourtant ce droit a toujours du mal à s'appliquer pleinement. La remise en cause récente du temps consacré à la formation pris sur le face à face élève pour les enseignantes et enseignants en est une nouvelle démonstration, ainsi que le non remplacement des personnels non enseignants.

La fédération revendique de prendre pleinement en compte la formation continue, comme partie intégrante du temps de travail. Les dispositifs de formation continue ne doivent pas nuire à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ni dégrader la qualité de vie au travail.

Les formations professionnelles, comme celles relatives à la transformation numérique (bouleversant le travail), ou celles liées à l'adaptation à l'emploi, sont nécessaires et relèvent d'une obligation faite à l'agent.e et donc à l'employeur.

Nous réaffirmons la nécessité de permettre à chacune et chacun de pouvoir accéder à des formations qu'elle ou il a lui-même choisies. Ces formations doivent répondre aux besoins exprimés par les personnels. Leur qualité doit permettre une réelle évolution des pratiques et un mieux-être au travail.

Face aux difficultés du travail dans les collectifs, se former pour être en mesure d'avoir une culture partagée de l'analyse des difficultés et des moyens de les résoudre est un axe nécessaire.

Au-delà, la formation des personnels en charge d'encadrement doit en priorité leur permettre d'être mieux en mesure d'organiser le travail, d'accompagner les agentes et les agents, de prendre en compte les enjeux de l'égalité professionnelle, de conduire les évaluations....

Concernant le Compte Personnel de Formation (CPF), nous demandons un réel accès de toutes et tous à ce dispositif. Les syndicats et leur fédération revendiquent que le CPF puisse être mobilisé par les agentes et agents au-delà des seules nécessités liées à leur poste, dans le cadre d'une perspective de reconversion ou tout simplement d'élargissement de l'horizon professionnel. Pour ce faire, les budgets alloués par l'employeur public doivent permettre aux agentes et aux agents un réel exercice de leur droit au CPF.

1.4 Pouvoir choisir ses temps de travail

1.4.1 Tout au long de la vie

Toute agente, tout agent doit pouvoir concilier sa vie au travail avec sa vie personnelle. Selon les temps de la vie, la place qu'y prend le travail peut être différente.

1.4.1.1 Le Compte Epargne Temps Universel.

La CFDT s'engage pour porter la mise en place d'un Compte Epargne Temps Universel (CETU) dans la société. Des négociations interprofessionnelles vont s'ouvrir sur ce sujet et doivent traiter du cadre général du CETU sur tous ses aspects (création et mise en œuvre) mais aussi permettre de créer l'assise pour sa transposition dans les fonctions publiques en articulation avec les droits au CET actuel.

Notre fédération prendra sa part dans les discussions et réflexions pour faire aboutir le droit au CETU pour toutes et tous.

Permettre sa mise en place c'est d'abord permettre un réel accès au compte épargne temps pour toutes et tous. Nous revendiquons ce droit pour les personnels qui en sont actuellement exclus.

1.4.1.2 L'aménagement des fins de carrière.

D'autre part, la question de l'aménagement des fins de carrière est un sujet que notre fédération souhaite voir avancer rapidement. La déclinaison du droit à la retraite progressive à 2 ans de l'âge d'ouverture des droits ans et le départ à âge anniversaire des professeur.e.s des écoles sont deux mesures favorables aux agentes et agents que nous avons réussies à obtenir. Nous revendiquons les moyens administratifs et budgétaires de leur pleine effectivité. Cela ne diminue en rien notre opposition au recul de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans.

Nous revendiquons le temps partiel de droit pour rendre effectif le droit à la retraite progressive.

Nous demandons aussi des discussions pour la mise en place d'un dispositif plus large d'accompagnement des fins de carrière et ceci avant 62 ans.

1.4.2 Le temps de travail.

Dans tous les champs professionnels que rassemble la fédération, nous constatons que le temps de travail effectué dépasse largement le temps de travail réglementaire et ne permet plus de prendre en charge l'ensemble des activités qui incombent aux agents.

Les activités liées aux missions se sont multipliées. C'est le cas par exemple pour les enseignantes et enseignants, la part de l'accompagnement des élèves s'étant grandement accentuée.

Les organisations du travail sont aussi en cause : ordre et contre-ordre, mauvaise planification des tâches... Temps de travail et organisation du travail doivent pouvoir être abordés de manière conjointe.

Le nombre de personnes sur lesquelles sont réparties les tâches est souvent insuffisant. Par exemple, les portefeuilles de gestion des agentes et agents des services Ressources Humaines sont très importants.

Dans tous nos champs de syndicalisation, l'inadéquation entre les moyens alloués et les missions à exercer s'aggrave et, avec elle, la dégradation des conditions de travail.

On ne peut pas parler du temps de travail sans parler des rémunérations et des conditions de la juste rémunération du travail.

Une période de baisse démographique a commencé et s'amplifie. Pour notre fédération, les marges de manœuvre en matière de financement et d'emplois que cette baisse génère doivent, en partie, être un levier pour desserrer ces étaux.

1.4.2.1 Pour toutes et tous, disposer du temps pour bien travailler et être bien au travail

Pour l'ensemble des personnels, nous demandons l'application des cadres liés au temps de travail, en particulier sur des points qui peinent à être respectés :

- le respect du droit à une interruption de 11h entre deux jours de travail ;
- la durée quotidienne du travail, qui ne peut excéder dix heures ;
- l'amplitude maximale de la journée de travail, qui est fixée à douze heures ;
- les temps de pause.

D'autre part, la réglementation indique qu'une *"période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration le cas échéant"*. Or si des astreintes sont définies réglementairement pour des personnels exerçant en services déconcentrés ou dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche, elles ne le sont pas pour d'autres emplois. Aussi nous demandons la révision du cadre des astreintes et des montants de leur indemnisation qui, actuellement, restent indigents.

Nous demandons également que le dialogue en matière d'organisation du travail puisse se mettre en place, sur la question des cycles de travail, leur clarification pour toutes et tous et sur la question de l'anticipation des charges de travail selon ces cycles.

Nous revendiquons des discussions sur l'articulation des temps de vie personnelle et de vie professionnelle qui aboutissent à la rédaction d'une charte des temps. Cette dimension fait partie du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; c'est également un champ de la qualité de vie et des conditions de travail.

Dans chacun de nos métiers, selon les lieux de travail nous voulons ouvrir des discussions, voire des accords négociés, sur le temps de travail et les organisations du travail. Discuter du temps de travail c'est aussi aborder la question de ce qu'est le travail des agents aujourd'hui, en prenant en compte toutes ses évolutions et toutes les missions supplémentaires qui sont venues s'ajouter. C'est aussi parler de la rémunération des heures supplémentaires, de leur récupération, de leur limitation, voire de leur capitalisation.

Dans l'enseignement supérieur notamment, mais plus largement pour l'ensemble des BIATSS (ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques), un rapport de la cour des comptes interroge la circulaire "*n°2002-007 du 21 janvier 2002*" concernant "*l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels IATOSS et d'encadrement*". Nous devons y être attentifs et accompagner nos représentantes et représentants, qui auront à discuter les remises en cause locales qui risquent de survenir.

1.4.2.2 Pour un temps de travail des enseignantes et enseignants des 1^{er} et 2nd degrés plus protecteur de leur Qualité de Vie et de leurs Conditions de travail

La définition statutaire actuelle du temps de travail des enseignantes et enseignants des 1^{er} et 2nd degrés ne leur garantit pas un temps de travail global compatible avec nos objectifs de qualité de vie et conditions de travail.

Les missions des enseignantes et enseignants sont composées du temps d'enseignement, auquel s'ajoute un forfait relatif aux missions liées à celui-ci réalisées par toutes et tous.

La fédération affirme, qu'à l'échelle annuelle, l'addition de ces deux blocs constitue un travail à temps plein qui ne doit pas excéder 1607 heures et que la formation continue en fait partie.

Débat - Amendement Franche-Comté

Supprimer : « *qui ne doit pas excéder 1607 heures* »

Avis du CONSEIL FÉDÉRAL : DEFAVORABLE

Les missions hors temps de face à face pédagogique s'alourdissent au fil des ans et leur organisation dégrade les conditions de travail, notamment par des réunions de concertation sur la pause méridienne ou en fin d'après-midi et début de soirée après le service d'enseignement, généralisation des temps de formation continue hors temps d'enseignement.

Ces missions ne sont pas organisées sur une base hebdomadaire, et le temps de travail des enseignantes et des enseignants est de fait déjà partiellement annualisé, sans application des régulations classiques du temps de travail qui doivent aller avec.

A ces deux blocs qui font un temps plein peuvent s'ajouter des missions particulières sur la base du volontariat. Les politiques éducatives récentes ont abouti à leur multiplication, au risque d'une intensification excessive de la charge des personnels et d'une baisse de la qualité du service rendu aux élèves et aux familles.

Au total, pour la fédération, l'État employeur refuse de prendre la mesure du temps global réellement travaillé, et de s'emparer des enjeux de son organisation dans un cadre collectif de manière à permettre à chacun et chacune de vivre un temps de travail soutenable.

Pour améliorer les conditions de travail des enseignantes et enseignants, nous revendiquons :

- la diminution du nombre d'heures d'enseignement. Des moyens doivent être mobilisés en ce sens. Dans le 1^{er} degré cela implique qu'il y ait dans les écoles plus d'enseignant.e.s que de classes et que le temps d'enseignement soit déconnecté de celui de la classe ;
- l'extension dans le 1^{er} et le 2nd degré du système de pondération en décharge du service d'enseignement afin de reconnaître le temps consacré à l'accompagnement et au suivi des élèves (au titre du nombre total d'élèves suivi.e.s, au titre des groupes d'élèves que l'enseignant.e a en responsabilité, au titre de l'inclusion, en fonction de l'Indice de Position Sociale de l'école ou établissement) ;
- la possibilité effective pour chacun et chacune d'effectuer les missions particulières sur la base du volontariat et en décharge de service d'enseignement ;
- la réduction drastique du recours aux heures supplémentaires pour faire fonctionner le système éducatif (fin des Heures Supplémentaires Annualisées non refusables, plafonnement du nombre d'heures supplémentaires,

augmentation très significative du coût des heures supplémentaires pour l'État employeur) ;

- le respect du droit à la déconnexion ;
- l'instauration d'un délai de prévenance pour les changements de planning de travail.
- la limitation stricte du recours aux services partagés à un déficit effectif d'heures de cours dans la discipline concernée.

La satisfaction de ces revendications est de nature à ramener le temps de travail global réel des enseignantes et enseignants dans le cadre des 1607 heures alors qu'elles/ils n'ont pas bénéficié de réduction du temps de travail et ont connu une augmentation et intensification du travail au cours des dernières décennies.

1.4.2.3 Pour les enseignantes et enseignants de l'enseignement scolaire affecté.es dans l'enseignement supérieur (ESAS).

Dans l'enseignement supérieur, le décret définissant les obligations de service des enseignantes et enseignants de l'enseignement scolaire affecté.e.s dans l'enseignement supérieur devra être réécrit.

Cette définition des obligations de service doit être identique quel que soit le corps enseignant auquel appartiennent ces agentes et ces agents.

Il doit prévoir une prise en compte de l'ensemble des missions effectivement exercées, et non le seul face-à-face avec les étudiant.e.s.

De même que pour les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs, cette prise en compte devra s'effectuer au moyen d'un référentiel d'équivalence horaire dont les grandes lignes devront être définies nationalement mais qui pourra être adapté dans chaque établissement.

Ce référentiel doit prévoir la possibilité pour les enseignantes et enseignants qui le souhaitent de participer à des travaux de recherche.

1.4.2.4 Pour les AESH, un temps de travail choisi qui permette de vivre dignement de son travail

Chaque agente, chaque agent, doit pouvoir vivre dignement de son travail. Or, les Accompagnant.e.s des Elèves en Situation de Handicap dans leur très grande majorité, sont soumis.es au temps incomplet imposé. Cette situation ne permet pas d'avoir un niveau de salaire suffisant pour vivre correctement.

Notre fédération revendique un temps plein pour tous les personnels AESH. Le statut de ces personnels doit être basé sur ce principe. Et le choix doit être laissé à celles et ceux qui le souhaitent de pouvoir exercer à temps partiel.

Mais, décliner le métier d'AESH à temps complet nécessite à la fois de redéfinir le contour actuel des activités exercées et du temps que cela représente, et d'aller vers des missions enrichies ou repensées.

Ainsi, notre fédération revendique que les personnels AESH puissent bénéficier d'un temps annuel conséquent consacré à la formation. En effet, la diversité des handicaps nécessite une formation initiale et continue très importante. Une partie de ces formations doit se faire conjointement avec celles d'autres professionnel.le.s intervenant auprès des élèves et étudiant.e.s accompagné.e.s.

D'autre part, le temps consacré aux réunions, aux échanges avec les autres professionnel.le.s sur un lieu de travail doit être accru, reconnu et clairement défini comme étant du temps de travail.

Pour cela nous demandons une réévaluation de la part des heures connexes. Le calcul actuel du volume d'heures connexes est basé sur le nombre d'heures hebdomadaires en présence de l'élève multiplié par 5. Nous demandons à ce que ce rapport soit augmenté.

Notre fédération demande que soient pris en compte dans le calcul du temps de travail, éventuellement par un système de pondération, des critères tels que le nombre d'enfants accompagnés selon le type de notification, et le nombre d'établissements sur lesquels l'AESH intervient.

Le temps de déplacement entre deux établissements doit être comptabilisé, comme le prévoient les textes, sur le temps de travail effectif et non sur les heures connexes.

Nous exigeons que les AESH qui partagent des missions sous la responsabilité de plusieurs employeurs de la fonction publique (activités extrascolaires par exemple) n'aient qu'un seul contrat et que le temps de travail soit précisé dans ce contrat en indiquant la part liée à chacune des missions.

En tout état de cause, il faut respecter les amplitudes journalières et les temps de pause réglementaire.

Au cours de la période qui s'ouvre, nous aurons à enrichir et préciser nos revendications au regard des évolutions des missions qui peuvent survenir, entre autres au travers du statut envisagé d'Accompagnant.e.s à la Réussite Éducative.

1.4.3 Le droit à la déconnexion

La déconnexion après la journée de travail, ou lors de pauses ou autres impératifs de travail, doit être généralisée et unanimement utilisée. L'objectif est de prévenir les Risques Psycho-Sociaux (RPS) liés à une attention constante et à une vigilance automatique et inconsciente sur les outils numériques.

Pour ce faire, on se doit, dans l'organisation même du travail, d'instaurer des modalités de fonctionnements, tant sur le plan psychologique que technique, en procédant notamment :

- à la mise en place de chartes d'usage des matériels (usages numériques) ;
- à la possibilité de blocages des outils de communication professionnelle par l'employeur (envois différés dans la messagerie numérique, messages de déconnexion sur le téléphone, coupure des réseaux...) à adapter selon les services et à définir dans le cadre du dialogue social;
- à l'attention pour soi-même sur les volumes de mails (nécessité d'envoyer sur un sujet, "probabilité" de lecture...);
- à la sensibilisation et la formation des managers, souvent dans la pression de l'imminence ou de la non-anticipation d'une tâche et qui deviendrait par conséquent une "urgence"...
- à créer des espaces physiques de déconnexion sur les lieux de travail : sieste, détente, salle de repos, voire d'activités physiques...

1.5. Exiger une rémunération juste

La fédération continue de porter la nécessité d'établir un plan pluriannuel d'évolution des rémunérations visant à atteindre des niveaux de salaires reconnaissant la valeur de nos métiers, et équivalents à ceux de catégories identiques dans les ministères les mieux servis.

La fédération continue de s'impliquer au sein et avec l'Union des Fédérations des Fonctions publiques et Assimilés (UFFA CFDT) sur les chantiers salariaux : mesures annuelles, rénovation des grilles salariales.

La revalorisation annuelle du point d'indice est une nécessité pour atténuer la dépréciation des salaires liée à l'inflation. Des mesures supplémentaires doivent être systématisées pour compenser le fait qu'en agissant uniquement sur la valeur du point, ce sont les plus hautes rémunérations qui en bénéficient le plus.

1.5.1 Indemnitaire

Le traitement reste la base de la rémunération et nos faveurs vont aux mesures qui s'appuient sur les indices, que ce soit par la revalorisation indiciaire ou surtout par l'amélioration des grilles. Force est cependant de constater que l'employeur public accorde plus facilement des revalorisations portées par l'indemnitaire que par l'indiciaire. Nous observons, de plus, que la stagnation de l'indemnitaire a été le moteur du décrochage des rémunérations des agentes et des agents de nos champs de syndicalisation par rapport à celle des fonctionnaires d'un niveau équivalent dans le reste de la fonction publique. La fédération revendique que l'ensemble des corps atteigne un socle indemnitaire au niveau de la moyenne de ceux servis dans la fonction publique d'Etat pour chacune des catégories d'emploi.

Les attributions indemnitaires doivent être basées sur des critères transparents et objectifs. Nous demandons systématiquement que soient favorisées les primes "socles". Concernant les compléments indemnitaires qui valorisent l'engagement professionnel, nous souhaitons qu'ils puissent donner davantage de valeur à l'engagement des collectifs de travail plus qu'aux individus qui les composent.

1.5.2 Indemniser réellement tous les moyens de déplacements et favoriser les mobilités douces.

Des agent.e.s ont arrêté de déclarer leurs frais de déplacement du fait de la complexité des outils à utiliser pour cela. Les budgets prévus pour les déplacements s'avèrent régulièrement insuffisants en fin d'année.

L'employeur doit mettre en place les outils nécessaires et simples d'utilisation pour garantir aux personnels un remboursement rapide et effectif des frais comme les textes réglementaires le prévoient et sans limite budgétaire imposée.

Des négociations nationales et locales pourront être engagées pour adapter les règles de remboursement aux particularités des territoires ruraux et/ou de montagne. Les syndicats et leur fédération doivent s'emparer de ces sujets, qui concernent fortement les agentes et agents concerné.e.s.

Nous revendiquons la revalorisation des indemnités de déplacement (Indemnité de Sujétions Spéciales de Remplacement, indemnité kilométrique...).

Nous revendiquons que les déplacements à pied soient valorisés comme une mobilité douce au même titre que les déplacements en vélo.

1.5.3 Revaloriser l'indemnité de résidence

L'indemnité de résidence doit être révisée dans sa cartographie, insuffisamment étendue, dans son mode de calcul, injuste et dans son montant, actuellement décroché et inadéquat pour répondre aux coûts de la vie...

Dans l'attente d'une réelle révision et revalorisation de l'indemnité de résidence de la Fonction Publique, et en complément de celle-ci, nous revendiquons la mise en place d'une indemnité de résidence spécifique à l'Education Nationale et l'Enseignement supérieur et la Recherche. Cette indemnité spécifique doit être versée de façon forfaitaire et non indexée sur le salaire, en recherchant des modalités d'attribution plus équitables.

1.5.4 Faire reconnaître les fonctions

Les fonctions, responsabilités, missions particulières doivent être reconnues financièrement au moment où elles sont exercées. Les responsabilités syndicales ne doivent pas faire subir de pertes de revenus au moment où elles sont exercées. Ces fonctions et mandats doivent aussi être pris en compte dans tout ce qui touche à l'évaluation de la valeur professionnelle des agentes et des agents dans les opérations de promotion.

1.5.5 Un même travail, une même rémunération.

La fédération poursuit son engagement pour que les rémunérations des agent.e.s contractuel.le.s soient à la hauteur de celle des titulaires à expérience égale et travail égal.

Cela passe notamment par la négociation de cadres de gestion. Nous demandons un bilan du cadre actuel et son actualisation pour les contractuel.le.s enseignant.e.s. Pour les contractuel.le.s non-enseignant.e.s et les Assistant.e.s d'Education, le cadre de gestion doit aboutir. Pour les personnels des GRETA (groupement

d'établissements publics locaux d'enseignement) nous demandons également de nouvelles discussions pour un cadre national des rémunérations.

La fédération ne se contente pas de revendiquer des mesures permettant d'aller vers l'égalité salariale entre femmes et hommes. Elle revendique aussi des mesures de rattrapage.

Dans le système actuel, certains agents et agentes contractuel.le.s malades voient leur traitement maintenu et perçoivent en plus les indemnités journalières, que l'administration récupère ensuite sous forme de trop perçus. La fédération revendique la mise en place de la subrogation, qui permet à l'employeur de recevoir les indemnités journalières, pour toutes les agentes et tous les agents.

Dans de nombreux métiers, la tension du marché du travail influe sur la rémunération proposée aux personnels contractuels. On peut alors en arriver à ce que des contractuel.le.s soient mieux rémunéré.e.s que des titulaires, à expérience égale. Nous devons réfléchir à des propositions permettant de garantir aussi une rémunération réajustée pour les titulaires. La publicité de référentiels et grilles de rémunération des contractuels, harmonisés entre lieux d'exercice, doit permettre cette nécessaire transparence et également de réduire les écarts de grille entre anciens et nouveaux contractuels.

2. Pouvoir s'épanouir dans un collectif de travail

2.1. Promouvoir le travail collectif

Il convient d'évoluer vers une pratique moins individuelle, voire solitaire, du travail au sein des écoles, des établissements et des services. Pour sortir de cette logique dans nos différents métiers, le collectif de travail doit être posé comme un préalable aux réflexions et aux décisions mises en œuvre.

Le projet d'école ou d'établissement doit être le fruit d'une réflexion commune basée sur la concertation des divers acteurs et actrices.

En matière de pédagogie, les moments pluridisciplinaires ou les dispositifs favorisant la prise en charge collective des élèves ou étudiant-es doivent être favorisés et

pensés collectivement. Au-delà des bénéfices pédagogiques, cela participe à donner du sens au travail et peut être source d'épanouissement.

2.2. Promouvoir l'évaluation collective

Dans un cadre plus collectif du travail, l'évaluation collective fera sens, d'autant plus que ses critères auront pu être appropriés lors de temps spécifiques et pensés en lien avec les instances internes de l'école ou de l'établissement, dans un souci collectif d'amélioration et sans incidence sur les moyens alloués.

2.3 Pouvoir agir sur l'organisation de son travail

Dans l'ensemble de nos métiers, nous constatons une intensification du travail qui met à mal les personnels et les collectifs de travail. Le pilotage par les procédures, les injonctions contradictoires, l'arrivée de nouveaux outils numériques, des réformes conduites au pas de charge ou modifiées chaque année comme cela l'a été avec le baccalauréat bousculent les organisations du travail et font exploser le temps de travail.

Cela intensifie aussi le sentiment d'insatisfaction des agentes et agents car l'écart entre ce que l'on attend de son travail et ce que l'on réalise s'agrandit.

Par exemple, dans l'enseignement supérieur et la recherche, la prégnance des financements sur appels à projet et appels à manifestation d'intérêt amène les agentes et les agents à consacrer beaucoup de temps à un travail de recherche de financement sans que les équipes de recherche disposent de moyens humains adaptés à cette activité. Cela diminue le temps qu'elles et ils peuvent consacrer à leur mission de formation et de recherche. La fédération revendiquera une dotation en personnel de soutien à la recherche à la hauteur des besoins pour permettre d'alléger les enseignantes chercheuses et enseignants chercheurs de tâches administratives chronophages.

Les organisations du travail doivent permettre aux agentes et aux agents de prendre toute leur place.

Il est grand temps de mettre fin à un système pyramidal qui ne fonctionne plus et de laisser toute sa place à la confiance et à l'autonomie des équipes de travail.

Cela permettra aux cadres intermédiaires de retrouver toute leur place pour accompagner sereinement les équipes de travail. La fédération sera particulièrement attentive à ces personnels pris en étau entre des injonctions et le pilotage des équipes.

2.3.1 Prendre le temps et accompagner les changements.

La fédération et les syndicats doivent être en mesure d'appréhender les changements et de revendiquer pour que :

- les instances de dialogue jouent pleinement leur rôle ;
- les agent.e.s concerné.e.s par les changements soient associées aux réflexions. Nul.le autre que ceux et celles qui font le travail n'est mieux placé pour appréhender toutes les dimensions du changement et faire des propositions ;
- du temps et des moyens supplémentaires soient dégagés en plus car le changement c'est du travail ;
- les formations nécessaires soient anticipées ;
- une planification de la mise en œuvre soit proposée ;
- les risques soient évalués ;
- les expérimentations soient menées à leur terme puis évaluées avant d'être généralisées.

Lorsque les changements touchent des personnels d'un ministère, la fédération s'appuie conjointement sur ses élu.e.s et mandaté.e.s des CSA et des F3SCT et les accompagne ; elle se fait le relais auprès du ministère des revendications à porter.

Concernant les fusions d'établissements et les transformations en établissements publics expérimentaux dans l'enseignement supérieur, la fédération restera vigilante sur la nécessaire consultation des personnels et de ses représentants pour éviter les situations de mal-être au travail et de perte de sens du travail. Elle rappellera également au ministère les enjeux de coopération entre établissements que ces dispositifs mettent à mal sous prétexte des classements internationaux.

2.3.2 Le déploiement de nouveaux outils numériques.

De nouveaux logiciels sont proposés aux agentes et agents, avec une volonté initiale d'améliorer le travail. Mais leur conception se fait souvent sans une réelle approche

du métier et surtout sans que les agent.e.s eux-mêmes et elles-mêmes ne soient associé.e.s au projet. Nous revendiquons une meilleure anticipation de ces changements et la mise en place d'un dialogue social avant le lancement de tout projet mais aussi la formation et l'accompagnement des agent.e.s sur ces outils.

On assiste, notamment ces dernières années, à un empilement de mutations des systèmes numériques de gestion administratives ou autres (RenoirRH, Op@le, Notilus, LIEN, Apogée, Ose, Siham...) avec un déploiement d'outils qui ne sont pas aboutis.

Ces changements ne doivent pas désorganiser le travail habituel et pénaliser tous les personnels en faisant l'impasse sur certaines tâches.

Notre organisation revendique fortement que ces changements dans les outils soient accompagnés :

- de renforts suffisants des équipes pour faire face au déploiement de nouvelles missions ;
- de formation, notamment pour les personnels administratifs et ITRF ;
- du temps nécessaire à l'adaptation aux changements dans le travail qu'implique le nouvel outil.

Il est nécessaire de rétribuer à proportion de travail supplémentaire les équipes concernées.

Les organisations syndicales doivent pouvoir être consultées sur les décisions de lancement, de généralisation ou le desserrement des calendriers, pour que la mise en place du nouvel outil soit soutenable.

2.3.3 Pédagogie et organisation du travail.

Pour les enseignantes et enseignants, pouvoir agir sur son travail et améliorer les conditions dans lesquelles il se fait, c'est aussi agir sur sa pédagogie. C'est pouvoir trouver des espaces professionnels et des temps pour échanger sur les pratiques, c'est pouvoir bénéficier de temps de concertation, sans augmenter ni le temps ni la charge de travail.

Sur le plan syndical, la réflexion sur la pédagogie doit aussi être abordée comme un outil, un levier qui peut permettre d'améliorer les conditions de travail.

Nous demandons que cesse l'infantilisation de la part de la hiérarchie, qui consiste à dicter aux agentes et aux agents le contenu de leur enseignement.

Nous demandons qu'un vrai temps de concertation et de mise en place des réformes soit instauré pour permettre une réflexion pédagogique.

2.4. Instituer des espaces de dialogue professionnel

Les personnels ont besoin d'organisations du travail qui intègrent des espaces, du temps et des budgets pour permettre le dialogue professionnel.

Par exemple, dans les écoles et les EPLE, les temps informels pallient trop de manques. Des temps d'échanges entre pairs, ou élargis à d'autres membres de la communauté éducative si besoin, doivent être institués et intégrés au temps de travail, tous corps confondus.

Pour que ces espaces soient pleinement investis et constructifs, une formation professionnelle à l'échange de pratique, à l'écoute, au travail coopératif ou à tout autre besoin exprimé, doit être proposée, de préférence dans le cadre du collectif de travail.

Les éléments émanant du travail réalisé dans ces espaces pourront être des appuis aux demandes formulées dans les instances des établissements, qui devront reconnaître la valeur du travail réalisé par les équipes ainsi constituées, et le prendre en compte.

2.5. Bénéficier d'un cadre de travail adapté

Des bâtiments ainsi que des extérieurs accessibles à toutes et tous, prenant en compte la santé et la sécurité en matière d'exposition au bruit et de qualité de l'air notamment, et répondant aux enjeux climatiques et écologiques restent l'un de nos objectifs pour le bien-être des personnels.

2.5.1 Des lieux d'exercice adaptés

Les salles des personnels dans les écoles et les établissements doivent être de taille suffisante, et équipées pour permettre le travail dans toutes ses formes, le repos et la convivialité.

Dans les écoles et les établissements il faut tenir compte de la réalité des surfaces disponibles (salles de cours et circulations) pour limiter les effectifs accueillis et offrir à chacune et chacun l'espace nécessaire à son bien-être et aux apprentissages.

Les personnels doivent être consultés pour pouvoir agir une l'organisation de ces espaces.

Cela nécessite des aménagements et du mobilier adaptés et conformes aux préconisations institutionnelles.

Ces lieux d'exercices doivent pouvoir bénéficier de sanitaires accessibles, et à proximité, en quantité et en qualité suffisantes.

Les locaux doivent bénéficier d'une aération qui intègre des standards exigeants en ventilation, renouvellement de l'air, concentration de CO₂ et de radon.

2.5.2. Des bâtiments qui répondent aux enjeux climatiques et écologiques

La rénovation thermique des bâtiments est un enjeu capital des années à venir tant pour les économies d'énergie que pour l'amélioration des conditions de travail des agentes et agents et des conditions de vie des agentes et agents, des usagères et usagers, avec des différences territoriales marquées selon le climat auquel les différents territoires sont soumis, dans l'hexagone comme dans les Outres-Mers.

Le rôle des collectivités territoriales est déterminant dans la lutte contre le réchauffement climatique. Pour la fédération, s'adresser aux collectivités dans les espaces de dialogue existants est une nécessité. Cela pourra se faire avec l'appui des structures territoriales CFDT.

L'Etat est lui aussi chargé de bâtiments. C'est le cas notamment pour les rectorats, dont un bon nombre nécessite des travaux d'ampleur. Nous demandons un plan de rénovation ambitieux et des mesures transitoires à la hauteur lorsque des reconstructions sont nécessaires.

Les rénovations et les constructions nouvelles doivent intégrer la notion de sobriété pour que, structurellement, les usages des lieux de travail s'articulent avec une diminution de la consommation des ressources non renouvelables.

Les syndicats et leur fédération proposeront l'ouverture de négociations sur ces questions aux différentes échelles auxquelles un Comité Social d'Administration permet de les structurer. Ils noueront autant que de besoin les alliances syndicales possibles et nécessaires à l'ouverture de ces négociations.

En lien avec la confédération CFDT et l'UFFA, la fédération revendiquera l'application de SEUIL de températures minimales et maximales pour permettre l'exercice du travail qui permettent de ne pas être exposé à des conditions portant atteinte à l'intégrité physique des personnels et des usagers.

3. Le rôle et la place du syndicalisme

Mettre le travail au cœur de nos rencontres avec les personnels est dans la logique de l'action CFDT. Cela fait d'autant plus sens que les écarts sont très grands entre :

- le devoir de l'Etat d'assurer la continuité et l'efficacité du service public et les insuffisances constatées sur le terrain ;
- des injonctions politiques descendantes souvent déconnectées de la réalité et le souhait pour les travailleuses et les travailleurs d'avoir plus de pouvoir d'agir sur leur travail.

3.1. Parlons travail avec les agentes et les agents

"Parlons travail" c'est être à l'écoute des agentes et des agents, pour connaître la réalité de leur travail, ses richesses, les difficultés et les attentes.

C'est l'élaboration d'une relation de proximité grâce aux heures ou réunions d'information syndicale, aux *enquêtes flash* CFDT, aux visios, aux consultations en amont des réunions de Groupes de Travail ou d'instances et aux formations.

3.2 Pour changer le travail

Nous voulons que les agentes et les agents, dans leurs lieux de travail puissent agir collectivement sur leur travail, son organisation, ses conditions.

C'est au cœur des réalités de travail que nous pouvons construire des revendications. La démarche de la recherche des causes est une étape essentielle pour cela.

Pour « parler travail », notre syndicalisme doit aussi proposer un plan de formation syndicale autour des enjeux liés au travail : lutte contre les Risques Psycho-Sociaux et les Violences Sexuelles et Sexistes au Travail, s'approprier le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), penser le travail autrement...

Cela nécessite de construire des articulations entre les adhérentes et adhérents présent.e.s sur un lieu de travail, organisé.e.s, et la structure du syndicat pour débattre des revendications et porter ce qui doit l'être au niveau des établissements, des départements, de l'académie, de la région académique.

Nous voulons que les règles du droit syndical soient respectées par l'administration.

La fédération permet des échanges et la mutualisation d'expérience entre adhérente et adhérents, militantes et militants, et élu.e.s des différents syndicats autour de sujets spécifiques au travers de listes de discussions, de groupes de travail ou encore de temps de visio.

La fédération se nourrit des réalités de travail partagées avec les personnels pour exercer ses missions de représentation et de revendications nationales. Elle intervient autant que de besoin pour soutenir les actions locales.

3.3. Faire connaître la réalité du travail aux politiques, aux médias, sur les réseaux sociaux

L'Etat nous demande d'assumer des missions d'éducation, de formation ou de recherche dans des conditions contraintes en termes de moyens humains et financiers. Ces conditions sont source de difficultés voire de souffrance dans trop de lieux de travail, alors que le travail doit pouvoir être un outil d'émancipation.

Nous devons informer et alerter les décideurs et décideuses politiques des problématiques de nos métiers, de leur importance sociale et sociétale, et ceci à tous les niveaux de décision (communal, intercommunal, départemental, régional, national).

Nous devons aussi transmettre ces informations aux médias et les diffuser sur les réseaux sociaux.

Cela nécessite de mettre en place une stratégie de communication mais également de formation de nos responsables syndicaux afin de mutualiser et diffuser les pratiques.

3.4. Valoriser et faire connaître toutes les richesses du travail réalisé

Dans une société où la communication est immédiate, où un sujet remplace un autre dans la journée, la question d'un syndicalisme qui parle du travail et de ses enjeux doit nous amener à mettre en place une communication qui réponde aussi bien à cette réponse immédiate comme à la nécessité d'avoir une analyse de notre environnement de travail en y prenant la distance nécessaire.

Cette dernière approche doit s'appuyer sur le réseau des intellectuel.le.s, chercheuses et chercheurs qui militent pour la CFDT.

Aller à la rencontre des personnels pour parler travail est aussi l'occasion de produire des supports, écrits ou vidéos, qui présentent et mettent en valeur le travail des agentes et des agents.

Faire connaître le travail réel, ses conditions, le travail caché, l'engagement au-delà de ce qui est prescrit est un impératif.

3.5. Négocier des accords collectifs

Depuis 2019, l'une des possibilités d'agir sur le travail est l'ouverture de négociations d'accords collectifs. La négociation participe à donner au syndicalisme une légitimité comme outil de la transformation sociale. La fédération et les syndicats doivent s'en emparer et la mettre au cœur de leur stratégie de dialogue avec les personnels et de construction du rapport de force.

Dans certains secteurs, nous sommes en capacité d'être moteurs dans la prise de décision, dans d'autres nous devons agir pour fédérer d'autres organisations syndicales autour d'un projet partagé.

Former les militantes et les militants à la négociation (modalités, périmètre), rallier les adhérentes, les adhérents, les personnels, nos interlocuteurs et interlocutrices à cette démarche est un enjeu majeur.