

(fenêtres sur . cours)



Supplément au numéro 339



Demain, quelle école ?

Les textes préparatoires
au 8ème Congrès National du SNUipp

SOMMAIRE

| | |
|---------|---|
| Page 2 | Introduction |
| Page 4 | Thème 1 : pour que tous les élèves réussissent |
| Page 11 | Thème 2 : l'école et ses personnels |
| Page 16 | Thème 3 : quel syndicalisme ? |
| Page 22 | Les mandats du SNUipp |
| Page 32 | Propositions de modifications statutaires |

3 thèmes en débat

Les discussions s'organiseront autour de 3 thèmes présents de la page 4 à 21. Ce sont ces documents qui sont amendables et servent de base aux débats d'orientation lors des congrès.

À partir de la page 22, nous vous présentons les mandats actuels du SNUipp construits lors des précédents congrès. Ceux-ci ne sont pas amendables. Ils constituent les textes de référence, « la mémoire vive » des revendications du syndicat.

Edito

C'est Brive en Corrèze qui accueillera cette année le 8ème congrès national du SNUipp.

Une fois de plus, ce moment particulier a l'ambition de proposer à tous un temps de réflexion pour tracer les orientations du syndicat pour les années à venir, élire les membres de l'équipe nationale et une nouvelle direction.

Ces dernières années on été marquées par des nombreuses réformes qui ont modifié l'organisation de l'école primaire. Dans ce contexte il est plus que jamais important que notre organisation prenne toute sa place dans l'avenir du système éducatif. Il s'agit ainsi de poursuivre la réflexion et les actions avec toute la profession pour la transformation de l'école et du métier.

Quels nouveaux fonctionnements faut-il envisager pour la réussite des élèves ? Comment faire pour travailler autrement pour mieux prendre en charge tous les élèves ?

Quels changements construire avec les enseignants pour des conditions d'exercices améliorées ?

Comment faire pour que les professeurs des écoles dans leur diversité se reconnaissent dans notre syndicalisme en trouvant des réponses à leurs préoccupations ?

Quel syndicalisme promouvoir pour agir aussi sur d'autres terrains que l'école ?

Autant de questions que nous vous proposons de traiter au travers des projets de textes contenus dans ce premier numéro consacré aux débats.

(Fenêtres sur cours)

Hebdomadaire du Syndicat National Unitaire
des instituteurs, professeurs des écoles et PEGC - 128 Bd Blanqui -
75013 Paris

Tél : 01.44.08.69.30 - e-mail fsc@snuipp.fr

Impression SIEP - Bois-le-Roi • Régie publicité : MISTRAL MEDIA,
365 rue Vaugirard 75015 PARIS Tél : 01.40.02.99.00 • Prix du
numéro : 1 euro - Abonnement 23 euros • ISSN 1241 - 0497 •
CPPAP 3695 D 73 S • Adhérent du Syndicat de la Presse Sociale

Depuis notre dernier congrès et l'élection de N. Sarkozy, une politique désastreuse, libérale et autoritaire, et des choix drastiques ont été imposés à l'ensemble des services publics, et notamment à l'école, par le président et le gouvernement Fillon. Du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux à la suppression de la carte scolaire en passant par l'instauration du service minimum ou de la loi TEPA, les réformes imposées ont mis à mal les solidarités, la protection sociale, les droits et libertés, les services publics, l'éducation, l'emploi, et ont favorisé les inégalités. La crise économique et financière de l'automne 2008 a vu une aide massive aux banques sans aucune contrepartie, alors que les conséquences sociales n'ont pas été traitées. Le cap d'un million de chômeurs en fin de droit vient d'être franchi, le recours à la précarité est systématisé, la pauvreté explose.

Dans le même temps, les dispositifs de contrôle et de répression des jeunes, des « sans » (sans emploi, sans papier, etc.) se multiplient. L'arsenal législatif des mesures sécuritaires n'a jamais été aussi développé : fichage, contrôle, répression, enfermement, reconduites aux frontières, criminalisation du mouvement social.

L'école s'est trouvée au centre de cette politique gouvernementale

Xavier Darcos a orchestré une campagne de dénigrement de l'école publique et de ses enseignants d'une ampleur inédite. Aux conséquences des suppressions de postes dans l'Éducation nationale se sont ajoutées de multiples réformes : suppression du samedi matin sans mesurer les conséquences sur les rythmes scolaires, programmes plus lourds et simplistes, diminution du temps d'enseignement pour tous les élèves, aide personnalisée, stages de remise à niveau pendant les vacances, remise en cause des RASED, mise en place d'évaluations-couperet en CE1 et CM2, formation des maîtres, propos méprisants vis-à-vis des enseignants de maternelle...

Autant de mesures qui dessinent les contours d'une école qui ne vise plus la réussite de tous les élèves. Le nouveau ministre, Luc Chatel maintient ces réformes. Les suppressions de postes dans l'éducation et la baisse des recrutements, loin de permettre la prise en compte des hausses démographiques successives, se traduisent par des dégradations importantes des conditions d'accueil des élèves (effectifs, remplacements, scolarisation des 2 ans, RASED...) et une détérioration des conditions d'exercice du métier. À cela s'ajoutent les graves atteintes portées au droit syndical (SMA, RIS...) et des personnels (paritarisme), l'autoritarisme et les sanctions.

Le SNUipp a été à l'origine de nombreuses mobilisations : de la pétition en faveur du maintien des RASED et ses 250 000 signatures aux grèves unitaires du printemps 2008 et du 20 novembre 2008. Il a tout fait pour populariser les questions éducatives et obtenir le soutien de l'opinion publique. Cela a favorisé un ancrage en profondeur de la mobilisation des parents et des enseignants au niveau local : réunions parents/enseignants, poses de banderoles, opérations gilets jaunes, veillées des écoles, descentes au flambeau, actions de résistance notamment aux injonctions administratives, actions de carte scolaire... Ces mobilisations ont contraint le ministre à des reculs partiels : revenir sur la suppression programmée des RASED, changer de ton sur la maternelle, projet EPEP différé... En 2009, les grèves interprofessionnelles du 29 janvier, puis du 19 mars ont

constitué de nouvelles étapes d'action où nous avons cherché à conjuguer dimension éducative et interprofessionnelle. Malgré la puissance des mobilisations, nous avons rencontré des difficultés pour mettre en place un plan d'action cohérent et convergent au niveau éducatif interprofessionnel et unitaire. Cela n'a pas permis de créer la dynamique nécessaire pour obtenir satisfaction, tant pour l'éducation qu'au niveau interprofessionnel, laissant parfois un sentiment d'inefficacité.

Transformer l'école et les conditions d'exercice du métier pour la réussite de tous : une urgence

Le rythme incessant des réformes et la déstabilisation professionnelle, nous ont amenés à multiplier les initiatives contre la politique éducative en cherchant à alerter en permanence l'opinion (rencontre avec la profession, colloques, publications, université d'automne, manifestations, grèves...). Nous avons en permanence cherché à éviter le repli et le découragement de la profession en ne restant pas que sur des positions défensives. Par exemple nous avons incité les enseignants à s'opposer à la mise en place des nouveaux programmes en continuant à utiliser les documents d'accompagnement des programmes 2002, en faisant preuve de créativité professionnelle, en ne restant pas sur une vision parcellaire et utilitariste des notions. Nous avons exigé que l'aide aux élèves qui rencontrent des difficultés se mette en place pendant le temps de classe... Pour autant, nous avons du mal à faire progresser le débat et les actions sur un projet de transformation de l'école. Dans un contexte où les inégalités se creusent, où le chômage et la précarité continuent de progresser, fragilisant un nombre croissant de familles, la transformation de l'école, sa démocratisation pour la réussite de tous, restent une urgence. Cela passe nécessairement par une politique budgétaire ambitieuse. Obtenir la remise à plat de l'organisation de la semaine et de ses conséquences sur les rythmes scolaires ou la lutte contre l'échec scolaire, obtenir l'abandon des réformes Darcos et Chatel de la formation et du recrutement, restent d'actualité ; mais il est tout aussi important de convaincre et de mobiliser sur un projet alternatif : le développement du travail en équipe, du temps de concertation avec plus de maîtres que de classes, une véritable relance des zones d'éducation prioritaire, une toute autre réforme de la formation initiale et le développement de la continue des enseignants restent à conquérir.

Être présents sur tous les terrains

Depuis l'élection du président de la République, la remise en cause des services publics, de leurs missions et de leurs personnels s'est généralisée alors que chacun a reconnu qu'ils constituaient un puissant facteur « d'amortissement » de la crise et que les besoins de transformation, d'amélioration sont nombreux. Le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant en retraite, la RGPP, la RéATE, les principales dispositions de la loi « mobilité » constituent des éléments d'une offensive généralisée et systématique contre les missions et les personnels. Le SNUipp, avec la FSU ont cherché à construire les fronts unitaires de mobilisation, notamment au niveau des fédérations de fonctionnaires, ou avec les usagers dans le collectif de défense et de promotions des services publics, la Poste, etc...

Ces trois dernières années ont été marquées par de nouvelles dégradations du pouvoir d'achat de tous les fonctionnaires. La revalorisation des enseignants annoncée par Sarkozy est

restée lettre morte. Pire, certains aspects avancés par le ministre Chatel, comme l'arbitraire, le renforcement de la prise en compte du mérite ou d'individualisation des carrières sont inacceptables.

Le rendez-vous de 2010 laisse présager de nouvelles tentatives pour d'allongement de la durée de cotisations ou de report de l'âge légal de départ à la retraite. De telles mesures se traduiraient par de nouvelles et inacceptables baisses du niveau des pensions pour tous. Le SNUipp et la FSU doivent impulser les cadres unitaires interprofessionnels les plus larges et mobiliser sur leur propre terrain pour contrer les mesures régressives et imposer d'autres choix de financement.

Au sein de RESF, le SNUipp a pris toute sa place pour construire les mobilisations nécessaires, avec les parents d'élèves et plus largement les citoyens, pour lutter contre les expulsions des élèves de familles sans papier. Les propos de certains ministres, les dérapages lors du débat sur l'identité nationale ne peuvent que nous conforter dans notre détermination à poursuivre les mobilisations sur ce terrain.

Les dernières élections paritaires ont conforté, par une nouvelle progression, le SNUipp dans sa place de premier syndicat des écoles. Le SNUipp a également connu une progression des effectifs. Cette confiance renouvelée et cette progression nous confortent dans la volonté de faire du SNUipp un outil syndical revendicatif, de rassemblement, de réflexion collective et d'action.

Pour autant, le SNUipp, comme l'ensemble des organisations syndicales, est confronté à des défis importants : construire les mobilisations et le rapport de force indispensables, dans l'unité la plus large, sans exclusive et avec les usagers, pour mettre un coup d'arrêt à la politique gouvernementale qui menace l'école et ses personnels ; imposer d'autres choix éducatifs et budgétaires pour la réussite de tous ; contribuer au niveau interprofessionnel, avec toutes les forces syndicales qui le souhaitent, avec d'autres organisations du mouvement associatif et social, à la construction d'une société plus juste et plus égalitaire ; apporter des réponses à la crise, au niveau national comme international.

Les débats s'organisent

Les textes contenus dans ce numéro spécial sont destinés à préparer le congrès national. Chaque section départementale du SNUipp organisera un congrès. Celui-ci contribuera au travail de réflexion qui fixera les orientations du syndicat pour les trois années à venir. Si vous souhaitez alimenter le débat dans la cadre des 3 thèmes, vous pouvez rédiger une contribution (qui ne devra pas dépasser 2 500 signes) et l'envoyer à l'adresse suivante : congres@snuipp.fr ou bien SNUipp, 128 bld Blanqui, 75013 Paris.

Utiliser si possible un traitement de texte courant et le format rtf. Ces contributions seront publiées dans un numéro spécial qui paraîtra début mai. La date limite des remontées des textes est fixée au 1er mai.

POUR QUE TOUS LES ÉLÈVES RÉUSSISSENT : défendre et transformer l'école et son fonctionnement

1. L'ÉCOLE DÉSTABILISÉE PAR UN PROJET ÉLITISTE

Alors que l'école a besoin de mesures ambitieuses pour relever le défi de la démocratisation de l'éducation et de l'accès au savoir, les dernières années ont été marquées par des politiques éducatives régressives et des restrictions budgétaires au détriment du service public d'éducation.

Les réformes se sont multipliées : nouveaux programmes, aide personnalisée, stages de remise à niveau, diminution de l'horaire des élèves, évaluations, remise en cause des RASED, formation... Au lieu de lutter contre les inégalités, elles se fondent, avec notamment la mise en place d'un socle commun aux visées réductrices, sur un renoncement de l'élévation du niveau de connaissances et de compétences pour tous. Elles sont conduites sans prendre en compte les avancées des recherches et sans concertation avec la communauté éducative. Elles réduisent les ambitions du service public d'éducation et induisent des confusions sur les objectifs de l'école.

Le discours gouvernemental traduit une vision passéiste et ségrégative de l'école. En outre l'échec scolaire est renvoyé à la responsabilité des individus (élèves, parents, enseignants). Sa réduction (remédiation) tend à être traitée en dehors de la classe. Bernant l'opinion publique à l'aide de conceptions simplistes, voire de formules mensongères, il impose une nouvelle écriture des programmes, un nouveau protocole d'évaluations nationales, externalise la difficulté scolaire,

impose une réforme de la formation basée sur un apprentissage professionnel par seul compagnonnage.

L'éducation nationale est confrontée à une réorganisation en lien avec la stratégie de Lisbonne, la réforme de l'État (RGPP). Il en résulte de nouvelles injonctions sous forme de projets et contractualisations (« objectifs »). La centration sur des dispositifs de contrôle et d'évaluation dont la pertinence n'est pas établie interpelle les enseignants sur le sens de leur métier.

La démocratisation de l'école marque le pas depuis une quinzaine d'années.

Dès l'entrée à l'école, l'origine socioprofessionnelle des parents et l'environnement culturel familial sont des facteurs déterminants dans la réussite des enfants. Inégalités sociales et scolaires se conjuguent plus fortement sur certains territoires, conséquence d'une politique de la ville souvent confuse. Combattre la ghettoïsation, enrayer le déterminisme et les inégalités sociales passent par la mixité sociale dans une politique globale d'accès aux droits fondamentaux (santé, logement, travail, culture...).

La mixité sociale et la gestion de l'hétérogénéité des élèves conditionnent la démocratisation de l'école et de la réussite de tous. Tous les élèves doivent pouvoir atteindre un haut niveau de connaissances, l'ambition doit être la même pour tous.

La réussite des élèves passe aussi par le respect de leurs besoins et de leurs rythmes,

condition non remplie notamment depuis la réorganisation du fonctionnement des écoles. Une réflexion engageant l'ensemble des acteurs est urgente pour trouver de meilleures solutions.

L'objectif du SNUipp pour une école qui soit véritablement celle de la réussite de tous les élèves est plus que jamais d'actualité. Ce projet implique un autre fonctionnement de l'école qui s'appuie sur :

- des dispositifs innovants et des pratiques pédagogiques permettant de mieux prendre en charge l'hétérogénéité des élèves
- la prévention, les aides pédagogiques et la remédiation au sein de l'école
- le développement des moyens pour la maternelle, l'éducation prioritaire, les maîtres supplémentaires... sur tout le territoire.
- le travail en équipe avec du temps de concertation
- des formations initiale et continue de qualité.

Suite aux nombreuses actions impulsées par le SNUipp pour expliquer, caractériser et dénoncer ces réformes, comment poursuivre ce travail et défendre des projets alternatifs à ces réformes ?

Comment relancer la réflexion sur les conceptions du métier, les objectifs de l'école ?

Peut-on faire évoluer le socle commun vers la culture commune ?

2. RÉORIENTER L'ÉCOLE : LES LEVIERS DE LA TRANSFORMATION POUR LA RÉUSSITE DE TOUS LES ÉLÈVES

2.1. Définir/Parcourir/Penser la scolarité

2.1.1. Quels savoirs ? Quelle culture pour tous ?

Dans un cadre mondialisé, où les savoirs évoluent en permanence, l'école doit jouer un double rôle éducatif : permettre à tous les élèves l'accès aux savoirs, mais aussi former un citoyen éclairé, qui soit à même de les interroger, de porter un regard critique. Pour faire face à ces nouveaux enjeux, le lien avec la recherche est fondamental. L'accès de tous

à une culture commune de haut niveau est primordial pour réduire les inégalités. Une formation solide dès l'école est nécessaire dans la perspective d'une formation tout au long de la vie.

Comment la culture scolaire doit-elle prendre en compte les mutations technologiques, la diversité

de l'accès aux savoirs, des supports (Internet, médias...)?

Comment appréhender la question de l'apprentissage des langues vivantes dans le cadre de sa généralisation à l'école primaire (contenus, choix des langues, formation des enseignants...)?

2.1.2. Le choix des programmes

Une vision émancipatrice de l'éducation ne dépend pas seulement de la définition de programmes. Elle implique aussi l'accès de tous aux savoirs, y compris par des pratiques pédagogiques qui permettent à tous d'accéder et de contribuer à la culture commune.

Or les programmes de 2008, rédigés au motif

de réduire l'échec scolaire, introduisent des notions moins accessibles et des enseignements nouveaux (histoire des arts) sur un temps réduit. Il ont mis à mal la notion de cycle d'apprentissage et orienté les méthodes (opérations mécanistes, répétitions, par cœur).

Les programmes de 2002 élaborés avec l'ensemble de la communauté éducative ont aidé à appréhender les apprentissages des savoirs pris dans leur complexité. A contrario, le bilan des programmes 2008, deux ans après leur mise en place est très négatif : centration sur les programmes de français et de math,

risque d'impasse sur d'autres disciplines, accélération du rythme des apprentissages qui fragilise les élèves les plus en difficulté...

Quelles propositions pour renouer avec des programmes qui permettent de rendre l'élève actif dans ses apprentissages ?

2.1.3. *Pratiques d'évaluation*

L'évaluation est partie intégrante des pratiques professionnelles. Elle est nécessaire aux élèves, aux enseignants, aux parents, mais aussi à l'analyse et la régulation du système. Les évaluations doivent être avant tout au service des élèves ; elles doivent aider à repérer les réussites et les difficultés des élèves, comme le permettraient les évaluations nationales précédentes (CE2/6è).

Depuis 2009, la rupture de la logique des évaluations nationales est très largement contestée : manque de fiabilité et de rigueur scientifique, confusion entre bilan et diagnostic, dates de passation incongrues, codage qui ignore les réussites partielles, inadéquation entre certaines compétences

2.1.4. *L'hétérogénéité des élèves*

La prise en compte de l'hétérogénéité des élèves est une nécessité pour la réussite de tous, d'autant plus que les comparaisons internationales démontrent une relative inefficacité du système français pour éviter que les inégalités sociales ne se transforment en inégalités scolaires.

La loi Fillon et les réformes Darcos, en dépit de l'objectif affiché de diviser par trois le nombre d'élèves en échec, ont mis à mal la prévention des difficultés. La logique de « rattrapage » hors temps de classe, de l'aide personnalisée comme des stages de remise à niveau, occultent le travail au sein de la classe et la mise en œuvre de pratiques favorisant les apprentissages de tous, l'autonomie de l'élève, la différenciation. La tendance est à la multiplication des catégories de difficultés : absentéistes, agités, violents, fragiles, enfants roms, enfants nouvellement arrivés, mais aussi précoces, dyslexiques, enfants en situation de handicap... L'injonction d'individualisation est paradoxale à la réduction des

Quelle hiérarchisation ou non des disciplines ?

Quelle place pour la recherche documentaire et la démarche expérimentale ? Quel cadre pour l'expression créative des élèves ?

Comment intégrer la dimension culturelle

visées et les exercices proposés... Sans intérêt pédagogique, elles visent prioritairement le pilotage du système par les résultats des élèves. Le SNUipp qui s'est opposé vigoureusement à toute publication des résultats école par école, refusera également toute utilisation des résultats pour l'évaluation des enseignants. Ajoutant à la confusion, le ministère de l'éducation nationale lie les évaluations au versement de primes.

Le SNUipp continue de demander la suspension et la remise à plat de ce protocole.

La question de l'évaluation en maternelle pose de nombreuses questions éthiques et pratiques. De nouvelles évaluations en fin de grande section, non

moyens pour les prendre en charge dans l'école (RASED, CLIN..).

La remise en cause des RASED, consécutive aux suppressions de postes et aux réformes, a été limitée par les mobilisations massives. Si la nouvelle circulaire a paru les conforter, la réduction des aides adaptées dans les écoles continue et la chute vertigineuse des départs en formation constitue une autre forme de mise en extinction des RASED. La difficulté d'un élève, même passagère, ne peut rester du seul ressort de l'enseignant de la classe, mais relève bien du travail de l'équipe pédagogique et d'équipes pluriprofessionnelles.

Les inégalités de réussite entre filles et garçons, au niveau scolaire, et leur pendant inverse dans la vie professionnelle invitent à mener un travail de fond pour l'égalité des genres.

Quelles formations pour prendre en compte l'hétérogénéité des élèves et de leurs besoins ?

2.2. *Un projet pour l'école*

2.2.1. *Du collectif et du temps pour fonctionner autrement*

Plus que jamais, de nouvelles modalités d'organisation du travail enseignant au sein de l'école sont nécessaires. Le métier est soumis à des tensions du fait des nouvelles mesures (nouvelle semaine scolaire, passage à 24 heures hebdomadaires avec de nouveaux programmes alourdis, mise en place de l'aide personnalisée, ...) alors même que les cadres d'exercice du métier se dégradent avec un alourdissement de la charge de travail, concentrée sur un temps réduit. Les 48 heures annuelles pour les animations pédagogiques, le travail en équipe, les réunions de parents, le suivi des PPS et les conseils d'école ne suffisent pas. Les conseils des maîtres ou de cycles ont de plus en plus un rôle de gestion des tâches bureaucratiques au détriment de l'éla-

boration et de la conception de projets pédagogiques.

Les suppressions de postes ont balayé un certain nombre d'organisations collectives de travail qui avaient pu se développer toutes ces dernières années, renvoyant les enseignants à un exercice plus individuel du métier, un phénomène aggravé par les mesures sur les évaluations notamment.

Comment travailler autrement ? Comment fonctionner plus collectivement ?

Ce qui est incontournable

- un cadre commun pour le conseil des maîtres, le projet d'école

- il n'y a pas un seul modèle à imposer mais

dans les apprentissages ?

Comment résister à l'anticipation de certains apprentissages et assurer les transitions (grande section/CP, CM2/collège) ?

obligatoires, sont disponibles depuis mars 2010. Le SNUipp sera vigilant sur l'utilisation qui pourrait en être faite par les IA ou IEN maternelle.

Quel bilan des différentes évaluations (maternelle, élémentaire, celles de l'enseignant dans la classe, le dispositif national, les évaluations du système par échantillon), incluant l'apport de la recherche sur le contenu, les objectifs, l'impact sur les élèves... ?

Le livret de compétences se met en place de manière très inégale. Quelle part donner aux compétences/aux connaissances ? Faut-il exiger une mise en œuvre nationale ?

Comment résoudre la contradiction entre individualisation des réponses aux difficultés et apprentissages collectifs ?

Quelle approche de la difficulté scolaire peut permettre d'éviter la catégorisation de élèves ? Quelles évolutions possibles du travail des RASED ?

Quels sont le rôle et la place de l'équipe éducative ?

Quelles alternatives à la pratique persistante du redoublement ?

Quelle propositions concrètes (groupes de besoins, prise en compte progressive des acquis et évaluations formatives, présence d'équipes pluriprofessionnelles, etc...) pour aider les élèves ?

Quel devenir et quelles évolutions pour les formations spécialisées E et G et celle des psychologues scolaires ?

de multiples collectifs professionnels à inventer en fonction des besoins des élèves et de la réalité du tissu scolaire.

- prise en compte de la capacité d'initiative et de créativité professionnelle des enseignants
- la polyvalence du maître, fondement du métier, doit s'articuler à une polyvalence d'équipe pour un accès de tous à l'enseignement de toutes les disciplines prenant en compte l'hétérogénéité des élèves (petits groupes, décloisonnements, co-intervention,...)

- enseigner est un métier de conception, s'appuyant sur le principe de liberté pédagogique, remis en cause par les contraintes des réformes et les injonctions.

- la revendication « Plus de maîtres que de

classes » permet de sortir de l'exercice trop solitaire un maître/une classe en mettant en place d'autres fonctionnements dans l'école pour répondre aux besoins des élèves. Elle devrait aussi permettre de libérer plus de temps pour le travail en équipe notamment dans le cadre d'une diminution du temps d'enseignement sans réduction du temps d'apprentissage pour les élèves.

2.2.2. L'école maternelle – école des premières réussites

Le SNUipp a mené et continue de mener une campagne de mobilisation et d'information pour défendre la maternelle et son rôle fondateur. Carte pétition, affiche, colloque national, FSC spécial, et DVD, mais aussi multiplication des stages départementaux sont autant d'outils qui ont permis aux enseignants et à l'opinion publique de contrer les propos désobligeants d'un ministre, réaffirmer la place de cette école dans le parcours scolaire et la professionnalité des enseignants qui mettent en œuvre ses spécificités.

Le ministère a revu partiellement sa politique : guide des parents à l'école maternelle, cahier des charges pour la formation, création de postes d'IEN maternelle. Pour autant la dégradation de l'école maternelle se poursuit principalement du fait d'effectifs surchargés et surtout du refus de scolariser les enfants entre deux et trois ans.

La scolarisation des moins de trois ans reste une question très sensible, notamment du fait d'un recul considérable ces dernières années. Plus de 35 % d'entre eux étaient accueillis à l'école en 2000 contre moins de 18 % aujourd'hui. Cette scolarisation « précoce » est

2.2.3. Fabriquer plus d'égalité

La mixité sociale des écoles et établissements permet de lutter contre la ségrégation qui renforce les inégalités sociales et de répondre à l'une des missions de l'école : l'intégration sociale et culturelle. L'assouplissement de la carte scolaire, les stratégies d'évitement

2.2.3.1. Éducation prioritaire

Loin d'être une relance des ZEP, la création en 2006 de 249 Réseaux ambition réussite, les autres écoles étant classées en Réseaux de réussite scolaire, signe un véritable abandon d'une politique d'éducation prioritaire. Les choix d'une individualisation du traitement des difficultés et des parcours, en lien avec la multiplication confuse de dispositifs des politiques de la ville (Projet de réussite éducative, Contrats urbains de cohésion sociale, Plan « banlieues »...) aboutissent à une dégradation significative : augmentation des effectifs par classe, hausse des seuils d'ouverture et fermeture de classes, baisse de la scolarisation des enfants de moins de trois ans et du nombre d'enseignants RASED, insuffisance récurrente des postes d'enseignants référents

2.2.3.2. Scolarisation des élèves en situation de handicap

La mise en œuvre de la scolarisation des élèves en situation de handicap se traduit par de grandes difficultés dans de nombreuses écoles car les conditions nécessaires sont rarement réunies. Si la loi du 11 février

- il est nécessaire de prendre en compte les nouveaux métiers qui doivent être développés et assurés dans les écoles de manière stable et pérenne. Ces emplois, jusque-là précaires, correspondent à des missions qui, si elles ne sont pas nouvelles, sont essentielles au bon fonctionnement de l'école, au suivi des projets et dans l'intérêt des élèves. Pour tenir compte de l'importance du renou-

un véritable enjeu de réussite scolaire et de développement des enfants, notamment dans les milieux les plus défavorisés. Le SNUipp réaffirme que l'entrée à l'école maternelle - dès 2 ans pour les enfants des parents qui le souhaitent - doit être possible dans les meilleures conditions. Les enfants de moins de trois ans doivent être comptabilisés dans les opérations de carte scolaire.

Les jardins d'éveil pour les 2/3 ans sont conçus comme une structure concurrentielle à l'école maternelle. Liés à la baisse de la scolarisation des tout petits, ils constituent un désengagement de l'État. Financés par les collectivités territoriales et les familles, avec des normes d'encadrement moins favorables que les autres structures petite enfance, ils sont contestés par l'ensemble des professionnels.

L'école maternelle doit être pensée en complémentarité avec un vrai service public de la petite enfance.

Au vu du contexte, la question de la scolarisation obligatoire à 3 ans est complexe.

Le travail en petits groupes est incontournable à l'école maternelle, notamment pour le langage. Différentes mises en œuvre peuvent al-

de certaines familles, des choix déterminés des politiques de la ville renforcent la ghettoïsation de certains quartiers. La mixité scolaire induit un renforcement de l'hétérogénéité des classes et lutte contre l'orientation précoce des élèves.

et d'assistants pédagogiques, suppression de postes d'enseignants surnuméraires, fermeture de postes de coordonnateurs... Les écoles de l'éducation prioritaire ont longtemps été un terrain d'expérimentations pédagogiques qui n'ont jamais été réellement reconnues et valorisées, ce qui a aujourd'hui pour effet de déstabiliser les équipes, souvent jeunes, qui peuvent se sentir délaissées.

L'organisation des RAR, avec des comités exécutifs dans lesquels, le plus souvent, les adjoints ne siègent pas, a éloigné les équipes des projets pédagogiques des réseaux. Elle a renforcé la logique de juxtaposition d'actions locales inéquitables et peu lisibles, basées sur des indicateurs (violence, déscolarisation...) qui

vement de la profession et de la réorganisation de l'école, des propositions doivent être discutées à l'initiative du syndicat :

Quel temps pour les équipes ? Comment le décliner concrètement ? Peut-on avancer des propositions sur la polyvalence d'équipe ? De quels « nouveaux métiers » l'école a-t-elle besoin de façon pérenne ?

terner grâce notamment au "plus de maîtres que de classes".

La complexité du travail en direction des jeunes enfants requiert des compétences spécifiques et exige des formations initiale et continue de haut niveau.

Comment défendre l'exigence de qualité et d'égalité sur le territoire ?

Comment faire reconnaître les dispositifs pour favoriser la première rentrée à l'école (rentrée échelonnée, classes passerelles,...) ?

Comment reconnaître la spécificité de l'école maternelle ?

Comment inverser la courbe de déscolarisation des 2 ans ?

Quelle doit être la définition des missions des IEN « maternelle » ?

Comment penser l'évaluation en maternelle ?

Quelles formations faut-il exiger, à l'université et en formation continue ?

Le SNUipp doit-il se prononcer pour la scolarisation obligatoire à 3 ans ?

Comment le SNUipp poursuit-il sa campagne en faveur de l'école maternelle ?

La diversification de l'offre scolaire est-elle une solution ou une cause de ségrégation ?

Comment lutter contre le développement du « marché scolaire » ?

concernent le collège. En conséquence les projets ne concernent plus l'école primaire.

Comment faire prendre en compte aujourd'hui les besoins du premier degré dans le pilotage et les projets d'éducation prioritaire ?

Comment favoriser la mixité sociale ?

De quels moyens l'éducation prioritaire a-t-elle besoin ? Pour stabiliser les équipes, suffit-il comme le propose le ministre de doubler l'indemnité, de donner des points au mouvement et de créer des postes à profil ?

S'il semble préférable de revenir à des logiques de "zone", quels sont les critères les plus pertinents (territoires, réseaux, cultures, contexte socio-économique) ? Quelle relance pour l'éducation prioritaire ?

reste notoirement insuffisant. Leur précarité produit aussi de nombreuses incohérences et ruptures, néfastes pour les jeunes et pour les équipes. Le mauvais fonctionnement des MDPH (lenteur des procédures), l'ab-

sence d'une réelle coopération entre l'Éducation nationale et les secteurs sanitaires et médico-sociaux (mise à disposition des accompagnements et des soins), les réductions budgétaires (disparition de postes d'enseignants spécialisés itinérants, absence de formation,...) aggravent durablement la situation.

Il est urgent d'avoir un bilan des moyens réellement mis en œuvre par l'État pour faire face à l'augmentation de cette scolarisation, en terme de carte scolaire, d'effectifs, de postes spécialisés, de formation, de matériel pédagogique, d'équipements adaptés, d'accompagnement

2.2.3.3. École rurale

Ces dernières années, les suppressions de postes ont reconfiguré le maillage scolaire en rural (RPI, RPC, écoles en réseau, écoles isolées...) sans répondre aux exigences de proximité et de qualité. De plus, elles ont accru les inégalités (baisse de la scolarisation des moins de trois ans, moins bonne prise en charge des enfants en difficulté avec suppression des RASED, élèves handicapés). Quant aux « réseaux ruraux d'éducation », aucun bilan depuis 2003 : plus de 10 ans après, un bilan est nécessaire sur les formes d'organisation mises en place en rural

2.2.3.4. Argent de l'école

Alors que l'École publique doit être gratuite pour tous les élèves, il n'y a pas de réelle égalité quant à l'investissement des communes en termes de crédits attribués, d'équipements disponibles, de bâtis scolaires, d'accessibilité, d'accès aux sports et à la culture, de constructions adaptées, de transport... Il ne revient pas aux familles d'y suppléer. Le désengagement de l'État aggrave cette situation en faisant peser plus de charges sur les communes. Une enquête en cours sera publiée à la rentrée

2.3. Construire le collège de la réussite pour tous

Le collège est au cœur des enjeux éducatifs. Lieu où s'opèrent les orientations et les sélections, lieu de l'accueil des adolescents dans

2.3.1. Un collège fragilisé

Au prétexte d'économie budgétaire, la politique du gouvernement diminue les moyens mais aussi les ambitions. Parallèlement, elle introduit régulièrement tous les éléments du management des entreprises qui mettent en compétition établissements et personnels : suppressions de postes, heures supplémentaires, évaluations, mérite, éviction du cursus commun des élèves les plus en difficulté.

Au collège, la suppression de la carte scolaire altère la mixité sociale et aboutit à la ghettoïsation de certains établissements ; pire, les moyens accordés aux ZEP sont réduits.

Le récent « décret EPLE » renforce le pouvoir du

2.3.2. Élever le niveau de formation et de qualification pour tous les élèves :

À l'opposé d'un collège qui propose un parcours scolaire au rabais pour les plus fragiles en les renvoyant à une hypothétique « formation tout au long de la vie », nous revendiquons pour tous les élèves un parcours qualifiant sanctionné par des diplômes nationaux.

Dans un monde qui évolue, les besoins vont crois-

ser et de temps pour les équipes. Ces dispositifs doivent être accessibles à tous les enfants scolarisés, y compris ceux qui sont sans papiers.

Comment définir et faire reconnaître le travail en équipes pluriprofessionnelles dans le cadre de la coopération ?

Quelles formations pour tous les enseignants, pour ceux qui accueillent ces élèves dans leur école ?

Quelles évolutions pour les formations spécialisées ?

Quels rôles et missions pour les AVS ? Quel pilotage ?

et les effets produits.

Alors que l'école rurale aurait besoin d'une politique d'aménagement du territoire qui respecte la diversité des lieux et des structures, associant les acteurs locaux (enseignants, parents, élus), les assises des territoires ruraux de décembre dernier n'ont fait aucune proposition en matière d'école. L'engouement pour le plan « Écoles numériques rurales » (8 000 candidatures/6 700 dossiers retenus) a rappelé que les besoins des élèves (enseignement et outils) étaient les mêmes sur tout le territoire. Mais ce

2010.

Fin 2008, la Cour des Comptes recommandait que soit défini et publié « un cadre recensant l'intégralité des moyens qui sont nécessaires au bon accomplissement de la mission de l'école ». Le SNUipp propose l'établissement d'un cahier des charges national définissant l'équipement minimal et indispensable pour chaque école prenant en compte les aspects pédagogiques, culturels, sportifs, comme celui réalisé dans le Gers. De

des conditions de plus en plus dégradées, lieu où s'affirment avec force les difficultés des familles et la précarité, le collège unique est

chef d'établissement et le rôle du « conseil pédagogique » pour réaliser des objectifs désormais « contractualisés ». Cela ne peut conduire qu'à une gestion de la pénurie et, localement, à une remise en cause des horaires nationaux.

Le « socle commun » cible tous ceux qui n'auraient pas vocation à poursuivre des études et donne une vision réductrice des savoirs. Il tend à marginaliser certaines disciplines (Arts plastiques, Éducation musicale, EPS, technologie).

Le « livret de compétences », outre la surcharge de travail qu'il génère, aboutit à un simulacre des validations nécessaires à la délivrance du DNB (Niveau A2 de langue, B2i, note de vie scolaire...)

sant et les savoirs se complexifient. Élever le niveau de qualification est une exigence démocratique, sociale et économique. Il est de la responsabilité de l'école de former tous les élèves à maîtriser les savoirs qui leur permettent de relever ces enjeux.

La réussite de tous les élèves est possible à condi-

tion de la fonction d'enseignant référent (missions, lien avec les équipes, conditions de travail, obligations de service...)?

Quelle définition des unités d'enseignement ?

Comment penser le parcours scolaire des jeunes en situation de handicap ?

Quelles évolutions pour les CLIS ? Les UPI ?

Quelle prise en compte dans la carte scolaire des situations particulières ?

plan ne suffira pas à lutter contre l'isolement et les inégalités.

Quels sont les besoins prioritaires actuels pour l'école rurale ?

En moyens ? En formation ? En terme d'organisation ?

Quelles sont les transformations nécessaires à conduire afin que les écoles rurales et les territoires poursuivent la mission, initiée par l'école communale, d'un service public d'enseignement accessible partout, visant à la formation et à la réussite de tous ?

plus un mécanisme de péréquation garanti par l'État est nécessaire pour assurer cette égalité. La loi Carle, votée récemment, ne permet pas aux communes de faire clairement le choix de l'école publique. C'est aussi la laïcité qui est interrogée à travers les moyens octroyés aux écoles privées.

Comment le SNUipp peut-il avancer sur ces questions ?

un maillon essentiel dans la construction d'une École de la réussite pour tous.

) et sert de prétexte à une orientation dévoyée.

« L'accompagnement éducatif », destiné aux seuls élèves volontaires, hors du temps scolaire et des programmes, se substitue parfois aux dispositifs collectifs d'aide aux élèves (ATP, travaux en groupes...) Les PPRE tendent à rendre l'élève et/ou sa famille responsable de ses échecs.

Quand les difficultés d'apprentissage accrues génèrent parfois des violences, les seules mesures sécuritaires envisagées (médiateurs, équipes mobiles de sécurité et autres caméras) sont insuffisantes et inadaptées. Il s'agit de travailler, en amont, de manière préventive par le renforcement des équipes éducatives.

tion qu'elle s'inscrive dans un projet éducatif ambitieux qui fait confiance à la capacité de tous les acteurs, combat les inégalités et s'appuie sur la richesse de l'intelligence humaine individuelle et collective.

2.3.3. ASH second degré : refuser le fatalisme...

Dans un contexte de crise sociale et économique aggravant les inégalités, le service public d'Éducation doit avoir les moyens de garantir à tous les jeunes, y compris ceux en grande difficulté, en situation de handicap ou en rupture scolaire, des conditions de prise en charge et de scolarisation satisfaisantes. Les structures et dispositifs existants (SEGPA-EREA, UPI, Classes-relais...) sont fragilisés, voire menacés, par les réductions budgétaires massives. Dans une période de départs importants à la retraite de personnels spécialisés, le maintien et le développement des formations D et F est indispensable pour couvrir les besoins.

Le maintien et le développement des SEGPA et des EREA sont indispensables pour la formation de jeunes sollicitant des réponses spécifiques, adaptées.

Les circulaires de 2006 et 2009 ont conforté l'existence des SEGPA et validé leur fonctionnement dans le collège. Cependant de nombreuses SEGPA ne reçoivent toujours pas les dotations horaires spécifiques auxquelles elles ont droit, aussi bien en heures d'enseignement qu'en heures de coordination et de synthèse pour l'ensemble des person-

nels. Les situations départementales et académiques restent disparates.

L'orientation vers les enseignements adaptés et la mise en œuvre concrète des textes en vigueur concernant l'action des CDOEA doivent poursuivre au moins deux objectifs : proposer aux élèves une perspective de qualification et d'insertion professionnelle et restaurer chez eux la confiance dans les apprentissages. Il est essentiel pour les élèves des structures adaptées de trouver dans l'enseignement professionnel public (LP et EREA) des formations diplômantes qui leur permettent d'acquérir une qualification minimale de niveau V et de pouvoir ensuite accéder à d'autres formations.

Au sein des EREA, l'internat éducatif reste un outil efficace de remédiation et de prise en charge d'adolescents en grande difficulté scolaire, sociale, familiale.

Les situations conflictuelles se sont multipliées ces dernières années avec l'administration concernant les horaires de service des enseignants-éducateurs, la définition de leurs missions, les taux d'encadrement. Les textes de référence sont obsolètes. Le SNUipp revendique un cadrage national des ho-

raires, dotations, missions.

Au niveau des UPI, la scolarisation des jeunes en situation de handicap doit s'accompagner de moyens conséquents tant en terme de formation que de recrutement de personnels (AVS, enseignants spécialisés, enseignants référents).

La fonction de direction de SEGPA est indispensable et rappelée dans les textes. Toute SEGPA doit pouvoir disposer d'un directeur formé.

Le DDEAS doit être conforté et prendre en compte la dimension nécessaire pour la direction d'établissements spécialisés. Le SNUipp a interpellé le ministère depuis 2006 : il exige la publication rapide des textes réglementaires nécessaires à la reconnaissance de ce diplôme au niveau 1 et un accès facilité pour la mise à niveau des titulaires actuels de ce diplôme.

Pour les PE enseignant dans les SEGPA-EREA-UPI-Classes relais..., le SNUipp revendique l'équité entre tous les personnels intervenant au sein d'un même établissement du second degré ; les 21 H (un acquis de haute lutte en 2002) n'étaient qu'une étape ; 18 H pour tous, c'est juste !

3. SE FORMER TOUJOURS MIEUX

3.1. Enjeu de la formation

L'année 2009 a été marquée par le passage en force du gouvernement sur la réforme de la maitrise. Sa réforme dictée à la fois par des objectifs idéologiques et une volonté d'économie budgétaire a été rejetée par l'ensemble des acteurs de la formation des maîtres, notamment par les universités / IUFM fortement mobilisés en 2009. Les enjeux liés à cette réforme n'ont pas été assez visibles pour l'ensemble des enseignants. Le SNUipp a engagé une réflexion pour une toute

autre réforme à travers un conseil national technique, des assises de la formation, une campagne en direction des étudiants, pétition...

Une transformation de la formation des enseignants passe par une élévation du niveau de formation et de qualification reconnue par un master. Elle doit articuler une formation scientifique de haut niveau avec une professionnalisation progressive, intégrant les dimensions disciplinaires, didactiques et pédagogiques. Les futurs enseignants

doivent pouvoir bénéficier d'une formation aux questions de société.

Ceci implique une élaboration spécifique des cursus de formation et des savoirs de référence : la professionnalisation de la formation doit se construire autour de dispositifs en alternance, de l'analyse des pratiques et d'une formation à et par la recherche.

3.1.1. Rôle et place des IUFM

Aucun bilan n'a été tiré du fonctionnement des IUFM, aujourd'hui intégrés aux universités, soumises à de fortes pressions par la loi LRU. Ils doi-

vent mieux articuler formation professionnelle et universitaire dans le cadre de l'alternance, assurer la préparation aux concours de l'enseignement et

permettre d'assurer la formation des enseignants sur tout le territoire, ce qui implique de maintenir tous les sites départementaux.

3.1.2. Des stages intégrés dans tout le parcours de formation

La formation professionnelle doit être progressive et s'étendre sur tout le cursus, de la licence à l'année de fonctionnaire stagiaire et aux premières années du métier, en intégrant progressivement des

stages d'observation, de pratique accompagnée et en responsabilité. Le SNUipp dénonce une conception de l'alternance centrée principalement sur l'expérience du terrain. Ces stages doivent être

associés à des temps de préparation et d'analyse de pratiques dans le cadre de la formation à l'université. En tout état de cause, aucun étudiant ne doit être utilisé comme moyen de remplacement.

3.1.3. Un concours structurant la formation

Le contenu des épreuves de concours doit, tout comme les masters, intégrer les dimensions disciplinaire, didactique et professionnelle, et ce dès

l'admissibilité. La place du concours doit être repensée pour assurer la meilleure articulation possible avec les cursus universitaires et permettre une

démocratisation de l'accès au métier d'enseignant.

3.1.4. Une année de fonctionnaire stagiaire inscrite dans la formation initiale

L'année de fonctionnaire stagiaire doit être une année pleine et entière de formation et s'inscrire dans un continuum qui prend en compte les compétences acquises avant le concours. La formation

doit s'appuyer sur le potentiel des IUFM. Elle doit articuler des temps de pratique, d'analyse de pratique et de mise en théorie. Cette entrée progressive dans le métier doit se poursuivre sur les deux

premières années d'exercices par des retours réguliers en formation.

3.1.5. Maîtres formateurs

IPEMF et conseillers pédagogiques occupent des fonctions tournées vers la formation et l'accompagnement des étudiants, stagiaires et entrants dans

le métier. Dans le cadre de la formation initiale, leur place est incontournable pour aider à l'appréhension du

métier en situation. Membres d'une équipe pluri-professionnelle au sein de l'IUFM, les IPEMF assurent l'accueil dans leur classe et la préparation

et le suivi des stages, l'analyse de pratiques, des enseignements en formation initiale. La réorganisation de la semaine scolaire a eu des conséquences négatives dans l'organisation de leurs services. Le SNUipp intervient pour que leurs missions soient

confortées dans l'université. Le nombre de postes doit être augmenté pour faire face aux nouvelles modalités de formation.

Les missions des conseillers pédagogiques auprès des nouveaux enseignants doivent rester priori-

taires.

Quelles modalités de reconnaissance de leurs compétences par l'université?

Quel recrutement? Quelle formation?

3.2. Pour une autre réforme

Le SNUipp continue d'exiger l'abandon de la réforme, le retrait des décrets et textes d'application et l'ouverture de négociations pour une véritable formation professionnelle de niveau master. Il demande le maintien de l'année de PE2 pour les lauréats du concours 2010.

3.2.1. Le SNUipp revendique :

- une formation initiale de deux ans rémunérée,
- le maintien et le développement du potentiel de formation avec des équipes pluri-catégorielles et des IUFM rénovés, pour assurer la formation initiale et continue.
- une carte nationale des formations s'appuyant sur les IUFM, qui garantisse la préparation du concours sur l'ensemble du territoire,
- un cadrage national de la formation et des masters,
- des épreuves de concours en M1, articulant les dimensions disciplinaire, pédagogique et professionnelle,
- une année de fonctionnaire stagiaire en alternance avec 60 % de formation à l'IUFM, et 40 % en stage,

aucun étudiant utilisé comme moyen de remplacement pas de décrochage premier et second degré

La place du concours a un impact sur l'organisation de la formation et les conditions d'accès au métier. Où doit se placer le concours pour assurer la meilleure articulation entre une formation académique et professionnelle?

En fonction de sa place quelle doit être la nature des épreuves du concours?

Quels sont les différents types de stages à mettre en place pour l'apprentissage du métier?

Faut-il des stages pendant le cursus master, y compris en responsabilité? Quelles sont les conséquences sur la formation et sur les recrutements de

vacataires?

Quels dispositifs d'aides aux étudiants peuvent être associés pour démocratiser l'accès au métier?

Comment organiser l'année de fonctionnaire stagiaire pour garantir une véritable alternance?

Comment les maîtres formateurs doivent-ils intervenir tout au long de la formation initiale?

Doit-on définir de nouvelles missions et une nouvelle organisation de leur service?

Quelle formation de formateurs et reconnaissance de leur qualification faut-il envisager?

La formation continue repose quasi exclusivement sur la capacité de remplacement des stagiaires.

Faut-il faire évoluer ce dispositif?

Comment diversifier l'offre de formation continue pour intégrer la dimension recherche?

3.2.2. Formation des psychologues scolaires

La formation universitaire des psychologues scolaires doit s'aligner sur celle des autres psychologues (M2 de psychologie) et ce cursus

universitaire doit être facilité pour les enseignants souhaitant accéder au recrutement interne des psychologues de l'éducation nationale, les recrute-

ments interne et externe étant suivis d'une année de formation professionnelle.

3.2.3. Formation continue, recherche

Elle doit s'inscrire dans une continuité avec la formation initiale. Chaque enseignant doit donc pouvoir enrichir sa pratique de savoirs nouveaux ou

d'un questionnement de recherche sur ses propres pratiques, sur le temps de travail. Il faut donc repenser le lien avec la recherche et avec les struc-

tures universitaires dans lesquelles les IUFM sont intégrés. La recherche action doit être développée et les pratiques innovantes mutualisées.

4. L'ÉLÈVE ET SON ENVIRONNEMENT : DANS ET HORS L'ÉCOLE

4.1. Place et rôle des parents

Conforter la place des parents pour favoriser un accompagnement positif de la scolarité de l'enfant, demande de rendre plus compréhensible les attentes pédagogiques. Le conseil d'école est un lieu important pour favoriser les échanges; de nombreux dispositifs expérimentaux de liaison école-

familles vont dans le sens d'une adhésion plus forte à l'école.

La relation aux parents doit être objet d'une solide formation initiale et continue, afin que les enseignants soient outillés pour rendre lisible le travail de l'école.

Comment mieux les faire participer à la vie démocratique de l'école, aux élections?

Comment avancer sur la notion co-éducation?

4.1.1 La petite enfance

Une politique publique ambitieuse pour la petite enfance doit permettre à tous les parents, notamment pour assurer le droit des femmes au travail, d'accéder pour leur enfant à un mode d'accueil de qualité sans barrière financière, et, s'ils le souhaitent, à l'école maternelle dès deux ans, sur l'ensemble du territoire.

Le SNUipp, favorable à la création d'un service

public de la petite enfance, s'est investi sur ces questions avec différents partenaires, dans le cadre des Assises de l'éducation, avec le collectif « Pas de bébés à la consigne », au niveau syndical (colloque FSU-CGT mars 2010).

Taux d'encadrements adaptés, haut niveau de formation professionnelle, possibilité de former des groupes de taille restreinte, locaux particulière-

ment aménagés, matériel disponible adaptés aux meilleures conditions d'accueil, sont des paramètres incontournables de qualité.

Quelle complémentarité entre l'école maternelle et les modes d'accueil?

Quels liens entre l'école maternelle et les structures qui relèvent du service public de la petite enfance?

4.1.2. L'aménagement du temps de l'enfant

L'aménagement du temps de l'enfant est un enjeu pour la réussite de tous les élèves, notamment ceux qui sont en difficulté. C'est aussi une question de santé. Pour fixer le temps scolaire, l'institution devrait prendre en compte les travaux de recherche Or, en imposant la semaine scolaire à quatre jours, le ministre Darcos n'a pas résolu la question des rythmes et de l'échec scolaire. La réflexion sur les

rythmes scolaires doit s'appuyer sur l'expérience professionnelle, les recherches, l'intérêt de l'enfant. Elle doit envisager l'organisation sur la journée, la semaine, l'année.

Depuis 2008, la journée des enfants prend des formes différentes selon l'implantation de l'école, l'évolution des conditions de vie, la gestion de l'aide personnalisée, de l'accompagnement éduca-

tif, de l'accueil périscolaire, de la garderie, des transports... Le SNUipp est disponible pour participer aux travaux nécessaires sur cette question.

Concernant l'organisation du temps de l'enfant, comment remettre à plat ce dossier?

4.1.3. Cohérence des dispositifs périscolaires

L'école est souvent impliquée dans les dispositifs mis en place dans et autour de l'école. Les transferts de responsabilité aux collectivités territoriales conduisent celles-ci à s'investir toujours davantage dans le domaine de l'éducation.

Coups de pouce, CEL, PRE, accompagnement éducatif... ces mesures qui ont pour objectif de proposer aux familles des dispositifs d'aide à la scolarité, relèvent de dispositifs décidés parfois au plan national par un ministère ou un autre, parfois par la commune... L'empilement rend l'ensemble peu lisible, voire incohérent.

L'accompagnement éducatif, mis en place en collègue et dans les écoles en éducation prioritaire n'est soumis à aucune exigence du point de vue des ef-

fectifs, des contenus, de la durée et de la pérennité des actions ni de leur évaluation. Ce dispositif s'installe de façon disparate. Lors de la première année il n'a concerné qu'un quart des élèves de RAR et sa généralisation n'est plus programmée.

Il est important que tous les acteurs travaillent ensemble, sur des objectifs et valeurs communs, afin que les enfants ne se trouvent pas au centre de mises en œuvre contradictoires, ou redondantes. Les compétences et prérogatives des acteurs intervenant dans l'ensemble des secteurs (aide aux devoirs, activités artistiques, culturelles et sportives, santé,...) doivent être définies dans le cadre d'un partenariat mettant en œuvre la complémentarité, et non la concurrence. L'engagement financier de

l'état doit enfin garantir l'existence et la pérennisation de tels dispositifs sur tout le territoire.

Comment aller vers plus d'harmonisation et de complémentarité des dispositifs ?

Quel lien avec l'école ? Quelle complémentarité ? Quelles limites ?

Quelle place aux enseignants dans ces dispositifs ? Quelle formation au partenariat ? Quelle formation aux politiques territoriales ?

Quelle articulation des politiques locales et nationales ? Quelles garanties d'égalité sur le territoire dans l'accès à ces services périscolaires ?

5. DIRECTION ET FONCTIONNEMENT DE L'ÉCOLE : RÉ-OUVRIR LE DOSSIER

5.1. Direction d'école : dépasser le statu quo

Ces dernières années ont été marquées par une forte augmentation de la charge de travail qui pèse sur les équipes et particulièrement sur les directrices et directeurs d'école. L'avalanche de tâches liées à la gestion de l'école et à la mise en place des réformes en cours devient insupportable.

Le projet du Ministère est de faire du directeur un maillon essentiel, y compris au plan hiérarchique, de la mise en place des politiques éducatives, « un relais des inspecteurs au sein de l'école sur les questions d'organisation et d'administration » comme l'écrit l'IGEN. Il minore ainsi le rôle du

conseil des maîtres au profit d'exigences institutionnelles toujours plus pressantes.

Après 6 ans de grève administrative, le ministère a dû accorder quelques mesures (décharges des écoles de 4 classes, mesures indiciaires, EVS) qui restent insuffisantes. Pour le SNUipp, la question de la direction et du fonctionnement de l'école est loin d'être réglée. Le statu quo n'est plus possible. Le ministère doit ré-ouvrir le dossier. Le SNUipp demande des améliorations significatives : temps supplémentaire de décharge, aide pérenne à la direction par la création d'emplois statutaires, remise

à plat des missions et responsabilités, formation, reconnaissance financière. Le rôle du conseil des maîtres doit être reconnu et renforcé et le temps de concertation développé.

Le SNUipp refuse les nominations sur postes à profils et dénonce l'accumulation de tâches administratives qui alourdissent sans cesse la charge de travail des directeurs d'écoles.

Quelles propositions ?

Quelles modalités d'action ?

5.2. EPEP

Le SNUipp rejette tout projet qui diviserait la profession en conférant au directeur un statut et un rôle hiérarchique. Or le ministère prévoit la création des établissements publics d'enseignement primaire (EPEP) qui, dans son projet actuel, romprait l'équilibre avec les collectivités territoriales,

sans apporter de réponses aux inégalités territoriales.

Le SNUipp reste particulièrement vigilant et poursuivra la campagne en direction des élus et des enseignants contre ce projet. Il réaffirme son opposition à tout statut des écoles qui mettrait ces

dernières sous la tutelle des collectivités locales. Les questions de financement, l'évolution structurelle et pédagogique doivent être débattues dans un cadre favorisant l'égalité de tous et un fonctionnement plus démocratique et plus collectif au sein des équipes.

6. Les établissements d'enseignement français à l'étranger

Le désengagement de l'État vis-à-vis de l'enseignement français à l'étranger se manifeste depuis quelques années par un transfert de charges accru sur les établissements et par voie de conséquence sur les familles.

L'envolée des frais de scolarité remet en cause la mission de service publique d'éducation pour les enfants français scolarisés à l'étranger et le rôle de l'Agence comme opérateur de coopération éduca-

tive.

Pour le SNUipp, il importe de renverser cette logique et de replacer la mission de service public, et ses finalités éducatives et pédagogiques au centre de l'action du réseau.

La mesure présidentielle de prise en charge des frais de scolarité (PEC) au lycée pèse de plus en plus lourdement sur le budget de l'État et par rico-

chets sur le budget de l'AEFE. Le SNUipp dénonce le fait que des fonds publics financent des établissements privés, allègent les contributions des entreprises et bénéficient à certaines familles à revenus très élevés.

Le Snuipp demande que les sommes dégagées pour la PEC soient affectées au budget des bourses, tous niveaux de scolarité confondus.

L'ÉCOLE ET LES PERSONNELS

Dans sa volonté de réduire la dépense publique, le gouvernement diminue encore la part de la dépense intérieure d'éducation dans le PIB (6,6 % en 2008). Les dépenses par élève sont inférieures de 15 % à celles observées dans l'Union Européenne (UE). En annonçant ses mesures pour la revalorisation,

le ministre de l'Éducation Nationale fait preuve d'un manque d'ambition provocateur. Des mesures générales de rattrapage des pertes de pouvoir d'achat, reconnaissant la professionnalité et les qualifications de notre métier sont nécessaires. Parallèlement, la poursuite de la réforme des

traitements va conduire à une dégradation du niveau des pensions. Les enseignants ne sont ni trop nombreux ni trop bien payés. C'est pourquoi le SNUipp poursuivra son action dans toutes les mobilisations au service de la promotion des services publics et de la reconnaissance de ses salariés. t

1. RECRUTER, ÉVALUER ET FORMER

1.1. Assurer les besoins de recrutement

La démocratisation de l'accès au métier est une question importante. Des pré-recrutements et un système d'aides permettant d'assurer un vivier de candidats au concours est nécessaire pour assurer la mixité sociale des recrutements.

Pour le SNUipp, seule une programmation pluriannuelle des recrutements fondée sur une analyse approfondie des besoins permettra de répondre aux évolutions nécessaires. Ce recrutement ne peut se concevoir que par concours garantissant ainsi l'égalité d'accès au service public et l'indépendance du fonctionnaire.

La réduction de l'emploi public est un élément essentiel de la RGPP. La LOLF avec la fongibilité asymétrique favorise les suppressions de postes et les recours à la précarité. Ainsi, dans l'Éducation Nationale, ce sont 65 000 emplois qui ont été supprimés ces quatre dernières années.

Si le nombre d'élèves par classe reste à peu près stable dans le premier degré, malgré l'arrivée de 100 000 élèves supplémentaires en 10 ans, c'est au détriment de la scolarisation des deux ans (18 % à la rentrée 2009), voire dès 3 ans, de l'aide aux élèves en difficultés, du remplacement et de la for-

mation initiale et continue, des enseignants « non placés directement devant les élèves ». Le nombre d'élèves par enseignant est largement supérieur à la moyenne constatée dans l'Union Européenne. Pour plus de transparence et d'équité à chaque étape de l'élaboration des BOP, le SNUipp exige que tous les documents soient transmis aux représentants du personnel. Il organisera un stage national sur la carte scolaire et l'ensemble des problématiques budgétaires. Il diffusera les outils nécessaires à l'implication plus efficace de ses représentants dans les instances paritaires.

1.2. Repenser l'évaluation des maîtres

L'évaluation, sous forme d'inspection individuelle sanctionnée par une note, est un dispositif d'un autre âge.

L'évaluation des personnels doit être conduite dans un objectif formatif, reposer sur des critères équitables et transparents, et ne doit en aucun cas reposer sur une logique de performance dont

pourrait dépendre une rémunération ou une nomination. Le SNUipp s'oppose à toutes les mesures qui viseraient à faire dépendre nos carrières de résultats aux évaluations, de mise en œuvre de « bonnes pratiques » au mépris de l'autonomie pédagogique, de réponse aux multiples sollicitations, de satisfaction à des critères de profilage de poste.

Le SNUipp demande que la validation de l'année de stage et la certification s'inscrivent dans une logique formative tout au long de l'année, s'appuyant sur des critères d'évaluation et des modalités de titularisation connus de tous, prenant en compte les situations vécues et intégrant les avis de tous les acteurs de la formation.

1.3. Se former tout au long de la vie

L'accès à la formation continue diminue fortement, situation aggravée par les incidences de la suppression de l'année de PE2.

La formation continue est un outil indispensable à l'exercice du métier et à la prise en compte de l'évolution des pratiques. Le DIF ne doit pas s'y

substituer mais au contraire la compléter. Les textes d'application doivent être publiés en ce sens. La VAE doit valoriser une reconnaissance effective des qualifications dans le cadre de processus gratuits et ouverts à tous et qui ne se limitent pas à la validation des acquis de l'expérience profession-

nelle. Si une VAE accessible à tous favorise la mobilité, il en va de même des congés formation qui doivent être développés.

Quelles modalités, quelles revendications pour renforcer la formation continue tout au long de la vie ?

2. DES CARRIÈRES REVALORISÉES POUR TOUS

2.1 Garantir la progression du pouvoir d'achat et en finir avec les inégalités salariales

Comme pour tous les fonctionnaires, depuis 2000, la perte de pouvoir d'achat est de l'ordre de 9 %. L'État a ainsi économisé 15,4 M€ sur la rémunération de ses agents, de quoi augmenter les traitements de 10 % !

L'essentiel des mesures gouvernementales renforcent l'individualisation des rémunérations et fragilisent le travail en équipe, dans la logique du

slogan présidentiel « Travailler plus pour gagner plus ». Prime « évaluations », stages de remise à niveau, recours aux heures supplémentaires, ... : ce ne sont pas les réponses qu'attendent les enseignants des écoles.

Le SNUipp réaffirme son attachement au principe de déroulement de carrière qui assure une augmentation régulière du pouvoir d'achat par le biais des

promotions. Garantir ce principe suppose que la valeur du point d'indice évolue comme l'indice des prix. C'est pourquoi le SNUipp, avec la FSU revendique une revalorisation de 50 points d'indice et de 9 % de la valeur du point.

Les mesures d'assimilation et de péréquation doivent s'appliquer aux retraités.

2.2 Enseignants : des carrières et des mesures de revalorisation pour tous

2.2.1 Inégalités de carrière

Les comparaisons européennes montrent un décalage des enseignants français exerçant dans le primaire. Le traitement mensuel moyen d'un PE

est inférieur de 435 € au traitement mensuel moyen dans l'UE19.

Le SNUipp refuse que les mesures salariales

soient financées par la réduction du nombre de fonctionnaires.

Le « nouveau pacte de carrière » proposé par Luc

Chatel s'inscrit dans la même logique et se borne à quelques mesures étriquées dont certaines sont basées sur l'individualisation des carrières et le mérite, ce que nous refusons. Les enseignants recrutés au master débuteraient en bénéficiant d'une

majoration indiciaire légèrement supérieure à l'actuel 3^e échelon sans réelle revalorisation des échelons suivants. Le ministre annonce un nouveau grade à accès fonctionnel, réservé à « ceux dont l'engagement et l'investissement auront été parti-

culièrement importants » et des mesures d'accélération de carrière. Le SNUipp revendique une grille rénovée pour tous qui doit concerner tous les enseignants, ce qui suppose de construire des procédés d'unification.

2.2.2 Quelle revalorisation pour les enseignants du premier degré ?

20 ans après la création du corps des PE qui se fixait pour objectif un même niveau de recrutement et une même carrière pour tous les enseignants des écoles, des collèges et des lycées, on est toujours loin du compte.

L'écart de rémunération qui sépare un PE ou un certifié effectuant sa carrière au rythme le plus rapide de celui qui n'est promu qu'à l'ancienneté peut atteindre 150 000 €. Une différence considérable si on compare à d'autres corps de la Fonction Publique, celui des IEN, par exemple, où tous progressent au même rythme.

En 2008, 60 % de professeurs des écoles sont partis à la retraite sans avoir atteint le 11^e échelon et le goulet d'étranglement continue de pénaliser les

premiers PE recrutés à la licence.

Le rapport Pochard précise que la rémunération moyenne nette d'un enseignant du premier degré s'élève à 1 800 € nets et celle d'un enseignant du second degré à 2 200 € nets.

Les ratios de promotion à la hors classe sont passés de 1,15 en 2006 (1 911 promotions) à 2 en 2009 (3 785 promotions).

Aujourd'hui, dans une promotion, un professeur des écoles sur 5 a la perspective de partir en retraite en ayant atteint les indices de la hors classe alors que 4 certifiés sur 5 ont cette possibilité.

Obtenir l'accès de tous à l'indice 783 :

Le SNUipp revendique une classe unique et le rythme d'avancement le plus rapide pour tous.

Quelle campagne mener pour mobiliser les personnels et faire vivre nos mandats, à tous les niveaux : fonction publique, revalorisation des enseignants, carrières des PE ?

Quelles mesures pour tous prioriser ?

Faut-il engager des actions spécifiques au corps des PE, des instituteurs devenus PE ?

Comment supprimer les freins au déroulement de carrière ?

Est-il envisageable de demander un élargissement permettant l'accès de tous à la hors classe ? Est-ce compatible avec notre mandat d'une classe unique et d'un corps cylindrique où tous atteignent l'indice terminal de la hors classe ?

2.2.3 Rémunérations complémentaires :

Certaines missions répondant à des critères objectifs (direction d'école, remplacement, enseignants spécialisés, enseignants référents, ZEP...) doivent être mieux reconnues dans la rémunération, dans le respect des principes de transparence et d'équité. Là encore, les inégalités sont criantes : le taux de prime est de 5 % dans le premier degré,

10 % dans le second et 20 % dans la fonction publique, 40 % dans le corps des attachés ou certains ministères. Pour le SNUipp une politique cohérente et lisible des rémunérations accessoires doit ainsi s'accompagner d'une remise à plat de l'ensemble des indemnités. Le SNUipp est opposé au principe des primes qui relève d'une logique d'in-

dividualisation des carrières et de division des personnels et demande leur transformation en bonifications indiciaires unifiantes.

Le SNUipp revendique la création d'une indemnité forfaitaire d'équipement dont les frais sont actuellement essentiellement à la charge des enseignants.

3. AMÉNAGER LES CONDITIONS D'EXERCICE DU MÉTIER

3.1. Hygiène, santé et conditions de travail

3.1.1 Les enseignants du premier degré sont quasiment exclus de toute protection et mesure de santé au travail.

Les risques psychosociaux ne font l'objet d'aucun traitement de l'administration alors qu'ils constituent un immense gâchis humain et affectent le fonctionnement de l'école.

Il y a une spécificité des risques psychosociaux dans le 1^{er} degré, comme l'attestent les travaux de Dominique Cau-Bareille sur les enseignants de maternelle, la classe constitue un « huis clos » où l'enseignant se trouve la plupart du temps seul à gérer des difficultés.

La signature de l'accord des négociations santé et sécurité au travail dans la Fonction Publique ouvre de nouvelles pistes.

La transformation des comités d'hygiène et de sécurité (CHS) en CHS-CT (conditions de travail) est une innovation majeure. Le Snuipp interviendra au niveau national et dans les départements pour que les CHS définissent les actions à mener et identifient les moyens humains et matériels à consacrer à la prévention des risques (ex. mise en place de document unique d'évaluation des risques).

Les données relatives au nombre et à la fréquence des congés pour maladie, accidents de travail et maladies professionnelles vont alimenter les indicateurs relatifs aux conditions de travail. Le

SNUipp veillera à leur fiabilité et à leur qualité.

La création d'une mission d'observation de la santé et de la sécurité au travail inter fonction publiques, l'extension de l'enquête SUMER (surveillance médicale des risques professionnels), devraient permettre de recueillir des données afin d'élaborer des outils syndicaux.

Au-delà, la réalité de certains départements ultramarins nécessite de définir les conditions minimales pour permettre à une école de fonctionner, aux enseignants d'exercer leur métier : accès à l'eau potable, à l'électricité,...

3.2. Le temps partiel

La mise en œuvre du temps partiel se heurte à de nombreuses difficultés. Les possibilités varient très sensiblement selon les départements ; l'intérêt du service est souvent invoqué par les IA, notamment dans le cas du temps partiel sur autorisation ou dans le cas d'une forme annualisée (temps partiel à la quotité exacte de 80 %).

De nombreux abus de droit sont régulièrement

constatés y compris dans le cadre du temps partiel de droit. Le SNUipp demande que l'égalité des droits des personnels soit respectée sur tout le territoire et que soit prise en compte la conciliation de la vie familiale et professionnelle. Les moyens en postes doivent intégrer ces exigences et l'organisation des compléments de service doit se faire en prenant en compte les conditions d'exercice des

personnels nommés sur des postes fractionnés.

Dans une profession très féminisée, l'obstacle mis à la prise de certaines fonctions (direction en particulier) avec un temps partiel constitue une discrimination indirecte à l'égard des femmes, très majoritairement concernées par les temps partiels.

3.3. Les personnels en situation de handicap

S'il affiche 4,7 % de « travailleurs handicapés » (plus exactement les « bénéficiaires de l'obligation d'emploi »), le ministère de l'Éducation Nationale

ne contribue pas pour autant au nouveau Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPH-FP). Une dérogation

pour déduire les salaires versés aux AVS lui permet, depuis trois ans, de ne verser aucune contribution.

Le SNUipp, avec la FSU, dénonce cette mesure qui dispense l'Éducation Nationale d'engager les efforts nécessaires pour recruter et maintenir dans l'emploi les personnels en situation de handicap. La signature de la convention EN – FIPHFP en 2008 constitue cependant un progrès. Le SNUipp, dans le cadre du comité de suivi et sur le terrain, veillera à ce que les objectifs soient atteints et même dépassés.

3.4. Reclassement – Adaptation

De trop nombreux personnels, en difficulté durable ou passagère, ne peuvent bénéficier de leur droit à poste adapté ou au reclassement, faute de

Pour cela, il faut engager une politique volontariste de recrutement des personnes handicapées, améliorer les procédures de reclassement et d'aménagement des postes de travail afin de maintenir dans l'emploi les personnels qui se retrouvent durablement en difficulté. Il faut accompagner, par une formation spécifique, les personnels handicapés re-

moyens budgétaires consacrés à ces dispositifs. Le SNUipp rappelle que le nombre d'emplois de réadaptation doit être augmenté, et le reclassement fa-

crutés par voie contractuelle. Ces procédures doivent être transparentes et le nombre de postes augmentés à hauteur des besoins.

Enfin, des modifications réglementaires sont nécessaires, comme la possibilité de compenser financièrement le temps partiel ou la saisine directe du FIPHFP par les personnes concernées.

cilité (accompagnement, formation).

3.5. L'aménagement des fins de carrière

La question de la pénibilité du métier est esquivée alors même que l'entrée dans le métier se fait de plus en plus tard et que les collègues sont incités à travailler plus longtemps.

La question de l'aménagement des fins de carrière est ainsi une question cruciale. Le SNUipp demande la reconstruction d'une véritable CPA sur un quotité de temps de travail choisie accessible

pour les instits comme pour les PE avec possibilité d'un mi-temps rémunéré à 80 %.

4. VERS UNE MOBILITÉ CHOISIE

Le SNUipp revendique le droit à une mobilité choisie, géographique et fonctionnelle, au sein de l'EN ou dans une autre FP.

4.1 Le droit à mutation

Depuis novembre 2008, une note de service sur la mobilité donne des instructions aussi bien pour les permutations nationales que pour les mouvements départementaux.

Le ministère vise ainsi clairement l'objectif d'une individualisation de la gestion des personnels, de l'uniformisation des règles et d'un renforcement du contrôle hiérarchique au détriment des repères

collectifs, de la liberté de choix des enseignants, du dialogue social et du rôle des délégués du personnel.

Sa mise en œuvre se traduit, pour les personnels, par une diminution du nombre de vœux, par la multiplication des postes à profil et par des nominations contraintes.

Le SNUipp rappelle son attachement à des critères

communs, connus de tous, permettant transparence et équité dans l'affectation des enseignants. Il s'engage à mener une campagne permettant de revenir sur les dégradations engendrées et d'établir des règles de mouvement répondant aux besoins des écoles et des personnels.

4.2. Mobilité fonctionnelle, secondes carrières

Il est légitime de permettre aux personnels de l'EN qui le souhaitent d'exercer d'autres missions au sein de leur administration. Cela nécessite d'organiser en son sein les formations permettant d'or-

ganiser cette mobilité entre les services.

De même, la possibilité doit être offerte à un salarié de changer de carrière au cours de sa vie professionnelle. Cette exigence était sensée être prise

en compte par le dispositif « Secondes carrières » et le décret de 2005. Le SNUipp demande qu'il soit véritablement mis en place dans les trois fonctions publiques.

4.3. Loi mobilité

La loi Mobilité adoptée en juillet 2009 porte en elle une remise en cause de dispositions essentielles du statut de la Fonction Publique en intro-

duisant notamment des dispositifs de mobilité contrainte avec à terme des risques de licenciement. Avec la FSU, le SNUipp revendique l'abro-

gation de cette loi.

5. REMPLACEMENT ET DÉPLACEMENT

5.1 Remplacement des maîtres

En annonçant qu'il envisage de faire appel à des retraités ou à des étudiants pour assurer les congés maladie comme c'est le cas dans certains départements, le ministère porte atteinte à la qualité de

l'école. Le SNUipp condamne ces pratiques.

Les conditions de travail de ces collègues se dégradent : élargissement des zones de remplacement, remise en cause de l'ISSR.

Le ministère avait annoncé la création d'une agence de remplacement à laquelle il a dû renoncer. Le SNUipp s'opposera à toute nouvelle tentative de mettre en place ce type d'agence.

5.2. Frais de déplacement

De nombreux collègues sont amenés à se déplacer pour les besoins du service. Le remboursement des frais de déplacement est très nettement insuffisant. Les délais de paiement sont exagérément longs.

L'utilisation du véhicule personnel doit donner lieu à remboursements sur la base d'indemnités kilométriques.

Le SNUipp rappelle sa revendication de l'indem-

nisation immédiate et intégrale de tous les frais inhérents aux missions.

6. REFUSER LA PRÉCARITÉ

Dans certains départements, il est fait appel à des suppléants pour pourvoir les postes vacants du fait de l'insuffisance des recrutements. Le SNUipp rap-

pelle qu'il est totalement opposé à ce type de recrutement, le nombre de postes au concours doit être à la hauteur des besoins.

Chaque année, EVS (emplois de vie scolaire) et AVS (auxiliaires de vie scolaire), sous contrats aidés ou sous statut d'assistant d'éducation, sont

confrontés de façon massive à la réalité des fins de contrat, à l'impossibilité des renouvellements et au retour à la case « chômage », sans réelle perspective pour une pérennisation des emplois, des

postes, des personnels. Le SNUipp exige l'arrêt du recours à l'emploi précaire et que des perspectives soient apportées aux personnels en termes de formation, de prise en

compte de la qualification acquise, d'accès à la fonction publique ou à de nouveaux métiers.

6.1. AVS et professionnalisation

En fonction de leur situation, les jeunes en situation de handicap peuvent avoir droit à accompagnement pour assurer leur scolarisation, mais aussi, dans certains cas, aux loisirs, à la vie sociale. Cet accompagnement doit être réalisé par des per-

sonnels qualifiés, spécifiquement formés pour cela et bénéficiant de droits reconnus. Le SNUipp refuse tout recours à des contrats précaires ou à durée déterminée, et au temps partiel imposé. Le SNUipp demande la création d'un véritable

service public de l'accompagnement, capable d'assurer un cadre d'emploi pérenne, permettant de garantir les droits des AVS, et d'assurer une égalité d'accès au service sur le territoire pour les familles des enfants accompagnés.

6.2. Contrats aidés

Au 1er janvier 2010, les contrats uniques d'insertion (CUI) ont succédé aux précédents contrats aidés. Le modèle en vigueur dans le secteur non marchand (dont l'Éducation Nationale) reste celui du contrat d'accompagnement dans l'emploi. Mais des modifications importantes entrent en vigueur, en restreignant certains droits, par exemple en rendant légale la modulation horaire.

Si la nécessité d'actions de formation est réaffir-

mée, rien ne laisse présager des changements majeurs dans les modalités de mises en œuvre au sein de l'EN, notamment en terme de financement des formations.

D'autre part, les textes obligent à un accompagnement particulier par un tuteur désigné par l'employeur « parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction » sans que soient définis clairement le personnel concerné, ni les

conditions pour assumer cette mission.

Le SNUipp revendique le droit à une véritable formation et à un accompagnement de qualité permettant de déboucher sur une qualification reconnue ou un emploi pérenne.

Avec la FSU, le SNUipp revendique une rémunération correspondant à un temps complet comprenant temps de travail, formation, recherche d'emploi.

6.3 Nouveaux outils de gestion informatisée des personnels.

Récemment, de nouveaux outils de gestion des personnels apparaissent (AFFELNET, MOZART, CHORUS...). Ils ne sont pas sans conséquences

sur les droits, les conditions de travail, le paritarisme. Les expérimentations sont faites sans que les personnels en soient informés. Quels contrôle,

quels garde-fous, quelles limites imposer ?

7. ACTION SOCIALE

S'inscrivant dans le cadre des mandats élaborés au congrès FSU, le SNUipp estime que l'action sociale est particulièrement insuffisante tant au plan interministériel qu'à l'Éducation Nationale.

Le manque de structures collectives de garde d'enfants, l'insuffisance de mesures d'accès au loge-

ment touche particulièrement les femmes (surtout en situation d'éducation monoparentale, de renchérissement de l'immobilier,...).

Comment avancer sur ces questions ?

Nous revendiquons avec la FSU un congé de maternité de 6 mois, le congé pour couches patholo-

giques ayant été supprimé.

En ce moment est discuté au plan européen l'extension du congé de maternité à 20 semaines. Comment mettre en œuvre dès maintenant cette mesure ?

8. RETRAITES

Le gouvernement aborde la question des retraites uniquement sous l'angle des déficits. Notre système de retraite serait trop coûteux, trop généreux, et il faut préparer les salariés à faire de nouveaux sacrifices. Un nouvel allongement de la durée de cotisation ou un report des bornes d'âge (âge légal de départ, âge à partir duquel s'annule la décote) constituent de nouvelles menaces.

Le financement d'une retraite solidaire impose d'autres choix. Le nombre de retraités augmente. C'est un fait démographique heureux. Mais, en

2050, sous l'effet des gains de productivité, deux fois moins d'actifs produiront la même richesse qu'aujourd'hui. Le financement de notre système de retraite résulte donc d'un choix de société : quelle part de cette richesse doit revenir aux salariés ?

Le SNUipp défend le principe d'une pension permettant de maintenir le niveau de vie au moment de la retraite. Pour cela, il faut accroître les moyens de financement, privilégier des politiques favorables à l'emploi et aux salaires et revenir sur

des politiques fiscales qui ont depuis une dizaine d'années privé l'action publique de ressources considérables.

Pour le SNUipp, la retraite est un droit social et salarial. C'est aussi un élément du pacte social entre les générations, organisées sur le principe de solidarité. La solidarité doit s'organiser autour d'objectifs communs et non autour d'une pseudo-harmonisation des règles qui n'ont conduit jusqu'ici qu'à un nivellement par le bas pour tous les salariés.

8.1. S'opposer aux régressions et construire de réelles alternatives

Les dernières réformes en France et en Europe ont conduit à affaiblir le niveau des pensions et accroître les inégalités. Pour répondre à cette baisse du niveau des pensions, les salariés sont incités à épargner davantage... Or l'effet de la crise sur les systèmes de retraites à l'étranger montre clairement que notre système de retraite par répartition est un des plus solides. Le danger, c'est celui de la capitalisation.

S'il est temps aujourd'hui de « tout mettre sur la table », c'est pour enrayer la spirale régressive des réformes de 1993 et 2003 qui conduisent pour tous les salariés à une baisse inacceptable du niveau des pensions.

En incitant les salariés à travailler plus longtemps les dernières réformes vont à contre-sens de l'évolution de la norme salariale : le cycle de travail se réduit au fil des générations. La situation de l'emploi des seniors (40 % des salariés sont encore en activité à 59), les difficultés d'insertion des jeunes et la prolongation des durées d'étude, les périodes de chômage et d'interruption, rendent peu crédible cette perspective. Elle fragilise l'adhésion des jeunes générations au principe de la répartition.

En 2007, plus de 30 % des enseignants du premier degré ont été concernés par la décote. Sous le double effet de l'allongement de la durée d'assurance et de la décote, les pensions baisseront de 30 %, à

âge de départ inchangé. Avec un taux de prime très faible dans le premier degré (4 %), cette baisse du niveau des pensions ne sera pas compensée par le versement d'un complément retraite provenant du Régime additionnel des retraites des fonctionnaires (RAFP).

La réforme Fillon pénalise davantage les femmes alors que le traitement moyen en fin de carrière des enseignantes est inférieur de plus de 10 % à celui des hommes.

Le mécanisme de décote/surcote doit par ailleurs être interrogé au regard des principes de solidarité et d'égalité. La décote constitue une double peine pour les carrières interrompues ou incomplètes et

la surcote incite les salariés (dont l'état de santé le permet – première inégalité) à poursuivre leur activité au détriment de l'insertion des jeunes (réduisant d'autant leur chance de remplir la condition de durée d'assurance – seconde inégalité). C'est pourquoi le SNUipp demande l'abrogation des décrets de 1993 et de la loi Fillon de 2003. Il

8.2. De nouveaux droits à conquérir

Améliorer les droits à pension suppose de revenir sur la dynamique des fins de carrières dans le premier degré. L'indice de sommet de grade doit devenir le salaire de référence des 6 derniers mois pour tous.

Des discussions sur l'emploi des seniors sont annoncées en 2010. L'aménagement des fins de carrière pour les enseignants, la prise en compte de la pénibilité du métier, doivent s'inscrire dans cette discussion.

8.3. À la retraite, quelle prise en compte des besoins ?

Quelle place dans la société, mais surtout quel statut social pour les retraités ?

Celui essentiellement biologique défini par les vocables de 3ème âge, personne âgée, aîné, ... l'autre, celle qui coûte, celle qui est assistée donc à droits réduits- ou celui de citoyen de plein droit défini

exige le maintien pour assurer 75 % du traitement des 6 derniers mois, à 60 ans avec 37,5 annuités de cotisations.

De même, le SNUipp s'oppose à toute réforme qui, en fusionnant les régimes actuels, les transformeraient en un régime par points ou en comptes notionnels, mimant un mécanisme proche de la

Le SNUipp demande que des avantages familiaux comme le départ anticipé pour les mères de 3 enfants soient maintenus. Il demande le rétablissement des bonifications pour enfants dont la suppression entraîne une dégradation des droits des femmes. Il demande l'extension de la réversion aux couples passés.

Le SNUipp demande que les périodes d'étude, de formation et de précarité (recherche d'emploi, chômage...) donnent lieu à validation. Il demande

capitalisation. Ce type de réforme remettrait en cause de fait le droit à la retraite pour tous, à un âge donné, et instaurerait une plus grande « insécurité sociale » pour les salariés.

Le RAFF ne peut constituer une contrepartie aux dégradations des pensions. Le SNUipp, doit-il demander la suppression du de ce régime ?

à ce que la situation des collègues polypensionnés (qui ont cotisé au régime général et dans la fonction publique) soient revue. Il demande que l'État paye sa part en cas de surcotisation et de rachat d'années d'étude

Sans plus attendre, le SNUipp demande que les mesures d'assimilation en faveur des anciens instituteurs soient prises.

par son statut économique-juridique de salarié en position de retraite qui l'inscrit dans la société en solidarité avec les actifs.

Pour s'exercer pleinement, cette citoyenneté du retraité nécessite la mise en œuvre d'un nouveau Service Public des retraités et personnes âgées prenant

en compte leurs spécificités (réseau social, prévention, lieux de vie, dépendance...) seul à même de lutter contre les inégalités sociales, géographiques qui traversent le monde des retraités.

9. LES PEGC ET LE COLLÈGE

Dans les collèges, PEGC et certifiés enseignent aux mêmes élèves et ont les mêmes responsabilités, ils continuent à avoir des rémunérations très différentes. L'engagement de 1993 d'ouvrir aux PEGC des perspectives de carrière désormais identiques à celles des certifiés », reste à concrétiser. Le ministère refuse de faire des deux derniers échelons la fin de carrière de tous les PEGC. Ce n'est pas acceptable.

On dénombre 6965 PEGC en activité, dont 0,8 % en classe normale, 23,2 % en hors-classe et 76 % en classe exceptionnelle. Si aujourd'hui, plus des 3/4 des PEGC bénéficient du grade classe exceptionnelle, l'accès à ce grade reste trop tardif (proche de 56 ans). La possibilité pour tous d'accéder aux indices terminaux (4ème et 5ème échelons de la classe exceptionnelle), n'est toujours pas acquise. En effet, seulement 8,23 % de l'ensemble des PEGC y sont parvenus (552 collègues sont au 4ème échelon, 20 au 5ème).

L'extinction de la classe normale devait être réali-

sée à la rentrée 2004 par l'accès de tous à la hors-classe ; c'était l'engagement pris par le ministère en janvier 2002. Il ne reste plus que quelques PEGC classe normale, bloqués par leur administration. Le ministère doit prendre ses responsabilités et décider de la mise en extinction effective de la classe normale.

L'extinction de la hors classe, objectif envisagé en 2007 par le ministère pour la rentrée 2009, doit être réalisée. Ce qui signifie l'application d'un ratio promu/promouvables de 100 %.

Les orientations négatives introduites depuis 2005, pour l'accès à la hors-classe des certifiés, professeurs d'EPS et PLP se traduisent depuis 4 ans par des règles d'accès à la classe exceptionnelle des PEGC qui diffèrent d'une académie à l'autre. Les barèmes académiques désormais fondés sur le mérite permettent à l'administration de soumettre les promotions aux avis des hiérarchies locales, d'exclure des collègues de cette fin de carrière légitime et donc de remettre en cause le droit pour chaque

PEGC d'accéder à la classe exceptionnelle.

Le SNUipp revendique, concernant les promotions de grade, le retour aux règles d'accès nationales fondées essentiellement sur l'ancienneté de carrière.

Le SNUipp poursuivra ses interventions pour l'application de taux de promotions assurant l'extinction effective de la hors classe, pour la réduction du nombre d'échelons et pour la réduction des durées de passage d'échelon à la classe exceptionnelle.

S'agissant des PEGC retraités (dont le nombre était de 50 694 au 31.12.2009), plus de 35 % d'entre eux sont pensionnés avec le grade classe normale et n'ont donc, de ce fait, pratiquement pas bénéficié des mesures de revalorisation de 1989. Nous demandons que l'extinction effective de la classe normale et de la hors classe s'accompagnent de mesures d'assimilation pour les PEGC partis en retraite avec l'un de ces grades.

10. ENSEIGNANTS HORS DE FRANCE

Pour préserver la qualité de leur enseignement, les établissements du réseau ont besoin d'un nombre plus important de personnels titulaires détachés et de recrutés locaux mieux formés.

Les collègues recrutés locaux sont les plus nombreux dans le réseau. Ils subissent en premier chef les conséquences des restrictions budgétaires. Leurs conditions de recrutement, de formation, de rémunération ou de protection sociale doivent être

améliorées et éviter ainsi plus de précarité.

Le SNUipp réaffirme son attachement au statut de résident qui garantit aux personnels une position de détachement, un salaire indiciaire et des droits sociaux "fonction publique" et n'impose pas de limitation du temps de séjour. Il demande la création de tous les supports budgétaires nécessaires à la résorption des titulaires non résidents.

Le SNUipp revendique, pour les collègues à

l'étranger, l'extension des droits dont bénéficient les personnels en France (congés, temps partiels...)

Pour le SNUipp, tous les postes spécialisés, de direction et de formateurs ainsi que les adjoints exerçant dans les pays à risques devraient être recrutés sur des emplois d'expatriés.

QUEL SYNDICALISME ?

Depuis trois ans, le rythme et l'importance des réformes ont nécessité de nombreuses réactions des salariés et de l'opinion publique. Dans cette période, l'action a eu essentiellement pour but une limitation des effets d'une politique plutôt que l'obtention d'avancées. Le

SNUipp est questionné comme l'ensemble du syndicalisme sur les difficultés d'articuler unité d'action, efficacité d'action, clarté des revendications et implication du plus grand nombre de salariés. De nouvelles formes d'actions et de rassemblements ont vu le jour aux

côtés d'autres déjà existant. Solidarité et mobilisations des salariés se sont développées au plan international face aux effets économiques, sociaux, environnementaux de la mondialisation.

1 LE LIEN À LA PROFESSION ET LE SNUIPP

1.1 *Le lien avec la profession : l'identité du SNUipp*

Le SNUipp s'est créé avec pour objectif de proposer aux enseignants du premier degré et aux PEGC un outil syndical leur permettant de se rassembler, d'agir majoritairement dans le respect des points de vue des uns et des autres pour transformer l'école et notre métier. Cette démarche a permis au SNUipp de devenir ce qu'il est aujourd'hui : le syndicat le plus représentatif dans son secteur. Conserver cette ambition permet d'articuler nos mandats, nos réflexions, nos stratégies, nos propositions d'actions avec les préoccupations et les exigences exprimées par la profession et les rendre plus efficaces parce que plus partagées.

L'individualisation des rémunérations, les entraves au droit syndical, les modifications de l'organisation du temps de service des enseignants des écoles, rendent plus difficiles les liens qui unissent le SNUipp à l'ensemble de la profession. L'évolution des moyens de

communication et des rapports sociaux modifie également les attentes des personnels, individuelles ou collectives, les modalités d'échange entre eux.

Comment le SNUipp répond-il à ces situations et aspirations diverses ?

Quelles dynamiques collectives peut-il enclencher ?

Le lien permanent avec la profession se fonde sur la transparence : tous les collègues accèdent aux informations (compte-rendu d'audiences, avis « extérieurs », rapports etc.) et nous organisons des rencontres (RIS, stages, AG) pour que toutes et tous s'emparent de ces débats.

Quels outils développer pour maintenir ce lien ?

Comment renforcer la participation aux réunions syndicales, les rendre plus attractives ?

Quelle démarche syndicale en direction des

futurs enseignants ?

Le SNUipp a toujours porté une attention particulière aux débuts de carrière. La réforme du recrutement et de la formation des enseignants modifient les modalités à mettre en œuvre pour aller à la rencontre des futurs enseignants des écoles

Comment identifier, dans les universités, les étudiants se préparant au concours ?

Comment les rencontrer dans des classes éparpillées dans des départements parfois différents de celui de préparation au concours ? Quelle approche syndicale doit-on avoir avec ces étudiants et comment leur faire connaître la spécificité du SNUipp ?

Quels outils construire, développer, réinterroger au niveau national (outils, publications, stages de formation syndicale, Internet...), académique et départemental (site Internet, publication, liste de diffusion, stage, partenariat...)?

1.2 *La syndicalisation*

Ces dernières années, les effectifs du SNUipp ont progressé. Toutefois, cette évolution est percutée par les nouvelles organisations du temps de service et leurs conséquences sur les RIS limitant les possibilités de rencontre avec la profession.

Comment améliorer ces rencontres, les développer avec de nouveaux outils ?

La syndicalisation doit être au cœur des préoccupations à tous les niveaux du syndicat.

Les moyens mis en œuvre, campagne de syndicalisation en début d'année, ont-ils eu l'ampleur nécessaire pour réussir la syndicalisation ?

Un système d'"enquête-synthèse-retour" visant à mutualiser les connaissances dans ce domaine est venu s'ajouter aux outils déjà mis en place (points syndicalisation réguliers...). Comment développer notre réflexion et notre prise en charge de la syndicalisation dans les sections départementales, au plan national (campagne de syndicalisation, stages, communication, utilisation des RIS, initiatives spécifiques en direction des jeunes...)?

Se donne-t-on les moyens de mieux comprendre les raisons d'une syndicalisation, d'un refus ou d'un non renouvellement de syndicalisation ?

Le nombre et les statuts des emplois précaires

se sont développés. Quelles réponses en termes d'organisation doit-on apporter à cette évolution ?

La question de la syndicalisation des retraités qui représentent 20 % de la population aujourd'hui constitue un enjeu important que le SNUipp prend en compte. Le SNUipp confirme son choix d'un syndicalisme solidaire actifs/retraités dans lequel les retraités sont des syndiqués à part entière. Des initiatives ciblées en amont du départ en retraite sont nécessaires pour éviter toute rupture de syndicalisation.

1.3 *Renouvellement et féminisation.*

Dans un contexte où l'investissement syndical est plus complexe qu'avant, le syndicat se doit d'être à l'image de la profession. Comment favoriser la participation de nouveaux militants et la féminisation ?

Il faut développer un mode de fonctionnement différent pour s'adapter aux nouvelles formes de militantisme. Les nouveaux militants ne veulent plus for-

cément s'engager pour longtemps et surtout souhaitent conserver un équilibre entre vie syndicale, vie professionnelle et vie privée. Il est indispensable d'utiliser au maximum les moyens fournis par la législation sur le droit syndical, de les développer et mieux les utiliser pour permettre à plus de collègues de s'impliquer dans de bonnes conditions (organiser des réunions sur le temps de travail, limiter

les déplacements et les durées de réunions, organiser la garde d'enfants).

Pour faciliter l'implication des jeunes dans le syndicalisme, il est nécessaire de développer des stages de début de carrière, un travail plus collectif, plus coopératif en utilisant mieux les nouvelles technologies (télétravail, téléconférences...). La limitation des mandats est indispensable pour s'imposer un renou-

vement et une implication de militants.

Le SNUipp s'est toujours posé le problème de la place insuffisante des femmes dans le syndicat (baisse parmi les délégués du dernier congrès, diffi-

1.4 Formation syndicale

La complexité croissante de certaines questions exige la construction de positions syndicales partagées. Le renouvellement des équipes nécessite une transmission de l'expérience originale du SNUIPP (projet, fonctionnement). À cette fin, le renforcement de la politique de formation syndicale devient urgente.

Malgré quelques progrès, beaucoup reste à faire. L'essentiel de la formation est technique (SNUPERS, gestcot, gestion site, listes de diffusion) ou concerne le paritarisme.

1.5 La communication, un enjeu majeur

Informers, convaincre, débattre, mobiliser, inciter à la syndicalisation : la communication est un enjeu majeur pour le SNUipp qui doit engager une réflexion sur une politique globale dans laquelle s'insèrent les différents échelons, départemental et national. Une analyse des

1.5.1 Communiquer avec la profession

La presse, dans toutes ses dimensions, nationale comme départementale, papier comme électronique, généraliste ou liée aux opérations administratives est le premier lien du syndicat avec tous les enseignants.

En fonction des destinataires (militants/syndiqués/profession), quelles informations le

1.5.2 Convaincre l'opinion publique

Le SNUipp s'adresse également aux usagers du service public d'éducation, à l'opinion publique en général pour informer, mobiliser et peser. L'adresse à la presse doit être une priorité.

1.5.3 Evolution de la communication

Le SNUipp ne peut rester à côté des évolutions technologiques : interactivité des sites, lettres électroniques, mobiles (Smartphone, sms), avenir du papier... La formation des

1.6 Défendre et développer les droits syndicaux

Loi sur le Service Minimum d'Accueil, limitation du droit aux réunions d'information syndicale, aux stages syndicaux, pénalisation de l'action collective... les droits syndicaux font l'objet de limitations et d'entraves inacceptables. Le SNUipp exige l'abrogation des textes les limitant, l'arrêt des pressions et de l'utilisation abusive de règles statutaires (commission de discipline, suspension...).

Quelles actions et mobilisations développer pour l'obtenir?

Dialogue social, les conséquences des accords de Bercy, paritarisme

Le président de la république et son gouvernement mènent une véritable refondation des relations sociales en France qui modifiera les pratiques et le

culté pour maintenir la parité au SN en cours de mandat, participation au CN (40 %) et à ses débats (30 %).

Les différentes solutions ou pistes de réflexion n'ont pas permis de franchir un cap significatif, et la problématique per-

La commission élue n'a pas fonctionné, sans doute faute de militants nationaux identifiés qui soient en charge de cette question.

Quelle politique de formation, le SNUipp doit-il mettre en œuvre?

des stages de formation départementaux et nationaux associant les secteurs sur des domaines tels que : politique éducative, analyse des systèmes éducatifs, histoire du syndicalisme, fonctionnement du SNUipp, regard sur l'évolution de la société..., une meilleure implication dans le centre de formation de la FSU et

pratiques et des contenus doit aider à progresser. Des enquêtes concernant « Fenêtres sur cours » et le site national, une « photographie » du contenu des bulletins départementaux sont en cours ; les résultats seront communiqués dans le cadre des débats. Concernant

SNUipp doit-il communiquer? Avec quel volume, quelle fréquence? Par quels canaux? Comment en évaluer l'impact et l'efficacité? Comment améliorer les sites Internet : réactivité, contenus, ergonomie, interactivité, outils en direction des réseaux sociaux? Quelles évolutions apporter aux lettres élec-

Quelle réactivité face à l'actualité?

Quels éléments objectifs et de qualité le SNUIPP fournit-il (chiffres de grévistes, témoignages de terrain, situations départementales, enquêtes nationales...)?

militants est une nécessité tant au niveau technologique que rédactionnel.

La presse nationale et départementale se fait régulièrement l'écho des problématiques et

paysage syndical. Au travers des mesures en cours ou à venir, ils affichent la volonté de reconnaître et d'associer les organisations syndicales aux grandes décisions sans rien céder sur le fond de leur politique libérale.

Les conséquences des accords de Bercy seront multiples et auront des implications sur l'activité syndicale.

La représentativité sera dorénavant établie par le vote des personnels à l'élection des représentants dans les Comités Techniques Paritaires. Cette notation implique un travail accru avec les syndicats de la FSU siégeant dans les mêmes CTP que le SNUipp.

La composition paritaire des CTP est remise en

deur avec acuité.

Quelles solutions construire ensemble ne laissant pas reposer cette insuffisance sur la seule responsabilité individuelle (fonctionnement, règles, incitations...)?

une information/incitation aux militants, développer des outils pour les SD (dossiers, diaporamas...),

Quelles autres pistes?

Les formations techniques doivent intégrer les besoins des militants (utilisation et formation à SNUPERS pour entrer en contact avec les jeunes, repérage de leur lieu de stage...).

Il est urgent de doter les trésoriers départementaux d'un outil de gestion et de proposer accompagnement et formation.

« La Lettre du SNUipp », outil d'information et de communication interne pour les équipes militantes, un bilan est en cours et permettra d'engager une réflexion sur son évolution.

troniques?

Information plus rapide de l'administration, anonymat, nouvelles technologies,... percutent les pratiques habituelles. Quelle communication des résultats des instances paritaires?

Quelle publicité le SNUIPP donne-t-il aux évènements nationaux ou départementaux qu'il organise (mobilisations, Université d'automne, colloques, enquêtes, film...)?

des activités du syndicalisme retraités. Le SNUIPP entend améliorer ses publications spécifiques à destination des retraités (transmises aux sections départementales).

cause par le projet de loi. Seuls les représentants du personnel auront le droit de vote. Le SNUipp, avec la FSU, dénonce ce passage en force. L'introduction de l'obligation d'une seconde délibération dans le cas d'un rejet unanime d'un texte par les représentants du personnel constitue une évolution qui ne répond qu'incomplètement à l'exigence des organisations syndicales.

Enfin, l'extension du champ de la négociation et le développement de celle-ci à des niveaux infranationaux, peut constituer un danger les statuts et règles collectives nationales. Elles vont impliquer un effort spécifique de formation des militants.

Ces dispositions sont accompagnées de l'exigence de transparence des finances des organisations

syndicales. Par ailleurs, les attaques et remises en cause des principes et des champs du paritarisme se multiplient. Des prérogatives ont été retirées CAP no-

tamment concernant les règles de mobilité. Le SNUIPP exige que les C.A.P. jouent pleinement leur rôle. Les représentants du personnel doivent disposer des moyens leur permettant d'assurer leur

mandat. Ces moyens doivent évoluer pour tenir compte de l'utilisation des nouveaux systèmes de communication.

1.7 Fonctionnement du SNUipp

Lors des dernières élections professionnelles, les personnels ont amplifié la représentativité du SNUipp qui a connu dans la même période une augmentation sensible du nombre de syndiqués, ce qui n'est pas courant dans le syndicalisme actuel. Cela lui confère une responsabilité déterminante vis-à-vis des syndiqués et de la profession. Ces derniers mois, les actions engagées dans notre profession ont été multiples et selon des modalités diverses, collectives et individuelles, classiques et nouvelles (pétitions, manifestations, grèves, nuits des écoles, rassemblements « festifs », désobéissance, groupe des 25, pas de bébés à la consigne, votation citoyenne pour La Poste...). Comment apprécier ces formes de mobilisations? Un bilan précis doit être fait sur notre fonctionnement réel pour rendre le SNUipp plus efficace. Dans les départements: les rencontres avec les collègues (dans les écoles, RIS, AG, stages...),

nombre de participants aux instances départementales, prise en charge de l'ensemble des problématiques et actions concernant notre champ de syndicalisation, l'implication ou la sollicitation des adhérents dans la vie syndicale, les organisations locales (secteur, ville), renouvellement des équipes militantes, la formation... À partir de ce bilan, quelles propositions pour être plus efficace? Au plan national: le conseil national, instance de direction composée des 101 secrétaires départementaux et des 40 élus nationaux, doit permettre l'expression de la diversité et du pluralisme, la construction de synthèses pouvant être portée par toute l'organisation syndicale et plus largement par la profession. Quelles propositions pour améliorer son fonctionnement? Quelles en sont les limites quand les positions de SD sont contradictoires?

Quel bilan tirer des conférences téléphoniques entre deux CN? Les Conseils Nationaux Techniques et les commissions nationales doivent permettre d'alimenter la réflexion et la communication du SNUipp. Le bilan de leur activité est très contrasté. Comment les rendre plus efficaces? Les nouvelles règles de représentativité fixant les élections aux CTP comme référence, l'attribution des décharges peut s'en trouver modifiée. Actuellement, deux tiers des décharges sont attribuées aux sections départementales, le reste étant attribué à l'équipe nationale et à la FSU (FSU et solidarité pour certains SN). Les SN doivent-ils garder la responsabilité de l'utilisation des décharges liées à leur représentativité ou doit-elle passer à la FSU?

1.8 Le SNUipp dans la FSU

La vie fédérale est une préoccupation forte du SNUipp. De nombreux dossiers sont transversaux et nécessitent une cohérence d'intervention au niveau de la FSU. Le rôle accru des rectorats, des collectivités territoriales sur bon nombre de sujets concernant les enseignants des écoles et des collèges, les emplois précaires ou les retraités donne de nouvelles responsabilités aux sections départe-

mentales et aux Conseils Fédéraux Régionaux de la FSU. Le SNUipp doit à tous les niveaux prendre toute sa place dans le travail et la vie fédérale. Il doit y rechercher la construction de positions fédérales communes à tous les syndicats nationaux concernés. Lorsque des divergences apparaissent, le SNUipp, dans le respect du mandatement de chaque SN, doit poursuivre les échanges, les débats dans la

perspective de dépasser ces divergences. Cette démarche ne peut qu'enrichir la FSU et le SNUipp. Comment la développer? Quelle articulation avec les revendications et mobilisations? Comment le SNUipp doit-il mieux intégrer la vie fédérale dans son fonctionnement et sa communication?

1.9 L'unité syndicale et l'avenir du syndicalisme

Ces trois dernières années ont été marquées par de nombreuses attaques contre l'école et ses personnels et plus largement contre les services publics. La recherche de l'unité d'action pour construire un mouvement majoritaire a été constante. Faute d'unité, le SNUipp et la FSU ont assumé leurs responsabilités en appelant parfois seuls à l'action. Comment conjuguer une demande d'unité, de mouve-

ment interprofessionnel, une lisibilité sur les revendications des enseignants des écoles et avoir une meilleure réactivité? L'émiettement syndical est un frein au rassemblement et au développement du syndicalisme. Dans le même temps, toute modification du paysage syndical ne peut être bureaucratique au risque d'affaiblir le syndicalisme. Le congrès de la FSU de Lille a dé-

fini la démarche fédérale sur l'avenir du syndicalisme. Le SNUipp y a pleinement contribué. Suivant les secteurs et les mobilisations, des regroupements d'organisations se font avec des configurations très différentes. Comment dans son secteur d'intervention, le SNUipp s'inscrit-il dans cette démarche unitaire au plan départemental et national et dans quelle configuration?

2 LE SNUIPP, L'ÉCOLE ET LA SOCIÉTÉ

La communauté internationale s'est progressivement dotée, suite à des mobilisations et luttes sociales, d'instruments juridiques qui constituent un socle de référence, plus ou moins contraignant, en matière de droits fondamentaux (par exemple les

deux pactes définissant les droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels ou la Convention Internationale relative aux Droits des Enfants (CIDE)). Du point de vue de nos préoccupations profession-

nelles et de notre projet syndical, la défense, la promotion de ces droits et libertés, sont une part importante de notre activité au moment où le gouvernement creuse les inégalités sociales et scolaires.

2.1 Les droits des enfants, chapitre premier des droits humains.

En France, les droits des enfants sont globalement respectés. Pourtant, plusieurs phénomènes liés à la dégradation de des situations économique et sociale, mais aussi au développement de certaines politiques publiques, brossent un tableau plus sombre de la réalité. Aujourd'hui, plus de deux millions d'enfants vivent dans la pauvreté.

times de conditions de vie qui contreviennent directement à toute une série de leurs droits fondamentaux en termes, notamment, de santé, d'alimentation, de conditions de logement, d'accès à la culture et aux loisirs. Le SNUipp, avec la FSU et d'autres composantes du mouvement syndical et du monde associatif, participe à des campagnes de sensibilisation et aux mobilisations contre ces phénomènes d'exclusion.

Le droit à l'éducation, mis en cause par la précarité dans laquelle vivent de nombreuses familles, est aussi directement bafoué par les politiques publiques en matière d'immigration et de droit au séjour des étrangers. Le SNUipp prend sa place dans RESF en se mobilisant au côté des familles pour lutter contre l'expulsion d'un des membres (conformément à l'esprit de l'art. 8 de la CIDE) ou l'expulsion de toute la famille et en prenant

Ces enfants, qui sont aussi nos élèves, sont vic-

part aux campagnes nationales comme celle pour le respect des droits de l'enfant de familles sans papier. Le SNUipp dans la FSU est engagé dans la campagne contre l'enfermement des mineurs et demande la fermeture des centres de rétention. Il revendique une autre politique de l'immigration en ce qui concerne

la réglementation de l'entrée et du séjour des étrangers et demande l'abrogation des textes contraires à leurs principes (directive retour, circulaire Besson, délit de solidarité...). « Le SNUipp estime légitime la question du droit de vote des résidents étrangers à toutes les élections et il continuera sa réflexion » (congrès de

Nevers), comment ?

Aujourd'hui environ 5 000 enfants roms sont privés d'école. Le SNUipp est engagé avec les autres syndicats et les associations dans le collectif pour le droit à l'éducation des enfants roms. Il agit pour rendre effectif ce droit pour les enfants roms et les enfants du voyage.

2.2 Discriminations / vivre ensemble

Les discriminations, de toutes natures, qui peuvent être vécues par les enfants, sont autant d'atteintes portées à leurs droits. L'école, parce qu'elle n'est pas en dehors du champ social, peut reproduire des phénomènes de discriminations. L'éducation contre toutes les formes de racisme, de sexisme, d'homophobie, d'exclusion liée à la situation sociale ou au handicap, ne peut se satisfaire de l'injonction institutionnelle et de la leçon de morale. La classe est le lieu où on apprend au quotidien le « vivre ensemble », où se construisent des réponses éducatives en direction de nos élèves. Si l'Institution commence à prendre la mesure

de ces phénomènes de discriminations, elle laisse encore trop souvent les enseignants démunis pour y répondre.

Le SNUipp produit et diffuse des outils pédagogiques qui permettent à nos collègues de travailler ces questions délicates. Il poursuivra ce travail. Il revendique pour l'école une véritable lutte contre les discriminations, qui doit inclure son inscription dans les programmes, la formation des personnels, la mise à disposition pour les enseignants de ressources et d'outils pédagogiques. Le SNUipp revendique une réelle formation des enseignants sur la gestion de la mixité pour que celle-ci permette une réelle

égalité des hommes et des femmes.

Le SNUipp participe, chaque année, au collectif « Semaine d'éducation contre le racisme ». Il prend toute sa place dans le collectif « Éducation contre les LGBTphobies en milieu scolaire ». Il poursuit son investissement dans l'intersyndicale femme qui organise annuellement des journées de formation femmes. Il s'engage dans la défense des collègues qui pourraient être victimes de discriminations et œuvre pour conquérir de nouveaux droits (droit au congé paternité pour une collègue sui à l'accouchement de sa conjointe, congé d'adoption pour les couples homosexuels).

2.3 Libertés

À mesure qu'avec la crise sociale, se développent les inégalités, le gouvernement spéculé sur la peur et recourt à la pénalisation des mouvements sociaux et de l'action syndicale. Depuis 3 ans les attaques contre les libertés publiques n'ont pas cessé :

atteintes au droit de manifester,
atteinte à la liberté d'expression,

projet et/ou mise en place de fichiers divers (d'Edvige à Base élèves...) et détournement d'usage de fichiers (fichier des retraités de l'EN utilisé pour la mise en place du SMA).

criminalisation de l'action collective.

Avec la FSU, le SNUipp est impliqué dans les actions de défense des libertés publiques et individuelles.

Concernant Base élèves, l'action du SNUipp avec d'autres organisations (FCPE, ligue de l'enseignement, ligue des droits de l'homme) et la mobilisation de collègues et de parents ont débouché sur le retrait des champs les plus litigieux (nationalité...). Aujourd'hui, la plupart des écoles sont entrées dans BEID. Les critiques formulées par le comité de l'ONU pour les droits de l'enfant, les plaintes déposées par de nombreux parents, les recours auprès du conseil d'état confirment la légitimité de la demande du SNUipp de l'arrêt de ce dispositif, la mise à disposition d'un outil de gestion décentralisé, l'interdiction de toute interconnexion, la mise en place d'un observatoire indépendant des fichiers de l'Éducation Nationale.

Quelles suites donner à notre démarche ?

Comment mieux sensibiliser nos collègues et l'opinion ?

Le SNUipp s'est engagé dans le combat unitaire contre le fichier Edvige qui a permis de faire reculer partiellement le gouvernement. La nouvelle version reste problématique et le SNUipp l'a condamnée. Comment poursuivre au SNUipp et dans la FSU, notre combat contre le développement d'outil de contrôle social comme le fichage, la vidéo surveillance et le recours aux biotechnologies ainsi que les tentatives de mise au pas de la justice et les pratiques policières abusives (multiplication des gardes à vue) ?

2.4 Laïcité

La présidence de Nicolas Sarkozy marque un tournant concernant la laïcité (Latran, loi Carle, accords du Vatican sur l'enseignement supérieur...). Face à ces remises en cause, une large mobilisation s'est exprimée notamment autour de la Pétition sauvegardons la laïcité de la République. Le SNUipp

réaffirme son attachement à la laïcité. Tout en constatant l'abrogation de l'article 89 de la loi d'août 2004, que le SNUipp exigeait, par la loi Carle, il condamne et demande l'abrogation de l'obligation pour les communes de versement du forfait communal dans les mêmes conditions pour le public et

le privé qui accentue l'inégalité entre l'école publique et l'école privée.

Comment relancer dans le cadre le plus large possible les mobilisations sur la laïcité ?

2.5 Prospectives

Le SNUipp, avec la FSU, participe à tous ces combats en y apportant son expérience professionnelle et syndicale.

Comment faire, en tenant compte de la diversité des approches, des points de vue et des engagements de nos collègues, de nos adhérents et des militants,

pour y associer le plus grand nombre ?

3 LES ENJEUX INTERNATIONAUX

Salaires, retraites, accès aux soins, précarité, chômage, famines, conflits, atteintes aux droits humains... La situation internationale est marquée par les profondes répercussions de la crise économique, sociale et environnementale. Elle souligne la nécessité de renforcer l'action de notre syndicat au plan européen et mondial pour participer de la construction des alternatives économiques et sociales indispen-

sables impliquant l'annulation de la dette des pays en voie de développement et la taxation des produits financiers.

Le SNUipp réaffirme le droit des peuples à vivre en paix, promeut cette Éducation, revendique une politique pacifiste, auxquelles les engagements de la France dans des opérations militaires portent atteinte. Il poursuit au plan fédéral son investissement sur ces questions.

Alors que l'éducation pour tous est un enjeu majeur de développement, 10 ans après la conférence de Dakar, les engagements de la communauté internationale dans ce domaine ne sont pas tenus, voire même s'éloignent avec la crise. Cela souligne la nécessité pour le SNUipp de s'engager au plan international.

3.1 Les cadres de notre intervention à l'international

3.1.1 Niveau fédéral

La construction de ces actions souvent en lien avec le fonctionnement fédéral se structure dans : les affiliations internationales du SNUipp (IE/CSEE, CSFEF) de la FSU (démarche d'adhésion fédérale à la CSI, mise en œuvre du mandat fédéral pour la CES). des actions ou programmes de solidarité tels que ceux engagés au sein de Solidarité

Laïque avec d'autres syndicats et associations. le cadre des forums sociaux et alliances avec des mouvements citoyens, les partenariats avec les autres organisations syndicales au plan international, Développer au niveau international des solidarités et des partenariats entre syndicats sur les questions d'Éducation pour tous, de respect

des droits humains et aussi autour des questions de climat est nécessaire. Pour faire entendre sa voix, le SNUipp doit prendre sa place avec la FSU dans les instances européennes de consultation des syndicats et de la société civile.

3.1.2 IE et CSEE

Le SNUipp est affilié à l'IE et de ce fait participe aussi aux travaux du comité paneuropéen et du CSEE. Il poursuivra sa participation à leurs travaux notamment au plan européen où il est investi (stress des enseignants, violence et harcèlement au travail, Petite enfance, co-

mité égalité, formation des maîtres, retraites,...). Il se prononce pour le maintien de la structure et du fonctionnement actuel du CSEE adossé au comité paneuropéen (plus large) et à l'IE. Le CSEE constitue un outil d'intervention pertinent des syndicats euro-

péens en direction de l'UE, et l'élection directe de ces instances par les syndicats concernés apporte une meilleure représentativité que la désignation par l'IE d'un Secrétaire général.

3.2 En Europe

Les politiques européennes structurent de nombreuses décisions politiques des états membres, et la participation à la construction d'un rapport de forces en faveur des salariés au niveau européen est indispensable. Ainsi, même si les Services publics non marchands et donc l'Éducation restent dans les prérogatives des états de l'UE, nombre de recommandations générales pèsent sur leurs politiques dans ces domaines (développement des SP, situation des personnels, organisation des systèmes éducatifs et des qualifications).

CES :

La CES rassemble la plupart des organisations des pays de l'UE dont celles avec lesquelles

nous travaillons déjà dans le cadre de partenariats ou dans les forums sociaux. Malgré ses pratiques et sa démarche relevant davantage d'un aménagement à la marge des politiques menées par l'Union Européenne que d'une réelle revendication de transformation sociale, dans la dernière période, les manifestations européennes qu'elle a impulsées sur le pouvoir d'achat, contre la précarité sont plus en phase avec nos revendications. Le débat sur l'adhésion à la CES engagé au congrès fédéral de Marseille s'est poursuivi au Congrès de Lille. A cet égard, le Congrès doit se prononcer sur la perspective d'une demande d'adhésion à la CES.

Comités de dialogue social européen : Au plan européen des comités de dialogue social sont en place dans plusieurs secteurs professionnels (santé, transports,...). L'année 2010 verra la mise en place de comités sectoriels de dialogue social sur les services publics et sur l'Éducation. Ces comités sont composés d'un représentant par état pour le collège des employeurs (MEN pour ce qui nous concerne), et d'un représentant syndical pour le collège syndical. Il nous faut réfléchir dans le cadre fédéral avec les syndicats concernés, à la place que la FSU pourrait prendre dans ce comité. Cela nécessite aussi une réflexion plus large avec l'ensemble des syndicats français.

3.3 Forums sociaux

Le SNUipp participe aux forums sociaux notamment en Europe. Leur bilan est contrasté sur cette dernière période avec une mobilisation très importante des pays d'Amérique latine au forum de Belem, alors que celui de Malmö marquait une moindre participation et

que la préparation de celui de Turquie est compliquée. Pour autant, le travail commun entre organisations syndicales et mouvements associatifs constitue une base intéressante pour la construction d'alternatives. La participation du SNUipp avec la FSU à ces rencontres doit

s'accompagner d'une réflexion sur les causes du ralentissement de leur impact, et de la poursuite des liens avec les organisations qui s'y sont investies.

3.4 Développement durable

La dernière période a été marquée par la prise de conscience des enjeux liés aux changements climatiques. Malgré le Grenelle de l'environnement, les mesures envisagées par le gouvernement sont loin des solutions nécessaires comme en témoigne ses projets (cf. fiscalité carbone injuste et inefficace). En l'absence de solutions contraignantes, le sommet climat de

Copenhague s'est soldé par un échec. Il est impératif d'agir pour la recherche de solutions alternatives à cette crise écologique. Le SNUipp doit poursuivre sa réflexion pour que cette dimension soit prise en compte (Éducation, impact dans la vie quotidienne, fiscalité,...) et poursuivre son action par : sa propre activité (mesures en lien avec

l'agenda 21) un investissement dans l'Éducation au développement durable : programmes mais aussi, décennie de l'UNESCO pour l'EDD, travail avec nos partenaires syndicaux internationaux un travail fédéral au sein des collectifs et forums pour construire les mobilisations nécessaires.

3.5 Solidarité internationale

3.5.1 Le développement d'actions de solidarité internationale

Notamment en direction des pays du Sud qui subissent plus durement la crise actuelle. La solidarité internationale permet de mettre en actes, les valeurs que nous portons (droit à l'Éducation pour tous, droits et libertés, justice sociale).

Dans l'urgence et au-delà, le SNUipp est pré-

sent sur le long terme sur des actions qu'appellent des catastrophes comme celle d'Haïti où, avec Solidarité Laïque et le CSFEF, il contribue à la reconstruction des structures éducatives.

Il participe aussi en Afrique de l'Ouest, au sein de Solidarité Laïque, à des programmes de dé-

veloppement de l'éducation aux côtés des sociétés civiles locales, notamment des syndicats d'enseignants ou dans le cadre des campagnes annuelles « un cahier un crayon pour... » et « Pas d'école, pas d'avenir ».

3.5.2 Droit syndical

Dans plusieurs régions du monde, les droits fondamentaux sont mis en cause ou tout simplement niés. Le SNUipp intervient dans le cadre de ses partenariats internationaux pour faire connaître toutes les situations où ces droits sont bafoués, agir pour leur respect et soutenir les luttes pour des meilleures conditions de travail, le respect des droits syndicaux et des libertés.

Le SNUipp doit réfléchir aux moyens de développer son action internationale, de la rendre plus visible à nos collègues, d'y associer plus concrètement les sections, les militants et notre profession.

Dans un contexte d'attentes fortes des salariés et d'impérieuse nécessité de construire des ré-

ponses alternatives et des mobilisations, la FSU ne saurait se satisfaire de la division et de l'émiettement syndical. Par la place singulière qu'elle occupe, elle peut et doit proposer des perspectives nouvelles dans le paysage syndical. La FSU s'engage dans une dynamique sur la base d'objectifs clairs : il s'agit de contribuer, dans le respect de l'indépendance syndicale, au développement d'un syndicalisme de lutte et de transformation sociale progressiste, à vocation majoritaire, et de donner une impulsion nouvelle à la syndicalisation dans tous les secteurs. Elle entend contribuer activement à construire un nouvel outil syndical en faisant participer les syndiqués à tous les débats et phases de cette construction qui n'est pas une fusion ou une absorption. Ceux-ci doivent

pouvoir à chaque étape, être informés, débattre et exprimer leur position afin d'être acteur de l'ensemble de ces débats et des choix qui pourraient en découler à terme et d'éviter tout processus bureaucratique. Cette démarche doit s'intégrer dans une stratégie revendicative et d'action. En tout état de cause, la FSU veillera à affirmer ses spécificités sur ses objectifs et son fonctionnement. Les initiatives communes sur différents thèmes, avec la CGT d'une part et Solidaires d'autre part, réalisées ces derniers mois constituent de premières pistes positives : le congrès décide de les poursuivre, les amplifier en abordant d'autres thématiques et de chercher à les développer à tous les niveaux. Il a la volonté de les ouvrir à toutes les organisations qui le souhaitent.



LES MANDATS DU SNUIPP

(textes de référence des mandats construits lors des précédents congrès)

A - L'ÉCOLE ET LA RÉUSSITE DE TOUS LES ÉLÈVES

1. Des leviers pour favoriser la réussite de tous

Le SNUipp affirme une même ambition pour tous les élèves. Pour cela, il propose de fournir aux acteurs de l'école les outils permettant de mieux appréhender ce qui relève des malentendus scolaires. Le SNUipp a ainsi élaboré au cours de ses congrès un corpus revendicatif solide et cohérent :

plus de maîtres que de classes,
travail en équipe et temps de concertation, allongement temps de concertation à 3 heures
polyvalence d'équipe,
formation,
AIS,
rôle de l'école maternelle,
baisse des effectifs.

Pour le SNUipp, la réussite de tous exige une politique volontariste, ambitieuse, nécessitant des dispositifs offensifs. Construire, développer les équipes implique de revoir le fonctionnement, la gestion démocratique des écoles : revaloriser le rôle et la place du conseil des maîtres par exemple. Il faut du temps, des moyens et des lieux pour promouvoir ce travail en équipe, pour élaborer des pratiques et stratégies collectives.

Éducation globale

Place des parents à l'école : construire un lien, le développer, nécessite des rencontres et des échanges (temps institutionnel et formation). Au nom de l'éducation globale, riche des liens entre l'école et le périscolaire, le SNUipp demande le retour au statut des Mises à Disposition.

Culture commune

Le SNUipp affirme que l'école primaire joue un rôle fondamental dans la culture commune de haut niveau. C'est un outil pour une école de la réussite de tous et un facteur d'égalité d'accès au savoir pour les plus défavorisés et démunis. (...) Exigeante sur le plan des valeurs et des disciplines, la culture commune doit permettre aux futurs adultes de vivre ensemble, d'accéder à l'éducation aux droits (humains, sociaux, liés à l'environnement...) mais aussi être autonomes et responsables. Pour une scolarité réussie, les savoirs, construits dans une démarche active, doivent être porteurs de sens et non se restreindre à certains apprentissages procéduraux. L'acquisition de l'indépendance d'esprit et de l'esprit critique accompagne celle des connaissances et la capacité de s'en approprier de nouvelles.

2. Plus de maîtres que de classes, pour une autre relation aux apprentissages :

Par la prise en charge par plusieurs enseignants ; l'alternance d'activités en grand groupe/en groupe réduit ; apprendre grâce à une plus grande diversité des enseignements ; bénéficier du regard d'une équipe.

Pour les enseignants : mise en place d'une réelle prise en charge de la difficulté ; réduire le temps de service pour plus de concertation, formation, recherche ; substituer la polyvalence d'équipe à celle du maître ; travailler réellement en équipe pédagogique et pluri-professionnelle ; bénéficier des ap-

ports de la recherche et avoir la possibilité d'être des "enseignants chercheurs de l'école" ;

Le SNUipp insiste sur l'articulation entre la polyvalence du maître et la polyvalence de l'équipe, pour faire face aux nouvelles obligations de l'école : langues vivantes B2i...

Cette polyvalence d'équipe, défendue par le SNUipp ne va pas dans le sens d'une spécialisation de chacun de manière cloisonnée mais s'appuie sur un travail plus collectif qui commence par l'échange de pratiques et qui vise l'élaboration collective.

3. Trois heures de concertation hebdomadaires incluses dans le temps de service avec un objectif à terme de 18h d'enseignement en présence des élèves

L'augmentation du temps de concertation permettra aussi à tous les collègues de se saisir de la question de la direction d'école. Il faut augmenter le temps consacré à la réflexion personnelle et collective, les contenus et l'organisation seront définis par les équipes pédagogiques sans diminuer les horaires des élèves. Ces mesures doivent s'accompagner de créations d'emplois statutaires d'enseignants. Le SNUipp engagera une réflexion sur les façons dont les revendications peuvent se traduire concrètement dans les écoles. Il travaillera à l'évaluation des besoins nécessaires à la mise en œuvre de ce nouveau fonctionnement.

4. A propos des expérimentations (CP à 10, maîtres surnuméraires...)

Le SNUipp demande que de vraies expérimentations avec plus de maîtres que de classes, pas seulement en CP, soient programmées en lien avec la recherche et en accord avec les équipes pédagogiques composées des enseignants et des enseignants spécialisés. Ces expérimentations doivent voir le jour avec des moyens spécifiques qui ne gagnent pas les moyens humains et techniques existants dans l'école ou le département. Le SNUipp est favorable aux expérimentations, sur la base du volontariat, en lien avec une recherche redynamisée.

4bis : évaluation

Les évaluations ne peuvent être que des outils au sein des équipes d'écoles, au service des élèves et de la réussite scolaire. Les évaluations des paliers du socle et de la fin de chaque cycle ne peuvent en aucun cas constituer un examen de passage ni une évaluation des écoles ou des pratiques des maîtres.

4ter : temps de l'enfant

Il est nécessaire d'aménager le temps de présence de l'enfant dans les locaux de l'école. Le SNUipp s'oppose à la marchandisation de l'accompagnement scolaire.

5. Inspection

Le SNUipp souhaite la démocratisation des rapports entre enseignants et administration. Cela passe par la transformation de l'inspection, l'abandon de la note dans le barème des promotions, et l'avancement au grand choix pour tous. Il demande la création d'un dispositif de suivi et d'accompagnement composé de formateurs, de chercheurs... Après avoir conçu les évolutions du système éducatif uniquement sous la forme de conseils donnés aux enseignants et d'aides individualisées apportées à

chaque élève, il faut maintenant mettre en œuvre un accompagnement des équipes et des écoles.

L'évaluation, telle qu'elle existe actuellement sous forme d'inspection individuelle sanctionnée par une note, est un dispositif d'un autre âge. Il faut réfléchir à de nouvelles formes d'évaluation : elles devront passer par des modalités donnant plus de place à la cohérence d'équipe et à la formation.

Le SNUipp refuse la généralisation de l'expérimentation (mise en place dans la fonction publique et qui ne concerne encore pas les enseignants) qui consiste à remplacer la note par « un entretien individuel pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires ». Le SNUipp s'oppose à cette expérimentation qui ne répond pas à nos revendications de suppression de la note dans les barèmes et d'entretien à portée formative. Le SNUipp s'oppose à toute évaluation liée au mérite.

6. La Pré-rentree

Le SNUipp estime que deux journées sont nécessaires pour préparer la rentrée et organiser le travail des équipes pédagogiques sur l'année scolaire.

7. Formation continue

Le SNUipp réaffirme l'importance d'une formation sur le temps de service à la fois professionnalisante, qualifiante, pouvant déboucher sur une validation universitaire, et permettant de répondre aux demandes de chacun. Elle doit être augmentée de façon importante. La question d'en faire une obligation de service sera étudiée dans le syndicat.

La formation continue doit être renouvelée, son volume augmenté ; le Plan Départemental de Formation doit prendre en compte aspirations et besoins exprimés par les personnels

Cela nécessite l'application effective du droit à 36 semaines de formation continue sur le temps de travail, pour la durée de la carrière ; il faut également augmenter le nombre de titulaires-remplaçants qui doit être au moins égal à 10 % du nombre total de postes, et la part de la masse salariale dédiée à la FC doit atteindre 3,8 %.

Pour le SNUipp, la formation continue doit contribuer à l'élévation du niveau de formation et participer à mise à jour des connaissances disciplinaires et professionnelles. Elle doit permettre aussi de se construire une dominante de formation avec validation d'acquis sous forme d'unités de valeur capitalisables.

Par ailleurs, le SNUipp exige le respect et développement des congés de mobilité et de formation. Favoriser la réflexion et les échanges sur les pratiques professionnelles, les nouvelles missions assignées à l'école, la mise en œuvre des nouveaux programmes, mettre à la disposition des enseignants les principaux résultats de la recherche, notamment sur la difficulté scolaire, concevoir le métier d'enseignant comme celui de concepteur des pratiques et non de simple exécutant, nécessitent un plan d'urgence pour la formation.

Le SNUipp demande une augmentation du potentiel de remplacement en rapport avec les besoins importants de la formation continue.

8. Réduire les effectifs par classe

Le SNUipp, considérant que l'Éducation n'est pas un coût mais un investissement pour l'avenir des jeunes, exige un abaissement significatif des effectifs par classe à tous les niveaux d'enseignement,

prenant aussi en compte la particularité des classes à plusieurs niveaux : maximum 25 par classe l'effectif des élèves, moins dans les classes à plusieurs cours, dans les zones difficiles les zones rurales, les sections de petits qui ne devaient compter quant à elle que 15 élèves et les classes spécialisées 12 élèves.

Il demandait également un allègement significatif pour prise en charge des élèves en situation de handicap.

D'une manière générale, le nombre de postes affectés dans une école doit être fixé en fonction des besoins réels déterminés par l'équipe.

Le SNUIPP demande la prise en compte des élèves en situation de handicap, ceux de CLIS, CLIN dans les opérations de carte scolaire.

8 bis. Sectorisation

Le SNUipp demande un état des lieux des politiques de sectorisation du premier degré. Il refuse la politique de libre choix et la mise en concurrence des écoles. Il se prononce pour le maintien de la sectorisation et engagera une campagne d'opinion sur cette question.

8ter Petite enfance

Le SNUipp est favorable à la création d'un service public de la petite enfance, complémentaire et non concurrentiel de l'école maternelle, qui garantisse à tous les parents qui le souhaitent l'accès à un mode de garde financé par des fonds publics, garanti sur tout le territoire avec un cadrage national.

9. L'école maternelle

Le SNUipp se prononce pour : aucune classe maternelle à plus de 25 élèves, 20 en ZEP/REP (15 en petite section)

une politique volontariste de l'État et des collectivités locales de scolarisation des deux ans à plein temps sur tout le territoire (locaux adaptés, 15 par section, encadrement qualifié et formé, ATSEM à temps plein, rythmes et horaires adaptés).

Le droit et la possibilité pour le conseil des maîtres de proposer des aménagements du temps scolaire (rentrées échelonnées, retours de sieste aménagée...) sans remettre en cause la scolarisation à plein temps.

une place accrue de la maternelle dans la formation initiale et continue (en particulier la spécificité de l'accueil des petits) ainsi que dans la formation des formateurs ;

l'intervention du RASED dès le cycle 1 ;

que le temps de chaque enseignant de l'école maternelle soit géré par l'équipe pédagogique de l'école maternelle en fonction du projet de l'école ;

la prise en compte des moins de trois ans dans l'élaboration de la carte scolaire et le maintien de la grande section dans les effectifs de l'école maternelle ;

la GS ne doit pas se transformer en mini CP

bien que l'évaluation formative et diagnostique fasse partie de l'acte d'enseigner, l'évaluation normative n'a pas sa place à l'école maternelle.

Le SNUipp s'oppose aux fusions d'écoles qui mettent à mal la spécificité de l'école maternelle. Il demande le développement du service de santé et de médecine scolaire.

Il exige un texte réglementaire qui inscrit l'obligation de prendre en compte les deux ans quand il y a de la demande. Le SNUipp exige le droit pour tous les enfants d'être scolarisés dès deux ans si les familles le souhaitent.

Le SNUipp s'est engagé à initier une observation suivie de la scolarisation des plus jeunes de différents milieux sociaux afin de rendre compte des apprentissages et des acquis de ces enfants, et à organiser une réflexion dans le syndicat sur les questions de scolarisation en maternelle.

10. L'argent de l'école

Le SNUipp revendiquait l'augmentation des crédits et des interventions pédagogiques et demandait une plus grande équité sur l'attribution de crédits pédagogiques.

Le SNUipp propose l'établissement d'un cahier des charges national définissant l'équipement indispensable pour chaque école. Il demande également qu'un mécanisme de péréquation, avec un abondement de la DGF, soit mis en œuvre pour permettre de mettre un terme aux difficultés criantes que rencontrent certaines collectivités.

Il propose d'engager une réflexion sur nécessité de fixer nationalement un budget /élève minimal, par commune, sur la possibilité d'insérer dans le budget de l'Éducation Nationale cette dotation minimale à verser aux communes.

Il demande qu'une aide soit allouée pour faciliter les actions culturelles et réaffirme son opposition aux sources de financement privé, y compris par le biais du partenariat

Il refuse qu'une partie de l'activité scolaire soit soumise à une forme de contractualisation et revendique des crédits pédagogiques suffisants également répartis entre les écoles.

Le SNUipp rappelle l'exigence de la gratuité réelle et effective de l'école publique pour tous les élèves, toute participation financière des parents devant être exclue.

11. Langues vivantes

Le SNUipp revendique des moyens pour intégrer la question des langues et cultures régionales ; des groupes à effectifs réduits, l'achat de matériel pédagogique approprié, les moyens d'assurer une liaison école / collège pour la cohérence et le suivi. Il demande d'évaluer l'expérimentation menée alors. La question de la mise en place d'un enseignement généralisé de langues vivantes, dans leur diversité, est posée pour tout le territoire. C'est ce que demande le SNUipp.

Le SNUipp revendique :

que cet enseignement soit assuré, dans des groupes à effectifs réduits, par des enseignants du premier degré, formés dans le cadre de formations initiale et continue à dominante, sur le temps de service. Cela nécessite une politique ambitieuse de formation initiale et continue et l'augmentation conséquente du volume horaire de formation continue afin que tous les enseignants accèdent à cette formation ;

que les cartes des langues soient redéfinies pour permettre une harmonisation départementale, académique et offrir aux familles un plus grand éventail de choix, notamment en milieu rural, afin de favoriser la diversification linguistique ;

que les équipes choisissent le type d'organisation (pas de décloisonnements imposés) et que les organismes paritaires soient consultés.

Il demande la suppression du fléchage des postes langues pour le mouvement.

Il revendique une offre de formation initiale et continue en langues régionales.

12. Emplois nouveaux

Le SNUipp se prononce pour créer et doter toutes les écoles d'emplois statutaires de la fonction publique correspondant à ces missions qui ne sont pas des missions d'enseignement.

13. ZEP

Le SNUipp demandait des critères transparents pour définir les ZEP, des moyens particuliers mis à disposition des écoles, l'amélioration des normes de décharges des directions, le développement du travail en équipe, le renforcement des réseaux d'aide et l'alignement des effectifs pour aller vers les 20

élèves par classe et 15 en section de petits.

Il revendiquait la création de postes supplémentaires, la mise en place de temps de concertation entre les maîtres avec les partenaires de l'école pouvant atteindre 1/3 du temps de service, des actions spécifiques de FI et FC, la création de postes d'IMF et d'écoles d'applications en ZEP en lien avec la recherche pédagogique.

Il exigeait la mise en œuvre d'une véritable transparence dans l'attribution des crédits complémentaires, la création dans les écoles de lieux d'écoute et de soins associant médecins, infirmiers et assistants sociaux

L'accent était mis sur l'amélioration et le développement du travail en équipe, avec notamment un allègement du service en présence des élèves pour dégager du temps de concertation pour l'équipe :

Allègement des effectifs des classes pour atteindre rapidement 20 élèves maximum par classe (15 en section de petits)

Création des postes indispensables pour assurer l'accueil et la scolarisation dans de bonnes conditions de tous les enfants de deux à trois ans (dont les familles le demandent)

Clarification des missions des coordonnateurs

Véritable formation continue, expérimentations et actions de recherches pédagogique et didactique.

Développement de l'implantation d'écoles et de classes d'application dans chaque ZEP.

Egalité de traitement entre tous les enseignants qui exercent dans les écoles classées dans l'éducation prioritaire sans discrimination de salaire ou de déroulement de carrière.

Des dispositifs prenant réellement en compte les besoins nécessaires au maintien d'une même exigence scolaire doivent être mis en œuvre sans attendre. La sectorisation doit être respectée.

La notion de contrat doit être supprimée des textes encadrant l'Éducation Prioritaire, les moyens supplémentaire devant répondre aux besoins des ZEP et non dépendre d'évaluations des résultats. Ces dispositifs doivent s'appuyer sur le travail d'équipes pluridisciplinaires de l'Éducation nationale, les partenariats avec les communes et les associations complémentaires de l'école.

Le SNUipp, revendique que la discrimination positive s'accompagne d'un encouragement des expérimentations pédagogiques en liaison avec la formation et la recherche.

Les projets CEL doivent être construits en concertation avec les enseignants et dans la plus grande transparence financière. Il faut travailler à favoriser le lien entre les parents et les enseignants.

À Nevers sur les ZEP :

le SNUipp reconnaît cette dynamique comme ayant joué un rôle de frein dans la dégradation qualitative de la scolarisation des élèves dans les zones les plus défavorisées (qui repose en fait essentiellement sur la politique de la ville et d'aménagement du territoire)

il fait le constat que la réduction considérable des moyens remet en cause certaines évolutions positives (stabilité des équipes, résultat des élèves)

il demande l'abandon de la prétendue "relance" à moyen constants qui recentre les moyens sur certains établissements (EP1) et en exclut d'autres (EP2, EP3), qui change la logique de gestion des personnels (poste à profil et différenciation des carrières pour les 1000 enseignants supplémentaires financés par la suppression d'heures au collège), qui avec la création des Comités exécutifs accroît la charge du directeur et manque de lisibilité pour les collègues.

il décide d'engager un débat sur la philosophie "sortir d'une logique de zones pour une logique d'élèves" dans la logique élitiste de la loi Fillon : pour répondre aux besoins, faut-il privilégier une approche en termes de zone, de réseau ?

pour le SNUipp, la prise en charge de la non francophonie ne doit pas être limitée par la condition ENAF, il faut étendre le rôle des CLIN et des CRI.

13 bis. Dispositifs de réussite éducative

Le SNUipp rappelle l'importance du rôle des partenaires extérieurs à l'école mais dénonce en revanche la logique d'externalisation de la difficulté scolaire qui risque de renforcer les inégalités et les discriminations.

Il pose la question des missions et de la formation des intervenants. Il s'oppose à la diffusion de listes nominatives d'élèves en difficulté au prétexte de passer d'une logique de territoire à une logique d'aide individualisée et qui pourraient permettre le croisement de fichiers.

Il s'engage à mener un débat avec les parents et les élus locaux.

14. Direction

Le SNUipp affirmait son opposition à la transformation des directeurs en échelon hiérarchique supplémentaire et à la création d'un grade de chef d'établissement.

Il revendiquait des moyens d'équipement et de fonctionnement administratifs modernisés, que pas une école ne soit sans décharge; une demi-décharge à partir de 5 classes, une décharge complète à partir de 10. Il se prononçait pour la suppression de la liste d'aptitude.

Le Conseil des Maîtres prend les décisions relatives à la bonne marche de l'école, son organisation et sa gestion.

15. École rurale

Le SNUipp demande que soient créées les conditions d'une politique d'aménagement du territoire qui respecte la diversité des lieux et des structures. Pour lutter contre l'isolement: mise en réseau d'équipes...

Favoriser et appuyer les innovations conduites par les enseignants, faire connaître cette diversité des réponses et leur donner les moyens de se développer, c'est contribuer à favoriser une politique de réduction des inégalités scolaires en milieu rural.

Les RRE: politique cohérente d'aménagement du territoire... créer partout des classes et des écoles maternelles, ATSEM formé(es)... RASED complet, classes et structures spécialisées de proximité, services de prévention de santé scolaire, structures médico-sociales développées.

16. AIS

Le SNUIPP se prononce pour la redéfinition de manière précise des rôles et missions de l'AIS. Il avance la revendication de moyens pour une intégration de qualité: maîtres spécialisés option D, intervenants thérapeutes, conventions d'intégration. Il se prononce pour le maintien et développement des structures AIS et particulièrement des réseaux dans le respect des différentes fonctions.

Pour la dyslexie, les actions doivent être mises en place avec coordination des enseignants.

Le SNUipp revendique la reconnaissance statutaire des psychologues du premier degré, et la mise en place d'un service de psychologie scolaire en complémentarité avec le travail des réseaux.

Le SNUipp réaffirme le droit de chaque élève handicapé à suivre une scolarité la plus adaptée possible dans les structures spécialisées ou ordinaire, ce qui suppose la reconnaissance du temps de synthèse, l'augmentation des départs en formation CAPSAIS D pour les CLIS et la formation pour les enseignants qui intègrent dans une classe ordinaire, la création de CLIS avec des services d'accompagnement, de SESSAD, la création de places en établissements spécialisés.

Les dispositifs de l'AIS doivent pouvoir répondre partout aux difficultés scolaires en assurant les mis-

sions de prévention et d'aides spécialisées aux élèves mais aussi aux équipes dans les écoles. Les écoles ont des responsabilités nouvelles avec le devoir d'accueillir tous les enfants (en situation de handicap ou pas). Des moyens supplémentaires doivent être fournis aux écoles et aux dispositifs AIS pour leur permettre d'assurer les conditions d'une scolarisation et d'une intégration sociale de qualité. Enfin la spécificité des personnels AIS doit être reconnue au niveau de leur rémunération en terme de bonification indiciaire.

Le SNUipp entérine la fin de l'usage du terme AIS (adaptation et intégration scolaire) au profit de celui d'ASH (adaptation et scolarisation des élèves en situation de handicap). En même temps il dissocie dans deux parties différentes et identifiées ce qui relève de la difficulté scolaire de ce qu'on nomme désormais la scolarisation des élèves en situation de handicap.

De plus apparaissent les notions – issues du domaine du handicap – de « besoins spécifiques » et d'« élèves à besoins éducatifs particuliers (BEP), besoins qui impliquent des dispositifs spécifiques à durée plus ou moins temporaires. Ces notions sont appliquées par extension aux élèves de CLIN et de classes et ateliers relais. Apparaissent aussi les « enseignants ressources » (difficultés/handicap) et l'idée d'« aides spécifiques » au sein de l'école.

Le SNUipp réaffirme qu'il n'existe pas une difficulté scolaire mais des difficultés scolaires qui nécessitent la mise en place de dispositifs multiples et adaptés. Il pointe le problème des 15 % d'élèves qui quittent l'école primaire sans les bases nécessaires. Il constate aussi l'aggravation des difficultés amenées par les politiques de la ville. Il dénonce une conception individualisante et inégalitaire des parcours scolaires qui sous-tend le PPRE: « la notion de "contrat individuel" risque d'isoler, de stigmatiser, de culpabiliser et de rompre la dynamique de l'apprendre ensemble ». La difficulté scolaire ne doit pas être renvoyée à l'élève et à sa famille. Les difficultés d'apprentissage des élèves ne sont pas du seul ressort de leur enseignant mais de toute l'équipe. Il faut construire des alternatives au redoublement. Il faut créer des dispositifs adaptés aux élèves en grandes difficultés scolaires au sein de l'école. Il faut protéger la confidentialité et refuser l'inscription des élèves en difficulté dans une base de données.

Les enseignants des classes doivent pouvoir recevoir l'aide des RASED pour prévenir et remédier aux situations difficiles (voir partie RASED).

La prise en compte de la dyslexie ne doit pas aboutir à une médicalisation abusive, ni à des repérages discriminatoires, ni à une externalisation des prises en charge.

17. Scolarisation des élèves en situation de handicap

Le SNUipp revendique:

Une formation adaptée pour les enseignants qui accueillent un élève en situation de handicap ou de maladie.

Des groupes d'écoute, d'aide pour les enseignants qui sont face à l'intégration, à la difficulté scolaire. Une formation pour tous les enseignants dans le domaine de l'adaptation et de l'intégration scolaire. Des effectifs allégés et du temps de concertation pour les maîtres.

L'école qui accueille une Clis doit bénéficier des aménagements horaires, remplacements et décharges afin de permettre l'organisation des intégrations scolaires

Les obligations de service de l'enseignant de CLIS doivent inclure toutes les dimensions du travail en CLIS (suivi individualisé, concertations avec les familles, les professionnels...).

Un enseignant spécialisé peut apporter les aides ap-

propriées dans les écoles intégrant des élèves en situation de handicap, individuellement ou collectivement

Le SNUipp se prononce pour un pilotage, à tous les niveaux (national, départemental, local) de la politique de scolarisation des élèves en situation de handicap.

Le SNUipp affirme qu'il est de la responsabilité de l'État de:

garantir l'égalité d'accès aux soins et aux prises en charge

fournir les services et structures d'accueil et de soins spécialisés à hauteur des besoins (Sessad...)

Les enseignants ayant en charge un élève en situation de handicap doivent pouvoir participer aux équipes éducatives et de suivi de la scolarisation. Des professionnels de l'EN doivent être présents dans les équipes pluridisciplinaires des CDA des MDPH.

Il faut un nombre suffisant d'enseignants référents avec les moyens de fonctionnement matériels et organisationnels. Les conditions d'un travail en équipe doivent être reconnues (temps, organisation). Des solutions alternatives doivent être proposées aux écoles dans l'attente des décisions de la MDPH. Le SNUipp demande un bilan quantitatif et qualitatif, par départements, des moyens engagés par l'État pour la scolarisation des élèves en situation de handicap. Le SNUipp est engagé dans le collectif « le droit à l'école ».

17 bis. Le collège de la réussite pour tous

Assurer une meilleure articulation entre école et collège avec concertation des enseignants, stages communs, échanges d'élèves..., et harmoniser les programmes.

Créer les conditions matérielles d'un fonctionnement positif pour tous: effectifs limités, dédoublement dans toutes les disciplines, rétablissement des horaires antérieurs; revoir la taille des établissements (400 élèves environ maximum).

Pallier au plus vite les difficultés scolaires constatées par des aides pédagogiques appropriées: soutien, études dirigées... Un crédit d'heures devrait être attribué pour ces aides.

Répondre à la diversité des modes d'apprentissage par la mise en œuvre d'une pédagogie différenciée en s'appuyant particulièrement sur les expériences déjà menées sur le terrain.

Favoriser l'accès à l'autonomie à travers certaines activités pratiquées en option, club, ateliers... (sans choix ultérieurs contraints).

Modifier sensiblement les programmes et les démarches pédagogiques, les assortir de moyens réels pour les mettre en place, et notamment d'un plan sérieux de formation continue.

Encourager le travail en équipe et les échanges entre disciplines en instaurant un temps de concertation dans le temps de service, pour combattre notamment l'émiettement des savoirs.

Dotation abondée pour la classe de 6^e,

Création d'équipe de suivi de la grande difficulté scolaire,

Rétablissement de grilles horaires nationales incluant les dédoublements,

Mise en œuvre d'un plan de développement des sciences et de la techno,

Offre d'options et d'ateliers également répartie,

Moyens spéciaux affectés aux élèves en difficulté.

L'abandon des fourchettes horaires, le retour aux horaires nationaux de 1985 et leur strict respect, le financement spécifique pour le tutorat et l'heure de vie de classe, qui doivent être pris en compte dans le service;

le financement en postes (et non en HS) de la remise à niveau, de l'aide en 5^e et des études dirigées; des mesures visant à améliorer les conditions de travail des enseignants et la qualité de l'enseigne-

ment :

l'abaissement des maxima de service des professeurs à 15 heures d'enseignement hebdomadaires, le droit à la monovalence pour les PEGC qui le souhaitent.

Pour lutter contre les difficultés et l'échec scolaire nous demandons :

Une baisse réelle des effectifs par classe (24 maximum – 20 en REP).

Dédoublements dans toutes les disciplines pour une partie au moins de l'horaire.

Des dotations spécifiques en faveur des élèves en difficulté : accompagnement, soutien, études dirigées, aide au travail personnel...

Le maintien et le développement des classes d'accueil pour les primo-arrivants.

Un renforcement des moyens particuliers attribués en classe de 6ème : recours plus systématique à des petits groupes, temps spécifique pour le travail interdisciplinaire.

Une meilleure articulation CM2/6ème : continuité des contenus, concertation régulière sur le temps de travail...

Une véritable liaison 3ème-seconde.

L'amélioration du cadre de vie : collèges limités à 600 élèves maximum, aménagements de foyers et de restaurants scolaires de qualité...

Le maintien et la création de collèges de proximité.

Pour avancer vers une culture commune de qualité nous demandons :

Le maintien des examens, des horaires et des programmes nationaux.

L'actualisation et la redéfinition des contenus, la mise en cohérence des savoirs, sans hiérarchie des disciplines, en valorisant l'ensemble des champs culturels (enseignements artistiques et technologiques offerts à tous les élèves).

La définition d'une culture commune intégrant les apports d'autres cultures et langues.

Pour favoriser les pratiques pédagogiques positives nous demandons :

La constitution, dans chaque établissement, d'équipes de suivi (équipe éducative, co-psy, assistante sociale, infirmier et médecin scolaire) pour faire face à la grande difficulté scolaire et avec des moyens réels de fonctionnement.

Le financement de projets élaborés par les équipes. La résorption des emplois précaires.

L'amélioration de la formation continue des personnels.

Maintien de la carte scolaire.

La garantie d'horaires disciplinaires nationaux suffisants qui permettent les pratiques pédagogiques diversifiées et l'apprentissage du travail documentaire.

L'octroi de moyens spécifiques permettant de réaliser des projets transdisciplinaires qui contribuent notamment à l'épanouissement d'élèves en difficultés.

L'instauration de dispositifs d'aide et de soutien qui ne soient pas des processus de relégation

La suppression de toute référence au socle commun dans le suivi des élèves et l'attribution du brevet des collèges.

L'abandon du dispositif d'apprentissage junior.

L'abandon de la note de vie scolaire qui ne résout aucun des problèmes du collège.

18. SEGPA - EREA – UPI - Classes-relais...

Scolarisant des élèves en grande difficulté scolaire, en situation de handicap ou en rupture scolaire, les SEGPA (Sections d'Enseignement Général et Professionnel Adapté), les EREA (Etablissements Régionaux d'Enseignement Adapté), les UPI (Unités Pédagogiques d'Intégration), les classes relais doi-

vent avoir comme objectif un accès à un niveau élevé de culture commune et à une formation qualifiante dans le service public. Le SNUipp demande leur maintien et leur développement pour répondre aux besoins dans le cadre d'un collège de la réussite de tous (+ questions de l'orientation des élèves par des commissions définies nationalement, des effectifs (15 maxi par division dans les EGPA), de dotations spécifiques, des horaires de service PE (18h) et spécificité des enseignants-éducateurs en EREA, des heures de synthèse et de coordination, des formations spécialisées.

Intégration de la SEGPA dans le collège, formations AIS pour des PLC, éventuelle évolution du statut des enseignants des écoles dans le second degré... ces questions doivent encore faire l'objet de débats approfondis dans le SNUipp et avec les autres syndicats de la FSU.

suite aux nouvelles circulaires, le SNUipp revendique la mise en place d'un cadrage et d'un suivi national effectif au niveau des procédures d'orientation (fonctionnement des CDOEA), des dotations spécifiques, de la poursuite d'études en EREA ou LP.

19. Les établissements et services

La scolarisation au sein de ces établissements doit être assurée pour tous par des enseignants spécialisés publics en favorisant le plus possible l'intégration dans les écoles ordinaires grâce à la mise en place des aménagements et accompagnements nécessaires. Les établissements doivent bénéficier de moyens pour poursuivre leur transformation, pour la scolarisation de tous, pour plus d'intégration.

Le développement des services de soins et d'éducation « à domicile » (SESSAD, SSEFIS, S3AIS) est indispensable pour la réussite de l'intégration. La question des horaires de service des enseignants, en prenant en compte les missions nouvelles de ces personnels (publics hétérogènes, synthèse, concertation, suivi individuel) doit être remise à plat.

20. Les auxiliaires de vie scolaire

Le SNUipp se prononce pour :

Pérenniser ces dispositifs et de garantir par des textes clairs le fonctionnement de ce service (coordinateur, moyens de fonctionnements ; remplacement, frais de déplacement) ;

Assurer la transparence dans l'attribution des AVS (critères,...) ; -

Professionaliser la fonction et de mettre fin à la précarité et à l'absence de qualification liée au statut d'assistant d'éducation sous lequel sont recrutés les AVS ; -

Assurer une véritable formation et de faire reconnaître ce nouveau métier.

21. Les RASED: des missions à réaffirmer

Pour les RASED, le SNUipp réaffirme les revendications suivantes :

Taille des secteurs d'intervention adaptée, et frais de déplacement intégralement pris en compte.

Respect de la spécificité des interventions de chaque membre du réseau.

Ancrage géographique sur un secteur défini pour chaque Rased en CTPD et des nominations administratives dans les écoles pour les personnels.

Augmentation significative du nombre de postes spécialisés afin que les personnels puissent effectivement disposer de l'aide nécessaire au sein des écoles.

l'aide aux enseignants des classes pour prévenir et remédier aux situations difficiles

le partenariat avec les équipes de soin extérieures (inclus dans le temps e travail)

l'intervention sur l'ensemble des cycles

22. La santé et l'aide sociale

Les besoins sociaux et médicaux des élèves doivent être pris en charge par l'Éducation Nationale.

Des assistantes sociales, des médecins et des infirmières scolaires doivent intervenir en nombre suffisant dans les écoles afin de permettre une couverture de tout le territoire, en particulier dans les zones rurales.

Le bilan PMI de quatre ans doit être rendu obligatoire, ainsi que la visite médicale d'entrée au CP par du personnel EN.

Le SNUipp demande d'un plan d'urgence de recrutement de médecins et d'infirmières scolaires à la hauteur des besoins.

23. La formation spécialisée

Le SNUipp propose :

la création d'un CAFIPEMF-AIS permettant d'avoir des référents de terrain, reconnus et pleinement associés à la formation.

Possibilité pour les stagiaires CAPA-SH d'être déchargés complètement pendant une année pleine de formation, d'un volume au moins égal à 750 heures, afin de leur permettre d'assurer dans de bonnes conditions leur spécialisation sur un plan théorique, pratique et professionnel.

Perspective assurée d'une reconnaissance universitaire,

Droit effectif à la formation continue avec une garantie que les stagiaires soient remplacés sur leur poste.

Un pilotage national au service d'une politique de formation volontariste, qui réponde aux besoins de recrutement de personnels spécialisés.

24. Psychologie scolaire

Pour couvrir les besoins en psychologues scolaires, le SNUipp revendique un recrutement interne et externe sur concours de Fonction Publique d'État : maintien du recrutement actuel parmi les enseignants (licence + 2 années pour l'obtention du Master 2 de psycho

ouverture d'un concours externe après le master 2 de psychologie.

Dans les deux cas, le SNUipp demande une année supplémentaire de formation professionnelle : connaissance du système éducatif, des différentes structures (RASED, CLIS, UPI, établissements spécialisés, SEGPA, structures de soin...) et des fonctionnements (cycles, procédures d'orientation...), formation au travail en équipe, à l'analyse des pratiques, préparation à la prise de fonction.

Ces exigences garantissent à la fois la reconnaissance professionnelle des psychologues de l'Éducation Nationale (même niveau de qualification) et la spécificité de l'exercice en milieu scolaire (une année supplémentaire).

25. Formation initiale des enseignants du premier degré

Après la création des IUFM qui voient la première année de formation (PE1) sous statut d'étudiant, le SNUipp revendique 2 années de formation initiale rémunérées, une harmonisation nationale sur les contenus de formation, sur les modalités d'admission à l'IUFM et les modalités d'évaluation de la formation.

Il réaffirme la nécessité d'un véritable lien entre théorie et prise en compte des exigences professionnelles (stages plus nombreux), la reconnaissance universitaire des deux années de formation (maîtrise) et la prise en compte de la notion de travail d'équipe.

Intégration des IUFM aux universités : le SNUipp s'engage à établir rapidement, dans un cadre fédéral, un bilan de l'intégration des IUFM aux universités, afin de définir les actions qui s'imposent.

Concours de recrutement : la préparation aux

concours doit être assurée par les IUFM afin d'éviter des formations privées. Cette année de préparation ne doit pas être soumise à un numérisé clausus. Démocratisation de l'accès au métier : le SNUipp revendique des conditions d'études favorisées : attribution d'allocation ou de salaire à tous les étudiants.

Masterisation des enseignants : La formation initiale des enseignants doit être reconnue par un Master. Le SNUipp doit approfondir rapidement les questions :

du type de Master délivré

du cadrage national nécessaire dans le contexte d'une autonomie renforcée des Universités.

Il sera vigilant sur la double exigence du diplôme et du concours de recrutement ouvrant droit au statut de fonctionnaire. L'obtention de ce diplôme ne peut être dissociée de celle d'un mémoire et doit permettre d'intégrer la formation dans le développement de la recherche.

Elle doit aussi déboucher sur une formation continue qualifiante. Une meilleure articulation entre démocratisation de l'université, formation des maîtres et entrée dans le métier doit être recherchée.

Qualité de la formation : le SNUipp revendique l'unité de la formation au niveau national et, à ce titre, un cadrage national des cursus dès la licence (modules de pré-professionalisation), puis des années de PE1 et PE2 (horaires, contenus de formation et modalités d'évaluation), ainsi que sur l'attribution des « crédits Master ».

L'alternance doit être conçue comme une articulation entre théorie, pratique et recherche ; dans ce cadre, le SNUipp réaffirme son attachement au mémoire et aux stages de pratique accompagnée.

Pour le SNUipp sont indispensables :

des affectations prenant en compte les nécessités de la formation,

une formation avant la prise de fonction,

une charte du stage donnant à tous les personnels concernés des repères communs,

du temps pour le travail personnel,

une formation adaptée aux besoins des écoles et des stagiaires (maternelle, ASH, travail en équipe...), un suivi de qualité par des formateurs IUFM.

Titularisation des stagiaires : L'évaluation des PE2 doit s'appuyer sur des critères communs et transparents, la professionnalisation de notre métier devant être évaluée dans toute sa complexité.

Entrée dans le métier : Le SNUipp rappelle sa revendication d'une première année d'exercice à mi-temps sur le terrain et en formation.

Il demande une formation initiale continuée sur les deux premières années d'exercice du métier, en étroite collaboration avec les équipes de circonscription dans une logique d'accompagnement à l'entrée progressive dans le métier. Elle ne doit pas grever la formation continue. Elle ne doit pas non plus avoir de conséquences sur les possibilités de mutation des collègues T1 et T2.

B - L'ORGANISATION DE L'ÉCOLE, LES PERSONNELS...

I - Cadre général

1.1 La mise en place de la LOLF

Le SNUipp avance un certain nombre d'exigences suite à la mise en œuvre, dans le pays, de la Loi Organique de Loi de Finance :

Exigence de transparence

Création d'une commission chargée de suivre la mise en place de la LOLF ;

Dans le même temps, il faut assurer la formation des militants et se préparer à intervenir au niveau régional et académique.

Le congrès de Nevers alerte sur l'outil de pilotage et de masse salariale qu'est la LOLF. La gestion

LOLF a des conséquences directes sur le fonctionnement des écoles et les situations individuelles des collègues. Le SNUipp dénonce ce mode de gestion, à l'opposé de sa conception du service public.

Le SNUipp, s'il reconnaît la légitimité de l'évaluation du service public par des indicateurs, demande que celle-ci fasse l'objet d'une large concertation entre l'état, les personnels et les usagers.

Il exige plus de transparence et d'équité à chaque étape de l'élaboration du BOP, la transmission des documents et la réunion de groupes de travail. Il se dotera d'outils au plan national pour faciliter l'intervention des représentants du personnel.

1.2 l'étape 2 de la décentralisation

Le SNUipp demandait la péréquation des ressources permettant à l'état d'opérer de nouveaux transferts de responsabilités.

Face aux mesures de reconcentration au niveau des rectorats, au développement des groupements de communes, aux conséquences sur l'organisation du service public des projets de réseaux, du transfert de la compétence scolaire des communes vers un EPCI, il estimait que le syndicat se doit d'analyser les changements qui s'opèrent et définir avec les personnels et les usagers les orientations qui permettront de défendre, renforcer et améliorer le service public d'éducation en s'appuyant sur les principes d'égalité, de laïcité, de réussite de tous les élèves.

2 - Pour conquérir l'unité de la profession, mobiliser

2.1 Intégration des instituteurs dans le corps des PE ; unité de la profession ; déroulement de carrière

Les revendications concernant l'intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles sont :

Intégration de tous en 3 ans avec reconstitution de carrière, priorité étant donnée aux retraitables, Maintien des avantages liés à l'exercice dans le 1er degré : droit au logement, retraite à 55 ans.

Suppression de la hors classe, l'indice terminal de la hors classe devant devenir l'indice terminal de la carrière normale

Indice de début de carrière porté aux 2/3 de l'indice terminal

Refonte de la grille et du déroulement de carrière, avec accélération des rythmes d'avancement afin de permettre l'accès du dernier indice à tous. Un seul rythme d'avancement : le plus rapide pour tous

La retraite à 55 ans et le droit au logement doivent concerner y compris les PE sortant de l'IUFM. Il se prononce contre les modalités de constitution du corps des PE : Refus de la liste d'aptitude, du concours interne.

Tout en réaffirmant l'exigence d'une intégration rapide avec reconstitution de carrière, le SNUIPP se prononce pour l'amélioration de la carrière des PE, la transformation de la hors classe, dans l'objectif de l'unification et de la reconstruction de la carrière des enseignants des écoles débouchant sur un corps à une classe, à 11 échelons avec une carrière cylindrique et un indice de fin de carrière à 783 accessible à tous les profs ayant une carrière complète.

Il demande l'intégration de tous les instituteurs avant leur départ en retraite, notamment ceux en situation fragile (intégration prise sur un contingent annuel supplémentaire).

Il se prononce pour une campagne de mobilisation avec pour objectif l'ouverture de négociations, dans le cadre d'une démarche d'unification des carrières : Avancement unique pour tous, au rythme le plus rapide

Déblitage des « goulots d'étranglement » par l'extension de l'avancement unique au rythme le plus rapide pour tous et comme mesure d'urgence, par

un élargissement des promotions

Dissociation évaluation/notation et suppression de la note dans les barèmes (notamment de promotion) Relèvement des indices de début de carrière avec répercussion sur l'ensemble de la grille

Création d'une classe unique comportant 11 échelons, ce qui suppose la transformation de la hors-classe

Dans le même temps, le SNUipp se donnait un mandat d'étude pour promouvoir l'égalité hommes/femmes en matière de notation, de promotions et de salaires

Il est envisagé comme première étape la suppression d'échelon en début de carrière. Le SNUipp décide d'agir pour préserver la possibilité d'intégration au-delà de 2007. Il demande le respect des engagements gouvernementaux.

Le début de carrière des PE doit être revalorisé et tout PE doit pouvoir partir en retraite en ayant atteint au moins le 11ème échelon. Il décide le développement d'une campagne d'information et de mobilisation sur la situation de nos carrières et leur nécessaire revalorisation.

Le SNUipp revendique une revalorisation de 50 points d'indice et de 5 % de la valeur du point d'indice.

2.2 Mesures d'assimilation

Le SNUipp demande la péréquation pour les retraités avec leur intégration dans le tableau d'assimilation. Il revendique l'assimilation des pensions des instituteurs. Il se dote d'un mandat d'étude sur la situation des instituteurs qui n'auront pas demandé leur intégration. Il demande une mesure permettant l'assimilation immédiate des instituteurs retraités sans mesure systématique et arbitraire d'intégration des instituteurs ne le souhaitant pas.

2.3 Logement de fonction

Le SNUIPP fait le constat des évolutions démographiques qui font que le problème du logement se pose dans des termes proches pour l'ensemble des agents de l'État. Il demande l'extension du parc de logements réservés aux enseignants des écoles, et le maintien de la DSI pour les communes qui logent des PE.

3 - La reconnaissance des fonctions spécifiques

Le SNUipp condamne le principe de la NBI qui participe à la volonté politique d'accentuer le régime des primes. Il se prononce pour le principe des bonifications indiciaires.

Pour les enseignants ayant des fonctions particulières (directeurs, enseignants spécialisés, maîtres formateurs, psychologues), il avance la revendication d'améliorations dans trois dimensions : formation, conditions de travail, rémunérations.

Il demande la transformation de la NBI en bonification indiciaire pour tous les personnels qui la perçoivent et son extension à ceux qui, à qualification égale ou exerçant la même fonction, en sont exclus, ainsi que l'intégration dans le salaire des compléments de rémunération (indemnités, NBI,...).

Le SNUipp constate que les qualifications et fonctions des missions spécifiques ne sont pas suffisamment reconnues. Il y a nécessité de prendre en compte ces demandes notamment au niveau de l'amélioration des conditions de travail. Les mesures de rémunérations prises au cours de ces dernières années sont le plus souvent de caractère indemnitaire et se traduisent par l'individualisation des rémunérations.

Le SNUipp revendique la transformation de ces régimes de rémunération : transformation des indemnités attribuées au titre de complément de rémunération et de la NBI en bonifications indiciaires. Il décide de mettre à plat toutes les situa-

tions et de procéder rapidement à une synthèse et définir la part de bonification indiciaire pour chaque situation.

Il exige l'indemnisation intégrale de leurs frais de déplacement de tous les personnels amenés à se déplacer dans le cadre de leurs fonctions (fonctions itinérantes, stages), et la rémunération à un niveau équivalent à celui des titulaires de tous les personnels affectés à titre provisoire sur des postes spécialisés, chargés d'un intérim de direction ou faisant fonction.

Le SNUIPP se prononce pour une prise en compte juste des spécificités professionnelles dans le cadre d'un mouvement d'unification. La reconnaissance des fonctions spécifiques passe par l'amélioration des conditions de travail, la formation des personnels AIS et PEIMF

Les rémunérations complémentaires

Le SNUipp se prononce pour des bonifications indiciaires. Il réaffirme la nécessité de remettre à plat l'ensemble des bonifications et indemnités. L'augmentation de la charge de travail et les réponses à apporter à des fonctions particulières doivent d'abord être prises en compte dans l'organisation du temps de service (allègement du temps de service, décharge de service,...).

En tout état de cause, tout temps supplémentaire doit être rémunéré.

4 - La direction et le fonctionnement de l'école

Le SNUipp affirme son opposition à la transformation des directeurs d'école en échelon hiérarchique supplémentaire et à la création d'un grade de chef d'établissement.

Le Snuipp rappelle qu'une gestion démocratique des écoles au sein desquelles le conseil des maîtres a la prééminence, est une des conditions de la transformation de la vie et du fonctionnement des écoles. Il se prononce pour :

Pour la direction, le SNUipp revendique 1 jour de décharge pour 1 à 4 classes ; une demi-décharge pour 5 à 9 ; une décharge complète pour 10 et plus. Il demande l'allègement des tâches administratives et de secrétariat, prise en charge par l'Éducation Nationale des moyens d'équipement et de fonctionnement, une aide juridique et garantie quant à la protection en cas de recours. Le SNU réaffirme que tout collègue doit pouvoir accéder à une direction d'école et se prononce pour la suppression de la liste d'aptitude et pour une formation spécifique initiale et continue.

Pour les RPI : un temps de décharge spécifique pour la coordination par l'attribution de moyens supplémentaires.

Dans le même temps, il revendique :

du temps pour le travail en équipe

l'affirmation et la reconnaissance institutionnelle du conseil des maîtres, et la nécessité de modification des textes et de dégageant de temps institutionnel.

La création d'emplois administratifs statutaires au niveau des écoles

Une formation initiale et continue intégrant la formation au travail en équipe, la conduite de projet, la législation, la protection de l'enfance,...

L'amélioration des conditions de rémunération pour toutes les directions sous forme de bonifications indiciaires.

Le congrès décide de poursuivre le débat autour de 2 questions :

la mise en réseau des écoles

la gestion de l'argent

Il réaffirme la nécessité d'une dotation suffisante en équipements, du renforcement de la formation, de l'amélioration des bonifications indiciaires.

Le travail en équipe exige une nouvelle définition

de la fonction « direction d'école », qui demande du temps de concertation pour le travail d'équipe.

Le SNUipp rappelle qu'il n'a pas signé le protocole sur la direction d'école. Il considère que le recrutement d'EVS et les décharges de direction à 4 classes ont des incidences sur l'organisation et le fonctionnement de l'école, la formation initiale et continue (amputée de 30 %) des stagiaires et des titulaires.

Il dénonce l'augmentation de la charge de travail qui pèse sur les directeurs. La fonction doit être mieux reconnue, ses missions clarifiées, sa charge de travail allégée. Il réaffirme son opposition à la mise en place d'un statut d'emploi fonctionnel.

Il refuse le projet d'EPEP et tout pilotage ou gestion par les élus locaux et demande le retrait de ce projet et demande le retrait du décret.

Il organisera un débat avec la profession sur la direction en lien avec celui sur le fonctionnement de l'école, le travail en équipe et le projet EPEP dans le cadre d'une campagne nationale.

5 - Organisation de l'école et réseaux

Le SNUIPP aborde le problème de l'École rurale.

La préservation du tissu scolaire rural est à replacer dans le cadre de la défense, de l'amélioration, du développement du service public d'éducation :

Nécessité d'élargir l'offre de scolarisation notamment pour les enfants d'âge maternel.

Abaissement significatif des seuils de carte scolaire, Accès facilité à des établissements de proximité, Réduction des durées de transports scolaires.

Pour assurer un enseignement de proximité et de qualité aux élèves de l'ensemble du territoire, il y a nécessité de densifier les réseaux d'aide spécialisés, de développer les dispositifs contre l'isolement culturel, l'aide aux classes transplantées, la dotation en équipements modernes.

Pour les ZEP, le SNUipp revendique la mise à disposition des ZEP et des zones sensibles de moyens supplémentaires significatifs :

Intégrer la réalité des programmes sociaux sous la responsabilité première des équipes pédagogiques, Permettant une amélioration des conditions de travail et d'enseignement pour favoriser la stabilisation des équipes de maîtres volontaires et expérimentés (effectifs, décharges de direction, remplacement des congés, plus de maîtres que de classes, moyens AIS, développement de la formation,...)

Le SNUipp s'oppose :

à toute décision de regroupement d'écoles et à toute fermeture sous prétexte de rationalisation administrative ;

à la mise en place d'établissements publics du premier degré qui permettraient la disparition de l'école communale au profit d'un cadre intercommunal.

à toute gestion des moyens en fonction des effectifs calculés au niveau des réseaux d'école.

à ce que le coordonnateur de réseau soit un super-directeur ou un sous-inspecteur

à toute atteinte à la situation des personnels et aux droits qu'ils ont acquis.

Il revendique :

un cahier des charges pour toutes les écoles afin que l'État assure la péréquation

pour les réseaux existants (type RRE ou RER, RPI,...)

des moyens supplémentaires pour ces regroupements (décharge pour la coordination, dotations complémentaires pour compenser les surcoûts.)

d'éviter la constitution de regroupements trop importants

de préserver la spécificité de l'école maternelle en favorisant la création de sites scolaires préélémentaires.

Le SNUipp demande le retrait du projet EPEP et décide d'une campagne nationale sur le sujet, ainsi que la prise de contacts unitaires.

6 - Des droits nouveaux, droits des personnels

6.1 Le temps de travail

L'objectif, à terme, de 18 h d'enseignement en présence des élèves, est affirmé dès le congrès d'Aubagne. Le congrès se prononce pour les 24 heures en présence des élèves dans l'immédiat.

Le SNUipp demande la déconnexion du temps d'enseignement des élèves de celui des enseignants : pas de diminution du temps scolaires, 26 heures pour les enfants, avec 18 heures d'enseignement pour les enseignants des écoles et un temps de concertation (3 h hebdomadaires) intégré dans le temps de service avec une étape à 24 (21h+3).

La revendication du « Plus de maîtres que de classes » doit permettre de déconnecter le temps de travail des maîtres et le temps de travail des enfants. Le SNUipp doit porter cette revendication par un bilan, une campagne d'information et d'action.

6.2 La mobilité

Le SNUIPP veut développer les possibilités de mobilité professionnelle, de reconversion, de congés sabbatiques, et les rendre accessibles à tous.

Le congrès de Tours revendique :

La réactivation du dispositif « congés de mobilité » Des mesures rendant attractives les diverses formes de mobilité

L'augmentation des possibilités de détachement dans les différents corps de l'enseignement et de la FP.

Celui de Seignosse demande :

Le rétablissement et le développement des congés de formation professionnelle et de mobilité.

La création de dispositifs seconde carrières

La mobilité au sein de l'UE

La création de masters de l'enseignement, équivalence des qualifications et des diplômes, et incidences possibles en matière statutaire comme en matière de mobilité et notamment au niveau européen. Le SNUipp adopte un mandat d'étude sur ce sujet.

Le SNUIPP demande qu'enfin une politique cohérente et volontariste soit menée (rétablissement des budgets permettant le congé de mobilité, suppression de l'exigence de 15 ans d'ancienneté pour bénéficier de la seconde carrière).

6.3 Temps partiel

Le SNUIPP voit la mise en place du temps partiel de droit et sur autorisation selon différentes quotités à la rentrée 2004. Il revendique les recrutements nécessaires, souligne le problème de validations des périodes effectuées à temps partiel et demande la prise en compte spécifique des conditions particulières des collègues exerçant sur des rompus de temps partiel.

Désormais les enseignants peuvent opter pour des quotités de travail à temps partiel comprises entre 50 et 80 %. Le SNUipp demande que l'égalité de ces droits soit respectée sur tout le territoire. Le SNUipp exige les moyens nécessaires et la possibilité de reprendre à temps plein, y compris en cours d'année aux trois ans de l'enfant.

6.4 Formation tout au long de la vie, validation des acquis de l'expérience

Le SNUIPP revendique la mise en œuvre de dispositifs de validation des acquis de l'expérience professionnelle et permettant notamment l'acquisition des qualifications universitaires, maîtrise, DESS.

Il demande :

La formation tout au long de la vie conçue comme un droit individuel garanti collectivement par la loi ; qui doit concerner dans les FP, titulaires et précaires Ce droit doit s'exercer sur le temps de travail, sans se substituer à tout ou partie de la formation initiale

ou continue

Nécessité d'un service public d'information, d'orientation et de la formation tout au long de la vie.

Il engage une réflexion sur les déclinaisons possibles de ces nouveaux dispositifs dans notre secteur. Le SNUipp acte l'inscription dans la loi de la FPTLV (DIF, VAE). Il revendique l'augmentation de la durée du DIF et dénonce la transformation de la formation continue en FPTLV. Il revendique une formation continue nécessaire à l'exercice du métier dont la durée de 36 semaines doit être augmentée du fait de l'allongement des carrières. Il s'oppose à toute marchandisation de la formation professionnelle.

Pour la VAE, le SNUipp revendique un complément tant au niveau du financement que de l'accompagnement des agents. Il exige l'augmentation des possibilités de congés de formation qui permettent la formation personnelle sur une longue durée et facilitent ainsi la mobilité.

6.5 Frais professionnels

Le SNUIPP se saisit de la question des frais professionnels. Il demande la création d'un dispositif de prise en charge de ces dépenses professionnelles sous une forme que le SNUipp met à l'étude afin d'en faire rapidement la proposition à la profession. Il réaffirme le droit au remboursement pour tous les personnels devant se déplacer dans le cadre de leur service (animations pédagogiques, stages...). Il affirme que les frais professionnels engagés doivent être reconnus et faire l'objet d'une allocation ou d'un crédit d'impôt.

6.5 bis Frais de déplacement

Le SNUipp revendique l'indemnisation intégrale de tous les frais de déplacement pour tous les personnels afin que leurs missions auprès de tous les élèves soient assurées sur tout le territoire. Il demande également que tout déplacement soit reconnu comme mission. Le SNUipp demande le rétablissement de modalité de versement de l'ISSR avant qu'une réflexion soit engagée pour envisager une éventuelle redéfinition de celle-ci (distinction sujétion spéciale et indemnisation des frais de déplacement). Le SNUipp demande que les collègues nommés sur des postes fractionnés soient reconnus officiellement comme ayant droit à une indemnité comparable à l'ISSR.

6.6 Droit à congé et aménagement de service

Le SNUIPP demande :

Le développement de droits pour tous les personnels (congé parental),

L'allongement du congé de maternité à 20 semaines avec prise en compte particulière de périodes prénatales pour éviter le report sur congés maladie de la grossesse,

Le droit à report du congé prénatal en particulier pour les cas d'une naissance d'un troisième enfant, Le report du congé pré et post natal pour les naissances durant les congés.

La mise en place d'un droit à congé pour la mise en place des personnes dépendantes.

6.7 Droit des parents

Le SNUipp dénonce le désengagement des responsabilités patronales de la couverture sociale des salariés vis-à-vis de leurs enfants. Il s'oppose au démantèlement de la branche famille du régime général, y compris sous couvert de l'instauration d'un droit social acquis. Il se prononce pour une politique active de qualification et d'emploi pour les femmes, pour une politique de développement des structures d'accueil des jeunes enfants de 0 à 2 ans. Le SNUIPP exige :

ouverture du droit à l'allocation familiale dès le 1er enfant et augmentation significative sans condition de ressource de la base de référence mensuelle avec un minimum de 1000 francs,

pour les enfants majeurs, la transformation de l'allocation familiale en revenu personnel jusqu'à l'accès à un emploi,

possibilité dans les faits de travailler à temps partiel,

augmentation sensible du supplém familial, indexation sur le traitement brut,

développement d'une politique de logement social, remboursement de la contraception quel que soit le mode choisi,

développement de centres d'IVG donnant la garantie pour toutes les femmes de décider de leur maternité.

Pour les mères de trois enfants, le SNUipp revendique qu'après 15 ans de services actifs et 25 ans d'ancienneté, la possibilité de bénéficier d'un traitement équivalent à la CPA en cas de travail à temps partiel.

7 – Carrière des PEGC

Le SNUipp se prononce pour :

Une carrière pleinement revalorisée pour les PEGC, tous devant accéder à l'ensemble de l'échelle indiciaire (y compris à l'indice terminal 783)

Cette demande s'inscrit dans celle d'une revalorisation indiciaire générale avec une carrière cylindrique intégrant les actuelles hors-classes et classes exceptionnelles dans la carrière normale en 11 échelons.

Une augmentation conséquente du nombre de promotions classe exceptionnelle, l'objectif étant de réaliser prochainement l'extinction de la hors classe ;

La réduction du nombre d'échelons de la classe exceptionnelle (de 5 à 4 par suppression du 2ème) et de la durée de passage de ses échelons (ramenée à 3 ans), de manière à permettre l'accès à l'indice terminal 783 avant le départ à la retraite ;

Le retour, concernant les promotions de grade, à des règles d'accès nationales fondées essentiellement sur l'ancienneté de carrière ;

L'intégration dans le corps des certifiés par liste d'aptitude (avec reconstitution de carrière) pour tous les PEGC qui le souhaitent ;

La suppression de la clause du barrage statutaire des 7 ans pour l'accès à la hors classe des certifiés ;

La mise en extinction des corps PEGC, le corps de référence étant celui des certifiés, ce qui permettra l'intégration pour les actifs et l'assimilation pour les retraités ; cependant, dès 2007, avec l'extinction effective de la classe normale des PEGC, des mesures d'assimilation doivent concerner les PEGC retraités qui ont cessé leur activité avec le grade classe normale ;

Le rétablissement de la CPA selon les modalités antérieures au 1er janvier 2004.

9 - Action sociale, enseignants en difficulté

9.1 Action sociale

Le SNUIPP souligne la nécessité de mettre en place un dispositif social qui prenne réellement en compte les aspirations des collègues et d'engager les négociations sur :

La mise en place d'un dispositif assurant une réelle médecine du travail et de prévention pour les personnels incluant des contrôles médicaux systématiques et réguliers.

La reconnaissance et l'extension de la liste des maladies professionnelles telles que notamment celles liées à l'exercice de notre métier.

La mise en place de structures de suivi des personnels en difficulté pour favoriser la poursuite d'une activité professionnelle.

Le développement des crédits et les dispositifs d'ac-

tion sociale qui doivent être placés sous le contrôle paritaire.

Le SNUipp revendique le doublement des crédits d'action sociale du budget de l'Éducation nationale , pour que les crédits d'action sociale représentent, à terme, 3 % de la masse salariale. Il se prononce pour un dispositif assurant une réelle médecine du travail en conformité avec le Code du travail. Il exige que les moyens nécessaires y soient affectés.

Le SNUipp exige plus de transparence dans la gestion de l'action sociale en renforçant le fonctionnement des instances. Il demande une information systématique des personnels actifs et retraités concernant leurs droits sociaux.

Pour les personnels du 1er degré, le SNUipp revendique une aide à l'installation pour tous les PE de type AIP ville et de nouveaux droits au logement. Les précaires de l'EN doivent avoir accès à l'action sociale.

Le SNUipp exige que tous les collègues qui en font la demande puissent accéder aux cellules d'écoute mises en place notamment dans le cadre de la convention PAS, sans incidence avec la hiérarchie.

Le SNUipp exige que tous les collègues qui en font la demande puissent accéder aux cellules d'écoute mises en place notamment dans le cadre de la convention PAS, sans incidence avec la hiérarchie.

9.2 Les enseignants en difficultés

Pour le mi-temps thérapeutique, le SNUIPP demande qu'il soit porté à plus d'un an et qu'en bénéficient les non titulaires et ceux qui ont épuisé leurs congés de maladie ordinaire. Il demande que les personnels à temps partiel en maladie retrouvent au-delà du troisième mois les droits accordés aux collègues à temps plein.

Il revendique la mise en place d'un service de médecine du travail capable de répondre aux besoins des enseignants.

Le SNUipp demande d'ouvrir de réelles modalités de reclassement telles que prévues par le décret du 6 mars 2000. Le SNUipp prend l'engagement de mener des campagnes pour faire prendre en compte les affections spécifiques pouvant toucher les enseignants des écoles (problèmes de voix, de dos).

Il demande la mise en place dans chaque département d'une structure d'accueil, d'appui et de suivi dans le cadre du paritarisme ayant pour mission la gestion de la situation des personnels en difficulté.

Le SNUipp exige que de véritables moyens soient mis en œuvre dans les IA : personnels médicaux et sociaux, moyens suffisants. La mobilité (reclassement) doit être facilitée par des actions de formation permettant l'accès à d'autres métiers. Le SNUipp demande l'aménagement des conditions d'exercice pour les collègues affectés de maladie ou de handicap : réduction du temps de travail, construction de nouveaux projets professionnels. Le SNUipp revendique l'augmentation de postes d'adaptation (courte et longue durée).

9.3 Les personnels handicapés

Le SNUipp se prononce pour qu'une action volontariste à tous les niveaux : recrutement (non-discrimination, recrutement par voie contractuelle...), aménagement du poste de travail, temps partiel compensé, possibilité de bénéficier d'une aide humaine

Il propose de rendre les locaux syndicaux accessibles aux personnes à mobilité réduite et demande la mise en place d'un groupe de travail afin de rechercher les moyens d'y parvenir dans les délais les plus rapides possible (Seignosse).

10 - Nouveaux métiers : EVS, AVS,...

Pour l'aide au fonctionnement des écoles et des équipes, le SNUipp demande des personnels formés sur des emplois pérennes de statut fonction publique. Ces emplois doivent être clairement définis avec leur niveau de recrutement et de qualification exigés en fonction des missions.

Il estime que les nouveaux besoins des écoles ne

peuvent être satisfaits par des recours aux dispositifs d'insertion. Il exige l'arrêt du recours à l'emploi précaire et demande dans l'immédiat le réemploi de ces personnels.

Pour les personnels recrutés sur ces contrats, il demande des garanties en terme de salaire, droits, action sociale tout comme une formation et une prise en compte de la qualification acquise avec garantie de débouchés permettant l'accès à l'une des trois fonctions publiques.

Le SNUipp exige l'arrêt du recours à des personnels contractuels pour l'enseignement des LV, cet enseignement devant être assuré par des enseignants formés.

Le SNUipp demande la création d'emplois publics d'AVS en nombre pour l'accompagnement des élèves handicapés avec la mise en place d'une formation spécifique, sur des postes statutaires.

Il estime nécessaire la pérennisation et la professionnalisation des fonctions (reconnaissance du métier, création de véritables services départementaux de l'accompagnement scolaire, création d'un nouveau cadre d'emploi public). Dans l'immédiat, le SNUipp exige la prolongation des contrats en cours. Le SNUipp continuera de se donner les moyens d'organiser ces personnels et de les défendre.

11 - Les formateurs du premier degré

Le SNUIPP a défini un certain nombre de revendications spécifiques aux formateurs du premier degré :

La question de la quantification et de la nature des différentes tâches exercées par les enseignants des écoles en service partagé est posée

Le temps d'enseignement doit être identique à celui des professeurs issus du second degré (9 heures et non 13 h 30)

Le CAFIPEFM devrait être délivré au terme d'une formation de haut niveau, qui intégrerait des éléments universitaires et professionnels. Cette formation pourrait bénéficier d'une équivalence bac + 5 de type DESS

En ce qui concerne les conseillers pédagogiques, le SNUipp continuera à travailler, avec eux, à améliorer leurs conditions de travail et leurs missions ainsi qu'à œuvrer à la reconnaissance de leur spécificité. Le SNUipp s'oppose au glissement des missions dévolues aux directeurs et aux équipes des écoles accueillant des PE2 : ceux-ci ne doivent pas se substituer aux IPEMF.

Les maîtres formateurs doivent être pleinement associés aux universités et leur nombre doit être substantiellement augmenté pour permettre le suivi des stagiaires et participer à la mise en place d'une évaluation progressive et formative. Le SNUipp exige également le développement de la formation des formateurs.

12 - Retraites :

Le SNUipp a posé des bases de ses revendications concernant les retraites :

Financement du régime général basé sur la croissance de la production des richesses et de l'emploi, réforme de l'assiette des cotisations pour pénaliser les gestions spéculatives et favoriser les entreprises créant des emplois, Maintien du régime des pensions de la PF financé par le budget de l'état,

Maintien de la péréquation, de la référence aux 37,5 annuités pour le droit à une pension à taux plein, du calcul de la pension sur l'indice terminal, amélioration des avantages familiaux, des validations de service et des conditions de réversion (augmentation du taux, création d'un minimum, pas de discrimination de sexe)

Répercussion sur les retraites des mesures acquises pour les instits et les PEGC en activité (péréquation)

Condamnation des inégalités entre des retraités ayant eu une même carrière et renvoi de la péréquation aux calendes grecques

Application de la péréquation pour les directeurs d'école retraités depuis septembre 90.

Rétablissement du principe « tout mois commencé doit être payé intégralement » pour les bénéficiaires des pension à jouissance différée

L'examen des conséquences des évolutions en cours (NBI).

Le SNUipp mettra à l'étude :

Les conditions du maintien du droit à la retraite pour tous à 55 ans,

La prise en compte, sous forme de bonification, des services antérieurs à la titularisation (privé)

L'examen des conséquences des évolutions en cours (NBI).

Le SNUipp revendique la prise en compte proportionnelle des années de service actif quand la durée est inférieure à 15 ans

Le SNUipp affirme la nécessité de prendre à bras le corps les problèmes de la retraite en cherchant à établir les indispensables solidarités entre actifs et retraités, en s'attachant à la retraite à 55 ans propre à notre secteur, en nous opposant à l'allongement de la durée de cotisation, à l'atteinte au pouvoir d'achat des pensions.

Il réaffirme quant à lui le droit à la pension à 60 ans (55 ans pour les services actifs) avec un taux de remplacement de 75 % du salaire des six derniers mois calculé sur la base de 37,5 annuités, la possibilité de partir en retraite le jour de la date anniversaire. Il revendique une revalorisation des pensions alignée sur les revendications des actifs comprenant une augmentation générale de 5 % ainsi que l'équivalent de 50 points d'indice.

Le SNUipp s'oppose à tout nouvel allongement de la durée de cotisation et à toute pénalisation de carrière incomplète (décote). Le SNUipp demande la validation à titre gratuit de la durée d'assurance correspondant aux années de formation.

12.1 Salaires et fin de carrière

Le SNUIPP rappelle la demande d'intégration dans le traitement des primes et indemnités, la transformation de la NBI en bonification indiciaire, des majorations ou bonifications pour exercice dans les ZEP ou zones difficiles, prise en compte des services effectués comme emploi-jeune avant l'entrée dans le corps des PE, suppression des dernières zones de résidence. Il réaffirme sa volonté de mettre fin à l'injustice qui a frappé tous les instits partis en retraite sans avoir intégré le corps des PE et rappelle son exigence de publication du décret et des tableaux d'assimilation institt/PE.

Le SNUIPP indique qu'agir sur l'évolution du montant du dernier salaire comme sur le taux de la pension, sera déterminant pour l'évolution du montant des pensions

12.2 Droit des femmes et avantages familiaux

Possibilité pour les mères de un ou deux enfants de prendre leur retraite avec jouissance immédiate un an ou deux avant l'âge requis.

Maintien et le rétablissement des bonifications familiales

Mesures favorisant les conditions de travail et l'égalité dans les carrières entre hommes et femmes

Nouveaux droits pour les agents ayant élevé seuls leurs enfants.

Prise en compte des congés parentaux et des temps partiels pris par les parents avant 2004.

Reconnaissance du droit à la pension de réversion aux partenaires d'un PACS.

12.3 CPA

mise en place de nouvelles modalités de CPA permettant une véritable transition activité /retraite. Le SNUipp demande de réelles possibilités de CPA sur

une quotité de travail choisie par le collègue avec possibilité de cumuler temps partiel d'enseignement et autre activité dès l'âge de 50 ans.

12.4 Pénibilité

Le SNUipp demande la reconnaissance de la pénibilité tant sur l'aménagement des fins de carrière que sur les retraites et l'ouverture d'une négociation fonction publique sur la reconnaissance de la pénibilité des métiers et la possibilité de départ anticipé (type CFA), de cessation progressive, de bonifications d'annuités sans perte de rémunération.

12.5 Validation des années d'étude

Réouverture du dossier, Pré-recrutements validables.

12.6 Retraités

Retour au principe de traitement continué avec péréquation et assimilation.

12.7 RAFF

Le SNUipp revendique l'intégration des primes et indemnités dans le traitement soumis à retenue pour pension.

13 - Droits syndicaux

Le SNUIPP revendique le recours à un paritarisme véritable. Nous nous opposons à toute remise en cause du principe du paritarisme ou au contournement de la représentativité syndicale issue des élections paritaires.

Il se prononce pour le droit de vote pour tous les personnels stagiaires comme titulaires, l'abrogation de la notion de voix prépondérante, l'extension du contrôle paritaire à l'ensemble des questions de gestion individuelle, la formation des personnels, la gestion démocratique du système éducatif. Le syndicat doit avec la FSU engager une réflexion sur nos capacités d'intervention, de concertation et de négociation dans ces instances (liée à la décentralisation et la mise en place de la LOLF).

Composition des groupes de travail doit être à l'image des commissions paritaires. Les délégués du personnel doivent avoir les moyens de connaître les dossiers, de les préparer, de rendre compte de leurs mandats, d'organiser des heures d'information syndicale.

À l'IUFM, une information, associant formateurs et élu(e)s paritaires, aux droits syndicaux, au paritarisme et à l'histoire du syndicalisme doit être donnée dans le cadre de la formation initiale.

Le congrès refuse toute limitation du droit de grève, dénonce les projets en cours d'étude sur la limitation de ce droit dans les services publics, demande l'abrogation immédiate de l'amendement Lamasour (30ème indivisible).

Le fonctionnement

Syndicalisation : le SNUIPP doit veiller aux évolutions du profil des syndiqués et au renouvellement de la profession notamment en traitant la question de la syndicalisation des jeunes collègues.

Le SNUipp reste attaché aux règles relatives à la limitation et à la rotation des mandats.

L'intégration de nouveaux militants nécessite des mesures volontaristes et des évolutions du fonctionnement militant des équipes des SD et de l'équipe nationale. Ce fonctionnement doit s'adapter aux nouvelles modalités d'engagement et engager des mesures facilitantes ; Le SNUipp-FSU doit développer la pratique de stages de début de carrière et utiliser Fenêtres sur Cours en le distribuant gratuitement dans les IUFM.

14 - Protection sociale : pour une politique de santé solidaire

Le SNUipp ne prône pas le statu quo pour la Sécurité

rité sociale. Il faut développer la protection sociale, refondre son financement pour préserver et renforcer cet acquis.

En ce qui concerne les mutuelles, le SNUipp estime qu'il doit plus investir le champ du social en participant pleinement à la vie et au développement des mouvements mutualistes. La participation du SNU aux comités départementaux et nationaux des oeuvres sociales, des CHS rendent les collaborations indispensables entre ces mouvements et notre syndicat.

Le SNUipp réaffirme son attachement aux objectifs fondateurs de la protection sociale :

assurer à tous un égal accès à des soins de qualité garantir l'assurance d'une retraite suffisante pouvoir élever et éduquer ses enfants dans des conditions matérielles favorables.

Il s'oppose aux mesures préconisées par le premier ministre de l'époque (extension du secteur à honoraires libres, contribution des assurés sociaux et des mutuelles en augmentation, introduction de la concurrence par la légalisation des compagnies d'assurance et des groupes financiers dans le domaine de la santé, des retraites et de la vieillesse, diminution de la part de l'état au niveau des retraites complémentaires, mise en difficulté du secteur hospitalier public...).

Il demande de supprimer le secteur privé dans l'hôpital public et la rémunération à l'acte dans les cliniques privées,

Il affirme que le risque de dépendance est un risque social qui doit relever du régime de protection sociale obligatoire et dénonce l'insuffisance criante des services sociaux pour les fonctionnaires, singulièrement pour ceux de l'EN.

Le SNUipp exige une protection sociale de haut niveau pour tous. Le SNUipp revendique l'exclusion des assurances privées et l'exclusivité des mutuelles. Il refuse la CSG.

Il se prononce pour un financement élargi qui doit reposer sur deux choix :

rattraper les pertes et améliorer le pouvoir d'achat, développer une politique de création d'emplois.

Le SNUIPP dénonce les délocalisations, exige le paiement des dettes patronales et les charges revenant à l'état. D'autres possibilités de ressources existent : contribution des revenus financiers, suppression des exonérations pour les entreprises, redéploiement de la part salariée et patronale, élargissement de l'assiette de cotisation des entreprises, prise en compte de la valeur ajoutée créée par les entreprises.

Il affirme que la gestion de la sécu doit revenir aux représentants des assurés sociaux démocratiquement élus.

Le SNUipp se prononce pour une autre répartition des richesses produites, une politique de plein emploi, l'augmentation des salaires qui sont autant de conditions pour l'équilibre de notre système de protection sociale

15 – Développer, transformer le service public laïque d'éducation

15.1 École publique, laïque et gratuite

Le SNUipp énonce ses positions pour l'école laïque :

Abrogation des accords Lang/Cloupet, de toutes les lois anti-laïques.

Dénonciation de toute conception qui tend à considérer l'enseignement privé et patronal comme une composante du service d'éducation.

Opposition au projet d'élargissement du financement des établissements privés par les collectivités territoriales (abrogation de l'article 69 de la loi Faloux).

Exigence de l'unicité et du caractère national des programmes, du maintien de la responsabilité de l'état pour la collation des grades et des diplômes.

Il porte une appréciation critique de l'éclatement en trois secteurs du ministère de l'Éducation Nationale (enseignement scolaire, université, enseignement technologique) qui peut porter un coup à la continuité et à la cohérence du service public.

Le SNUipp exige la totale transparence du financement du privé et l'exclusivité du financement public au service public et laïque d'éducation. Il mènera dans le cadre unitaire le plus large une campagne dynamique dans ce sens.

15.2 Améliorer les conditions d'enseignement

Le SNUipp se propose d'établir un livre blanc sur l'état des locaux scolaires et des équipements mis à disposition des enseignants et des élèves. Il propose d'agir pour obtenir des plans de construction, d'amélioration, d'aménagement de locaux scolaires : locaux, dortoirs, cours d'école, salles de repas, matériel pédagogique, outils de gestion, informatique, bureautique, télématique,...

Il revendique des enseignants supplémentaires pour accompagner ces aménagements (BCD, informatique,...), du personnel spécialisé dans le domaine social et de la santé. Il demande l'augmentation des crédits et des interventions pédagogiques et engage la réflexion sur :

la nécessité de fixer nationalement un budget/élève minimal, par commune,

la possibilité d'insérer dans le budget de l'EN cette dotation minimale à verser aux communes,

une aide allouée pour faciliter les actions culturelles.

Le SNUipp s'oppose aux sources de financement privé, y compris par le biais du partenariat.

Il y a nécessité de dégager les moyens nécessaires pour assurer dans de bonnes conditions le remplacement des maîtres indisponibles. Nombre de TR doit être au moins égal à 10 % du nombre total de postes.

16 – Pour une fonction publique rénovée et revalorisée

16.1 Reconstruction de la grille

Maintenir l'unité de l'ensemble des agents dans une fonction publique de corps avec sa grille indiciaire. Garder à la grille sa double fonction : permettre le classement des corps, grades et emplois et être la base de calcul de toutes les rémunérations et pensions.

Condamnation de toutes les mesures qui tendent à lier les rémunérations avec l'emploi exercé, le recours aux primes, l'individualisation des salaires. Dénonciation de la NBI.

Dénonciation du protocole Durafour qui met en cause les qualifications, individualise la gestion et les modes de rémunération des fonctionnaires.

Rétablissement de l'indice 100 comme base indiciaire permettant de garantir le salaire minimum dans la fonction publique, le minimum de retraite, la stricte proportionnalité de la rémunération ou de la retraite.

Maintien de la liaison entre qualification, recrutement et rémunération.

Permettre une réelle revalorisation de l'ensemble des catégories en plus de celle découlant de l'augmentation du salaire minimum par la prise en compte :

de l'élévation du niveau de recrutement, de l'évolution des métiers et des nouvelles qualifications et acquis professionnels indispensables au cours des carrières

Reconstruction d'une nouvelle grille fondée sur le maintien des garanties statutaires, la reconnaissance des qualifications, la diminution du nombre de catégories,...

(Aubagne)

17 – Syndicalisme

17.1 place des femmes

La représentation des femmes dans les instances du syndicat n'est pas à l'image de leur engagement militant.

Le SNUipp s'attache à analyser les mécanismes qui conduisent à cette situation et à la corriger avec des mesures qui doivent mêler incitatif et contraignant. Il nous faut, au cours des trois prochaines années, progresser de manière significative au niveau des exécutifs départementaux. Nos instances devraient tendre vers une représentation à 80 %, à l'image de la profession, sans jamais descendre au dessous de la parité.

Il propose la création d'un observatoire de l'évolution des rapports hommes/femmes dans la composition des directions afin d'engager une politique volontariste. Il doit fonctionner et informer régulièrement le conseil national de ses travaux. Ils seront diffusés dans les départements pour alimenter la réflexion et susciter des mesures.

17.2 Réalité professionnelle

Le SNUipp a plus que jamais la responsabilité de construire ses mandats et l'action en lien et avec toute la profession : rassembler les catégories, renforcer son travail fédéral avec la FSU et oeuvrera à l'unité syndicale sans exclusive dans l'éducation et la fonction publique.

L'ensemble du fonctionnement du syndicat doit maintenant évoluer pour qu'en priorité, les jeunes et les femmes s'engagent davantage dans les activités militantes.

Le SNUipp affirme son attachement à un syndicalisme qui regroupe la profession. Cela suppose :

De partir des contradictions pour y apporter notre analyse, pour créer une dynamique collective qui fera du syndicalisme un contre-pouvoir et une composante essentielle de la démocratie.

De défendre le principe d'un lien permanent avec la profession. La qualité de cette relation dépend des structures locales et départementales mais aussi de choix syndicaux : implication du plus grand nombre, éclairage extérieur, indépendance, pratique des infos syndicales qui associent tous les collègues, approches multiples des réalités professionnelles diverses (IMF, AIS,...) sans s'enfermer dans des rigides approches catégorielles. Cela implique aussi de défendre les personnels précaires, de les organiser et de réfléchir à leur place dans le syndicat (adhésion et engagement).

De promouvoir au quotidien les valeurs collectives attachées aux métiers de l'éducation (solidarité, coopération, mutualisme,...)

De rechercher la démocratie directe, avec le va et vient entre local, départemental et national. Le SNUipp doit partir de la base en fédérant les initiatives locales.

Que les prises de position et décisions issues des AG soient prises en compte pour arrêter les positions du SNUipp

Les RIS et AG : le SNUipp favorise tout ce qui permet l'unité et la participation de tous les collègues à l'action : consultation, décisions sur les suites, sur les modalités, travail intersyndical, tenue d'assemblées générales... Elles permettent l'information, la prise d'avis, la construction des actions ou des mandats. Pour le SNUipp, aucune discrimination ne peut être établie quant à l'accès à ce droit qui doit être garanti : le même pour tous (titulaires et non-titulaires) et s'exercer selon les mêmes modalités sur tout le territoire.

Le développement du syndicat passe d'abord par son implantation dans un maximum d'écoles et d'établissements.

Le SNUipp propose la réhabilitation de la lutte collective et la démocratie dans l'action. Le SNUipp impulse les réunions, met l'information à disposi-

tion de tous.

Dans les mobilisations interprofessionnelles, il cherche à consolider les liens interprofessionnels et intersyndicaux

Le SNUipp considère que de nouvelles pratiques de lutte (désobéissance civile, non violence active, résistance aux expulsions de sans papiers ou occupations), avec les autres formes d'action du mouvement ouvrier (grève, notamment reconductible, manifestations...) contribuent à l'action syndicale.

Lors des consultations de la profession, il s'attache à faire apparaître les enjeux, l'intérêt des réponses et veiller à la restitution des résultats. Il fait circuler l'information, en assurant la transparence, organise les consultations en donnant tous les éléments du débat. Il cible dans sa presse quelques débats sous forme de rubriques régulières. Il cherche à réunir les conditions de l'unité, tout en menant le débat, sans préalable. Cette recherche permanente d'unité ne s'oppose pas à une prise de responsabilité propre; l'unité implique la confrontation des idées dans et hors de la profession pour élaborer une transformation substantielle du service public.

17.3 Communication

Avec une diversité des entrées par des éclairages extérieurs, et une part plus large aux revendications et aux actions, Fenêtres sur Cours (FsC) exprime et met en évidence les positions du SNUipp. La question de la syndicalisation y a évidemment sa place. Les « tabloïd 4 pages » devront être développés comme outil de mobilisation à l'occasion des rendez-vous nationaux.

Le SNUipp doit développer l'outil informatique pour l'information collective sur les actions et les initiatives.

Le SNUipp doit aussi ouvrir son champ de communication à l'ensemble des usagers du service public d'éducation et à l'opinion publique et réfléchir à la construction d'outils propres à celle-ci.

17.4 Retraités

Le SNUipp doit prolonger l'investissement des retraités au niveau départemental et national. Favoriser leur participation aux commissions syndicales retraité-e-s et au secteur retraités de la FSU. FsC doit comporter des informations régulières concernant la situation des retraités et des retraités.

17.5 Formation

Le SNUipp-FSU met en œuvre un plan annuel de formation syndicale, coordonné avec les sections départementales. Il contribuera à la mise en place de stages fédéraux. Ce plan doit être construit à partir des attentes des nouveaux militants: formations « techniques », formation plus générale. Amélioration du rôle des commissions pour alimenter la réflexion du syndicat. Remplacement des collègues en stage de formation syndicale.

17.6 Base Elèves

Le SNUipp s'oppose à la mise en place de base élèves et à demande l'arrêt de cette application. Il appelle, sans laisser les directeurs isolés, à ne pas rentrer dans ce dispositif. Il demande la mise à disposition de logiciels de gestion non centralisés et sans externalisation, respectueux de la liberté et de l'avenir de nos élèves. Il SNUipp cherchera à associer dans l'action l'ensemble des collègues, des organisations syndicales de la profession, la FSU et plus largement les interlocuteurs de l'école (parents et municipalité). Il continue, par ailleurs, de s'interroger sur les risques du développement d'un fichier Base écoles.

C - DROITS ET LIBERTÉS

1 - La place des femmes dans la société et dans le syndicat

Égalité dans le travail et dans la société – Loi cadre sur la violence faite aux femmes - création d'une commission droits des femmes – participation aux Intersyndicales femmes dans les départements et aux journées intersyndicales au plan national

La représentation des femmes dans les instances du syndicat n'est pas à l'image de leur engagement militant.

Le SNUipp s'attache à analyser les mécanismes qui conduisent à cette situation et à la corriger avec des mesures qui doivent mêler incitatif et contraignant

2 - Immigration

Toute réflexion sur l'immigration oblige à une redéfinition des rapports Nord/Sud et une nouvelle politique rompant avec le dogme de la fermeture des frontières.

Abrogation de CESEDA

Régularisation de tous les sans-papiers et rétablissement du droit d'asile dans le sens le plus large

Arrêt du placement en centres de rétention et fermeture de ceux-ci

Droit de vote aux élections locales.

La réglementation quant à l'entrée et au séjour des étrangers ne peut se concevoir que dans le plus strict respect des conventions internationales.

Signature par la France de la convention internationale sur les droits des migrants et de leurs familles.

RESF:

Soutien et participation au RESF. Soutien aux collègues et personnes poursuivies dans le cadre des activités du réseau.

3 - Laïcité

Notre attachement aux valeurs de la laïcité se manifeste au quotidien dans la classe. Nous y construisons avec nos élèves, dans le cadre de la mixité, le « vivre ensemble », le respect de l'autre, la tolérance et le dialogue, les valeurs d'égalité, de solidarité.

Rempart contre les dérives communautaristes et les intrusions marchandes

Unification du système d'enseignement au sein d'un service public et laïque rénové pour lequel seraient réservés exclusivement des fonds publics

La loi adoptée sur les signes ostensibles ne règle rien sur le fond

Abrogation des lois anti-laïques, du statut scolaire d'Alsace Moselle.

Abrogation du régime concordataire en Guyane.

4 - Discriminations

4-1 LGBT

Le SNUipp s'engage avec la FSU dans la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre. La situation dans de nombreux pays est particulièrement préoccupante. En France, même si des avancées ont eu lieu ces dernières années, le SNUipp souhaite le vote d'une loi pénalisant les propos ou les actes homophobes et revendique l'égalité complète de tous et toutes face à la loi.

Le SNUipp souhaite que la formation des personnels intègre de manière volontariste cette dimension, et qu'elle se retrouve au travers des programmes officiels dans une réelle éducation au respect des différences ainsi que dans une

vraie éducation aux sexualités.

Le SNUipp défend les personnels victimes de discrimination et soutient les associations qui luttent contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre. Création d'une commission LGTB.

4-2 Gens du voyages.

Assurance pour tous les enfants du voyages d'une scolarité de qualité – Application de la circulaire du 28 avril 2002 relative à la scolarisation des enfants du voyage et des familles non sédentaires. Respect pour leur famille des droits légitimes de tous citoyens – Application de la loi Besson.

5 - Les politiques sécuritaires

Nous sommes confrontés, aujourd'hui au développement de politiques sécuritaires qui viennent affaiblir les droits et libertés et se substituer aux politiques de prévention et d'éducation, de réduction des inégalités et de justice sociale.

Primauté de l'éducatif sur le répressif

Retrait de toutes les lois jugées dangereuses et liberticides — PERBEN I et II – Sarkozy – Abrogation de la loi sur la prévention de la délinquance.

Participation aux initiatives unitaires en charge de ces mobilisations (CNU...)

Refus des procédures judiciaires engagées à l'encontre des militants syndicaux — inscription sur le fichier des empreintes génétiques...

Dénonciation des conditions de détention inhumaines et dégradantes. Respect des droits des détenus. Opposition à l'enfermement des mineurs

6 - Syndicalisme et mondialisation

Le SNUipp a insisté sur la nécessité de rompre avec un système qui engendre pauvreté, inégalités, guerres et catastrophes humaines et écologiques.

L'éducation n'est pas épargnée par les grandes problématiques posées par la mondialisation.

S'opposer aux mécanismes actuels de la mondialisation, c'est avancer des alternatives fondées sur une autre régulation de l'économie et des échanges, sur une autre répartition des richesses, sur le respect des droits de l'homme, de la diversité culturelle, de la supériorité des normes sociales et environnementales par rapport aux règles du commerce et à la loi du profit.

Le SNUipp s'oppose aux mécanismes actuels de la mondialisation, participe avec la FSU, à la construction d'alternatives portées par le mouvement syndical international et le mouvement alter.

Le SNUipp poursuivra son engagement pour une autre mondialisation, en y apportant sa propre expérience professionnelle et syndicale, basé sur la justice sociale et la défense des droits fondamentaux en développant notamment l'information en direction des personnels. Il cherchera à assurer le maximum de participation des personnels aux forums sociaux comme aux rendez-vous de mobilisations altermondialistes. Il cherchera à y impliquer de plus en plus les organisations syndicales européennes et plus particulièrement l'Internationale de l'Éducation.

C'est une responsabilité majeure pour le mouvement syndical et plus largement le mouvement social que d'apporter des réponses:

pour une construction européenne sociale et démocratique, pour le droit à une éducation de qualité partout dans le monde, pour annuler la dette et mettre en œuvre une vraie politique de développement, pour un développement durable, pour le droit à la santé, pour des institutions in-

ternationales au fonctionnement plus transparent et démocratique.
Améliorer l'information aux SD et aux syndiqués sur notre activité à l'international.

7 - Le SNUipp et le mouvement syndical international

Le SNUipp est membre de l'IE, du CSEE, du CSFEF. Il participe aux activités de ces structures. En application des décisions prises lors du dernier congrès fédéral, il co-anime le secteur international de la FSU. Les relations du SNUipp avec les ONG se développent autour de campagnes liées le plus souvent à la question des droits civils, politiques, économiques et sociaux — campagne mondiale pour l'Éducation, Journée mondiale contre la peine de

mort.

Le SNUipp participe aux campagnes de l'Internationale de l'Éducation pour la défense des droits des personnes.

Le SNUipp exprime son profond désaccord au Traité constitutionnel.

Favoriser des rencontres européennes et internationales d'acteurs syndicaux de l'enseignement et de la recherche pédagogique, ouvertes aux collègues, en vue de tisser des liens et d'échanger sur les pratiques.

Le SNUipp avait souligné la pertinence du niveau international sur les enjeux de défense des droits sociaux. Suite au congrès de la FSU à Marseille, il avait mis en œuvre le mandat de consultation sur l'adhésion à la CSI.



Le conseil national met au débat des congrès départementaux deux propositions de modification statutaire.

Proposition de modification statutaire présentée par Unité et Action

La nécessité de renouvellement implique une limitation de la durée des mandats. Le SNUIPP limite à trois mandats la participation au secrétariat national. L'exercice de mandats de secrétaire national nécessite des compétences qui s'acquièrent avec l'expérience. Deux mandats, qui devraient être la référence selon nos statuts, le permettent.

La responsabilité au sein du secrétariat général est un niveau de responsabilité nécessitant également des compétences particulières. Ces deux niveaux nécessitent un équilibre constant entre renouvellement et expérience pour en assurer le dynamisme et la continuité.

Nos mandats actuels ne permettent pas de différencier la responsabilité de secrétaire national-e et celle de membre du secrétariat général. Ainsi, un-e militant-e ayant exercé deux mandats de SN se voit limiter à un mandat sa responsabilité au sein du SG ne pouvant ainsi assurer la continuité pourtant nécessaire (reconnaissance, représentations...).

Nous connaissons à tous les niveaux de responsabilité, dans les SD comme au plan national, des difficultés pour assurer un bon renouvellement des responsables et plus particulièrement en assurant la féminisation. Cette problématique est un des principaux sujets de réflexion du thème III de notre congrès pour mieux comprendre le décalage entre notre volonté et la réalité, y apporter des pistes de réponses. La possibilité de deuxième mandat au sein du SG n'existe que pour des militants ayant effectué un seul mandat de SN ce qui est très limitatif. Elle limite les possibilités pour des militants-es investis partiellement dans le SN pendant deux mandats en raison de contraintes familiales ou professionnelles pouvant faire évoluer cet investissement. Elle peut à terme mettre en cause la continuité du fonctionnement du SG et rendre difficile son renouvellement.

La proposition de modification de l'article 24 des statuts consiste, tout en maintenant de façon ferme la limitation des mandats, à permettre, de façon encadrée par le congrès, l'exercice de deux mandats au sein du SG pour celles et ceux qui ont effectué deux mandats de SN. Elle ne s'applique à aucun-e militant-e actuellement au SG ou présagé pour être dans le prochain SG. Elle n'est donc attachée à aucune situation personnelle.

Dans la pratique, il reste impossible de faire trois mandats au sein du SG (il faut être issu du SN sortant).

Article 24

Ajouter après « ...plus de trois mandats consécutifs » : « ...excepté, après avis du congrès, pour permettre l'exercice d'un deuxième mandat au sein du secrétariat général en vue d'assurer la continuité de son fonctionnement. »

Proposition de modification statutaire présentée par les sections départementales 11, 30, 34, 48 et 66

Article 9

Ajouter en fin de première phrase « Le Syndicat National tient un congrès tous les trois ans, quelques » : « ...quelques mois avant le congrès national de notre fédération, la FSU. »