

Rassembler - Proposer - Agir

POUR  
L'ENSEIGNEMENT  
PROFESSIONNEL  
PUBLIC

Supplément n°1 au n° 80  
Juin 2014

**SNUEP**  
F.S.U.

SYNDICAT NATIONAL UNITAIRE DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL

# TEXTES ADOPTÉS

5<sup>e</sup> congrès national  
Dinard 2014

**SNUEP**  
F.S.U.



## SOMMAIRE

Discours	Complément au rapport national d'activité	p. 2
Thème 1	Pour des politiques éducatives ambitieuses	p. 4
Thème 2	Pour des services publics de qualité, revalorisation des carrières et métiers	p. 18
Thème 3	Pour une société humaniste, solidaire, et égalitaire	p. 26
Thème 4	Pour un syndicalisme renoué, outil de défense et de promotion de l'enseignement professionnel public et de ses personnels	p. 32
Statuts		p. 35
Règlement intérieur national		p. 37
Glossaire		p. 39
BN/SN - Commissions		p. 40

**SNUEP**  
F.S.U.

38 rue Oudiné  
75013 PARIS  
Tél. : 01 45 65 02 56  
Courriel : [snuep.national@wanadoo.fr](mailto:snuep.national@wanadoo.fr)  
Site : [www.snuep.com](http://www.snuep.com)

Directrice de la publication : Isabelle Lauffenburger  
N° CP : 1218 S 05844 - ISSN : 1762-2808  
Collaboratif : T. Monnayé, Marie-Caroline Guérin, A. Benoist, J. S Bérorgey  
PAO : Ivania Provost  
Imprimerie : Compedit Beauregard - ZI Beauregard BP 39 - 61 600 La Ferté Macé  
Régie publicitaire : Com D'Habitude Publicité  
Tél. : 05 55 24 14 03 - [clotilde.poitevin@comdhabitude.fr](mailto:clotilde.poitevin@comdhabitude.fr) - 1€

## Discours introductif

# COMPLÉMENT AU RAPPORT NATIONAL D'ACTIVITÉ

Nous faisons le souhait que ce 5<sup>e</sup> congrès du SNUEP-FSU, ici à Dinard, par ses travaux, puisse doter notre organisation syndicale de mandats ambitieux pour l'enseignement professionnel public et pour l'ensemble de ses personnels. Le débat démocratique, respectueux de chacun et chacune, doit faire avancer nos réflexions, nous permettre d'améliorer notre action commune et nous permettre de tracer les axes majeurs du développement futur du SNUEP-FSU.

Cette intervention a pour but de compléter le rapport d'activité qui a été soumis au vote des syndiqué-es en novembre dernier et qui a été approuvé à 97,8 % (453 « pour » et 10 « contre », 44 abstentions) des votant-es. Elle ne reprendra donc pas l'ensemble du rapport mais précisera certains points et rendra compte de l'activité du SNUEP-FSU de ces derniers mois.

Le SNUEP-FSU a salué en mai 2012 la défaite du gouvernement de Sarkozy, mais très rapidement, il a pris conscience que le changement de gouvernement n'allait résoudre ni la crise dans laquelle le monde de la finance a plongé l'Europe, ni l'ensemble des problèmes dans lequel l'enseignement professionnel public se trouve. La mise en œuvre d'une politique courageuse, qui tourne le dos à l'austérité, en Europe, comme en France, se fait encore attendre.

Malgré les promesses de François Hollande, l'inversion de la courbe du chômage n'a pas eu lieu, changer les critères du comptage du chômage ne trompe personne. Aujourd'hui en France, ce sont 5,5 millions de personnes qui cherchent toujours un travail stable. La

situation économique et sociale reste très préoccupante. Les licenciements boursiers continuent et la pression sur les salarié-es n'a jamais été aussi forte. Ils engendrent gel ou baisse des salaires, augmentation du temps de travail et dégradation des conditions de travail.

En janvier, le président Hollande a confirmé le cap fixé au gouvernement. Ce cap est maintenant clairement affiché dans la droite ligne des politiques libérales développées partout en Europe. En proposant le « *pacte de responsabilité* » qui reprend les principales revendications du MEDEF : baisse de la fiscalité sur les entreprises, diminution du coût du travail et diminution des dépenses publiques, le gouvernement s'enferme dans une politique de réduction du coût du travail par une baisse des cotisations patronales. Ces dernières sont compensées par de nouvelles économies sur le budget de la nation.

Cette politique de restriction de la demande, nous le savons, est vouée à l'échec et est dénoncée par bon nombre d'économistes, même libéraux. Elle n'est pas créatrice de richesses, elle ne permet pas de se munir des outils nécessaires pour affronter les transitions industrielles et environnementales qui vont s'imposer, elle ne prépare pas l'avenir. Elle s'accompagne de l'annonce d'une nouvelle baisse de dépenses publiques qui aura des conséquences néfastes sur les services publics, sur les conditions de travail de ces agent-es et ne laisse présager aucune amélioration du pouvoir d'achat des fonctionnaires. Pire, il est à craindre que dans

les prochains mois, le gouvernement pour trouver les 50 milliards d'économies annoncées, s'en prenne aux salaires des fonctionnaires, salaires qui sont déjà bloqués depuis plusieurs années.

C'est pour cela que le SNUEP, avec la FSU, était dans l'action le 18 mars. Même si la mobilisation des salarié-es n'était pas à la hauteur des enjeux, elle affiche un front contre le pacte de responsabilité, outil de développement d'une politique d'austérité, front dans lequel la FSU doit prendre toute sa place. Ces mobilisations qu'il faut continuer à construire et à amplifier sont le seul moyen d'imposer une autre politique, d'autres choix de société et un autre modèle économique.

Malgré les difficultés de mobilisation, il faut donc poursuivre, continuer à convaincre et à mobiliser notamment dans notre secteur et plus globalement dans l'éducation. Il faut faire prendre conscience aux collègues que sans changement de politique, il ne peut y avoir d'avancées majeures pour les enseignant-es et pour l'École.

Ce travail de conviction, nous devons le mener au plus près du terrain avec nos collègues, que ce soit sur les salaires et les conditions de travail que sur les autres sujets de mobilisations si nous voulons faire avancer nos revendications.

C'est dans ce contexte et alors que la MAP ressemble de plus en plus à une RGPP bis, que la FSU et le SNUEP doivent peser pour faire avancer les revendications des personnels en termes d'emplois, de salaires et conditions de travail. Dans l'unité la plus large, il faut construire les prochaines

mobilisations dans le cadre de l'intersyndicale Fonction publique.

Dans l'éducation, certes, les projets les plus dangereux du gouvernement précédent n'ont pas été mis en œuvre et les suppressions des postes ont été stoppées mais la création de 60 000 postes sur le quinquennat ne suffira pas à compenser les suppressions de postes de ces dernières années. Pire, l'enseignement professionnel reste encore le grand oublié dans la programmation des créations de postes.

Dans un contexte difficile, le SNUEP-FSU a fait en sorte que les préoccupations des PLP soient prises en compte. Nous sommes intervenus à tous les niveaux pour faire avancer les dossiers et avons été présents sur l'ensemble des chantiers ouverts par le ministère pour y porter nos mandats et nos revendications.

Décrochage, éducation prioritaire, formation des PLP, SEGPA, CCF, PFMP, missions et statut, les chantiers ont été nombreux et pour certains, ils se poursuivent. Sur ces chantiers, nous avons travaillé avec la FSU pour porter des revendications communes. Sur les questions plus spécifiques de l'EPP, nous avons construit, dans un contexte difficile, l'unité la plus large tout en recherchant à mobiliser les collègues pour faire avancer les mandats du SNUEP-FSU.

Revenons sur l'actualité immédiate, puisque comme vous le savez, les projets de décrets statutaires passent au prochain CTM de jeudi. Les discussions sur les métiers ouvertes par Peillon en 2013 sont pour nous une occasion manquée de voir les conditions de travail des PLP et des CPE s'améliorer. Les projets de décrets n'apportent pas de modifications majeures à nos statuts. Même s'ils reconnaissent l'étendue de nos missions, ils n'entraîneront pas non plus de revalorisation globale de nos salaires. Le SNUEP-FSU a fait pression jusqu'au bout pour en améliorer l'écriture, il devra se mandater sur ce vote d'ici jeudi.

Sans relâche, le SNUEP-FSU est intervenu au niveau du ministère et a réussi à faire réouvrir un certain nombre de dossiers, que ce soit sur les CCF, sur les SEGPA ou encore sur le Bac Pro GA. Ainsi, ces derniers mois, se sont ouvertes des discussions sur des mesures d'amélioration concernant les CCF et les PFMP. Si on peut se féliciter du recul du ministère sur le « *Tout CCF* », les logiques à l'œuvre dans l'EP restent inchangées. Le développement de l'approche par compétence et le concept formateur/certificateur ne sont pas remis en cause sur le fond. Quant aux problèmes liés aux PFMP,

le ministre a tranché contre toute diminution du nombre de semaines en entreprise, en totale opposition avec le GT ministériel qui actait quelques semaines plus tôt une diminution de 4 semaines. Il n'apporte donc aucune réponse aux multiples problèmes posés par l'augmentation des PFMP qu'a engendré la réforme du Bac Pro en 3 ans. Sur ce sujet comme sur d'autres, Vincent Peillon n'a pas réellement voulu aller au bout du débat et s'est arrêté à des considérations de communication politicienne comme : « *Comment justifier la diminution des PFMP en face des défenseurs de développement de l'apprentissage de droite comme de gauche ?* ».

Le SNUEP-FSU est aussi intervenu pour que les LP ne soient pas exclus de l'éducation prioritaire et pour que les PLP qui seront dans les nouveaux réseaux puissent bénéficier des mêmes avantages que les autres enseignantes et enseignants. Il est intervenu avec la FSU lors du GT SEGPA pour le maintien des SEGPA en tant que structures spécifiques, pour leur développement et l'amélioration des conditions de travail de ses personnels. Il est aussi intervenu pour la réouverture de discussions sur la filière GA pour demander que des mesures d'urgences soient mises en place dès la rentrée 2014.

Au moment où le ministère annonce un bilan et l'ouverture d'un nouveau chantier sur les trois voies du lycée ou sur l'évaluation des enseignantes et des enseignants, la relance du développement de l'apprentissage, la création des campus des métiers, le recul sur la diminution du nombre de semaines en entreprise et le poids de plus en plus important donné à l'exécutif local sont pour le SNUEP-FSU autant de mauvais coups portés à l'enseignement professionnel public. (...)

Et puis, il nous faut revenir sur ce qu'est le SNUEP-FSU. Organisation syndicale, outil de lutte et de transformation sociale, outil de promotion de l'enseignement professionnel public et de défense de ses personnels, le SNUEP-FSU n'est la propriété de personne. Les militantes et militants qui s'investissent et qui décident de devenir responsables à quelque niveau que ce soit, le font pour les syndiqué-es, dans l'intérêt général et nullement dans l'intérêt personnel ou l'intérêt de tel ou tel groupe.

L'investissement même de longue durée, la qualité du travail des uns ou des autres ne peuvent en aucun cas légitimer des pratiques qui seraient contraires à nos valeurs. Notre syndicat est défini par des statuts qui garantissent un fonctionnement démocratique, qui doit encore se dévelop-

per partout et toujours. Ces statuts garantissent aussi l'expression du pluralisme et encouragent la recherche de consensus au sein de l'ensemble des instances décisionnaires. Ils prônent le développement de relations de solidarité qui doivent se développer en premier à l'intérieur de notre organisation donc entre tous les syndiqués. Plus le SNUEP-FSU se développe, et plus il nous faudra être intransigeants sur ces principes. En tant que responsables nationaux et académiques, nous sommes chacun et chacune garant-e de l'application de ces principes.

Ces principes étant rappelés, revenons sur la situation de la section de Guyane. Depuis plusieurs semaines déjà, le secrétariat national est saisi de difficultés que rencontre la section académique de Guyane suite à son congrès académique. Le secrétariat national a essayé de trouver un compromis entre les deux parties tout au long de ces semaines. La situation n'a pas pu être débloquée et le 14 mars le bureau académique de Guyane a officiellement annoncé sa démission en bloc au secrétariat national. Force est de constater que cette démarche de médiation a échoué. Le secrétariat national désire que la situation s'apaise afin de permettre au SNUEP-FSU Guyane de se développer et de préparer les prochaines élections professionnelles en toute sérénité. Aujourd'hui il nous faut organiser la section académique dans l'intérêt des adhérentes et adhérents du SNUEP-FSU, mais aussi de la FSU et de l'enseignement professionnel. Nous avons envoyé le 21 mars une lettre n° 1 aux adhérentes et adhérents pour qu'ils se saisissent de ce débat démocratique et œuvrent à la poursuite du travail effectué par les anciennes équipes.

Il nous faut en Guyane comme partout ailleurs préparer les prochaines élections professionnelles.

Le SNUEP-FSU n'a pas cessé de progresser depuis sa création. Les élections professionnelles en novembre prochain doivent nous permettre avec l'investissement de tous les militantes et militants de poursuivre cette progression.

Ce congrès sera aussi l'occasion d'établir les pistes d'une nouvelle étape de développement du SNUEP-FSU qui fera de notre organisation le syndicat majoritaire de l'enseignement professionnel public.

► Pour le secrétariat national  
Jérôme Dammerey

# THÈME 1

## POUR DES POLITIQUES ÉDUCATIVES AMBITIEUSES

### FICHE 1 : Parcours en LP, luttes contre les inégalités

Si la voie professionnelle a fortement contribué à la massification de l'École et à la réussite scolaire et professionnelle de nombreux élèves, les réformes subies ces dernières années ont largement participé à dégrader tous les effets positifs qui lui étaient intrinsèques. La réforme du baccalauréat 3 ans et ses nombreux dispositifs (CCF, AP, épreuve de contrôle...), la réduction du temps d'enseignement, la suppression du BEP, la mixité des publics, ainsi que les effectifs en augmentation par classe, la concurrence injuste avec l'apprentissage... impliquent des conditions d'apprentissage toujours plus difficiles pour les élèves et des conditions de travail parfois insoutenables pour les enseignant-es.

L'École n'est pas étanche aux inégalités persistantes dans la société. Le lycée professionnel, à l'instar de toutes les institutions scolaires, n'a plus les conditions favorables ni les moyens nécessaires pour participer à leur réduction ; et ces inégalités (liées au sexe, aux origines, aux handicaps et aux niveaux économiques de nos élèves) s'installent et parfois s'amplifient au sein même de nos établissements.

Si dans ses intentions, la loi d'orientation pouvait laisser espérer quelques petites améliorations, ses décrets d'application ont révélé que l'enseignement professionnel et ses problématiques spécifiques ne sont pas une priorité du gouvernement. Les politiques éducatives menées en France depuis plusieurs années ne considèrent plus l'EP comme un investissement mais comme une charge financière dont elles se délestent sur les collectivités territoriales.

#### 1. LES PARCOURS

L'évolution rapide des connaissances et des technologies, l'élévation constante du niveau de technicité des emplois rendent indispensables l'élévation des qualifications pour tou-te-s. Or, les différentes réformes ont généré une hiérarchisation au sein même de cette voie de formation. Certains lycées se voient attribuer un label « lycée d'excellence » quand d'autres se situent sur le registre de l'éducation prioritaire. Les inégalités se situent certes entre les filières et au sein même des établissements mais on les retrouve aussi entre établissements. C'est pourquoi il est urgent de repenser l'architecture globale de la voie professionnelle.

Conforter la formation sous statut scolaire en LP est essentiel car elle offre encore les meilleures conditions de réussite pour tou-tes. Les élèves sont capables de réussir mais pour leur permettre de s'insérer durablement dans un métier qualifié, un parcours complet de formation est indispensable. À ce titre, les parcours de la voie professionnelle doivent être diversifiés et conduire un double objectif, l'obtention d'un diplôme et d'un niveau de connaissances suffisant pour des poursuites d'études. Or, les résultats et les analyses de la réforme du baccalauréat professionnel 3 ans révèlent qu'elle ne répond en rien à ce double objectif. Le SNUEP-FSU demande l'abrogation du Bac Pro 3 ans.

##### 1.1. Les CAP

Ces diplômes de niveau V donnent à son titulaire une qualification d'ouvrier professionnel ou d'employé qualifié. Le SNUEP-FSU réaffirme son attachement à ce diplôme, reconnu par certaines branches professionnelles comme 1<sup>er</sup> niveau de qualification et dispensant notamment un savoir-faire pratique important permettant dans certains secteurs une insertion professionnelle immédiate, mais aussi une poursuite d'études. Il se prépare principalement en 2 ans après la 3<sup>ème</sup>. Cependant le SNUEP-FSU demande à ce qu'il puisse se préparer en 3 ans pour les élèves les plus fragiles, notamment pour les élèves issus des classes de SEGPA. Le SNUEP-FSU refuse l'obtention du CAP par le biais d'une certification intermédiaire pour éviter

toute dévalorisation de ce diplôme. L'offre de formation en CAP doit être équilibrée, diverse et augmentée sur l'ensemble du territoire. Elle doit être maintenue en LP et implantée en complémentarité avec les autres formations diplômantes de niveau V et IV dans des divisions qui lui sont propres sans aucune mixité des niveaux. Dans l'objectif d'une élévation des qualifications pour un plus grand nombre d'élèves, le déploiement et l'offre globale des CAP doivent être contrôlés par l'EN. Le SNUEP-FSU revendique l'ouverture de CAP ou de BEP en nombre suffisant en parallèle à chaque Bac Pro et la mise en place de réelles passerelles pour les titulaires de ce diplôme vers le Bac Pro.

Sachant qu'il y a un très grand écart entre le niveau de terminale CAP et celui de 1<sup>ère</sup> Bac Pro, il est préférable que les élèves de CAP passent en 2<sup>ème</sup> Bac Pro. La possibilité d'intégrer directement la 1<sup>ère</sup> peut être donnée à certains élèves (sur avis du conseil de classe), en tout état de cause cette intégration doit s'accompagner de moyens. Le manque d'offre de formation (il n'y a toujours pas le choix entre le CAP et le Bac Pro dans certaines filières) ainsi que la suppression du BEP ne permettent pas aux élèves de s'orienter correctement et les passerelles ne fonctionnent pas suffisamment. Les passerelles doivent permettre aux élèves titulaires du CAP qui le souhaitent de poursuivre en Bac Pro et de le faire dans de bonnes conditions, en leur aménageant du temps supplémentaire pour compenser certaines matières (notamment enseignement général). Ces passerelles doivent consister en une prise en charge particulière pour les élèves de CAP qui intègrent une 1<sup>ère</sup> Bac Pro, elles doivent être dotées de moyens supplémentaires hors AP afin de favoriser leur réussite.

##### 1.2. Parcours en 4 ans : BEP et Bac Pro, poursuites d'études et parcours mixés

###### 1.2.1. Parcours en 4 ans

Autre diplôme de niveau V : le BEP. Il doit permettre une insertion professionnelle dans un emploi d'ouvrier ou d'employé qualifié. Dans ce cadre, le SNUEP-FSU revendique que lui soit affecté une véritable formation en 2 ans sanctionnée par un diplôme.

Le BEP vise aussi une poursuite d'études en Bac Pro

ou en Bac Techno. Or, depuis la réforme du Bac Pro 3 ans, non seulement il n'existe plus de formation en 2 ans mais les poursuites d'études dans la voie technologique sont quasiment impossibles.

Le SNUEP-FSU revendique le rétablissement de la formation en 2 ans pour les BEP suivie d'un Bac Pro en deux ans et le rétablissement des 1<sup>ères</sup> d'adaptation pour intégrer la voie technologique.

Le Bac Pro, diplôme de niveau IV, sanctionne une formation à un niveau intermédiaire entre les emplois d'ouvrier-es et d'employé-es qualifié-es et de technicien-nes supérieur-es. Actuellement, ce diplôme se prépare essentiellement en 3 ans à partir de la 3<sup>ème</sup>. Le SNUEP-FSU considère que le Bac Pro 3 ans ne permet pas de former correctement nos élèves et ne répond pas aux exigences des entreprises (problème de temps de formation, de maturité des élèves, de majorité et de mode de d'affectation).

Si le parcours en 3 ans vers le Bac Pro peut exceptionnellement se comprendre pour quelques élèves, il ne peut être la norme, ni rester en l'état mais doit redevenir l'exception.

Le SNUEP-FSU considère que le point central de l'architecture de la voie professionnelle doit être le BEP, préparé en deux ans, et validé par un diplôme national passé à l'occasion d'un examen ponctuel terminal. Cette architecture permet aux élèves de reprendre confiance en eux et d'envisager des poursuites d'études.

En l'état actuel, le DI est passé en cours de cursus 3 ans. Le ministère semble vouloir intégrer ses épreuves à celles du Bac en fin de terminale.

Pour le SNUEP-FSU le DI doit être passé en fin de 1<sup>ère</sup> en épreuves ponctuelles terminales.

###### 1.2.2. Poursuites d'études

Le SNUEP-FSU réaffirme le fait que le Bac Pro doit permettre, pour les élèves qui le désirent, une poursuite d'études dans l'enseignement supérieur et notamment dans les sections de BTS. Les difficultés concernant les poursuites d'études des élèves bacheliers professionnels persistent. Depuis la réforme du Bac Pro 3 ans, les élèves sortent plus jeunes diplômés

du lycée, ce qui implique, entre autres, une demande plus importante de poursuites d'études. Faute de place en BTS, davantage d'élèves de la voie professionnelle se dirigent vers des cursus universitaires, or la quasi-totalité d'entre eux/elles échouent (redoublement et décrochage). Les élèves de la voie pro doivent pouvoir bénéficier de classes de remise à niveau, mais cela passe également par le rétablissement du cursus 2 + 2 en secondaire. Au nom de l'égalité entre les 3 voies du lycée, le SNUEP-FSU dénoncerait un système d'orientation qui imposerait aux élèves de IEP le BTS comme seule possibilité de poursuite d'études. Pour assurer la réussite des élèves de Bac Pro et BMA dans leurs poursuites d'études, de multiples expérimentations existent.

Un recensement et une évaluation sont nécessaires et doivent être réalisés au niveau national. Le SNUEP-FSU porte cette exigence. Pour le SNUEP-FSU, il est essentiel que des moyens soient octroyés pour les élèves de LP qui souhaitent poursuivre leurs études.

Dans ce cadre, le SNUEP-FSU est favorable notamment à :

- une année de remise à niveau post-bac doit être mise en place au LP lorsque les élèves en ont besoin ;
- l'augmentation du nombre de places réservées en BTS et en IUT afin de permettre à des bacheliers et des bacheliers pros de ne pas être victimes de la concurrence des bacheliers des autres voies.

**Le SNUEP-FSU propose** qu'une part conséquente des capacités d'accueil en BTS et en IUT soit réservée aux élèves détenteurs d'un Bac Pro et demande par ailleurs la création, par bassin de formation, de classes de mise à niveau regroupant l'ensemble des élèves de différents bacs pros qui se destinent à préparer un BTS ou DUT.

- Les universités et établissements d'enseignement supérieur, doivent se doter de classes d'accueil ou de remise à niveau en nombre suffisant afin de permettre la réussite de tous leurs étudiant-es.

- La création de BTS 3 ans pour les élèves issus de Bac Pro qui en auraient besoin.

- Le SNUEP-FSU revendique la remise en place dans les LP de préparations aux concours accessibles après le bac (par exemple dans le secteur sanitaire et social) ainsi que celles des mentions complémentaires accessibles après un diplôme de niveau 5, motivant et valorisant pour les élèves.

### 1.2.3. Parcours mixés et mixage des publics

Les difficultés liées à l'orientation et à l'affectation des élèves impliquent l'intégration de plus en plus importante dans les filières professionnelles scolaires de jeunes issu-es du lycée général, technologique ou de l'apprentissage.

Si les différences d'âge et d'origine scolaire des élèves peuvent être intéressantes pour toutes, elles complexifient les pédagogies à mettre en œuvre et les conditions de travail pour les enseignant-es.

Si la voie professionnelle doit être ouverte sur les autres voies du lycée, les LP doivent eux aussi se doter de réelles passerelles et de structures (comme des sections de CAP en un an) pour accueillir, sous statut scolaire, les élèves issus d'autres voies qu'elles soient scolaires (générale et technologique) ou de l'apprentissage.

L'EP public et laïque est toujours la voie la plus efficace pour faire réussir les élèves (réussite aux examens, insertion professionnelle, égalité, équité...). Or le gouvernement montre une volonté récurrente

## ZOOM : Campus des métiers et des qualifications

### L'enseignement professionnel sous la coupe des entreprises

Présentés par le gouvernement comme « une solution à la poursuite d'études » des élèves, en particulier ceux de LP, des campus des métiers et des qualifications sont actuellement créés. Le rapport annexé au projet de loi d'orientation et de programmation les inscrit dans le cadre de la « valorisation de la voie professionnelle afin qu'ils contribuent au redressement productif des territoires ». Actuellement au nombre de 14, ces campus regroupent « sur un même lieu des acteurs divers dans un partenariat renforcé de formation : des lycées professionnels et polyvalents, certains pouvant être labellisés « lycées des métiers », des CFA, des organismes de formation initiale et continue privés ou publics, des établissements d'enseignement supérieur, des entreprises, des laboratoires de recherche. Ils reposent sur un secteur d'activité, pôle de compétitivité régional, soutenu par la collectivité, pour répondre à des besoins économiques et sociaux du territoire. Ils proposeront une diversité de services : hébergements/internats de grande qualité, accès à des activités associatives, sportives et culturelles. Ils établissent aussi des liens privilégiés avec les entreprises locales notamment afin d'y réaliser des prototypes, mais aussi par la mise à disposition des plateaux techniques des campus ».

Pour le SNUEP-FSU : Le campus des métiers crée un déséquilibre de l'offre de formations sur un territoire. L'égalité de l'accès à une formation sous statut scolaire ne sera plus assurée par défaut de mobilité.

Dans la même veine que le lycée des métiers, le campus des métiers n'est qu'un dispositif supplémentaire qui, sous couvert de la revalorisation de la voie professionnelle, permet de répondre à une adéquation toujours plus forte formation/emploi. Il dilue l'enseignement professionnel public sous statut scolaire dans un ensemble hétéroclite d'organismes de formation. Le campus des métiers favorise l'apprentissage et déséquilibre les moyens accordés aux différents LP.

Le SNUEP-FSU combat ce projet qui s'inscrit pleinement dans une logique libérale et sert la volonté des organisations patronales de remettre la main sur la formation professionnelle dans son ensemble.

Le SNUEP-FSU combat le dispositif « campus des métiers et des qualifications » dont l'objectif est de mettre à disposition des pôles économiques rentables, les moyens publics de formation et de recherche (plateaux techniques, personnels et enseignant-es, jeunes en formation...). Le SNUEP-FSU s'oppose à la mise en place et au développement des campus des métiers et des qualifications.

de la mettre en concurrence avec l'apprentissage pour lequel les plans de relance se multiplient. Dans ce cadre, les LP ont vu se développer l'apprentissage public au sein des établissements. Le MEN a pour objectif d'augmenter de 50 % le nombre d'apprenti-es accueilli-es dans les EPLE d'ici 2017.

La mixité des publics (élèves, salariés...) pose de réelles difficultés pour les enseignant-es et les usager-es mais pose aussi des questions d'équité entre ces derniers (ex : dotations en matériel pour les apprenti-es et pas pour les élèves...).

Pour rendre légal l'apprentissage public dans les LP, les labellisations « lycées des métiers » se sont multipliées, or cette labellisation implique aussi un cylindrage des formations diminuant ainsi la diversification des formations sur les lieux géographiques.

Le SNUEP-FSU dénonce la labellisation lycées des métiers qui n'a servi de fait qu'à légitimer la mixité des parcours et des publics au sein des établissements.

Le SNUEP-FSU se prononce contre toute forme d'apprentissage, qu'il soit privé ou public, dans les LP, les EREA et les SEGPA du niveau V au niveau III. Tous les moyens doivent être donnés à nos établissements publics et à nos formations sous statut scolaire afin de permettre d'ouvrir et de réouvrir des sections du CAP au Bac Pro.

Les UFA existantes doivent être transformées en formation sous statut scolaire.

Le SNUEP-FSU s'oppose au mixage des parcours et des publics.

## 2. LUTTER CONTRE LES INÉGALITÉS

### 2.1. Décrochage scolaire et déterminisme social

Aujourd'hui, beaucoup de discours sur le thème de l'échec scolaire pénètrent les débats politiques et médiatiques. Les difficultés d'apprentissage, le

redoublement, l'absentéisme sont abordés comme étant une préoccupation centrale des politiques éducatives nationales. Cependant, les études récentes sur ce sujet dévoilent qu'un élève est pensé comme « élève en difficulté scolaire » dès lors que des conflits ouverts au sein de l'établissement apparaissent (majoritairement en collège et en LP). Or, si ces signes visibles sont significatifs, ils ne sont, en réalité, que l'aboutissement d'un processus qui s'est édifié tout au long du cursus scolaire.

Dans le système scolaire, les différences de milieux sociaux influent fortement sur les apprentissages et l'accès aux diplômes ; ces inégalités sociales impliquent de fait des inégalités scolaires qui s'installent très rapidement. Les élèves issus des milieux populaires sont significativement les plus touchés. Selon les sources, on estime entre 120 000 et 300 000 le nombre d'élèves décrocheurs chaque année en France. Le décrochage scolaire se définit officiellement comme un arrêt des études avant l'obtention d'un diplôme.

Ce problème est un phénomène très fortement corrélé aux conditions économiques, sociales et structurelles dans lesquelles évoluent les élèves. Le gouvernement a annoncé haut et fort que le décrochage scolaire serait « un enjeu et une priorité nationale absolue ».

Or, les politiques d'austérité dont il a fait le choix impliquent des contraintes budgétaires qui n'amélioreront en rien la situation sociale et économique des familles. Les quelques mesures annoncées dont FOQUALE (cf. fiche 2) ne pourront à elles seules remédier à ce problème qui relève d'un enjeu de société.

Lutter contre le décrochage scolaire dans la voie professionnelle nécessite impérativement la mise en œuvre de moyens tant en nombre de personnels formés qu'en termes de connaissances et de compétences pédagogiques. Lutter contre le décrochage scolaire dans la voie professionnelle passe par une réelle poli-



tique de prévention et en particulier par la prise en charge des élèves en difficulté dès la 1<sup>ère</sup> année. Les élèves qui restent en très grandes difficultés scolaires après la 3<sup>ème</sup> doivent pouvoir être accueillis dans des formations de niveau V suffisamment nombreuses et variées dans des EREA.

Il est nécessaire d'offrir un véritable panel de CAP pour que les élèves qui n'ont pas d'autre choix et qui sont très peu mobiles puissent obtenir une orientation positive et éviter les décrochages. Le SNUEP-FSU dénonce aussi les diminutions de capacités d'accueil et revendique leur augmentation.

**Dans ce cadre, le SNUEP-FSU revendique :**

- une diminution du nombre d'élèves par classe et l'instauration de seuils de dédoublement par discipline notamment pour les 3<sup>ème</sup> PP pour lesquelles aucun dédoublement n'est prévu par le MEN. Le volume d'heures dédoublées doit être augmenté pour les matières à volume hebdomadaire faible (maths, PSE, LV, arts appliqués..).
- des classes de CAP SEGPA, EREA à 12 élèves (et des groupes de 6), des classes de BEP à 20 élèves (10 en groupe), des classes de bac à 24 élèves maximum (12 en groupe).
- une formation initiale et continue de qualité qui aborde les questions pédagogiques mais aussi sociologiques pour tous les personnels d'enseignement et d'éducation.
- la présence de personnels formés en nombre (assistants sociaux, COP,...). Il est fondamental que sur chaque site d'enseignement d'un LP un-e infirmière à temps plein, un-e AS et COP soient présent-es chaque jour.
- un nombre suffisant de places d'internats dans tous les établissements.
- la possibilité de retour en formation initiale sous statut scolaire après une période de décrochage. Les lycées de la 2<sup>ème</sup> chance ne peuvent être considérés comme une réponse sérieuse au décrochage. Concentrant des moyens et des parrainages importants, ils ne s'adressent qu'à une minorité de jeunes qui subissent une sélection rude pour pouvoir s'y inscrire.

- il faut du temps de concertation intégré au temps de service.

- les jeunes décrocheurs doivent être accueillis dans les lycées publics sous statut scolaire.

## 2.2. Éducation prioritaire

Alors que la politique d'éducation prioritaire des années 80 visait à « donner plus à ceux qui ont moins », aujourd'hui, les politiques éducatives menées stigmatisent les élèves et leurs établissements par le biais des labellisations (RAR, ECLAIR, éducation prioritaire, zones sensibles...). Les indicateurs qui permettent ces appellations relèvent en grande partie des conditions socio-économiques des familles (catégories socio-professionnelles, nombre d'élèves boursiers...). Dans ce cadre, les LP, les SEGPA et EREA relèvent de l'éducation prioritaire. Or, ce n'est pas le cas. Pire, les LP semblent être les grands oubliés des projets ministériels en matière d'éducation prioritaire.

**Le SNUEP-FSU revendique :**

- des dédoublements systématiques, deux PP, mise en place de moyens pour la vie scolaire et lycéenne ;
- 14 h devant élèves + 4 h de concertation/projet/suivi des élèves ;
- gratuité des projets et des sorties culturelles et professionnelles ;
- le SNUEP-FSU réaffirme la nécessité d'avoir des équipes pluridisciplinaires (enseignant-e, médecin, infirmier-e, assistant-e social-e, CPE) au sein de chaque établissement, associée à des temps de concertation de ces équipes ;
- des bonifications indiciaires fonctionnelles.

Le SNUEP-FSU demande que les critères de détermination des établissements en « éducation prioritaire » soient transparents, objectifs et qu'ils soient définis au sein des CT.

## 2.3. Enseignement professionnel et genre

Les filles constituent environ 48 % des élèves accueillis dans les LP. Elles représentent cependant 70 % des effectifs dans les filières du service et sont beaucoup moins présentes dans les filières de production (14 %). Cette forte proportion de filles dans les filières du tertiaire est en cohérence avec la répartition sexuée

des métiers de ce secteur qui emploie aujourd'hui 85 % de femmes. Alors que les discours politiques et les médias montrent de plus en plus d'hommes dans des métiers présumés de femmes (hommes sages-femmes, infirmiers, hommes secrétaires), la réalité professionnelle et scolaire est autre ; la féminisation du tertiaire est toujours d'actualité. En constatant que les filles constituent plus de 90 % des effectifs dans les spécialités sanitaires et sociales, travail social, et coiffure-esthétique, on peut volontiers supposer que ce phénomène persistera pour les prochaines générations ; ces élèves constituant le principal vivier des futurs recrutements de ce secteur. Et aujourd'hui, l'EP seul ne parvient pas à provoquer une rupture dans ces déséquilibres. Les orientations très différenciées et sexuellement marquées au sein des filières professionnelles laissent penser qu'à cet égard une constante est maintenue dans la société.

En effet, en ce qui concerne les emplois, cette forme ancienne de division sexuelle du travail semble persister au-delà et malgré les transformations politiques et sociales de nos sociétés contemporaines.

**Le SNUEP-FSU revendique** la mise en place d'une politique volontariste, pour enrayer les répartitions des rôles masculins-féminins, qui doit s'initier à tous les niveaux de l'enseignement. C'est un enjeu majeur pour limiter les phénomènes de reproduction des rapports sociaux de genre.

**Le SNUEP-FSU revendique** des modules de réelle formation institutionnelle à l'égalité entre femmes et hommes dans le cadre de la formation initiale pour les fonctionnaires stagiaires et de la FC pour les personnels.

## 2.4 . Inégalités face aux TICE

Tous les élèves ne bénéficient pas de l'outil informatique et d'une connexion internet au domicile familial. Le SNUEP-FSU demande que les établissements fournissent l'accès au matériel nécessaire afin de répondre aux compétences exigées par les référentiels et que la maintenance de ce matériel soit assurée par un personnel qualifié sur des postes budgétés.

## FICHE 2 : Contenus, évaluation, diplômes

Les contenus des programmes enseignés aux élèves sont au cœur des préoccupations quotidiennes des PLP. Ils déterminent à la fois l'attrait et l'intérêt pour chaque filière proposée dans la voie professionnelle, et l'engagement de chaque professeur-e pour la matière qu'il transmet. Pourtant, ces contenus d'enseignement ne coulent pas de source et soulèvent nombre d'interrogations.

Alors que le gouvernement actuel ne semble percevoir la voie professionnelle qu'à travers le prisme de l'utopique synergie emploi-formation, le SNUEP-FSU persiste à affirmer que l'enseignement professionnel public doit lui aussi contribuer à former des citoyen-nes éclairé-es qui maîtriseraient une culture commune aux différentes voies des lycées.

L'actuelle réécriture de nombre de programmes, sous prétexte d'une adaptation aux nouveautés apparues dans certains secteurs, qui substitue compétence en tant que mot et notion aux savoirs en œuvre dans les filières concernées, n'est pas le fruit d'un hasard mais une idéologie. Les employeurs disent avoir besoin d'une main d'œuvre capable d'accomplir un certain nombre d'actes codifiés et précis, mais pas forcément de citoyen-nes susceptibles de réfléchir et d'évoluer. Ainsi, la mise en place de ces nouveaux programmes peut apparaître comme un premier rouage d'une taylorisation de l'ensemble des métiers dans l'unique but d'augmenter la productivité, sans soucis du bien-être et des possibles évolutions postérieures dans la carrière des employé-es. Les matières sont enseignées pour devenir des « outils », l'analyse, la réflexion, la déduction ne sont plus une priorité.

Les nouvelles méthodes d'évaluation et de certifications dans la voie professionnelle découlent directement de ce remodelage tayloriste des programmes et référentiels : nul besoin d'évaluer des connaissances, il ne s'agit plus que de mesurer la capacité des élèves à accomplir une tâche dénuée de sens et de contexte... puisque c'est ce type de travail qui leur sera demandé en tant qu'employé-e ou ouvrier-ère dans leur future entreprise...

De ce fait, les diplômes n'ont plus d'utilité : ce qui compte, c'est la capacité ou non à accomplir une tâche précise, correspondant le cas échéant à une norme, capacité qui ne pourrait finalement plus être, à terme, attestée que par un certificat de qualification quelconque. Ainsi, détruire à petit feu les diplômes de la voie professionnelle, en les rendant inopérants, et en cassant leur valeur, relève de la stratégie à moyen terme : s'ils n'attestent plus de rien, pourquoi les conserver ? Ainsi, la classification des métiers (à un diplôme, une grille de salaires) n'a plus lieu d'être... L'enjeu des diplômes correspond à celui des rémunérations : accords collectifs liés au diplôme ou individuels en fonction des compétences.

Les attaques sur nos pratiques en classe et notre liberté pédagogique participent de cette stratégie idéologique globale : nous ne devons plus apprendre à nos élèves à réfléchir, ni à devenir autonome, même si ces directives figurent encore cyniquement dans certains programmes et référentiels, pour faire bonne mesure. L'interdisciplinarité, permettant aux élèves de construire des liens entre les matières, pour mieux maîtriser leur futur métier et leur devenir, n'a jamais été développée : on comprend mieux pourquoi à travers le schéma tactique ainsi mis à nu ! Finalement, on peut en arriver à se demander si la multiplication des PFMP, dans le format Bac Pro 3 ans, n'a pas pour vocation de faire comprendre d'emblée à nos élèves ce à quoi ils sont destinés.

## LIENS COLLÈGE/LP, CULTURE COMMUNE

Souvent, les connaissances nécessaires à la réussite scolaire dans la voie professionnelle ne sont pas acquises en fin de collège, en raison d'une forte démobilitation en amont, pour nombre d'élèves y entrant. Par ailleurs, les élèves, en fin de 3<sup>ème</sup> s'inscrivent dans une filière sans connaître ni les débouchés ni les métiers susceptibles d'être atteints en fin de cursus. Le SNUEP-FSU considère que pour les élèves de collège une formation à la culture professionnelle est indispensable dans le cadre de la culture commune du collège unique. Le stage en entreprise effectué en 3<sup>ème</sup> n'est pas actuellement pertinent car il ne participe pas pleinement à l'orientation des élèves. Il ne faut pas confondre culture d'entreprise et culture professionnelle.

Les cultures professionnelles et technologiques sont négligées en collège, tout comme les enseignements artistiques, elles font pourtant parties de la culture commune et peuvent permettre à tous les élèves de valoriser leurs aptitudes.

Le SNUEP-FSU revendique une réelle intégration des cultures professionnelles et technologiques dans la culture commune à tous les élèves.

Le SNUEP-FSU se mandate pour un groupe de travail sur la « culture professionnelle ». Amélioration de la transition du collège au lycée par une meilleure cohérence des programmes.

## PLACE DES SAVOIRS DANS LES CONTENUS DE FORMATION

Bien que dans certaines filières, les référentiels semblent encore correspondre aux exigences du métier en fin de niveau IV, ils apparaissent le plus souvent inadaptés tant pour l'insertion professionnelle et citoyenne que pour la poursuite d'études post-bac.

Cette inadéquation est parfois liée à des manques par rapport aux attentes du métier, pourtant exprimées en CPC et transposées dans les référentiels, ou par rapport à celles de nos collègues enseignant-es en post-bac. Mais la forme d'inadéquation la plus fréquente est que beaucoup de ces référentiels semblent être devenus un étalage pléthorique de compétences (au sens de micro-tâches non liées) impossible à couvrir, sauf à les survoler de loin, sans trop s'attarder aux savoirs qui leur sont associés. Ainsi, connaissances et savoirs, éléments indispensables au libre arbitre d'une vie citoyenne, disparaissent au fur et à mesure de la refonte de ces programmes et référentiels.

Le SNUEP-FSU milite pour la réhabilitation des savoirs et des connaissances dans les programmes et les référentiels des diplômes de la voie professionnelle.

Le SNUEP-FSU considère que tous les élèves de lycées, quelle que soit la voie de formation suivie, doivent être détenteurs d'une culture commune qui va au-delà de la seule adaptation au marché du travail. C'est dans cet esprit qu'il défend depuis des années l'introduction d'une formation à la philosophie pour les élèves de terminale Bac Pro.

La notion de compétence ne doit pas être le prétexte au développement de compétences transversales détachées des savoirs disciplinaires. Cette notion de

compétence doit au contraire être axée sur la mise en action des savoirs indispensables à l'apprentissage du métier et à l'émancipation du jeune. Elle doit être au service d'une insertion professionnelle et citoyenne durable, et permettre la poursuite d'études ainsi qu'un meilleur accès à la formation tout au long de la vie. L'entrée, dans les programmes et référentiels de la voie professionnelle, ne peut systématiquement se résumer à une approche en survol d'une multitude de micro-tâches déliées de tout contexte cognitif et les unes des autres, ce qui ne permet pas de faire sens pour les élèves. Ces programmes et référentiels doivent être élaborés en concertation avec les professionnels dans le cadre des CPC pour garantir leurs contenus et la reconnaissance des diplômes délivrés par les conventions collectives.

Le SNUEP-FSU s'oppose au monopole du MEDEF dans les CPC. Les branches ne doivent pouvoir intervenir qu'au niveau des RAP. L'EN en s'appuyant sur des professionnels représentant l'ensemble du tissu économique concerné par les formations doit garder la maîtrise de l'élaboration et de la rédaction des référentiels et éviter la mainmise des grands groupes pour garder les équilibres entre les intervenants en considérant les divers types d'entreprises (PME-PMI).

Le SNUEP-FSU demande un renforcement des enseignant-es dans ces CPC. Il faut veiller à un équilibre entre les avis des professionnel-les et des enseignant-es lors de l'élaboration des référentiels.

Le SNUEP-FSU revendique une respecialisation des diplômes.

## HORAIRES, PÉDAGOGIE, INTERDISCIPLINARITÉ

Les pratiques pédagogiques en classe sont dégradées par les programmes qui accumulent de plus en plus de micro-tâches difficilement liables, par les injonctions sur leur mise en œuvre délivrées par les IEN, et par la pression liée à l'organisation des CCF. Pour mettre en œuvre une réelle interdisciplinarité, l'EGLS, qui a réduit les horaires attribués initialement aux matières d'enseignement général, n'est pas une solution.

Le SNUEP-FSU considère comme nécessaire un retour préalable à des blocs horaires cohérents, et une réelle prévision, dans le cadre même de l'élaboration des programmes, de ce qui doit y être mis en œuvre concrètement pour favoriser une interdisciplinarité faisant lien et cohérence entre l'ensemble des matières concernées par le diplôme préparé.

De manière générale, le SNUEP-FSU exige en amont de l'application de nouveaux référentiels et programmes et de nouvelles modalités d'évaluation, une consultation, des informations précises et des formations nationales appliquées à l'identique dans toutes les académies.

Le volume complémentaire d'heures professeur-es prévu en Bac Pro 3 ans doit être abandonné et remplacé par des heures hebdomadaires disciplinaires de dédoublement (rétablissement des seuils) fixés nationalement, dans la voie professionnelle (cf. *mandats de Chatenay-Malabry*) et l'abandon de l'accompagnement personnalisé qui ne permet pas d'aider les élèves à faire l'acquisition des programmes

et des référentiels au profit d'heures de cours en groupes réduits. De même, il considère que pour garantir l'équité des formations à un même diplôme, à l'échelle de la nation, des grilles horaires hebdomadaires fixées clairement pour chaque année du cycle sont nécessaires.

## ÉVALUATIONS ET CERTIFICATIONS

### 1. CCF

Le SNUEP-FSU considère que les CCF sont une plaie ouverte dans le cœur de notre métier, en raison des problèmes d'éthique qu'ils soulèvent, de leurs modalités d'organisation, et de leur aspect chronophage.

Par ailleurs, la généralisation des CCF paraît intimement liée à la mise en œuvre de référentiels et programmes définis selon des compétences s'apparentant à des micro-tâches, ce que le SNUEP-FSU dénonce.

De plus, la généralisation des CCF implique de fortes inquiétudes sur l'équité et la valeur nationale des diplômes délivrés. Tout semble fait pour accroître les taux de réussite à l'examen (CCF quand les élèves sont prêts, épreuve de contrôle...), sans pour autant que ces réussites ne garantissent l'acquisition d'un niveau.

Pour le SNUEP-FSU, il faut remettre à plat l'ensemble des modalités de certifications des diplômes de la voie professionnelle afin de garantir l'égalité entre candidat-es, l'impartialité des examinateurs, la qualité des enseignements ainsi que la valeur et la reconnaissance des diplômes, qu'ils soient de niveau V (BEP, CAP) ou de niveau IV (Bac Pro).

Le diplôme doit être délivré selon des critères objectifs, hors la diversité des lieux de stage, du public, des relations professeur-élève, et des pressions de la hiérarchie qui rendent le système d'évaluation par CCF incontrôlable et partial. De plus, le SNUEP-FSU considère comme indispensable le fait que l'évaluation des élèves soit déconnectée de l'évaluation du système.

Dans ce cadre, le SNUEP-FSU continue de se prononcer pour le retour aux examens nationaux ponctuels terminaux et s'oppose toujours à la généralisation des CCF. Par contre, le maintien d'évaluations certificatives peut parfois être pertinent dans certaines matières professionnelles pour apprécier des situations réelles de travail en coévaluation (enseignant-tuteur). Il faut alors fixer un cadre national et des normes de réalisation pour ces évaluations certificatives, afin de garantir une égalité de qualité sur tout le territoire du diplôme délivré.

Le SNUEP-FSU constate des demandes de plus en plus nombreuses de la part des IEN de communiquer les sujets de CCF pour une vérification a posteriori. Loin de montrer une réelle volonté d'harmonisation des sujets pour une égalité entre les candidat-es, c'est davantage un signe de défiance envers le travail des professeurs. Pourtant, c'est bien à ces dernier-es que l'on confie la responsabilité de l'organisation et de la correction de ces épreuves.

Le SNUEP-FSU demande qu'on mette fin à ces pratiques ainsi qu'à toute forme de pression de la part des hiérarchies. En attendant la suppression des CCF, le SNUEP-FSU rappelle que pour élaborer des sujets de certification garantissant une équité entre les candidat-es, une banque d'exercices, problèmes et

situations doit être constituée à l'échelle nationale (ou inter-académique) par des PLP et des IEN chargés de les accompagner. Ces exercices, problèmes et situations doivent être dotés d'un barème fixe et obligatoire. Des adaptations peuvent être envisagées dans certaines disciplines pour des raisons matérielles.

## 2. Épreuve de contrôle

Si le SNUEP-FSU est favorable à l'organisation d'une épreuve de rattrapage à l'issue d'épreuves terminales ponctuelles, il considère que l'actuelle épreuve de contrôle, pour des candidat-es ayant passé leurs épreuves dans le cadre de CCF généralisés, est un contresens voire une aberration.

Par ailleurs, si une telle épreuve devait être organisée, elle devrait laisser aux candidat-es le choix des matières en fonction de leurs résultats de 1er groupe, à l'instar de ce qui se pratique dans les autres voies du baccalauréat.

## 3. Contrôle continu

La prise en compte de l'ensemble des résultats obtenus par les élèves en cours d'année pourrait sembler, a priori, être une idée intéressante, tant pour maintenir constante leur motivation que pour lutter contre leur absentéisme. Mais si un cadre national était imposé à toutes les évaluations pour harmoniser les résultats obtenus toute l'année, chacune de ces évaluations pourrait vite ressembler à un « petit CCF ».

Nous pensons que la proposition d'introduction du contrôle continu est une duperie, qui permet d'imposer aux personnels et aux élèves l'évaluation certificative permanente, qui contribue à entretenir la confusion entre évaluation formative et évaluation certificative.

L'expérience du contrôle continu a montré que l'équité et l'objectivité dans ce système d'évaluation sont difficiles à réaliser, de fait cette modalité de certification ne doit pas être retenue.

## 4. Évaluation permanente

Concernant l'évaluation « quotidienne », le SNUEP-FSU constate un glissement vers des évaluations par « compétences transversales » déconnectées des connaissances enseignées. De plus, pour certains bacs pros récemment modifiés, comme le Bac Pro Gestion Administration (GA) présenté comme précurseur en la matière, l'élève subit des évaluations permanentes. Un passeport professionnel est supposé valider, sur tout le cursus, 55 compétences dans les matières professionnelles, ces compétences étant relevées, séquence après séquence, dans un livret informatisé.

Pour le SNUEP-FSU, ces modes d'évaluation réduisent le temps consacré aux enseignements sans pour autant être révélateurs de l'acquisition réelle d'un niveau. Ce mode d'évaluation est un premier pas vers la certification validant des micro-tâches appelées compétences en remplacement de la certification actuelle.

Le SNUEP-FSU demande la suppression de l'évaluation permanente des compétences transversales, de la même façon qu'il refuse le livret de compétences. Ce type d'évaluation est déconnecté des enseignements et ne fait pas sens pour les élèves.

L'évaluation permanente perturbe les enseignements car elle cannibalise la formation et est source de démotivation chez certains élèves.

Ne pas évaluer une ou quelques compétences isolées mais un ensemble de compétences et savoirs associés mobilisés à l'issue de la formation et pouvant certifier la maîtrise d'un ensemble complexe de tâches significatives du métier préparé.

## ZOOM : BAC PRO GESTION ADMINISTRATION

Trois ans après la mise en place du Bac Pro 3 ans qui avait déjà réduit drastiquement les enseignements, la fusion-rénovation des bacs comptabilité et secrétariat vers le Bac Pro GA est entrée en vigueur en 2012. Les enseignements ont été dilués et certains savoirs de base ont disparu, notamment en comptabilité. Ce bac n'est plus qu'une version édulcorée du BTS assistant gestion PME/PMI, tournée uniquement vers une polyvalence de tâches d'exécution administratives. Il y a perte de la notion de métier : assistant de gestion ou gestionnaire administratif n'existe pas contrairement à secrétaire ou comptable. Ceci cadre avec les attentes de l'UE et de l'ERT pour qui les compétences devraient être validées indépendamment d'une formation diplômante, la charge de la formation devant reposer sur les épaules des employé-es et non plus des employeurs. La plupart des bacs pros devront d'ailleurs s'inscrire en 2015 dans le programme ECVET supposé permettre la mobilité des salarié-es par équivalences de compétences. La certification du BAC GA doit rester identique à celle de tous les bacs pros. Ce n'est pas aux autres formations de s'aligner sur ce type de certification.

### Densité de travail mais légèreté du contenu

Sans aucune base solide en début de formation, l'élève/stagiaire en Bac Pro GA doit être capable de s'adapter, de contrôler la qualité de son travail, de travailler efficacement, d'utiliser un langage professionnel, pour valider les compétences évaluées lors des périodes en entreprise. Tout est orienté vers l'entreprise : les enseignant-es doivent se changer en chefs de service, faire des briefings ou débriefings et créer des interactions entre les élèves au niveau des activités confiées, dans une logique d'évolution au sein d'un collectif de travail (une organisation, un service, une équipe..).

L'évaluation, déconnectée des savoirs, est continue. En plus des évaluations habituelles notées, les élèves doivent rédiger au minimum 55 fiches de compétences liées à des activités professionnelles. L'enseignant-e doit « surveiller » l'alimentation en fiches du passeport professionnel de tou-te-s les élèves de sa classe et les évaluer un par un, en appliquant un code couleur selon le niveau d'acquisition. Les activités doivent être de plus en plus complexes au fil de la formation avec l'ajout d'aléas également à évaluer.

### Lourdeur des logiciels

Un logiciel permet de centraliser les trop nombreuses fiches de compétences. Mais l'élève peut en supprimer certaines, et l'enseignant-e doit presque demander des explications sur chaque fiche saisie. Cette situation devient vite ingérable et se fait au détriment de ce qu'il reste de cours.

Les logiciels de « plateforme collaborative » utilisés dans les classes et censés permettre aux élèves de travailler en situation réelle, sont très complexes et peu fiables. La saisie peut s'y effectuer sans connaissance comptable, les erreurs passent inaperçues et ne peuvent être corrigées que par une personne compétente en comptabilité. Ainsi, les élèves de GA seraient relégués à des tâches subalternes de saisie de volume.

### Souffrance au travail

Face à la perte du cœur de métier et aux injonctions des IEN, arrêts maladie et envies de quitter l'enseignement se développent chez les professeur-es de cette filière. Les inspecteurs exercent de fortes pressions sur les enseignant-es pour faire passer en force une nouvelle façon « d'enseigner », en exigeant des scénarii de « jeux sérieux » à mutualiser et en refusant l'utilisation de manuels. Les représentant-es du SNUEP-FSU ont saisi le CHSCTM et des CHSCTA et également alerté le ministère sur l'urgence de la situation. Des réunions sont actuellement en cours avec la DGRH, la DGESCO et l'IGEN. Le SNUEP-FSU revendique des mesures immédiates pour améliorer les conditions de travail des collègues et un bilan global pour obtenir des modifications en profondeur de cette formation.

## MANDATS

Dans la logique de dévalorisation des diplômes de la voie professionnelle, ce baccalauréat a été vidé de contenus pourtant indispensables à l'insertion professionnelle comme les techniques de base en comptabilité. Ce qui est à l'œuvre derrière ce bac (certainement un des bacs pros les plus importants de par ses effectifs) c'est le démantèlement du droit du travail par le biais de la formation initiale. Au-delà, de par ses contenus inadaptes, il disqualifie les jeunes pour la poursuite d'études et constitue un frein à l'accès à la formation continue. Le SNUEP-FSU rappelle que les seuls textes réglementaires applicables aux enseignants de cette section sont le RAP et le référentiel de certification. Dans ce cadre, le SNUEP-FSU exige que la liberté pédagogique des enseignant-es soit respectée. Le SNUEP-FSU demande un arrêt des injonctions non réglementaires et contradictoires proférées par les IEN aux enseignant-es. Même si les anciens bacs pros Comptabilité et Secrétariat méritaient d'être rénovés, ils permettraient aux élèves d'être valorisés et de se structurer et restaient une référence pour les entreprises. Or l'instauration d'une formation uniquement articulée autour des compétences a augmenté les difficultés et réduit les chances d'évolution dans l'entreprise et de promotion sociale. Face à la gravité des situations en Bac Pro GA tant du point de vue de la souffrance au travail des enseignant-es que du point de vue des incohérences pédagogiques ; **le SNUEP-FSU exige des mesures immédiates :**

- la réintégration du champ professionnel de comptabilité dans les contenus du Bac Pro GA est nécessaire, ainsi qu'une harmonisation des outils informatiques sur l'ensemble des académies ;
- l'abandon de l'utilisation des logiciels inadaptes (Cerise-pro payé par les établissements) et l'abandon de la démarche d'évaluation imposant la validation des 55 fiches de compétences ;
- le remplacement des 18 évaluations annuelles par des évaluations ponctuelles terminales ;
- un dédoublement des classes dans toutes les disciplines.

Le SNUEP-FSU doit mettre en place un groupe de réflexion chargé de proposer une solution alternative au Bac Pro GA.



## 5. Unités constitutives

Le SNUEP-FSU porte de fortes craintes envers l'actuelle volonté de découper les diplômes en différentes unités constitutives (UC) qu'il serait possible d'acquérir au fur et à mesure d'une formation s'étalant tout au long de la vie. Le SNUEP-FSU s'y oppose.

En effet, le SNUEP-FSU y voit la possibilité de fractionner les diplômes et d'en détruire la cohérence pour permettre au patronat le recrutement d'une main d'œuvre disposant de certaines qualifications mais d'aucune culture générale ni possibilité réelle d'évolution. C'est à nouveau une orientation claire vers la certification voulue par le patronat au détriment des diplômes nationaux liés aux grilles de salaires.

Le SNUEP-FSU réaffirme son attachement à l'unicité des diplômes en refusant la modularisation des formations.

### CERTIFICATION INTERMÉDIAIRE

Les diplômes sans formation propre, délivrés par « certification intermédiaire », sont dévalorisés parce qu'ils ne valident plus la fin d'une formation mais témoignent seulement de l'acquisition d'un niveau.

Le SNUEP-FSU considère que chaque diplôme préparé dans la voie professionnelle doit bénéficier d'une formation qui lui est propre, validée en fin de cycle par un examen particulier et spécifique. Il faut être titulaire du diplôme de niveau V pour accéder à la formation au diplôme de niveau IV. Dans l'attente du retour au cursus 4 ans, la certification intermédiaire doit s'effectuer en fin de 1<sup>ère</sup> avec des examens ponctuels nationaux dans toutes les matières.

Le SNUEP-FSU dénonce les dérives de certains rectorats imposant aux enseignant-es des pratiques de certification outrepassant les textes réglementaires.

### PFMP, HABILITATIONS

Les PFMP réduisent le temps de présence en classe, et donc la possibilité d'acquisition des connaissances et savoir-faire nécessaires à la pratique d'un métier

et/ou à la poursuite d'études. Par ailleurs, elles organisent un tri entre les élèves qui ont eu l'opportunité de trouver une entreprise et ceux qui, pour des raisons multiples, ne l'auront pas eu. Enfin, il est maintenant avéré que nombre de ces PFMP ne sont pas formatrices, quand elles ne sont pas totalement dévoyées en terme de formation et en terme d'exploitation du stagiaire. De plus, l'évaluation certificative de ces PFMP pose des problèmes.

Pour le SNUEP-FSU, les PFMP ne devraient en aucun cas se dérouler pendant le temps des vacances scolaires, pour le respect des rythmes de travail et de repos dus aux élèves.

Le SNUEP-FSU considère que les temps en entreprise devraient exclusivement être des temps de mise en pratique et d'expérimentation des savoir-faire acquis au lycée. C'est pourquoi il propose que les stages soient des « PEMP » : Période d'Expérimentation en Milieu Professionnel.

De plus, le SNUEP-FSU demande une baisse importante du temps consacré aux PEMP, temps qui devra d'ailleurs essentiellement se concentrer en fin de cycle pour une réelle mise en pratique des apprentissages enseignés au LP. Effectuer une période de formation en entreprise nécessite une recherche de stage. Cette recherche est exigée des élèves. Or les difficultés sont nombreuses et des tensions se cristallisent dans les équipes pédagogiques : se donner un mandat d'étude sur le rôle de chacun.

Les partenariats et le climat peuvent être difficiles entre direction, chef de travaux, professeur principal et professeurs de la classe. La problématique de la recherche de stage recoupe celle du suivi de l'élève en PFMP. Trop souvent le statut de PLP n'est pas respecté. Les injonctions ou exigences liées aux référentiels amènent une inégalité dans les charges de travail des PLP. L'élève dans le cadre de sa formation doit être amené à effectuer les recherches de PFMP.

Cette démarche doit être encadrée par l'ensemble de l'équipe pédagogique (proviseur, chef de travaux...) et non pas par les seuls enseignant-es.

Nombre d'entreprises et de corps de métiers sont demandeurs d'habilitations, souvent obligatoires avant même que les jeunes ne puissent commencer à exercer leur nouvelle profession. La formation à la sécurité (travail en hauteur, habilitation électrique...) est de la responsabilité de l'entreprise.

L'enseignement délivré aux lycéen-ne-s doit les sensibiliser aux risques professionnels et au droit du travail mais en aucun cas se substituer aux obligations des employeurs, comme c'est le cas actuellement. Les habilitations relèvent de l'adaptation au poste de travail. Elles doivent être prises en charge par l'entreprise.

Les exigences d'habilitation sont de plus en plus nombreuses. Le SNUEP-FSU dénonce que les formations à ces habilitations soient effectuées au détriment du temps disciplinaire et que leur financement soit à la charge de la collectivité publique.

Enfin, l'enseignement du secourisme SST et des « gestes et postures » en supplément des programmes déjà chargés de prévention santé environnement relèvent clairement d'une formation générale nécessaire à tout-e citoyen-ne. Les horaires de ces enseignements doivent être clairement intégrés aux horaires des élèves. Cet enseignement mis à jour doit être intégré dans les horaires avec une augmentation d'heures ajoutées à la DHG correspondant aux normes.

Les personnels doivent être formés et recyclés pour la validation des SST.

Concernant les habilitations « machines dangereuses pour les moins de 16 ans », même si la loi impose aux enseignant-es d'émettre un avis, leur responsabilité n'est pas engagée dans leur attribution.

## FICHE 3 : Orientation en Lycée Professionnel, Affectations, Offre de formation

L'orientation vers l'une des 3 voies de formation après le collège est un moment important de la scolarité et de la vie future des jeunes. L'obtention ou non de la filière choisie, sous la forme choisie et dans le lieu souhaité est déterminante à la fois pour la motivation de l'élève mais aussi pour sa vie active. La non-satisfaction des jeunes quant à leur orientation post collège est mise en avant comme facteur, entre autres, d'échec et de décrochage scolaire.

Le choix d'une filière ou d'un métier implique une connaissance des choix existants, des moyens d'accès. Il est souvent difficile pour un élève de 14 ou 15 ans de connaître tout l'existant aussi bien en termes de métiers que de formations pour y arriver.

Le système d'information actuel ne semble pas suffisant au regard du faible temps laissé aux COP et du manque de moyens des CIO dont la première mission est d'informer les jeunes et leur famille et dont la deuxième mission est d'orienter sans tenir compte des flux souhaités par l'institution (rectorat, IA-DASEN).

C'est pourquoi les CIO doivent communiquer étroitement avec les professeurs des LP pour connaître les exigences des différentes filières professionnelles et faire connaître les filières.

La loi de refondation de l'école met en place un parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel (PIIOMEP).

Ce parcours propre à chaque élève doit lui permettre d'élaborer son projet d'orientation scolaire et professionnelle et d'éclairer ses choix d'orientation. Un nombre pléthorique d'acteurs sont susceptibles de contribuer à la mise en œuvre de ce parcours : enseignants, COP, parents, professionnels compétents, administrations, entreprises, collectivités territoriales, organisations professionnelles, associations. Régulièrement, l'égalité des 3 voies du lycée apparaît dans les discours pour valoriser l'enseignement professionnel. Les seuls discours ne suffisent pas. Aujourd'hui, le collège prépare avant tout au lycée général. Pour le SNUEP-FSU, l'intégration d'une culture professionnelle dans la culture commune est nécessaire dès le collège. La question du contenu et de la forme de cette culture professionnelle pour toutes et tous se pose alors. Le ministère conduit une expérimentation « Le dernier mot » aux familles dans 117 collèges (sur 7 000) répartis sur 12 académies. L'objectif affiché est de lutter contre l'orientation subie. D'ores et déjà, 60 % des familles en désaccord avec la proposition du conseil de classe voient leur vœu initial confirmé (DEPP). Mais cette annonce du dernier choix obère complètement le processus d'affectation des élèves et la problématique de l'offre. Le nombre de places disponibles sont fixées en amont du processus, en fonction des formations ouvertes et fermées par l'institution. Actuellement, les systèmes d'affectation en LP sont globalement basés sur des barèmes liés aux résultats, aux vœux des élèves et à leur parcours précédent.

La satisfaction ou non d'un élève est déterminante pour la motivation de l'élève et son avenir professionnel. Le système actuel ne permet pas à un élève n'ayant pas obtenu satisfaction en fin de 3<sup>ème</sup> et orienté dans une autre filière, de « candidater » pour son premier souhait ou alors il sera le dernier dans la liste des priorités. Aussi, la question du droit à l'erreur ne doit pas être oubliée : une fois en formation, la découverte pleine et entière d'un métier peut ne pas correspondre à l'image ou l'envie de l'élève. La réforme des lycées a accentué le cylindrage et n'autorise que des passerelles dites « descendantes » : des voies générale et technologique vers la voie professionnelle.

Pour une grande partie, ce sont les élèves en difficulté scolaire et /ou comportementale qui sont incités, voire contraints, à rejoindre la VP. L'orientation est moins un choix qu'une injonction du système. Des changements sont donc nécessaires dans la préparation et le processus d'orientation ainsi que dans l'offre de formation proposée.

### Préparation à l'orientation – la culture professionnelle dans la culture commune

Les stéréotypes liés aux filières sexuées ou au milieu social influent sur les choix d'orientation des jeunes. La situation géographique de l'offre de formation participe aussi à la détermination de ces choix. Ces difficultés géographiques sont renforcées par le développement des Campus des métiers qui regroupent et concentrent les formations en un seul centre, appauvrissant les lycées de proximité.

Les choix du CSP et du CNEE ainsi que les déclarations des membres du gouvernement s'orientent vers la culture entrepreneuriale et le libéralisme à tout crin pour définir la culture professionnelle.

À l'opposé, le SNUEP-FSU considère que la culture professionnelle doit participer à l'émancipation des travailleur-euses, en tant que citoyen-nes, capables de penser par eux-mêmes et de décider en conscience. Dans ce cadre, les élèves doivent recevoir un enseignement sur l'histoire des sciences et des techniques, sur l'histoire sociale et du monde ouvrier, sur l'histoire des métiers.

Le SNUEP-FSU doit construire sa définition de la culture professionnelle ainsi que les contenus et les modalités de mise en œuvre envisageables.

Une orientation se prépare.

L'objectif est de permettre à l'élève de se déterminer en fonction de ses envies. Le ministère n'envisage pas de renforcer l'existant de l'information et de l'aide à l'orientation. Dans le cadre de la loi de refondation, il préfère mettre en place le PLODMEP dont les modalités et contenus restent à définir.

Pour améliorer son orientation, l'élève doit se déterminer raisonnablement en fonction de ses envies.

Pour le SNUEP-FSU, le PLODMEP ne doit pas consister en la promotion de la vision libérale du monde du travail. Il ne faut pas confondre culture ou esprit d'entreprise et découverte des métiers.

Chacun doit rester dans son rôle : pour l'entreprise produire, pour l'école éduquer, enseigner et former ! Le rôle des COPsy doit être réaffirmé et leur présence dans les établissements renforcée afin de les intégrer pleinement dans le travail d'orientation des élèves. Cette présence doit être permanente pour permettre d'intervenir à tout moment auprès des classes et construire un vrai travail d'orientation auprès des classes et de chaque élève.

### Offre de formation et pilotage

Pendant cette phase de l'orientation, les propositions faites aux jeunes et les possibilités qui leur sont laissées sont aussi déterminantes dans le parcours des élèves. L'offre de formation doit correspondre aux souhaits des jeunes. Elle doit être variée aussi bien pour les diplômes préparés que pour les filières sans se limiter aux seuls besoins du bassin d'emploi, la mobilité étant faible pour les élèves mais forte pour les jeunes diplômés.

Concernant le pilotage de l'offre de formation, la gestion des cartes de formations par les seules régions est un danger. Chaque région développe son offre de formation en fonction de ses bassins en emplois

(adéquationnisme pour une rentabilité de la formation). Il y a donc suppression des filières à faible effectif, mais qui au niveau national ont toute leur place.

Nous allons donc vers une réduction de l'offre de formation initiale sous statut scolaire au bénéfice des CFA. Si un pilotage local de la carte des formations est nécessaire pour partie, un cadrage national est indispensable.

Les précédents mandats restent d'actualité.

### Capacités d'accueil et dotations

Dotés aux effectifs, les lycées d'enseignement général et technologique peuvent créer des divisions supplémentaires en fonction de la demande.

Pour les LP, le dépassement des prévisions d'effectifs n'entraîne pas une augmentation des moyens et des capacités d'accueil.

Ainsi, des élèves souhaitant intégrer une formation peuvent se la voir refuser, ce qui n'est pas le cas pour les élèves des voies générale et technologique.

Le SNUEP-FSU se donne un mandat d'étude sur les propositions permettant de dépasser ce constat.

### Internats

L'existence ou non d'internats et leur lieu d'implantation sont parfois déterminants dans les choix des élèves. Lieux de vie des jeunes, ces hébergements peuvent aussi être une possibilité de maintien en scolarisation des jeunes de milieu défavorisé.

Il est nécessaire d'implanter des internats dans les LP et d'augmenter le nombre de places, notamment pour les filles afin de permettre la réussite de toutes les élèves.

### Processus d'affectation

Si le système actuel permet un égal traitement des demandes et évite dans une certaine mesure les passe-droits, les priorités données aux candidats en fonction de leur parcours s'appliquent uniformément à toutes les filières pour le même diplôme.

Les bonifications données à un type d'élèves sont fixées par l'institution et ne sont jamais débattues.

Le système dématérialisé actuel basé sur des barèmes n'est pas satisfaisant. Il est indispensable de remettre de l'humain via des commissions d'affectation réunissant chefs d'établissements, enseignants, COPsy.

À niveau scolaire équivalent, les enfants d'ouvriers demandent moins souvent une orientation en lycée général et technologique que les enfants de cadres. La catégorie sociale a ainsi une influence forte quant aux choix effectués : l'axe majeur étant la reproduction sociale. Il faut alors mettre en œuvre des moyens ou des processus permettant de dépasser cette reproduction et inciter les jeunes à oser le changement, les mettre en confiance face à un domaine inconnu. L'École à elle seule ne peut permettre le dépassement de ce déterminisme social inhérent à une société inégalitaire. En revanche, elle doit contribuer à réduire ces inégalités par le biais, entre autres, de la culture commune.

Dans le cadre de la politique d'économie budgétaire et pariant sur un décrochage « inéluctable », des chefs d'établissements ou des rectorats organisent une « sur-affectation ». Ces situations illustrent l'abandon de toute lutte contre le décrochage scolaire et le traitement des élèves comme variables d'ajustement économique. Le SNUEP-FSU condamne ces pratiques.

### Droit à l'erreur et passerelles

Du processus d'affectation découle parfois une insatisfaction quant aux souhaits des élèves. L'envie et la

motivation du jeune s'en trouvent altérées et l'insatisfaction participe, entre autres, au décrochage scolaire. La découverte de la formation et/ou du métier à l'entrée d'une filière peut révéler un mauvais choix de la part de l'élève. Il faut alors permettre aux jeunes qui le souhaitent de se réorienter.

Pour le SNUEP-FSU, toutes les demandes de réorientation et de passerelles doivent être étudiées au cas par cas dans des commissions composées d'enseignant-es, de COPsys, de chefs d'établissements, d'assistantes sociales...

Les réorientations de 2<sup>de</sup> générale et technologique doivent se faire en 1<sup>ère</sup> année de cursus.

### Réseaux FOQUALE et MLDS

Le ministère a créé en 2013 de nouveaux réseaux pour lutter contre le décrochage scolaire. Son objectif est de réduire de moitié le nombre de jeunes quittant le système scolaire sans avoir obtenu un diplôme de niveau V ou IV (140 000).

Ces réseaux doivent coordonner les actions de l'EN et y identifier les sources disponibles pour accompagner les jeunes décrocheurs vers une qualification. Ils font partie des « plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs » qui devraient dorénavant être coordonnées par les régions.

L'EN deviendrait donc un prestataire de solutions parmi d'autres dans le cadre des « pactes régionaux pour la réussite éducative et professionnelle des jeunes » intégrés aux contrats de plans régionaux de développement des formations professionnelles (CPDRFP). Les régions prennent ainsi la main dans ce domaine, comme elles le souhaitent plus largement en ce qui concerne l'EP.

Les personnels de la MLDS reçoivent les jeunes pour évaluer leurs situations et leurs besoins puis proposent des solutions de rescolarisation ou d'apprentissage. Si besoin, des solutions hors EN peuvent être proposées. Parmi celles-ci, le recours au service civique est une nouveauté. En appui des réseaux FOQUALE, des « référents décrochage scolaire » ont été nommés à la rentrée scolaire 2013 dans les lycées généraux, technologiques ou professionnels à fort taux d'absentéisme. Ils coordonnent les actions menées par les équipes éducatives pour « rattraper les décrocheurs » et faciliter le retour en formation initiale des jeunes suivis par la MLDS.

### Temporalité et cursus

Le « nœud » du parcours éducatif situé en fin de collège doit interpellé quant à la manière et au moment où est fait ce choix. L'existence des 3<sup>ème</sup> prépa-pro (PP) permet d'orienter dès la fin de 4<sup>ème</sup> des élèves vers un cursus professionnel. Cette orientation se fait le plus souvent par défaut, sans questionner les intérêts et choix de l'élève.

Le SNUEP-FSU revendique des critères objectifs et circonstanciés.

L'implantation des 3<sup>ème</sup> PP dans les LP influence fortement les choix futurs de l'élève, souvent fonctions des formations existantes dans l'établissement d'accueil. Aussi, placées en LP, les 3<sup>ème</sup> PP amènent des collégien-nes en lycée. L'écart d'âge, à un moment où les jeunes se construisent, entre les publics accueillis en LP est ainsi important.

Les élèves et les enseignant-es des classes de 3<sup>ème</sup> PP doivent bénéficier des mêmes moyens d'enseignement que les élèves de la VP.

La place et l'existence de 3<sup>ème</sup> PP dépendent de l'évolution du collège et doivent se penser dans le contexte

de la culture professionnelle au sein de la culture commune. À la fin de la 3<sup>ème</sup> PP, un élève doit avoir les mêmes possibilités d'orientation vers la voie générale et technologique que vers la VP. Un travail fédéral est nécessaire sur ce point.

Avec la fin du redoublement, les élèves arrivent à 14 ou 15 ans dans la VP.

La généralisation du Bac Pro 3 ans amplifie ensuite la réduction du temps de formation. Devant la difficulté pour les élèves du choix de leur filière ou de leur métier,

des voix s'élèvent pour proposer des temps communs de découverte via des classes de détermination ou de champs professionnels.

Le SNUEP-FSU porte le mandat d'une scolarité obligatoire jusqu'à 18 ans.

Dans ce cadre, chaque jeune doit posséder une qualification reconnue à sa majorité.

Il est avant tout nécessaire de donner réellement aux classes de SEGPA, EREA, 3<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> PP les moyens de remplir leur mission (se déterminer sur le choix de leur

future orientation professionnelle), mais aussi d'offrir le plus grand nombre de champs.

Ainsi, uniquement dans le cadre d'un parcours en 4 ans pour l'accès à un niveau IV après la 3<sup>ème</sup>, le SNUEP-FSU propose d'étudier l'instauration d'une 1<sup>ère</sup> année de formation à champ large permettant à l'élève d'affiner son choix quant au diplôme à préparer.

Le SNUEP-FSU doit porter en son sein le débat sur l'orientation et notamment sa temporalité.

## ZOOM : Décrochage en lycée professionnel

### Agir sur le décrochage c'est d'abord agir sur ses causes

Notre expérience et notre expertise nous permettent d'identifier certaines des causes du décrochage :

- **les causes sociales** : l'aggravation de la crise, les politiques austéritaires et les dégradations des conditions de vie des élèves et de leurs familles peuvent conduire au décrochage, l'école ne saurait être rendue responsable.
- **les causes médicales** : elles sont souvent négligées et sont liées à la mauvaise prise en charge des situations de handicap, mais aussi de dégradation de l'accès aux soins pour les populations les plus défavorisées socialement, sans oublier la grande misère de l'accompagnement psychiatrique ou psychologique.
- **les temps de transport** : Les lycéen-nes professionnel-les sont celles/ceux qui passent le plus de temps dans les transports, du fait de la rareté de bon nombre de formations. Cela est particulièrement préjudiciable pour des élèves souvent jeunes et peut inquiéter de nombreuses familles, notamment en ce qui concerne les jeunes filles.
- **les représentations des élèves et leur vécu scolaire** : L'orientation en LP est souvent vécue défavorablement par les élèves et leurs familles. Trop souvent il s'agit d'une situation d'échec qui sanctionne une scolarité difficile. L'image est souvent négative et dévalorisée. Il existe aussi une méconnaissance de la réalité des métiers, aimer coiffer ses proches ne correspond pas à la réalité de cette profession. La présence de cours de matières générales en LP peut provoquer des réticences chez certains élèves. (Cf. *La domination scolaire*, Ugo Palheta, PUF 2012).
- **l'estime de soi** : Les élèves en LP ont parfois une estime de soi très dégradée, même les plus perturbateurs. Ils sont souvent démotivés. La pédagogie en LP consiste à les remotiver et les placer en situation de réussite, ce qui n'est pas toujours atteint.
- **la réforme du Bac Pro 3 ans** : tout en maintenant des exigences de niveau IV, la réforme a conduit à écourter le temps scolaire grâce à des périodes de stage en entreprise plus longues et des horaires disciplinaires fortement diminués (perte d'une année). Cet état de fait pénalise fortement les élèves les plus fragiles et donne l'impression aux enseignant-es de courir contre la montre.
- **le CCF** : Il ne s'agit pas de contrôle continu mais d'une série d'évaluations certificatives, tout au long de la scolarité, qui tronçonnent les savoirs à acquérir et sont sources d'angoisse pour les élèves, d'autant que les enseignant-es ont interdiction de leur communiquer les résultats, (c'est un examen). Les élèves n'ont pas une conscience claire de leur travail.

#### Les pistes à envisager :

- **redonner les moyens humains nécessaires** : enseignant-es supplémentaires, équipes pluri-professionnelles étoffées et formées...
- **les effectifs de classe** : Le travail en petits groupes, surtout pour des élèves qui cumulent les difficultés, permet d'améliorer les résultats de manière manifeste.
- **revenir sur la réforme de la VP ou à minima apporter des corrections au Bac Pro 3 ans** : Le SNUEP-FSU demande un retour aux 4 années de formation, même s'il ne reste pas fermé à des aménagements possibles, du type modulaire ou année supplémentaire pour les élèves les plus fragiles.
- **le tutorat (modèle britannique)** : inédit en France, sauf à titre expérimental. Le suivi d'un petit groupe d'élèves, de préférence pas les siens, par les adultes peut apporter des améliorations dans les relations dans les établissements, mais doivent être inscrites dans les emplois du temps des professeurs (décharge de service) comme des élèves concernés.
- **la prise en charge des élèves (modèle finlandais)** : c'est la sortie temporaire de la classe d'élèves en difficulté, un peu comme le font les RASED en primaire, mais là aussi il faut sortir du bénévolat et inscrire les dispositifs dans les emplois du temps et ne pas désorganiser des élèves décrocheurs souvent absentéistes.

## FICHE 4 : Formation et recrutement des enseignant-es

L'action syndicale concernant la formation s'est essentiellement placée dans le contexte de la loi de « refondation pour l'école » initiée par le nouveau gouvernement qui avait promis le retour à une formation des enseignant-es abandonnée par la droite sous couvert de masterisation et d'amélioration de leur qualification. La création des ÉSPÉ constitue la base de cette réforme, et elle s'est accompagnée de profondes modifications dans les contenus de concours (référentiel métier), les cursus et le cahier des charges de la formation (maquettes master)... Ces écoles reconnaissent qu'« enseigner est un métier qui s'apprend », ce qui nécessite des formations disciplinaires et professionnelles, des allers-retours permanents entre théorie et pratique et donc un double pilotage Éducation nationale et enseignement supérieur.

Si le retour à des écoles spécifiques de formation des enseignant-es correspond à nos mandats, la précipitation imposée par leur ouverture dès la rentrée 2013 a induit de nombreux dysfonctionnements comme par exemple entre les 2 ministères de tutelle (le MEN de V. Peillon et le MESR de G. Fioraso), sur les accréditations des ÉSPÉ. Malgré les nombreuses interventions du SNUEP-FSU, la spécificité de l'enseignement professionnel en termes de formation n'est pas suffisamment présente dans les textes proposés, ce qui inquiète quand on observe les appétits régionaux à propos de formation professionnelle sur les (projets de) textes de décentralisation...

Nos statuts prévoient toujours des dérogations pour le recrutement des PLP dans les disciplines professionnelles pour lesquelles les diplômes existants sont de niveau III voire IV. Pour autant, ces candidat-es ne doivent pas être exclu-e-s de la formation et on doit leur proposer des cursus comprenant une préprofessionnalisation, un prérecrutement..., leur permettant d'atteindre le niveau de qualification master. Pour le SNUEP-FSU, il est (sans doute ?) plus important de mettre en place ces cursus que de se mandater sur un niveau de recrutement qui ne conviendra jamais à tous les PLP. C'est aussi la seule façon d'éviter le décrochement par rapport au 1<sup>er</sup> degré et aux autres corps du 2<sup>nd</sup> degré, voire entre disciplines de PLP.

Le SNUEP-FSU a obtenu satisfaction sur un certain nombre de revendications établies lors des congrès précédents : la masterisation « Darcos-Chatel » a été retirée, la circulaire du 25 février 2010 sur les stagiaires a été abrogée... Pour autant, les mesures prises par le gouvernement actuel ne sont toujours pas satisfaisantes et réclament un nouveau positionnement de notre organisation.

### Recrutement

Il se fera désormais en fin de M1 (avril pour l'admissibilité, juillet pour l'admission).

Le SNUEP-FSU n'exprime pas d'exigences sur la place du concours mais réaffirme l'importance d'avoir des cursus de formation adaptés aux différentes situations des candidat-es, spécifiques pour les PLP et menant à la qualification « master » (Au niveau EN comme universitaire, éventuellement par VAE) car il n'y a pas toujours de master dans les domaines professionnels. Les contenus de concours ont été modifiés dans le sens d'une plus grande professionnalisation, le coefficient des épreuves d'admission est le double de celles d'admissibilité.

Le SNUEP-FSU avait déjà pour mandat une plus grande professionnalisation des concours.

Le prérecrutement doit favoriser socialement le recrutement des PLP, permettre des parcours identifiés pour les spécialités professionnelles. Les dérogations permettant de passer les concours sans le M1 doivent être maintenues mais accompagnées de formations adaptées.

### Formation

Désormais la formation se fait en parallèle avec la préparation au concours dans les masters MEEF (Enseignement Éducation Formation), la question du pilotage se pose : est-ce la formation qui pilote le contenu du concours ou est-ce l'inverse ? Les étudiant-es PLP sont souvent regroupé-e-s avec d'autres disciplines voire d'autres corps (CAPES ou CAPET), en raison de leur faible effectif. Par ailleurs, la période transitoire de la formation des enseignant-es a entraîné une multiplicité de situations, difficile à gérer pour les formatrices et formateurs. Un même contenu de formation ne peut convenir à des étudiant-es titulaires d'un M1 ou pas, parfois d'un M2, admissibles au concours ou pas, parfois admis !

La mise en place de la loi pour la refondation de l'École dans les ESPÉ devrait diminuer le nombre de ces situations, mais elles ne disparaîtront pas toutes... ! Et il faut ajouter les formations dues aux EAP.

Les certifications C212E et CLES viennent s'ajouter au débat. Certes les actions FSU ont permis d'abroger par décret (2013-768 du 23 août 2013) leur exigence pour la titularisation jusqu'à la session 2014, avec une formation organisée sur les 3 premières années de titulaire. L'idée est d'intégrer par la suite ces certifications dans les M1, M2 ou différentes préparations aux concours (voire avant).

Le SNUEP-FSU refuse les certifications (langues, informatique...) imposant de nouvelles conditions à la titularisation. Il existe une formation à la DNL qui peut être proposée à des volontaires.

Les permis, certificats d'aptitude nécessaires et visites médicales obligatoires doivent être intégrés dans la formation de certains PLP et prises en charge par l'État.

Dans l'idéal une formation spécifique par matière serait la plus efficace (retour aux ENNA, rapporteur). Actuellement le master MEEF reste la moins mauvaise solution

dans la mesure où il assure un minimum de connaissance pédagogique adaptable à chaque matière.

Les contenus de formation doivent assurer la préparation au concours, l'obtention d'un master et la préparation au métier de PLP pour tous les étudiants et emplois aidés.

Le SNUEP-FSU demande à ce qu'un module sur l'utilisation de la voix soit intégré à la formation.

Pour les disciplines professionnelles qui bénéficient de dérogations pour se présenter au concours, une formation orientée vers la pédagogie, la didactique et la connaissance du système éducatif doit impérativement être créée. Elle pourrait être calquée sur celle du master MEEF.

De même les candidats aux examens professionnalisés doivent bénéficier d'une formation, au même titre que les autres candidats au CAPLP.

Le SNUEP-FSU exige une carte nationale des formations dans les ESPÉ.

### Stage

Le concours étant placé en fin de M1, l'année de stagiaire est désormais confondue avec le parcours M2. Outre que cela a permis au MEN de ne pas reclasser les lauréat-es concours (il n'y a pas de petites économies !), cette année reste un véritable parcours du combattant, même s'il faut souligner la réduction de la durée du stage en responsabilité de 15 h à 9 h par semaine. L'année de stage suit l'obtention du concours mais pas toujours une année de M1, compte tenu notamment des dérogations accordées aux candidat-es à certains CAPLP. Des lauréat-es concours ont déjà un M2, d'autres des « équivalences » liées à leur expérience professionnelle...

Ces diverses situations ne doivent pas générer des conditions voire des niveaux de qualification différents.

Le SNUEP-FSU demande 6 h de stage en responsabilité, et le reste en formation tout en maintenant son mandat de non-utilisation des stagiaires en moyens d'enseignement. Le retour au système ENNA (avec notamment 2 ans de fonctionnaire stagiaire, des LP d'application, ou encore le stage en responsabilité sur le service du conseiller pédagogique...) peut être envisagé, notamment pour les stagiaires dans les disciplines professionnelles bénéficiant de dérogations pour se présenter au concours.

Tout en étant inscrit en M2, les lauréats de concours doivent être considérés comme des fonctionnaires stagiaires.

### Évaluation

Le nouveau positionnement des concours crée une situation de double évaluation : l'université évalue le M1 et le M2, le ministère de l'EN évalue l'admissibilité et l'admission au concours puis titularise ; cela crée des situations nouvelles de reçus-collés (reçus au master et pas au concours, ou l'inverse), compliquées à gérer par les ESPÉ notamment en termes de contenus de formation (cf. § Formation).

Le SNUEP-FSU demande que les différents cas fassent l'objet de cursus de formation adaptés organisés par les 2 ministères de tutelle. L'évaluation des candidat-es dans les disciplines ne possédant pas de master doit sanctionner un niveau de qualification « master ».

### ESPÉ

Leur mise en place s'avère plutôt chaotique, notamment par la diversité des situations évoquées plus haut qu'elles sont amenées à gérer. Le double pilotage du MEN et du MESR entraîne des situations très diverses voire abusives d'une académie à l'autre, voire d'une discipline à l'autre notamment en matière de frais d'inscription !

## MOTION

### Pour un autre tutorat des lauréat-es des CAPLP

Le SNUEP-FSU prend acte d'une évolution améliorant les conditions d'entrée dans le métier avec la réduction à 9 h du temps d'exercice devant élèves. Cependant, le système de tutorat et d'évaluation des stagiaires reste inchangé alors que de nombreux dysfonctionnements ont été constatés, compromettant la réussite de l'année de stage de nos nouveaux collègues, voire leur avenir professionnel. C'est pourquoi, le SNUEP-FSU revendique la remise à plat de ce système de tutorat.

#### Il demande :

- 1) Pour les futurs tuteurs, une formation spécifique et obligatoire à l'ESPE, assurée par des inspecteurs de la discipline, afin de donner une définition claire de leur mission, d'en fixer les objectifs pédagogiques et les méthodes à mettre en œuvre pour remédier aux éventuelles difficultés des nouveaux collègues, dans une démarche constructive.
- 2) Le remplacement de la prime actuelle de tutorat par une décharge horaire de 2 heures hebdomadaires, considérant que l'investissement requis pour la formation des stagiaires est incompatible avec la charge de travail générée par un service à temps plein.
- 3) La fin de la confusion des rôles, entretenue par le rapport final d'évaluation, qui transforme le soutien en jugement. Un stagiaire ne peut être dans une relation de confiance avec un collègue qui rédigera un rapport sur sa pratique. Ce rapport ne doit plus être un rapport d'évaluation pour la titularisation. Élaboré afin d'aider le stagiaire à progresser dans ses pratiques, il doit être intégré aux évaluations formatives réalisées dans le cadre de l'ESPE.
- 4) La prise en compte significative de l'avis des formateurs de l'ESPE à côté de ceux du chef d'établissement et de l'inspecteur en vue de la titularisation.
- 5) La mise en place d'une commission paritaire, ayant pour fonction de faire le point sur la situation de tous les stagiaires et d'apporter des réponses en cas de stage problématique, ces réponses pouvant aller jusqu'au changement de tuteur ou d'établissement. Cette commission, composée du DRH, d'inspecteurs, de stagiaires, de tuteurs, de formateurs en ESPE et de représentants syndicaux, devra se réunir avant la fin du 1<sup>er</sup> trimestre de l'année scolaire. Il est de la responsabilité de l'institution que les stagiaires ne s'enlisent pas dans une situation dégradée, voire conflictuelle. Alors que le Ministère semble reconnaître qu'enseigner est un métier qui s'apprend, le SNUEP-FSU considère que seules ces dispositions garantiront un tutorat de qualité permettant d'accompagner réellement les collègues entrant dans le métier.

Certaines formations sont essentiellement organisées par le rectorat via la DAFOP, mais les universités réclament quand même des frais d'inscription et les moyens de la FC sont ainsi détournés au profit de la formation initiale.

La gouvernance des ÉSPÉ et la mise en place des différents conseils mettent en évidence la concurrence entre les 2 ministères de tutelle, font la part belle aux personnalités extérieures et oublient de donner la parole aux personnels et usager-es !

Les élections des conseils d'école des ÉSPÉ se sont déroulées dans de très mauvaises conditions, véritable déni de démocratie. Certains formateurs des ÉSPÉ se sont vus refuser le statut d'électeur !

Les étudiant-es inscrit-es en M2 MEEF peuvent voter dans des ÉSPÉ, mais ont été exclu-e-s des listes ailleurs. Le calendrier très contraint a entraîné une faible participation.

Le SNUEP-FSU demande un meilleur fonctionnement démocratique des diverses instances ainsi qu'une

meilleure représentation de l'EP dans la gouvernance des ÉSPÉ.

Pour le SNUEP-FSU, les ÉSPÉ doivent mettre en place des contenus spécifiques pour la formation initiale et continue des PLP. Elles doivent intégrer les formateurs PLP ainsi que les formateurs de terrain (tuteurs, conseillers pédagogiques...) et organiser une formation spécifique de ces formateurs.

Des formateurs dans les « petites disciplines » doivent intégrer les ÉSPÉ.

## FICHE 5 : Formation professionnelle, apprentissage, décentralisation

En 2008, la crise économique, conséquence de placements financiers spéculatifs, touchait la France. Les politiques prédisaient une sortie de crise rapide et soulignaient que les Français et les Françaises seraient moins impacté-es grâce à une solide implantation de nos services publics. Tous les domaines n'ont pas été touchés de la même façon : un peu plus d'un an après le début de cette crise, les banques avaient retrouvé une bonne santé économique. Nous sommes en 2014, la crise est toujours là et depuis 2008, les politiques menées par les gouvernements successifs ne cessent de réduire toujours plus les services publics sans distinction. De par le nombre de fonctionnaires, l'EN a été particulièrement impactée et l'enseignement professionnel public sous statut scolaire attaqué comme jamais.

Les plans sociaux se multiplient et le chômage explose, les salaires se réduisent tout comme la protection sociale. Il faut faire des économies pour relancer la compétitivité de nos entreprises. L'occasion était trop belle pour le patronat de remettre la main sur la formation professionnelle initiale et continue. Les organisations patronales, MEDEF en tête, n'ont eu cesse de dénigrer la formation professionnelle, particulièrement celle dispensée en lycée, responsable selon elles du taux de chômage important des jeunes. Elles ont été encouragées dans cette critique par la Commission européenne, soutenues par les politiques de tous bords, rappelant inlassablement d'une part la nécessité de faire des économies et d'autre part de développer l'apprentissage, voie d'excellence vers l'insertion professionnelle. Les réformes se sont enchaînées à un rythme soutenu depuis notre dernier congrès.

Des lois sont encore en préparation au moment où nous écrivons ce texte : formation professionnelle, apprentissage et décentralisation.

### 1. FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE (FTLV)

Le gouvernement a décidé de réformer le système de la formation professionnelle. Les enjeux sont élevés, puisqu'il pèse annuellement 31,5 milliards d'euros.

Après la signature d'un nouvel ANI en décembre 2013 entre le MEDEF et certaines organisations syndicales, de la même veine que celui portant sur la sécurisation de l'emploi du 11/01/2013, surtout favorable aux entreprises, une loi est votée le 5/03/2014. Elle porte sur le compte personnel de formation, son système de gestion, sa mise en œuvre pour les jeunes et les chômeurs, les stratégies d'abondement, l'articulation CPF/compte pénibilité, le service public régional de l'orientation et la gouvernance de ces dispositifs. Les régions voient leurs compétences renforcées, par exemple dans la mise en place du futur CEP (Conseil en évolution professionnelle) et dans la mise en œuvre du SPO.

Le nouveau CPF, qui remplacera le DIF à partir de 2015, permettra une formation professionnelle différée pour toute personne de 16 ans et plus, sortie du système scolaire. Il sera « transférable », attaché à la personne et non au statut de salarié ou demandeur d'emploi. Les bénéficiaires pourront capitaliser un maximum de 150 h en un peu plus de 7 ans pour financer des formations (contre 120 h en 6 ans pour les seuls salariés avec le DIF). Il pourra notamment permettre d'acquérir un 1<sup>er</sup> niveau de qualification, ce que l'État et les régions s'engagent à organiser.

L'article 5 de la loi du 14 juin 2013 prévoit que le CPF soit notamment alimenté « par des abondements complémentaires, notamment par l'État ou la Région, en vue de favoriser l'accès à une qualification professionnelle reconnue, en particulier pour les personnes qui ont quitté le système scolaire de manière précoce ou qui, à l'issue de leur formation initiale, n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue.

La réussite du CPF reposera en grande partie sur « le droit à l'orientation tout au long de la vie » et « le

conseil en évolution professionnelle » (créé par l'ANI du 11/01/2013), qui doivent permettre « d'appuyer et de conseiller les individus dans leur évolution professionnelle ». Les partenaires sociaux étant « invités à préciser leur contribution à cette fonction, et la place respective des différents dispositifs existants contribuant à l'orientation des salariés », la concertation multipartite se voit assignée 3 objectifs :

- « *construire une vision partagée de ces enjeux pour l'ensemble des publics entre l'État, les régions et les partenaires sociaux qui sont impliqués dans la bonne mise en œuvre du service public de l'orientation* » ;

- « *mettre en cohérence les différentes initiatives, les différents outils et services, dont le conseil en évolution professionnelle, pour déployer une politique de l'information et de l'orientation professionnelle tout au long de la vie à la fois globale et efficace* » ;

- « *inscrire cette stratégie partagée dans un contexte de mutations économiques, démographiques et de transition énergétique.* »

En cohérence avec les dispositions législatives introduites par les lois de sécurisation de l'emploi et d'orientation de l'école et prévues par l'acte III de la décentralisation, « *l'État et les régions s'engagent à organiser, dès la sortie du système éducatif et par tous moyens un droit d'accès différé à une qualification professionnelle reconnue pour tous les jeunes qui n'en disposent pas encore* ». C'est ce qu'indiquent les ministères du Travail et de l'EN et l'ARF sur la mise en œuvre du CPF. Ils précisent que :

- « *les partenaires sociaux peuvent contribuer, sur la base de leurs orientations et de leurs dispositifs, à la mise en œuvre de ce droit* » ;

- ce droit, « *qui peut emprunter ces différentes voies, est ouvert aux jeunes actifs ne disposant pas d'un premier niveau de qualification professionnelle reconnue, tant qu'ils n'ont pas réuni les conditions, en qualité de salariés, pour bénéficier de droits alternatifs à la qualification et au plus tard jusqu'à l'âge de 25 ans révolus* ».

Dans leur propre contribution, les régions vont plus loin et évoquent un droit « opposable » aux rectorats et à elles-mêmes. Le danger bien réel du CPF est d'encre encore affaiblir la frontière entre formation initiale et FC, toujours dans la même logique d'adéquation formation/emploi. De fait, les plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs du ministère de l'EN, regroupées depuis avril 2013 au sein du réseau FOQUALE, se voient ouvertes aux jeunes de 18 à 25 ans. La mise en avant des compétences, le fractionnement des diplômes en UC et le CPF risquent de faire éclater la frontière, déjà fragilisée par la FTLV, entre formation initiale et FC.

Le SNUEP-FSU réaffirme son attachement à la formation professionnelle initiale publique, seule à même de former efficacement les jeunes, et de faire fonctionner l'égalité. Le rôle des régions dans la formation professionnelle initiale et continue ne cesse de croître, le SNUEP-FSU doit impérativement être représenté dans les GT et instances régionales. Il doit veiller à ce que la FC ne lèse pas la formation initiale, que ce soit par la captation des publics et/ou le détournement des moyens. La formation professionnelle doit garantir au niveau national les qualifications à travers la délivrance de diplômes. Le LP doit rester le lieu privilégié de la formation initiale.

### AFPA

L'Association pour la formation professionnelle des adultes a traversé une crise financière, politique et morale sans précédent. Les difficultés rencontrées ont pour origine l'introduction aux règles de la concurrence au 1<sup>er</sup> janvier 2009. Sous le prétexte d'une mise en conformité avec le droit européen (qui aurait pu être contournée), cette décision du précédent gouvernement est venue imposer les procédures d'appels d'offres. Le transfert du personnel et des missions d'orientation à Pôle emploi, imposé en avril 2010, a engendré de nouveaux problèmes techniques, structurels et financiers et le désengagement de l'État s'est progressivement accru.



De cet étranglement financier résultent aujourd'hui, après de multiples « réorganisations », fusions, fermetures de sites et suppressions imposées, des inégalités importantes d'accès à la formation selon les régions et des dysfonctionnements graves de l'association.

Les salarié-es et stagiaires de l'AFPFA sont totalement opposé-es à une régionalisation de celle-ci qui entraînerait une rupture d'égalité sur le territoire de la République entre ses usager-es.

## GRETA

Les GRETA emploient 50 000 personnes contractuel-les de droit public ou détaché-es de l'EN et forment annuellement 500 000 stagiaires.

En 2011, la loi Warsmann abrogeait l'article fondant les GRETA : la réforme proposée était de les transformer en Groupements d'Intérêt Public. Suite à la forte mobilisation des personnels et des organisations syndicales avec notamment un livre blanc de revendications, la loi Warsmann n'est plus applicable aux GRETA, les GRETA et leurs personnels restant au sein de l'EN comme le confirme le décret n°2013-852 du 24 septembre 2013 et le BO n°6 du 6 février 2014.

Au niveau national, un comité de suivi se réunit tous les 2 mois. Au niveau académique, des GT sont pilotés par les DAFCO-DAFFIC auxquels participent des représentant-es des organisations syndicales. Ces GT seront chargés du suivi de la mise en œuvre académique de la réforme ainsi que de la cartographie des GRETA. Le SNUEP-FSU doit intégrer ces GT.

Ces organismes publics ne doivent pas être soumis aux règles de la concurrence, leur pilotage doit être national au sein d'un grand service public de la formation professionnelle.

## 2. APPRENTISSAGE

### Attaque des diplômes et du statut des PLP

Avec le changement de gouvernement, nous aurions pu espérer un changement de cap de cette politique concernant l'apprentissage. Il n'en est rien et le gouvernement actuel continue à vanter les qualités de cette voie de formation et à la développer toujours davantage au détriment de l'EPP sous statut scolaire, appliquant ainsi des directives libérales européennes. Il souhaite atteindre 500 000 apprenti-es en 2017 contre 440 000 actuellement. La crise économique, avec l'explosion du chômage et de la précarité, est une aubaine pour la promotion sans relâche de l'apprentissage et la poursuite de la régionalisation de la voie professionnelle. Le gouvernement et le ministère n'ont cessé de présenter l'apprentissage et la coopération étroite avec les entreprises comme le remède miracle contre le décrochage scolaire et contre le chômage des jeunes.

La relance de l'apprentissage, du mixage des publics et des parcours sont donc toujours d'actualité, y compris dans les EPLE.

Pour ce faire, une prime est octroyée aux chefs d'établissement et aux chefs des travaux, ce que le SNUEP-FSU condamne fermement.

Le ministère envisage également de réduire encore l'offre des diplômes professionnels (alors que les CQP qui n'apportent pas de réelle garantie salariale se multiplient) et souhaite une remise en question du statut des enseignant-es. Un rapport sur cette question propose des recommandations :

- « réduire le nombre des diplômes professionnels » qui a un impact négatif sur la gestion des enseignant-es, sur l'orientation des jeunes, sur le coût des formations et examens. Suivant l'exemple d'une expérimentation

qui a créé des « pôles de qualification de niveau V » en réunissant des CAP connexes aux faibles effectifs, il s'agit d'identifier des modules de formation communs et des modules de formation spécifiques.

Une autre piste envisage une possibilité d'adaptation des diplômes aux besoins locaux en laissant aux équipes la responsabilité de la définition partielle du référentiel.

Cette approche de l'enseignement par module ou de l'adaptation des enseignants aux spécificités locales est un pas supplémentaire vers les certifications souhaitées par le patronat en lieu et place des diplômes.

- « assouplir les règles d'intervention des enseignants en apprentissage » ; les rigidités statutaires constituent un obstacle au développement de l'apprentissage public et aux différentes possibilités de mixité des publics, les régions étant dans l'ensemble réservées, voire hostiles, à cette dualité de statuts.

Le SNUEP-FSU s'oppose fermement à ces deux précisions

### Toujours plus de moyens financiers pour l'apprentissage

Afin d'accroître les moyens consacrés aux formations en apprentissage, le gouvernement propose de réduire le barème<sup>(1)</sup> d'environ 50 millions d'euros à partir de 2015, il représentera alors 41 % de la taxe d'apprentissage, et de fléchir directement vers les CFA la CSA (Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage) appliquée aux entreprises soumises à une obligation d'emploi d'alternants<sup>(2)</sup>.

La réduction drastique du nombre d'OCTA, 46 contre 147 actuellement et la fusion de la TA avec la Contribution au Développement de l'Apprentissage (CDA) porterait le taux de contribution des entreprises à 0,68 % de leur masse salariale. Si le gouvernement a choisi de remettre à plat le système de collecte de la TA en proposant de diviser par 3 le nombre d'OCTA, il semble plus prudent sur la refonte du financement de l'apprentissage et la répartition du produit de la TA entre les établissements de formation. Quelques points concernant la part du quota réservée au financement de l'apprentissage et la mise en place d'une part de la taxe régionalisée restent toutefois à trancher et devraient se traduire par davantage de ressources pour les formations en apprentissage.

Parallèlement, une part de la TA dont le montant n'est pas encore défini sera régionalisée. Elle remplacera la dotation de l'État aux régions via le compte d'affectation spéciale FNDMA (Fonds National de Développement et de Modernisation de l'Apprentissage).

Jusqu'à présent, les OCTA reversent, sur la part quota, 22 % du total de la taxe au Trésor public pour ce fonds qui est ensuite distribué aux fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue gérés par les régions.

Par ailleurs, une réflexion sera menée avec le ministère en charge de la FP pour augmenter le nombre d'apprenti-es dans le secteur public (engagement financier inégal des régions, prise en compte des apprenti-es dans les plafonds d'emploi, absence de procédure de dérogation pour les apprentis mineurs...). Les IGAS, les IGEN et les IGA se sont vu confier une mission conjointe sur l'évaluation des freins non financiers au développement de l'apprentissage, tous secteurs confondus, selon le document transmis aux participant-es à la concertation. La liste des formations et structures qui sont éligibles au barème sera désormais soumise à un

avis des partenaires sociaux au niveau interprofessionnel, et les régions auront un rôle « renforcé ».

L'absence de lucrativité, la reconnaissance par l'État, le contrôle pédagogique des établissements ou des formations seront pris en compte pour définir les formations éligibles.

Le gouvernement fait aussi part de sa volonté de réduire les écarts « très importants » de coûts de formation par apprenti en s'inspirant des travaux du CNFPTLV. La promotion de l'apprentissage bénéficie d'un budget annuel de 4 milliards d'euros, soit plus de 75 % de la dépense publique consacrée à l'emploi des jeunes. Au vu des sommes engagées depuis des décennies, le SNUEP-FSU réclame qu'un réel bilan de ce dispositif soit fait tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

### Discrimination et parcours chaotiques

Le 3<sup>e</sup> volet de la réforme de l'apprentissage, bien plus consensuel que la réforme de la collecte et du système de financement, vise à mieux sécuriser le parcours des jeunes. Le ministère du Travail juge « central » le rôle des maîtres d'apprentissage pour la réussite des apprenti-es. Il préconise la généralisation de leur formation en lien avec les branches et une meilleure reconnaissance de leur fonction par les entreprises et les branches. Un travail interministériel sera aussi engagé « dans le but d'identifier les apprenti-es en situation de décrochage à travers le système interministériel d'échange d'informations (SIEI) ».

Autre proposition : permettre aux entreprises volontaires de proposer des contrats d'apprentissage en CDI afin d'attirer davantage de jeunes ou de les fidéliser.

Concernant les avantages de l'apprentissage, il faut vraiment avoir une imagination débridée pour les trouver : c'est un système de formation discriminatoire, notamment aux dépens des filles et des jeunes issus de l'immigration, la meilleure insertion des apprenti-es est discutable, les ruptures de contrats sont bien supérieures au décrochage scolaire, les possibilités de poursuite d'études sont plus faibles et financièrement un-e apprenti-e coûte plus cher qu'un-e lycéen-ne !

Le taux de réussite aux examens reste même inférieur à celui de la voie scolaire malgré les facilités offertes aux CFA dans la passation des épreuves avec les CCF. L'apprentissage a toutefois un intérêt que les gouvernements ne mettent pas en avant ou à travers des formules alambiquées comme « le redressement productif du pays », c'est la possibilité de redistribuer une grande partie de la TA et de l'argent de l'État aux entreprises. La Commission européenne encourage par contre les États à mener toute politique qui permet de réduire les services publics ; en cela, l'apprentissage se substituant aux formations dispensées sous statut scolaire remplit parfaitement cet objectif.

<sup>(1)</sup> Le hors-quota, ou barème, permet de financer les établissements de formation délivrant de premières formations technologiques et professionnelles (lycées, certains collèges, universités, grandes écoles...). En 2013, la part du quota est fixée à 53 % et celle du hors quota ou barème à 47 %.

Le quota est la fraction de la TA obligatoirement réservée au développement des formations en apprentissage (notamment dans les CFA). En 2015, le quota représentera 59 % du produit de la TA et le barème 41 %.

<sup>(2)</sup> En 2015, les entreprises de 250 salariés et plus dont le nombre d'alternants est inférieur à 5 % de l'effectif annuel moyen devront payer une CSA. Les personnes comptabilisées dans ce seuil « alternance » applicable aux entreprises de 250 salariés et plus peuvent être titulaires d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat de VIE (volontariat international en entreprise).

### 3. DÉCENTRALISATION

« Le CNFPTLV a émis un avis positif sur le projet de loi décentralisation », le 18 mars 2013. Le texte, examiné dans sa globalité, a reçu 28 voix pour, 27 contre et 7 abstentions. Les OS, qui s'inquiètent de la faible place laissée aux partenaires sociaux dans la nouvelle gouvernance territoriale, ont voté dans leur grande majorité contre. La fusion du CNFPTLV et du CNE (Conseil National de l'Emploi) est prévu par le projet de loi décentralisation, en vue de la création d'un CNEOFP (Conseil National de l'Emploi, de l'Orientation et de la Formation Professionnelle). L'ARF a en revanche fait part de sa « grande satisfaction ».

Le projet de loi de décentralisation et de réforme de l'action publique sera scindé en 3 textes distincts. Cette décision a été annoncée par le 1<sup>er</sup> ministre le 2 avril 2013. Le premier concerne la métropole et le fait métropolitain. Le deuxième, concernant les compétences des régions, y compris le chapitre II de l'actuel texte consacré à « l'emploi et à l'avenir de la jeunesse », est pour sa part repoussé fin 2013. Le troisième texte, qui portera sur la clarification des compétences et les solidarités territoriales devrait être présenté début 2014, l'objectif des services du 1<sup>er</sup> ministre étant toujours de faire aboutir l'acte III de la décentralisation début 2014. Concernant les dispositions relatives au champ de la formation, l'architecture du « projet de loi de mobilisation des Régions pour la croissance et l'emploi et de promotion de l'égalité des territoires » reprend celle du projet de loi de décentralisation : 8 articles consacrés à la formation professionnelle, 2 à l'apprentissage, 2 à l'orientation et 1 article relatif au transfert de la gestion des fonds européens aux Régions. Dans sa version initiale soumise au Conseil d'État, le projet de loi de décentralisation finalise le transfert de la compétence « formation professionnelle » aux Régions, notamment au travers de la mise en œuvre du service public régional de la formation professionnelle et de la réforme des instances nationales et locales de gouvernance des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle. Le texte octroie également une position centrale aux régions dans le pilotage du futur service public de l'orientation tout au long de la vie et les investit d'une « compétence exclusive » en matière de gestion des CFA. En tout état de cause, le SNUEP-FSU se prononcerait contre le transfert des PLP aux Régions.

Ce « projet de loi de mobilisation des Régions pour la croissance et l'emploi et de promotion de l'égalité des territoires » comprend également des « dispositions relatives aux transferts et à la mise à disposition des personnels de l'État » et à « la compensation des transferts de compétences ».

La loi n°2013-595 du 8 juillet 2013 modifie le Code de l'éducation :

Après l'article L. 214-13 du Code de l'éducation, il est inséré un article L. 214-13-1 ainsi rédigé :

« Chaque année les autorités académiques recensent par ordre de priorité les ouvertures et fermetures qu'elles estiment nécessaires de sections de formation professionnelle initiale dans les établissements d'enseignement du second degré [...] Parallèlement, la région, après concertation avec les branches professionnelles et les organisations syndicales professionnelles des employeurs et des salariés concernés, procède au même classement. »

« Dans le cadre de la convention annuelle prévue au IV de l'article L. 214-13 du présent code, signée par les autorités académiques et la région, celles-ci procèdent au classement par ordre de priorité des ouvertures et fermetures de sections de formation professionnelle initiale, en fonction des moyens disponibles. »

« Chaque année, après accord du recteur, la région arrête la carte régionale des formations professionnelles initiales, conformément aux choix retenus par la convention mentionnée au 2<sup>e</sup> alinéa du présent article et aux décisions d'ouverture et de fermeture de formations par l'apprentissage qu'elle aura prises. »

« Cette carte est mise en œuvre par la région et par l'État [...]. Elle est communiquée aux organismes et services participant au service public de l'orientation. Les autorités académiques mettent en œuvre les ouvertures et fermetures de sections de formation professionnelle initiale sous statut scolaire en fonction des moyens disponibles et conformément au classement par ordre de priorité mentionné au deuxième alinéa du présent article. »

Les propositions du gouvernement sur l'apprentissage montrent bien la continuité des politiques éducatives concernant la VP. Il s'agit de renforcer le développement de l'apprentissage sous toutes ses formes (public, privé, mixage des parcours et des publics, lycée des métiers) dans un contexte de restrictions budgétaires. Il se dessine également la réduction de l'offre des diplômes de la VP (le bac pro GA en est le parfait exemple) et la mise en cause du statut des enseignant-es. Il nous faudra être particulièrement vigilant sur ces questions.

Le combat pour redonner toute sa place à l'enseignement public sous statut scolaire est toujours d'actualité et le SNUEP-FSU continuera à le mener sans relâche parce que la formation professionnelle des jeunes ne doit pas être sacrifiée sur l'autel des intérêts économiques des entreprises et doit répondre à un objectif émancipateur en offrant une solide formation à la jeunesse, seule garante d'un parcours professionnel réussi.

Le projet de loi de « mobilisation des régions pour la croissance et l'emploi et de promotion de l'égalité des territoires » prévoit la création de CCREOFP (Comités de coordination régionaux de l'emploi, de l'orientation

et de la formation professionnelle) qui se substitueront aux actuels CCREFP (Comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle) et au CRE (Conseils régionaux de l'emploi) pour intégrer pleinement les compétences emploi et orientation.

La modification du Code de l'éducation revient en fait à donner le dernier mot aux régions qui doivent arrêter la carte des formations initiales en apprentissage mais aussi sous statut scolaire. Les rectorats peuvent proposer d'autres choix que la région mais au risque que cette dernière ne l'adopte pas. Les rectorats n'ont plus comme prérogative que de fixer les ordres de priorité. Les CTA n'ont même plus la possibilité de voter la carte des formations mais seulement les priorités ! Globalement la future loi est inquiétante. Des compétences qui aujourd'hui relèvent d'une collectivité (la région par exemple) pourraient être déléguées à un autre (département ou future communauté métropolitaine) dans le cadre d'une contractualisation.

Ce serait une « décentralisation à la carte » où le contrat remplace la loi au nom de « l'adaptation aux territoires ». Une telle réforme institutionnelle risque de conduire à un éclatement et un affaiblissement des politiques publiques et de la structure des territoires, préjudiciable au citoyen et à la démocratie.

Ce projet de décentralisation ne répond pas à la question des inégalités croissantes entre territoires (organisation de la péréquation, choix de l'autonomie fiscale). Le remodelage territorial prévu (métropoles et communautés métropolitaines), intercommunalités ou fusion de communes souhaitée, fait craindre le risque de l'abandon de certains territoires.

Dans les relations État-collectivités est proposé notamment un droit à l'expérimentation, un allègement des normes et une évolution des compétences des régions, des départements, des métropoles.

Plus que jamais, le SNUEP-FSU doit investir les CCREOFP et les GT des PRDF. Il doit se doter d'un groupe de réflexion pour investir ces différentes instances, et en faire le bilan, car chaque région les pilote de façon différente. La mise en commun des informations permettra d'avoir une vision globale des politiques. Des stages décentralisés doivent être organisés pour accompagner les militant-es dans leur implication dans ces instances.

Le pilotage de l'orientation par les régions devient un outil de gestion des flux vers les différentes voies de formation professionnelle en fonction des priorités et des préoccupations économiques et politiques régionales. C'est pourquoi il est important qu'une instance nationale supervise ces décisions et rende cohérents ses choix au niveau national.

## FICHE 6 : ASH, ULIS, Intégration des élèves en situation de handicap : Mission fondamentale de l'École

La loi de n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap a soulevé énormément d'espoir. Elle a modifié en profondeur les politiques en faveur de ces personnes en généralisant leur accessibilité dans tous les domaines de la vie sociale (éducation, emploi, cadre bâti, transports). Elle a permis d'augmenter considérablement le nombre d'élèves accueillis dans l'EN.

La loi de refondation de l'école a confirmé ces orientations. Le nombre d'enfants en situation de handicap scolarisés devrait donc poursuivre son augmentation. Ce phénomène n'est pas sans conséquences sur l'accueil et les conditions d'apprentissage des élèves des SEGPA, EREA et LP. En effet, la mise en œuvre de cette loi est largement

conditionnée aux moyens que le ministère se donne pour garantir un accompagnement de qualité des élèves en situation de handicap. De cette qualité découle bien souvent leur réussite. On constate ainsi, pour ces élèves, un fort taux d'érosion car ils ont généralement trop peu accès au lycée et encore moins aux études supérieures. Issu de l'ASH, l'ASH est organisée depuis la loi du 11 février 2005 puis l'arrêté du 17 mai 2006 autour d'établissements ou de structures scolaires de l'EN et de l'enseignement privé, et scolarise des élèves présentant de grandes difficultés scolaires et sociales et des élèves porteurs de handicap.

Pour ces derniers ont été créés les UPI, puis les ULIS. En ce qui concerne les élèves en très grande difficulté scolaire, ils sont accueillis dans les 1 500 SEGPA présentes dans les collèges (publics et privés), ou dans des établissements que sont les 80 EREA (publics essentiellement) dont 8 accueillent des élèves porteurs de handicap - visuel ou moteur.

Depuis la loi de 2005 sur l'égalité des droits et des chances, faute de moyens pour accueillir les élèves en situation de handicap, on assiste à un glissement de ces publics sur les SEGPA et EREA. Les élèves en grande difficulté scolaire, pour lesquels ces établissements ont été mis en place, se retrouvent de plus en plus dans les classes traditionnelles des collèges et des LP. Les effectifs des SEGPA et des EREA sont désormais fréquemment complétés par nombre d'élèves avec des troubles du comportement qui relèvent donc d'ITEP (institut thérapeutique, éducatif et pédagogique). Tous ces changements, s'opérant bien sûr sans formation pour les enseignant-es, génèrent un mal-être chez les professeur-es et participent activement à la dégradation de nos conditions de travail.

## 1. POUR UNE ÉCOLE INCLUSIVE

Adapter l'enseignement pour les élèves les plus fragiles et intégrer les élèves handicapés est devenu au fil du temps une mission prioritaire de l'EN, d'ailleurs réaffirmée dans la loi d'orientation pour la refondation de l'école. Le SNUEP-FSU ne peut que s'en réjouir, mais constate, derrière cette volonté affichée, une réduction drastique des moyens en ce qui concerne l'enseignement adapté et une insuffisance de personnel pour l'intégration des jeunes en situation de handicap. Visant une moyenne nationale, qui ne cesse de descendre, les DASEN ont massivement « cylindré » les SEGPA, réduisant fortement leurs capacités d'accueil, et le nombre d'ateliers.

Cette baisse représente plus de 10 % entre 2005 et 2011, et plus de 25 % depuis 1996, année de création des SEGPA. Parallèlement, ces moyennes tiennent compte des intégrations des élèves handicapés scolarisés en ULIS des collèges mais très souvent présents dans les ateliers de la SEGPA.

La diminution des capacités d'accueil pour les élèves en très grande difficulté scolaire venant du primaire est encore plus forte et la fermeture d'un grand nombre de postes de PLP, dont l'enseignement participait activement à la réussite de ces jeunes, modifie le contenu pédagogique.

Le SNUEP-FSU s'insurge contre cette politique d'économie sur le dos des populations d'élèves les plus fragiles. Il considère que les structures de l'ASH sont indispensables et qu'un manque de places risque d'avoir pour conséquence des problèmes d'intégration dans la société pour beaucoup de ces jeunes. Il ne faut pas que l'intégration des élèves en situation de handicap se fasse au détriment des élèves des SEGPA et EREA.

## 2. L'EP AU SERVICE DE L'INTÉGRATION DES PUBLICS

### Élèves en situation de handicap relevant des ULIS ou en intégration

L'EP ne doit pas devenir la seule voie d'intégration des élèves en situation de handicap. Il est nécessaire d'augmenter le nombre d'ULIS en lycée, mais celles-ci ne doivent pas être implantées exclusivement dans les LP.

Les élèves en situation de handicap doivent pouvoir en fonction de leur projet personnel et professionnel être accueillis dans la voie du lycée de leur choix.

Les moyens en termes d'accompagnement doivent être suffisants afin de permettre une intégration réussie et de favoriser leur réussite. Des locaux adaptés sont indispensables. Lorsque ces élèves ont choisi l'EP, l'objectif doit être de leur faire acquérir au minimum le niveau V de qualification (CAP-BEP). Pour cela, leurs parcours doivent être adaptés afin de leur donner le temps nécessaire à l'acquisition des savoirs

et savoir-faire nécessaires à l'obtention du diplôme.

Le SNUEP-FSU dénonce l'actuelle mise en perspective de l'apprentissage comme unique solution d'accès à l'emploi pour les jeunes en situation de handicap. Lieu de réussite, de rattrapage et de prolongation de la scolarité obligatoire, l'EPP doit être un acteur majeur de la formation des jeunes en situation de handicap.

### Élèves relevant des SEGPA

Depuis la mise en œuvre du BOEN n°32 du 29 août 2007, le travail sur « machines dangereuses » est interdit aux élèves mineurs en SEGPA. Pour rappel ces textes sont issus d'une directive européenne qui concernait les jeunes uniquement dans le monde du travail. Cela pose un problème de pédagogie en atelier, notamment sur l'apprentissage de la sécurité au travail.

L'enseignement professionnel a été refondu en 4 champs : habitat, hygiène - alimentation - services, espace rural et environnement, vente - distribution - magasinage. La production industrielle, qui constituerait le 5<sup>e</sup> champ est rattaché à la technologie, peut-être en raison du coût des équipements et de la réglementation. Parallèlement aux restrictions sur l'usage des machines et à la refonte de l'enseignement professionnel en « champs professionnels », les textes intègrent la notion de « découverte professionnelle ». Ces textes préconisent aussi des relations type réseau entre SEGPA de différents collèges ou entre SEGPA et LP, qui sont justifiées par la seule volonté de rendre le plus de champs professionnels accessibles aux élèves à moindre coût.

Le SNUEP-FSU s'inquiète de ces évolutions dans l'ASH. Ainsi, ces transformations ont considérablement modifié le rapport à l'atelier pour les élèves, ainsi que les méthodes pédagogiques pour les enseignant-es.

Le SNUEP-FSU condamne le glissement de ces formations professionnelles vers des formations plus technologiques qui ne correspondent pas à leurs besoins. Cela introduit d'autre part des enseignements assurés par des professeurs de technologie certifiés, ce qui a pour effet d'éclater les services des PLP sur plusieurs établissements. Le SNUEP-FSU réaffirme que pour des élèves en difficulté, il est plus facile d'apprendre en manipulant qu'en conceptualisant.

De plus, les textes ont intégré les réformes du collège sur les cycles, le socle commun et le livret de compétences. Le palier 2 du LPC est désormais indispensable pour délivrer le CFG qui sanctionne la fin d'études en SEGPA. Ainsi, la circulaire n°2009-060 du 24-04-2009 sur les orientations pédagogiques des enseignements adaptés semble se contenter de valider le plus grand nombre de compétences possibles du socle commun en omettant le volet « connaissances » et en renvoyant le complément à la formation professionnelle.

Le SNUEP-FSU continue à dénoncer la logique du socle commun de compétences et s'oppose au livret

de compétences. Par ailleurs, il est en accord avec l'objectif du niveau V pour ces élèves, mais dénonce la « déprofessionnalisation » des contenus de formation. Le décrochage des élèves issu-e-s de SEGPA en LP et EREA est encore trop important au niveau de la 1<sup>ère</sup> année de CAP.

Le CAP en « 3 ans » a presque totalement disparu, rendant l'obtention du diplôme par ces élèves plus difficile. Le SNUEP-FSU demande une meilleure articulation entre les SEGPA/LP/EREA, et l'allongement du temps de formation professionnelle pour les élèves issues de SEGPA et d'EREA. Ainsi, des CAP en 3 ans dans le public permettraient une meilleure réussite de ces élèves et l'acquisition de la maturité exigée pour rentrer dans la vie professionnelle après le CAP.

### Le SNUEP-FSU revendique :

- le développement des SEGPA avec leurs spécificités dans le collège et le retour à la formation préprofessionnelle dès la 4<sup>ème</sup> ;
- la possibilité d'utiliser les machines dans le cadre pédagogique des ateliers ;
- que les élèves, signalés à la fin du primaire pour une scolarité en SEGPA dès la 6<sup>ème</sup>, soient orientés par une commission transparente en présence de représentant-es du personnel enseignant et non pas par les DASEN pour des critères comptables favorisant la fermeture de places en SEGPA.

Le SNUEP-FSU s'oppose à une inclusion totale des élèves en très grande difficulté scolaire en classe de collège alors même qu'ils sont orientés en SEGPA car ils ne peuvent suivre le programme du collège. L'inclusion se fait après la 3<sup>ème</sup>.

Le SNUEP-FSU dénonce les affectations d'élèves en surnombre en SEGPA.

### Le SNUEP-FSU revendique :

- l'ouverture de capacités supplémentaires et suffisantes en SEGPA ;
- l'ouverture suffisante en LP et EREA de CAP en formation soignée, dans un panel le plus large possible de spécialités.

### Élèves relevant des EREA

Les EREA/LEA sont de moins en moins nombreux à accueillir des élèves dès la 6<sup>ème</sup>. Pourtant la présence d'un internat dans ces établissements les rend indispensables pour certaines situations sociales. De plus certains départements n'ont toujours pas d'EREA, contribuant à une rupture d'égalité sur le territoire.

Le SNUEP-FSU revendique au minimum un EREA par département pour accueillir l'ensemble des élèves relevant de ces dispositifs et cela dès la 6<sup>ème</sup> pour tous les élèves en très grande difficulté scolaire et non l'accueil d'élèves ayant des besoins éducatifs et sociaux et venant d'établissements extérieurs pour combler les places vacantes.

### 3. FORMATION DES ENSEIGNANT-ES

Le 2CASH, certification pour les enseignant-es qui enseignent dans l'ASH n'a toujours pas trouvé sa place. En cause, le manque d'ouverture de stages chaque année et la faible attractivité pour les enseignant-es car cette formation demande un investissement important, souvent en dehors du travail hebdomadaire, et sans aucune contrepartie.

Le SNUEP-FSU exige que cette certification soit réellement reconnue et qu'il y ait suffisamment de formation par rapport aux besoins.

Le SNUEP-FSU exige que le 2CASH soit proposé tous les ans et dans toutes les académies. Les enseignant-es doivent être déchargés pour pouvoir se former. D'autre part, cette formation nécessite un nombre d'heures plus important.

Le SNUEP-FSU demande aussi qu'une sensibilisation pour l'accueil des élèves en très grande difficulté scolaire et pour les élèves en situation de handicap soit dispensée dans les ESPÉ. Elle pourrait être prise en compte dans le cadre d'une VAE pour l'obtention d'un master.

### 4. CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNELS

La situation des enseignant-es de l'ASH devient de plus en plus difficile : élèves qui relèvent souvent de l'enseignement spécialisé, public à problèmes multiples, effectifs au-delà des recommandations, tâches administratives de plus en plus lourdes, et pourtant il n'y a eu aucune revalorisation de l'indemnité de sujétion spéciale depuis le début des années 1980 et toujours pas de reconnaissance du statut de PP en SEGPA.

Les ULIS accueillent de nombreux élèves en situation de handicap dans les établissements scolaires, mais la scolarisation de ces élèves dans les classes se fait souvent sans l'accompagnement nécessaire de personnels formés et sans formation pour les enseignant-es. Le SNUEP-FSU demande l'embauche des AVS nécessaires et une formation adaptée intervenant avant la mise sur le terrain.

Il s'inquiète aussi des suppressions de sections constatées dans les EREA qui accueillent des élèves en situation de handicap.

Le SNUEP-FSU revendique :

- un maximum de 12 élèves par division et 6 par groupe de SEGPA à l'atelier, y compris les élèves d'ULIS en intégration ;
- le développement qualitatif des ULIS avec un renforcement de l'accompagnement de ces élèves par des équipes formées (professeurs formés, AVS en nombre suffisant et formés sur des emplois pérennes, heures de concertation généralisées) ;
- la présence d'un-e infirmier-ère par collège avec SEGPA ;
- l'intégration dans le service des 2 heures obligatoires de coordination et de synthèse des PLP intervenant dans ces dispositifs ;
- la revalorisation de l'indemnité forfaitaire de sujétion spéciale qui n'a pas été réactualisée depuis sa création qui date depuis plus de 30 ans, son paiement sous forme de points d'indice (NBI) ;
- la reconnaissance du statut de PP en SEGPA avec paiement de l'ISO part modulable.



**Pour l'enseignement professionnel**  
**> Ne lâchons rien !**

## THÈME 2

# POUR DES SERVICES PUBLICS DE QUALITÉ, REVALORISATION DES CARRIÈRES ET DES MÉTIERS

### DES SERVICES PUBLICS REMIS EN CAUSE ET AFFAIBLIS

Les services publics ont été affaiblis par des années de réduction drastique des financements publics, les privatisations, la mise en concurrence mais aussi par l'application de la RGPP, de la RÉATE, du nouveau management public dans le cadre d'une application rigoureuse des traités européens. Les politiques gouvernementales d'austérité dictées par les marchés ont aggravé, ces dernières années, les inégalités et compromettent encore les possibilités d'accès aux fondamentaux. Les capacités d'intervention de l'État pour assurer l'égalité entre citoyen-nes et entre territoires ont été réduites, remettant en cause la qualité des services. Les collectivités territoriales ont été, elles-aussi, mises en difficulté.

Les services publics et la Fonction publique sont pourtant des leviers incontournables pour sortir de la crise et garantir l'égalité des droits des citoyen-nes sur tout le territoire.

La réforme de l'État, engagée depuis ces deux dernières décennies, s'est accélérée sous le quinquennat Sarkozy. La déclaration de F. Fillon d'octobre 2007 : « la réforme de l'État supposera que chacune et chacun d'entre nous accepte qu'il y ait moins de service, moins de personnels, moins d'État sur son territoire » en caractérisait bien les intentions. La RGPP, entreprise de destruction systématique des services publics, s'appuie sur une marchandisation des pratiques, des mutations de structures ou des transferts de missions à des agences ou au secteur privé.

Cette réforme s'est focalisée sur l'enjeu budgétaire avec le non-remplacement d'un-e fonctionnaire sur deux partant à la retraite et s'est appuyée sur une mutualisation à marche forcée des services. Le bilan est négatif du point de vue de la lisibilité pour les usager-es mais les économies sont substantielles, il est surtout désastreux au niveau du service rendu aux usager-es et des conditions de travail des agent-es.

Les créations d'emplois dans les secteurs prioritaires (éducation, justice, sécurité) engagées par le gouvernement actuel se font au prix de suppressions d'emplois dans les autres ministères et dans des secteurs qui n'étaient pas jusque-là touchés par la politique du non-remplacement d'un départ en retraite sur deux. Elles s'accompagnent aussi de redéploiements entre services, y compris au sein des ministères prioritaires, et sans compenser les 150 000 postes supprimés par la RGPP.

Le SNUEP-FSU continue de dénoncer cette politique à moyens constants.

Le SNUEP-FSU prend acte de l'annonce de l'abandon de la RGPP mais il considère que la MAP, pensée sous le prisme dogmatique de l'austérité, obéit aux mêmes logiques : au prétexte de rendre l'action publique plus efficace et adaptée aux besoins des citoyen-nes, il s'agit surtout de valider une réduction des dépenses publiques et donc des missions des services publics. Le SNUEP-FSU s'oppose à cette logique.

Parce que les services publics « à la française » sont une véritable chance, créatrice de richesses pour toute la société, leur modernisation doit être pensée à l'aune de leur renforcement et de leur développement tout en garantissant l'équité sur tout le territoire.

### 1. DES RÉFORMES QUI ACCOMPAGNENT TOUJOURS LA MÊME LOGIQUE LIBÉRALE : ATTAQUE DU STATUT

Les contre-réformes (RGPP, Bac Pro 3 ans, MAP, PFR, évaluations au mérite, campus des métiers...) ont toujours le même objectif de promouvoir les normes de l'entreprise dans les EPLE.

Pour cela le ministère actuel continue, en détricotant ce qui a été fait, sur la base de la nouvelle loi de refondation de l'école, d'élaborer une énième classification des établissements scolaires (campus des métiers, redéfinition de l'éducation prioritaire) qui ne remettent pas en cause les expériences et choix du précédent ministre (ERS, RAR, internats d'excellence, CLAIR, etc.). Ces classifications ont conduit à des créations de postes spécifiques (postes à profil).

Il s'agissait bien là de mettre en place un processus d'individualisation (PFR) contournant le statut des personnels. Le SNUEP-FSU continuera de dénoncer cette situation et de se battre contre cette logique de performance et de profilage.

Le gouvernement, tout en annonçant des consultations, continue de dénaturer le travail des personnels au nom de la performance, du souci d'excellence, de la recherche maximale d'économie, de la promotion du mérite, de la culture du résultat, du management libéral des ressources humaines.

Les personnels sont de plus en plus soumis à la pression d'indicateurs qui les dépossèdent de ce qui donne

sens à leur engagement professionnel. De plus, une absence de soutien voire un frein sur les actions-projets que peuvent mener les personnels contribue à leur démotivation.

La nouvelle gouvernance dans les EPLE (COM, conseil pédagogique, autonomie, recrutement direct postes à profil...) vise à mettre en place une nouvelle gestion, à installer la concurrence, à conditionner les moyens à la réalisation d'objectifs, à introduire une politique de ressources humaines où la contractualisation a fait son apparition (évaluation, lettre de mission individuelle). Le programme « ECLAIR » constitue la forme la plus aboutie de la combinaison des politiques néolibérales jusqu'à présent expérimentées de manière isolée. Nous trouvons ici tous les éléments clés de la « modernisation de l'État » avec 2 grands perdants : les usager-es et les personnels.

Le SNUEP-FSU s'oppose fermement à cette vision ultralibérale de l'école et de la gestion des personnels basée sur l'individualisation de la carrière, la recherche de compétitivité et la compétition des personnels entre eux, en dehors de tout contrôle paritaire, de tout cadre statutaire.

Le SNUEP-FSU s'oppose et lutte contre les ECLAIR et à toute initiative ministérielle conduisant à modifier la nature des statuts des PLP et des CPE.

Le SNUEP-FSU prend l'engagement de participer activement aux différentes discussions qui conduiraient à redéfinir le métier des enseignant-es afin d'éviter tout retour à ce type de dérives libérales.

### 2. PARITARISME : UNE LUTTE DE TOUS LES JOURS

Les valeurs qui fondent le service public doivent servir de modèle pour la gestion des personnels. Le recrutement par concours et le maintien du statut général de la FP sont des garanties de fiabilité, de probité et d'indépendance, dans l'esprit de l'ordonnance de 1945. Le recrutement, la carrière, la rémunération et les choix individuels doivent obéir à des règles collectives transparentes et connues de tous, fondées sur des éléments objectifs et comparables.

Les instances consultatives, CT et CAP, ont vocation à favoriser une élaboration démocratique de ces règles et en assurer l'équité dans leur mise en œuvre. Les choix politiques gouvernementaux passés et actuels en matière d'éducation, d'autonomie des établissements, d'évaluation et d'individualisation des carrières, de rémunération, de modulation des services... mettent toujours en cause les fondements de l'école républicaine.

Les violentes attaques contre le paritarisme qui se sont développées ces dernières années, menées de front par le ministère sortant, font partie intégrante de cette « nouvelle gestion publique » qui va à l'encontre de l'intérêt général.

Le SNUEP-FSU prend acte du changement de la méthode de gestion de ses personnels mais constate que les mauvaises habitudes persistent.

Pour que les CT jouent tout leur rôle, leur composition doit rester paritaire et ils doivent être l'instance d'un réel débat.



Le SNUEP-FSU exige le respect des règles dans toutes les instances, la transmission de l'ensemble des documents dans les délais légaux y compris les TRMD, afin que les représentants syndicaux puissent exercer convenablement leurs mandats.

Pour le SNUEP-FSU, les CAP doivent rester le lieu de la transparence et de la garantie de l'égalité de traitement dans la gestion des carrières et du mouvement des personnels. Les postes spécifiques doivent rester dans le domaine de l'exception et en aucun cas constituer un passe-droit. Le SNUEP-FSU regrette que dans les textes le barème demeure indicatif.

Les CCP installées aux dernières élections professionnelles de 2011 ne peuvent se limiter au rôle de commissions disciplinaires. Pour garantir le respect des règles de gestion et de traitement des personnels non-titulaires, les CCP doivent avoir un champ de compétences comparable à celui des CAP.

Le SNUEP-FSU avec les personnels s'engage à défendre et à promouvoir des règles collectives de gestion identiques sur tout le territoire et que tous aient la possibilité d'atteindre les indices terminaux de leurs corps et un droit effectif à la mobilité tant géographique que professionnelle. Le SNUEP-FSU revendique le retour à un mouvement national unique.

### 3. CONDITIONS DE TRAVAIL

Aucun bilan sérieux n'a été fait concernant l'évolution des conditions de travail des PLP et CPE. Pourtant réformes et directives ministérielles ont apporté des modifications notoires dans le quotidien professionnel des enseignant-es et des CPE :

- mise en place systématique des examens sous forme de CCF : travail pédagogique auquel s'ajoute un travail purement administratif de gestion des CCF ;
- multiplication des changements de référentiel ;
- maintenance quotidienne du matériel pédagogique ;
- nombre important de documents à présenter lors des inspections ;
- prise en charge d'élèves en situation de handicap ;
- gestion de situations conflictuelles liées aux comportements d'élèves et à la difficulté scolaire ;
- liaison collège-lycée (accueil des collégiens et lycéens en mini-stage, visites des collégiens...);
- multiplication des réunions hors temps scolaire (concertation, GAIN, pré-conseils de classe, remise des bulletins, des diplômes, portes ouvertes...);
- formation continue hors temps scolaire ;
- nouvelles missions aux tâches multiples non définies (professeur référent, tuteur, coordonnateur, gestion administrative des stages et PFMP...);
- risque à terme de récupérer une large partie du travail des CPE et des COP menacés de disparition dans le cadre de la MAP ex-RGPP ;
- généralisation de l'utilisation de l'ENT (cahier de texte numérique, cartable en ligne, cours mis en ligne ou banques d'exercices constituées par les professeurs) ;
- non-prise en compte des conditions climatiques et de la vétusté du bâti lors de l'élaboration du calendrier scolaire dans les DOM. Ces dégradations sont amplifiées par la suppression de postes dans tous les secteurs de l'EN.

L'augmentation des tâches et des nouvelles missions rend de plus en plus ténue la frontière avec la vie privée, alourdit et dégrade considérablement les conditions de travail des personnels. L'utilisation systématique de la messagerie électronique par l'administration a engendré un stress supplémentaire lié à l'exigence de lecture, de réponse et de réaction. **Le**

**SNUEP-FSU refuse ces nouvelles charges de travail.**

La généralisation des environnements numériques nécessite la création d'emplois spécifiques. Des agents formés, recrutés par la région et/ou le rectorat doivent être affectés dans chaque établissement pour la maintenance des matériels et des logiciels.

Plus généralement le SNUEP-FSU défend la création d'emplois correspondant à toutes les nouvelles missions qui sont imposées aux enseignant-es (suivi individuel des élèves, décrochage scolaire, orientation...) et la nécessité de maintenir les autres personnels de l'établissement (COP, infirmières, CPE, personnels TOS, assistantes sociales, AVS...) afin de garantir un environnement scolaire de qualité.

Le SNUEP-FSU demande la prise en compte des souffrances professionnelles, des difficultés liées à l'exercice de la profession ainsi que la reconnaissance et la prise en compte dans la carrière de la pénibilité du métier d'enseignant-e et de CPE en LP, SEP, EREA ou SEGPA. L'exercice en établissement classé en zone prévention violence apporte actuellement un avantage spécifique d'ancienneté (ASA) qui accélère la promotion des collègues. Dans le cadre de la nouvelle loi sur la prise en compte de la pénibilité, le SNUEP-FSU demande que cet ASA se traduise en mois dans le compte pénibilité, ce qui permettrait un départ théorique à la retraite à 60 ans pour les collègues concernés.

À ce titre, pour reconnaître la pénibilité de notre métier, le SNUEP-FSU revendique que l'ensemble des PLP et CPE bénéficie de ce dispositif.

Le SNUEP-FSU demande que les conditions soient réunies pour l'accueil des élèves en situation de handicap (formation, AVS, structure, matériel...).

Le SNUEP-FSU réaffirme son attachement à l'amélioration des conditions d'exercice du métier en exigeant des effectifs limités dans toutes les disciplines et par classe, ou heure d'enseignement (CAP : max : 10 élèves ; Bac Pro : 12 élèves). Ces chiffres ne sont pas utopiques et permettraient un enseignement de qualité dans les lycées où le public devient de plus en plus difficile et ce dans toutes les filières professionnelles.

Le SNUEP-FSU exige que les seuils de dédoublement et les grilles horaires hebdomadaires soient rétablis. Ces propositions permettraient une prise en compte réelle et certaine de la souffrance des personnels et des élèves depuis la mise en place du Bac Pro 3 ans. Ceci permet également un réel accompagnement personnalisé des élèves en difficulté.

La mission pédagogique des PP ainsi que leur charge de travail s'est véritablement alourdie. En effet la multiplication des problèmes de comportement et de difficultés scolaires impliquent la nécessité d'un plus grand nombre de moments de concertation entre les enseignant-es, l'administration et les parents.

Le SNUEP-FSU exige que les tâches du PP soient exemptes d'activités administratives, limitées et centrées sur la relation avec les élèves et les familles. En aucun cas, l'indemnité versée ne doit autoriser l'administration à transformer le PP en un fonctionnaire polyvalent et corvéable à merci.

Le SNUEP-FSU demande que le montant de l'indemnité de PP soit égal au montant de l'indemnité la plus élevée quel que soit le niveau d'enseignement (3PPro, CAP, Bac Pro...) et quel que soit l'effectif du groupe, classe ou division.

Le SNUEP-FSU dénonce toutes les formes de pression ayant pour but de faire accepter le rôle de PP.

Le SNUEP-FSU réclame la généralisation de la nomina-

tion de 2 PP notamment dans les divisions composées de groupes de spécialités ou champs professionnels différents. Le SNUEP-FSU revendique une décharge horaire hebdomadaire d'au moins une heure pour assurer la mission avec le maintien de l'indemnité.

### 4. MIXITÉ ET FLEXIBILITÉ

#### Mixage des parcours et des publics

Pour répondre aux objectifs du développement de l'apprentissage ainsi qu'à la lutte contre le décrochage scolaire, les régions et les rectorats développent les formations qui proposent un mixage des parcours et des publics (apprenti-es, adultes et élèves réunis au sein d'une même classe). Ces formations proposent, par exemple, la classe de 2<sup>nd</sup>e sous statut scolaire puis les classes de 1<sup>ère</sup> et T<sup>ale</sup> soit sous statut scolaire, soit sous statut d'apprenti, offrant ainsi la possibilité de retour au statut scolaire en cas de rupture du contrat d'apprentissage.

Le mixage des publics et la mixité des parcours ont des conséquences non négligeables sur notre métier. Nous avons face à nous, un public composé d'apprenants n'ayant pas le même statut. L'un étant élève et l'autre salarié. Actuellement les heures de cours face aux apprenti-es se font en heures supplémentaires ou en heures gagées (mais les CFA académiques ou autres organismes de formation suppriment de plus en plus les heures gagées). Les heures où les apprenti-es et les élèves sont ensemble sont rémunérées un peu plus que d'ordinaire.

Le SNUEP-FSU refuse la mise en place du mixage des parcours et des publics, qui constituent une dégradation considérable des conditions de travail des PLP.

Le SNUEP-FSU condamne la politique du tout apprentissage qui fait que ces formations mixées sont souvent les seules propositions d'ouvertures de formations acceptées par les rectorats.

Les CA des établissements doivent faussement choisir entre fermeture de section ou maintien avec ouverture vers l'apprentissage.

#### Flexibilité et annualisation

Étant donné que les périodes en entreprise varient selon les publics concernés, le mixage des publics engendre insidieusement flexibilité et annualisation. Ces formations mixées préfigurent une annualisation de notre temps de travail qui constituerait une lourde dégradation des conditions de travail des PLP.

Le SNUEP-FSU réaffirme son attachement à la définition hebdomadaire de notre temps de travail et s'oppose fermement à toute forme d'annualisation.

La rénovation de l'EP a instauré 22 semaines de PFMP sur 3 ans, ce qui constitue une grave remise en cause de la formation professionnelle dispensée par les enseignant-es et tend à aligner la formation initiale sous statut scolaire à la formation initiale en apprentissage. C'est aussi priver les élèves, qui en ont le plus besoin, de 22 semaines d'enseignement général sur l'ensemble de la formation déjà amputée d'une année suite à la mise en place du Bac Pro 3 ans.

Le SNUEP-FSU dénonce la réforme du Bac Pro qui a comme but principal la suppression de milliers de postes, ainsi que la multiplication des semaines de PFMP.

Le SNUEP-FSU demande une réduction importante du nombre de semaines en entreprise qui doivent être des périodes d'application et non de formation évaluative.

## 5. TEMPS DE TRAVAIL

Le SNUEP-FSU rappelle que les enseignant-es n'ont pas bénéficié de la diminution du temps de travail des salarié-es à 35 heures. Nous constatons que le temps de travail et le temps de présence des collègues dans les établissements continuent d'exploser. À ce titre la mise en place de l'ENT a contribué à l'isolement des collègues et à leur fragilisation. Les pressions hiérarchiques se multiplient pour faire accepter les HS. Cette politique nuit à la qualité de l'enseignement.

LE SNUEP-FSU revendique la nécessité de partager le travail et pense que le volume d'HS doit être limité.

Le SNUEP-FSU dénonce la politique de limitation des temps partiels sur autorisation.

Le SNUEP-FSU défend la RTT hebdomadaire. Le temps de travail des enseignant-es n'est défini dans aucun texte. Le statut définit des obligations de service et des missions.

Le SNUEP-FSU constate que l'obligation de service des enseignant-es de 18 h correspond à un temps de travail effectif hebdomadaire largement supérieur à 40 h.

Le SNUEP-FSU revendique une obligation de service de 15 h (hebdomadaires) devant élèves, de 3 h de concertation pédagogique permettant un réel travail en équipe disciplinaire (préparation des TP, échange de pratiques...) et pluridisciplinaire (prise en compte de la spécificité professionnelle). Étant donné que la majorité des élèves arrivant dans la VP sont en grande difficulté (illettrisme, dys-divers,...), le SNUEP-FSU réclame une pondération des heures effectuées dans ces classes afin de permettre une vraie prise en charge individuelle.

## 6. RÉMUNÉRATION

### Entrée dans le métier

Le niveau de recrutement s'est élevé de la licence au master, et parallèlement le temps consacré à la formation s'est très fortement réduit. Les conditions d'entrée dans le métier se sont dégradées et le gouvernement veut baisser les salaires de début de carrière ! Pour le SNUEP-FSU, c'est inacceptable ! Cette mesure accentuera la crise de recrutement dont est victime la profession. Nos métiers ont besoin d'une véritable politique de revalorisation notamment salariale.

Après les années dévastatrices de la FDE, le gouvernement Ayrault réinstaura progressivement une formation professionnalisante des stagiaires enseignants avec la mise en place des ESPÉ. Mais parallèlement, alors que les enseignants français sont parmi les moins bien payés de l'OCDE, le salaire de début de carrière régresse puisque ceux-ci ne seraient plus classés au 3<sup>e</sup> échelon mais de nouveau au 1<sup>er</sup> ; les collègues stagiaires débuteraient leur carrière à 1600 euros bruts (1 300 euros net) au lieu de 2000 euros bruts (1 600 euros net) actuellement, ce qui aggrave le manque d'attractivité du métier.

### Salaire

La valeur du point d'indice de la FP est bloquée depuis 2010 (blocage maintenu dans le budget 2014). En 7 ans, le point d'indice des fonctionnaires n'aura augmenté que de 1,8 % alors que l'inflation aura progressé de 11,4 % (source INSEE). Le gouvernement bien qu'ayant ouvert un chantier sur les mesures catégorielles (protocole mai 2013) n'est pas disposé à débattre de la question de la rémunération des enseignant-es et CPE.

### Fin de carrière

#### (Cessation progressive d'activité)

En octobre 2010, la CPA a été supprimée sans vote et sans débat. La loi de 2003 avait déjà fortement dégradé

ce dispositif d'activité à temps partiel en fin de carrière (50 % travaillés rémunérés 80 %) accessible dès 55 ans. Il subsistait depuis une CPA ouverte à 57 ans, moins bien rémunérée mais offrant la possibilité d'une surcotisation à un taux accessible pour préserver les droits à la retraite. Face à l'allongement des carrières, à la dégradation des conditions de travail, aux expositions aux risques psychosociaux et aux troubles musculo-squelettiques dont sont aussi victimes de nombreux enseignant-es, le SNUEP-FSU revendique des possibilités attractives d'exercice à temps partiel en fin de carrière, ainsi que des aménagements possibles de service en fin de carrière avec un maintien de salaire.

Dans l'immédiat, le SNUEP-FSU exige :

- pour les enseignants demandeurs, à compter de 50 ans, la possibilité d'allègement du temps d'enseignement à 80 % du maxima de service, complété par des participations à des activités pédagogiques, pas forcément devant élèves (projet, travail en équipe disciplinaire ou interdisciplinaire...);

- réduction de 20 % minimum du service hebdomadaire à compter de 55 ans avec maintien du salaire correspondant à un service à temps complet.

À plus long terme, le SNUEP-FSU demande le rétablissement d'une CPA aux conditions améliorées (à compter de 50 ans, durée d'assurance et montant des cotisations pour validation en année complète).

### Avancement et revalorisation

Le SNUEP-FSU est porteur de propositions de revalorisation de l'ensemble de la carrière des personnels. Une véritable revalorisation doit passer par la suppression de la Hors Classe accompagnée de la remise à plat des grilles de rémunérations et des rythmes d'avancement pour arriver à :

- une entrée dans le métier à l'indice 540 (soit 2500 € brut au 01/07/13) ;
- la création d'un échelon supplémentaire à l'indice terminal 963, soit un salaire brut de 4 458,97 € au 01 /07/13. La refonte des 2 grilles indiciaires actuelles en une échelle unique sur 12 échelons à l'indice terminal 963, soit un salaire brut de 4 458,97 € ;
- un rythme d'avancement rapide en début de carrière et identique pour tous : le 8<sup>e</sup> échelon en 9 ans à l'indice 804 - indice supérieur à celui actuel du 7<sup>ème</sup> de la Hors Classe - ce qui représente ainsi 80 % du salaire maximum revendiqué ;
- l'abandon de la 1<sup>ère</sup> HS obligatoire ;
- la rétribution de l'HS obligatoire en fonction de l'indice de l'enseignant et majorée de 25 % ;
- l'intégration de toutes les indemnités dans le traitement indiciaire ;
- le rattrapage du pouvoir d'achat par l'augmentation de la valeur du point d'indice.

Le SNUEP-FSU dénonce et combat tout dispositif d'avancement ou de rémunération basé sur la notion subjective de mérite.

Le SNUEP-FSU refuse toute nouvelle compétence donnée aux chefs d'établissement dans le domaine de l'évaluation des enseignant-es.

Le SNUEP-FSU demande l'abandon des techniques de management venant tout droit du secteur marchand et privé (entretien professionnel, contrat d'objectif, versement de primes...)

### 7. CCF

La mise en œuvre de la réforme du Bac Pro 3 ans étant arrivée à son terme en 2012, un constat concernant la généralisation du CCF accompagnant cette contre-réforme a pu être élaboré.

### Pour les élèves :

- une perte d'heures d'enseignement qui s'ajoute à celle liée à la diminution d'une année de scolarité et aux convocations diverses (passage des épreuves ponctuelles des CFA privés, MFR...) dès la fin mai sans aucun remplacement. Cela s'est traduit en 2012 par :
- une baisse de 6 points aux résultats du Bac Pro par rapport à ceux de 2011 ;
- un stress lié aux évaluations permanentes ;
- une perte d'anonymat et d'équité face aux épreuves.

### Pour les enseignant-es :

- un alourdissement très important de leurs tâches, une surcharge de travail non prise en compte dans les services ;
- un stress ;
- une transformation forcée de leur pratique professionnelle sans réelle mise en place de formation. Le formateur est aussi examinateur et correcteur de ses propres élèves ;
- une distorsion importante entre les exigences des référentiels et le contenu réellement étudié des programmes.

### Pour les établissements :

- une mise sous tension permanente et une désorganisation qui favorisent l'absentéisme.

Le SNUEP-FSU dénonce une fois de plus la politique du CCF et réaffirme son exigence du maintien du caractère national des diplômes (CAP, BEP, Bac Pro) grâce à des épreuves ponctuelles terminales et anonymes cadrées nationalement.

Le SNUEP-FSU condamne la pression exercée sur les collègues pour que les résultats aux examens soient meilleurs au détriment de la valeur des diplômes.

L'indemnité, dont les conditions d'octroi sont opaques et inégales, ne résout rien, ne compense en rien ni la dégradation des conditions de travail ni la surcharge de travail engendrée. Pire elle engendre incompréhension, inégalité de traitement et sentiment d'injustice.

Dès juin 2011, date de la mise en place de l'indemnité des enseignant-es chargés de l'évaluation en CCF, le SNUEP-FSU alertait le ministère sur un certain nombre de dysfonctionnements qui persistent encore actuellement :

- disparités de traitement entre les académies au regard des différentes circulaires rectoriales ;
- disparités de traitement entre établissements et entre collègues d'un même établissement.

Le SNUEP-FSU réaffirme qu'il est nécessaire que les collègues soient traités de la même manière, quelle que soit leur affectation sur le territoire national.

Le SNUEP-FSU redemande que la plus grande transparence soit la règle et que les documents ou supports utilisés pour le versement de ces indemnités soient complétés de manière contradictoire, c'est-à-dire avec information préalable des collègues concernés.

En attendant la suppression indispensable et définitive du CCF, le SNUEP-FSU exige qu'une nouvelle directive nationale soit élaborée et diffusée auprès des recteurs, afin de permettre l'égalité de traitement sur tout le territoire et d'empêcher la désorganisation des enseignements qui règne actuellement dans les établissements.

Le SNUEP-FSU refuse le recours, de plus en plus fréquent, à l'indemnisation des missions des enseignant-es qui cache mal le choix du gouvernement de ne pas revaloriser les salaires.

## 8. DROIT À LA FORMATION

### Drain individuel à la formation (CPF à partir de 2015)

Depuis 2005, le DIF est obligatoire. Tout salarié à temps plein ayant au moins un an d'ancienneté bénéficie tous les ans d'un droit à 20 heures de formation. Ces heures sont cumulables, le cumul étant plafonné à 120 heures. Le DIF peut se dérouler en dehors du temps de travail.

Le SNUEP-FSU constate qu'un trop petit nombre de collègues ont pu bénéficier du DIF faute de moyens accordés aux académies et des conditions d'obtention trop restrictives.

Le SNUEP-FSU revendique l'exercice de ce nouveau droit exclusivement sur le temps de travail. Une formation pendant les congés, c'est un alourdissement de la charge de travail et une régression sociale.

Le SNUEP-FSU s'oppose à ce que l'obtention de ce droit soit soumise au bon vouloir de l'administration.

Le SNUEP-FSU revendique la portabilité du DIF pour les collègues venant du secteur privé.

### Formation continue

Le SNUEP-FSU dénonce l'abandon, depuis des décennies, de la FC des enseignant-es. Le développement de la formation à distance encourage l'empiétement du temps de formation sur le temps personnel.

Le SNUEP-FSU réaffirme son attachement à une FC et de qualité, sur la base du volontariat et sur le temps de travail. Les formations imposées par la hiérarchie ou/et à public désigné ne doivent pas entrer dans le décompte du droit à la formation.

Le SNUEP-FSU demande que la FC, qui doit être une des missions des ESPÉ soit inscrite comme une priorité nationale de notre ministère.

### Reconversion et mobilité

Le SNUEP-FSU revendique une mobilité choisie, pour réfléchir à la possibilité de reconversion volontaire voire de 2<sup>nd</sup>e carrière ouverte à tous.

Cette nouvelle carrière serait désormais la seule perspective pour les personnels stressés, épuisés, démotivés, en souffrance, qui doivent changer de milieu professionnel pour survivre et poursuivre leur carrière dans de bonnes conditions.

Le SNUEP-FSU s'oppose aux reconversions non choisies et plus particulièrement au discours ambiant « obligé » un grand nombre de collègues des disciplines en voie de disparition à s'inscrire dans une démarche de reconversion.

Aucune des initiatives prises par les rectorats n'a permis de réelles reconversions avec des formations adaptées à l'appui.

Le SNUEP-FSU demande une cohérence nationale dans la politique de formation.

Le SNUEP-FSU refuse la fusion des corps de fonctionnaires, fusion qui ne permettrait qu'une économie de moyens tout en détruisant le service public.

## 9. ACTION SOCIALE

Dans un contexte de réduction budgétaire le gouvernement a réduit les moyens de l'action sociale de ses personnels, alors que ceux-ci sont déjà bien peu développés.

Le SNUEP-FSU revendique pour tous les personnels (titulaires et non-titulaires, actifs/actives et retraité-es, rémunérés ou non sur le budget de l'État), un même droit à une action sociale de haut niveau, aussi bien pour les prestations que les investissements dans des structures de proximité (logements, crèches, restau-

rants...). Le développement et la rénovation de l'action sociale passent par l'inscription dans le statut d'un droit à l'action sociale, par l'affectation de 3 % de la masse salariale, par une politique ambitieuse et par une information en direction des personnels.

Le SNUEP-FSU constate les difficultés persistantes des fonctionnaires et en particulier des stagiaires et des néo-titulaires pour se loger.

Le SNUEP-FSU demande qu'au même titre que d'autres fonctionnaires d'État des logements soient créés et réservés aux enseignant-es fonctionnaires stagiaires et néo-titulaires sans conditions de ressources.

Plus largement, en écho avec la loi Duflo, le SNUEP-FSU demande que l'État, par l'intermédiaire de la CCAS, se porte garant et cautionne tous les fonctionnaires, sans condition de ressources. Il n'est pas normal que les collègues soient aidés par des organismes mutualistes (MGEN, MAIF...) au lieu de l'État.

Le SNUEP-FSU revendique la revalorisation de l'indemnité de résidence ainsi que le passage de celle-ci en 2 zones (zone 1 : 4 %, zone 2 : 2 %).

Cette proposition permettrait de prendre en compte l'augmentation du coût du logement.

## 10. CONGÉ DE MATERNITÉ ET DE PARENTALITÉ

Le congé de maternité est actuellement à minima de 16 semaines. Avec le congé pathologique, il est porté à 18 semaines. Le SNUEP-FSU demande :

- le report du congé annuel lorsque tout ou partie du congé maternité coïncide avec la période des vacances scolaires ;

- l'allongement du congé de maternité à 20 semaines avec maintien intégral du salaire (respect du cadre légal européen) ;

- l'allongement du congé de parentalité à 1 mois ;

- l'augmentation des structures d'accueil des enfants en bas âge et ainsi que la participation financière du MEN ;

- l'application de la circulaire sur l'aménagement des horaires de travail.

Cet aménagement pourrait se traduire par une période d'adaptation entre le congé maternité et de parentalité et la reprise à plein temps de l'activité professionnelle ;

- que la répartition des congés parentaux puisse faire l'objet d'un choix concerté entre les parents et qu'ils soient pris en compte dans le calcul de la pension de retraite.

## 11. PLP CHEF DE TRAVAUX

Le temps de service des PLP CTX et des PLP Assistant-e-s techniques au chef des travaux (ATCT) est actuellement de 39 h. Ce temps de travail n'a jamais été réévalué depuis 1991 même si une circulaire a été publiée en avril 2011.

Alors que les tâches qui lui échoient ont évolué et augmenté depuis plus de 10 ans : contact avec la région, appels d'offres, responsabilité des stages, organisation des certifications, impulsion, centralisation et remontée des projets d'AP, production de documents professionnels et surtout animation de nombreuses réunions qui génèrent une préparation chronophage souvent en plus du temps au lycée...

Le SNUEP-FSU demande :

- une remise à plat, concertée avec les organisations syndicales représentatives, des missions du chef des travaux ;

- la création de postes d'ATCT ; avec des missions clairement définies ;

- que le temps de travail des PLP CTX et des PLP ATCT soit de 35 h ;

- que les CTX et les ATCT en LP soient des PLP ;

- que les PLP CTX et les PLP ATCT restent dans le corps des PLP avec un temps de travail annuel de 36 semaines ;

- le remplacement de l'indemnité de responsabilité par des points de NBI.

Le SNUEP-FSU dénonce et refuse l'utilisation des coordonnateurs de disciplines, souvent considérés comme faisant fonction de CTX et donc comme échelon intermédiaire d'une hiérarchie administrative et pédagogique.

Le SNUEP-FSU s'engage à mettre en place un GT sur les missions et revendications des PLP CTX et des PLP ATCT.

## 12. TZR

Le SNUEP-FSU dénonce la dégradation des conditions de travail des personnels TZR : élargissement des zones de remplacement, non-respect du corps et des disciplines de recrutement, nomination et connaissance tardives des disciplines enseignées, avancement ralenti.

Le SNUEP-FSU revendique la mise en place d'une véritable politique de stabilisation pour les TZR qui le souhaitent. Cela implique à la fois des bonifications suffisantes lors du mouvement intra et des créations de postes.

Le SNUEP-FSU s'engage à mettre en place un GT sur les revendications des TZR.

## 13. NON-TITULAIRES

### 13.1. Plan titularisation « Sauvadet »

La loi « Sauvadet » du 12 mars 2012 apporte une réponse à certaines situations de précarité ; elle comporte aussi de réelles limites, liées en particulier au refus de créer les emplois et les financements nécessaires à la titularisation. Les conditions restrictives de cette loi ont créé des injustices écartant un grand nombre de collègues d'une perspective de sortie de la précarité. Parallèlement, le ministère n'a pas mis fin au recrutement d'agent-es non-titulaires.

Le SNUEP-FSU et la FSU agissent pour que le nombre de postes offerts à la titularisation corresponde au nombre des éligibles pour la loi de mars 2012 et, dans le même temps, le SNUEP-FSU porte l'exigence d'une nouvelle négociation, d'un vrai plan de titularisation rapide, ouvert à tou-tes les non-titulaires, en poste ou au chômage, prenant en compte les services effectués, suivant des modalités et un calendrier négociés, adaptés à chaque secteur.

Ce plan doit être assorti de la garantie de réemploi de l'ensemble des agent-es déjà recruté-es et de l'arrêt du recours au contrat.

### 13.2. Revendications

Le SNUEP-FSU porte avant tout la revendication d'un plan de titularisation rapide qui récarte personne et exige l'arrêt immédiat du recours à des personnels non-titulaires. Les besoins pérennes des services publics et les besoins en remplacement doivent être assurés par des personnels titulaires et le CDI n'est pas une situation normale dans le cadre de la FP.

Le SNUEP-FSU exige qu'il soit mis fin au recours à la vacation qui continue d'être utilisé par les académies alors même que le MEN le déconseille.

Le SNUEP-FSU demande que le MEN publie le plus rapidement les décrets mettant fin à ce type de contrat.

### 13.2.1. Pour la titularisation

Le SNUEP-FSU revendique la mise en place de concours nationaux adaptés accompagnée d'une ouverture de postes en conséquence, pour tous les personnels non-titulaires ayant plus de 3 ans d'ancienneté.

Le diplôme exigé doit être la licence ou équivalence, puisque certains contractuel-les concerné-es ont été « recrutés » avant l'exigence du master.

Le SNUEP-FSU revendique une adaptation pour les disciplines professionnelles où la licence n'existe pas et pour les contractuel-les recrutés avant l'exigence du master.

Pour la titularisation, le SNUEP-FSU revendique comme référence la période scolaire, c'est-à-dire 36 semaines validées pour 1 année, étant donné que beaucoup de non-titulaires ne sont pas rémunérés pendant les petites ou grandes vacances scolaires.

### 13.2.2. Reclassement

Suite aux interventions répétées des représentants du SNUEP et des syndicats de la FSU dans les instances ministérielles, les non-titulaires bénéficient désormais d'une clause de sauvegarde leur assurant un montant de rémunération égal à la rémunération qu'ils percevaient auparavant.

Le MEN a mis en place une indemnité compensatoire, indemnité qui, bien sûr, ne compte pas pour le calcul des pensions de retraites ! Même si cette mesure apporte une amélioration pour les lauréats-ex non-titulaires des concours 2013, le SNUEP-FSU continue d'exiger un reclassement plus favorable reprenant l'intégralité de l'expérience professionnelle (enseignement et non-enseignement).

Le SNUEP-FSU exige une mise à plat des règles de reclassement et la mise en place d'un cadrage national pour que, quelle que soit l'académie de recrutement, les règles les plus favorables soient appliquées pour tout-e-s.

Le SNUEP-FSU demande la suppression de la clause butoir du décret de 1951 qui stipule que l'intéressé ne peut avoir une situation plus favorable que celle qu'il détenait auparavant. Le décret de 1951 ne favorise pas une réelle prise en compte des parcours de carrière et n'incite pas les collègues à passer le concours.

### 13.2.3. Carrière, avancement

Le SNUEP-FSU demande que la gestion des non-titulaires (recrutement, renouvellement de contrat, affectations, promotions...) se fasse dans la transparence par l'examen des situations en CCP.

Le SNUEP-FSU demande un cadrage national des règles de gestion des non-titulaires, au plus proche de celles qui valent pour les titulaires.

Le SNUEP-FSU demande que l'affectation sur poste vacant se traduise par un contrat sur la durée de l'année scolaire comprenant les vacances scolaires d'été et le remplacement sur la durée de l'absence augmentée des droits à congés. Les affectations doivent se faire dans le respect des vœux et d'un barème valorisant l'ancienneté.

La loi « Sauvadet » crée un droit de portabilité du CDI dans les académies. Il s'agit là de permettre une mobilité des non-titulaires sur l'ensemble du territoire mais sans prendre en compte l'ancienneté acquise dans l'académie antérieure.

Le SNUEP-FSU demande que l'ancienneté acquise soit prise en compte lors de la réalisation de cette portabilité.

Pour la rémunération, le SNUEP-FSU demande l'application d'une grille indiciaire et rythme d'avancement national qui prenne en compte les diplômés et l'ancienneté professionnelle.

Le SNUEP-FSU exige que les non-titulaires bénéficient de dispositifs de formation (gestion de classe, missions, obligations de service...) et d'accompagnement par des tuteurs/tuteurs volontaires et rémunérés-es.

De même, pour les collègues en difficulté, des dispositifs d'actions spécifiques doivent être activés avec possibilité de recours et de suivi en CCP. L'évaluation doit être exclusivement formative.

## 14. CPE : LES ANNÉES CHARNIÈRES ?

L'annonce de l'abandon « ECLAIR » a été bien accueillie par les personnels mais malheureusement sur le terrain aucun changement n'a été constaté. Les établissements sont toujours étiquetés ECLAIR, les primes sont versées, le recrutement local persiste, il existe encore des préfets des études, des postes spécifiques... Actuellement nous assistons à la poursuite d'une politique identique seul l'habillage change. L'objectif inavoué de casser les statuts en fusionnant des corps pour créer de nouvelles fonctions, dont les CPE seront les premières victimes, est toujours présent dans les décisions actuelles.

### 14.1. Le nouveau référentiel de compétences

Les référentiels qui ont vocation à servir de cadre à la formation des CPE pourraient insidieusement redéfinir leurs missions. Les différents projets de référentiel de compétences, présentés par le MEN, suite aux réunions de concertation, faisaient apparaître une réorientation du métier de CPE. Le SNUEP et la FSU s'y sont opposés conduisant au retrait des chapitres contestés.

Le texte présenté au CSE ne comportait plus que 3 pages sur les 12 initialement prévues. Dans la dernière version de ce projet issue des GT de janvier 2014 figurent toujours de nombreuses divergences sur la réorientation du métier de CPE. Le texte précisait que « l'ensemble des responsabilités exercées par les CPE se situe dans le cadre général de la vie scolaire ». Pour le SNUEP-FSU, la « vie scolaire » doit se définir ainsi : placer les adolescent-es dans les meilleures conditions de vie individuelle et collective et d'épanouissement personnel. Cette définition, enrichie de la dimension de la réussite scolaire, est un cadre incontournable d'un référentiel métier pour donner à la vie scolaire des élèves toute sa dimension, à la fois éducative et pédagogique. De plus, beaucoup des compétences énoncées sont très éloignées des contenus universitaires du programme du concours, des pratiques et attentes professionnelles.

Le CPE intervient auprès de l'ensemble de la communauté éducative ; il n'est ni le conseiller de l'équipe de direction ni le coordinateur de la politique éducative de l'établissement.

Le SNUEP-FSU refuse de transformer le CPE en conseiller de l'équipe de direction ce qui dénaturerait le cœur du métier.

Pour le SNUEP-FSU, le CPE est un acteur privilégié mais non exclusif du volet éducatif du projet d'établissement tant sur l'externat que l'internat d'un EPLE.

La prévention des incivilités, des conduites à risques, des formes de violence scolaire, la mise en œuvre des mesures éducatives appropriées sont une part importante de la contribution des CPE sans en être l'exclusivité. En effet, c'est la résultante d'un travail

réfléchi, mené en équipe pédagogique associée à d'autres intervenants (COP, AS, SCO, INF, représentants élèves et administration).

Le SNUEP-FSU revendique que le fonctionnement de l'établissement, la collaboration avec le personnel enseignant et l'animation éducative soient déclinés dans le cadre d'une définition de la vie scolaire centrée sur l'élève, qui ne saurait être réduite à un « service » ni à une personne.

### 14.2. Recrutement

Le SNUEP-FSU dénonce la multiplication des postes de contractuel-les CPE (plus 100 dans l'académie de Créteil...).

Alors que le SNUEP-FSU et la FSU ont été entendus concernant le référentiel, le SNUEP-FSU constate que les nouvelles épreuves du concours n'ont fait l'objet d'aucune concertation.

Le SNUEP-FSU dénonce, dans ces nouvelles épreuves, le maintien de références au pilotage de « la vie scolaire », aux « projet vie scolaire » (projet d'établissement) et « projet de service vie scolaire » qui ne figurent pas au référentiel de formation et demeure la voix de certains IPR-EVS.

Le SNUEP-FSU regrette que l'étude de dossier soit devenue une note de synthèse bien éloignée de nos pratiques professionnelles...

### 14.3. Temps de travail et conditions de travail : 12 ans de combat...

La circulaire du 28 octobre 1982 donne toujours le cadre et les missions qui déterminent la fonction de CPE. La circulaire d'application du 12 septembre 2002 fixe le temps de travail des CPE à 35 h toutes tâches comprises, le SNUEP-FSU constate et dénonce que de trop nombreux collègues rencontrent encore des difficultés pour faire appliquer leur droit.

Le SNUEP-FSU dénonce des tentatives d'introduction de protocole d'inspection dans certaines académies en dehors de tout cadre national.

Dans ces expérimentations, trop souvent, le volet éducatif du projet d'établissement (dans lequel le CPE devrait s'impliquer au même titre que tous les membres de la communauté scolaire) se transforme en « projet vie scolaire ».

Le SNUEP-FSU revendique un corps d'inspection issu des CPE.

Le SNUEP-FSU rappelle que la participation du CPE s'inscrit dans le cadre d'un projet éducatif global par l'établissement qui reste à ce jour le seul cadre réglementaire. Le SNUEP-FSU dénonce l'incohérence de la gestion des ressources humaines avec la création de 2000 postes d'AED en 2012 qui ont été supprimés en 2013 !

Le SNUEP-FSU dénonce le remplacement de ces personnels par le recrutement de contrats aidés encore plus précaires et non formés... (CUI).

Le SNUEP-FSU revendique l'application stricte des contraintes des personnels logés pour nécessité absolue de service toute catégorie confondue.

Le SNUEP-FSU, pour les CPE et professeur-es documentalistes, revendique une revalorisation du salaire et des indemnités liées au travail supplémentaire effectué.

## 15. VIE LYCÉENNE :

### 20 ANS DE TÂTONNEMENT !

**La vie lycéenne est l'affaire de tous les membres de la communauté éducative.**

À la rentrée 2013, le MEN a affiché sa volonté de

relancer la dynamique de la vie lycéenne. « L'acte II de la vie lycéenne » aurait dû voir le jour en 2014.

Depuis 20 ans les intentions affichées par le MEN sont bonnes mais la mise en œuvre est catastrophique. Pour exemple, la façon dont a été menée à la rentrée 2013 l'action sur « les semaines de l'engagement » qui préfigurent « l'acte II de la vie lycéenne » ne fait que confirmer ce constat (annonce de l'action le 29 août, dossiers et outils disponibles le 26 septembre pour une mise en œuvre du 30 septembre au 18 octobre dans les établissements), période de sensibilisation et d'élections des délégués élèves.

Les textes concernant la vie lycéenne existent depuis 20 ans mais la mise en œuvre rencontre des difficultés, dues aux moyens, à l'équation locale, et à l'impulsion du chef d'établissement dont elle est malheureusement trop dépendante comme le décrit très bien le rapport de Mme Dufour-Tonini. Le/la CPE est trop souvent isolé-e pour pouvoir développer de façon satisfaisante « la vie lycéenne ».

#### Le SNUEP-FSU :

- dénonce la non-reconnaissance du métier de CPE ;
- constate que les textes et les instances existent, mais regrette que leur mise en œuvre reste en berne 20 ans plus tard ;
- est favorable à une valorisation de la vie lycéenne et demande au MEN une politique ambitieuse et volontariste pour ce qui est une des dimensions les plus valorisantes du métier de CPE ;
- réclame l'écriture d'un décret concernant les CPE sur la base de la circulaire de 1982, repositionnant les domaines d'intervention : assiduité, suivi/réussite scolaire - projet professionnel/sensibilisation à la citoyenneté et à l'autonomie ;
- réclame l'amélioration de fin de carrière : intégration de la grille des agrégés à la grille indiciaire ;
- demande que le taux d'accès à la hors classe des CPE soit identique à celui des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré ;
- revendique pour les CPE une véritable reconnaissance de leur rôle au sein de l'équipe pédagogique et refuse leur intégration à l'équipe de direction ;
- réclame la création d'un corps d'inspection issu du corps des CPE ;
- réclame la constitution d'équipes de vie scolaire stables constituées de personnels formés, qualifiés, avec des perspectives d'évolution ;
- appelle à une réelle politique éducative pour tous les élèves et en particulier ceux des zones difficiles ;
- refuse que l'éducation devienne l'enjeu de débats sécuritaires alors que le gouvernement multiplie les dispositifs, effets d'annonce, qui ne répondent pas aux questions posées, médiateurs de la réussite scolaire, équipe mobile de sécurité, portiques de sécurité, vidéo surveillance et policiers au sein des établissements et pour lesquels aucun bilan n'a été fait ;
- revendique l'augmentation des postes au concours afin d'obtenir un taux d'encadrement d'un CPE pour 250 élèves ;
- souhaite l'obtention d'une grille de service de 30 h pour les CPE avec la reconnaissance dans le service de toutes les tâches liées à ses missions ;
- réclame la possibilité d'aménagement des services au cours de la carrière ;
- réclame l'étiquetage des postes logés lors du mouvement intra ;
- réaffirme que les CPE ne sont pas membres de l'équipe de direction mais partie intégrante de l'équipe pédagogique.

Pour ce qui concerne la modification de la composition des CA, le SNUEP-FSU dénonce le fait que les CPE des LP anciennement membres de droit soient traités différemment des CPE des autres EPLE. Il est inadmissible que le siège ainsi récupéré ait été attribué à une personnalité extérieure à l'EPLE.

Le SNUEP-FSU revendique que la place faite aux CPE dans les CA soit identique dans tous les EPLE.

#### 16. PLP DOCUMENTATION

Le SNUEP-FSU revendique le maintien dans le corps des PLP des collègues documentalistes et l'étiquetage des postes en LP et SEP.

#### 17- PLP CPIF

Le concours de PLP CPIF a été créé dans le cadre du plan de réduction de la précarité mis en œuvre dans le cadre de la loi Sapin et a été supprimé dès la fin de ce plan. Ce concours a permis de titulariser des personnels intervenant pour beaucoup dans la MGI devenue aujourd'hui MLDS, les GRETA, les CFA.

De par leur histoire particulière, ces PLP ont des conditions d'exercice particulièrement difficiles :

- concernant leurs obligations de service, les PLP CPIF se voient appliquer fréquemment les dispositions des décrets N° 2000-815 du 25 août 2000 relatifs à l'aménagement et la RTT (35 h hebdomadaires et 1607 h maximum) qui pourtant ne concernent, à l'heure actuelle, que les personnels d'éducation et d'orientation ;
- rattachements très divers : BMP, supports administratifs au rectorat, en IA, en EPLE, en CIO ou au GP, dans des fonctions diverses en formation initiale à la MLDS, ou en formation continue dans des GRETA. Certains deviennent TZR du jour au lendemain ;
- cadrage des missions et fonctions variables d'une académie à l'autre et d'un individu à l'autre ;
- aucun corps d'inspection spécifique : l'encadrement, les notations, les évaluations et inspections se font souvent par défaut par des IEN FCA, alors que beaucoup de ces PLP exercent en formation initiale ;
- aucune possibilité de participation au mouvement inter et très peu de mouvement intra académique ;
- pas de pérennisation envisagée de la discipline puisque le recrutement s'est éteint avec la fermeture du concours réservé Sapin.

Le SNUEP-FSU s'engage à s'investir dans les GT de la FSU, en liaison avec les syndicats nationaux, pour travailler sur le statut des personnels CPIF.

#### Le SNUEP-FSU exige :

- la mise en place d'un GT paritaire ministériel ayant pour objectif de faire aboutir la réflexion engagée autour d'un référentiel d'activités et de compétences concernant la « coordination pédagogique et l'ingénierie de formation » ;
- la pérennisation du PLP créé sous cette appellation et la reconnaissance de la spécificité des fonctions exercées par les personnels au sein de la MLDS ;
- l'identification d'un corps d'inspection spécifique pour la discipline CPIF.

#### 18. PENSION – RETRAITE

À l'occasion du projet de loi de finances (PLF 2014) et du vote en cours de la loi sur les retraites, des médias et des opposants saisissent l'occasion pour relancer la mise en place d'un régime systématique (par points ou comptes notionnels) qui ne garantit pas le niveau des pensions. Pire, il s'agit aussi d'opposer une fois de plus les fonctionnaires aux salarié-es du secteur privé. Leur argumentation s'appuie sur des données erronées, considérant que le budget de l'État est grevé par le

financement des pensions des fonctionnaires.

Le SNUEP-FSU dénonce cette manœuvre perpétuelle de mise en cause des fonctionnaires qui conduit à les rendre responsables des dettes de l'État.

La réforme Ayrault de 2013 introduit une fois de plus un allongement à 43 années de cotisations pour obtenir une retraite à taux plein, mesure qui entrainera dans la plupart des cas un report de l'âge de départ à la retraite alors que l'espérance de vie en bonne santé diminue.

Les cotisations salariales augmenteront de 0,15 % à partir de 2014, + 0,05 % les trois années suivantes ; elles viennent s'ajouter à l'alignement en cours sur les salarié-es du privé, voulu par Éric Woerth en 2010.

La fiscalisation en 2014 de la majoration de pension pour les parents de 3 enfants et plus, suivie d'une réforme à partir de 2020, le report au 1er octobre de l'indexation des pensions qui provoquera une nouvelle baisse du pouvoir d'achat des retraités, toutes ces mesures conduiront inévitablement à une nouvelle baisse des pensions.

Le SNUEP-FSU s'oppose à cette réforme et demande son abrogation ainsi que toutes les réformes qui ont dégradé les retraites et les pensions depuis 1993 (décret Balladur de 1993, loi Fillon de 2003, texte sur les régimes spéciaux de 2008, décrets Woerth de 2010). Il demande l'abrogation de la loi et des décrets de 2010 ainsi que celle qui a institué la Retraite Additionnelle de la FP qui à ce jour ne permet pas de bénéficier d'une pension complémentaire équivalente aux pensions versées. Il s'oppose aussi à la création d'une caisse spécifique envisagée dans l'article 41 de la loi de 2010.

Elle aboutirait à la fin de la budgétisation des pensions et à la fin du lien des retraités avec le statut de la FP. Cependant le dispositif permettant un départ à 60 ans pour les carrières longues vient de connaître une amélioration applicable au 1<sup>er</sup> avril 2014 concernant les années cotisées et les années validées ainsi que la prise en compte au 1er janvier 2015 des temps partiels à 150 h au lieu de 200 h.

#### Le SNUEP-FSU continue à revendiquer pour toutes et tous :

- le retour à l'âge de la retraite à 60 ans et de l'âge limite à 65 ans ;
- pour reconnaître la pénibilité, un classement des PLP et des CPE dans la catégorie des actifs ;
- retour aux 37,5 annuités pour un taux plein à 75 % ;
- maintien du calcul sur les 6 derniers mois de salaire ;
- suppression de la décote et de la surcote ;
- minimum garanti de pension à 1 500 euros nets ;
- la majoration de cherté de vie comme pour les actifs dans les départements et territoires éloignés de la métropole ;
- la prise en compte gratuite des années d'études et de formation dans la durée d'assurance ainsi que la prise en compte totale des années de précarité et de chômage.

Ce qui signifie pour la FP, la défense et le rétablissement du Code des pensions de 1964, ainsi que le rétablissement (départ anticipé des mères de 3 enfants) et l'amélioration des acquis familiaux, notamment l'attribution de deux annuités par enfant.

Le SNUEP-FSU demande le rétablissement de la validation des années de non-titulaire qui a été supprimée par un décret Woerth de 2010. Il demande le rétablissement du dispositif de la CPA et la prise en compte de la pénibilité limitée pour le moment au secteur privé.



La situation injuste faite aux polypensionné-es et aux femmes doit être revue sans tarder.

Des dispositions nouvelles pour la revalorisation des pensions doivent être établies.

## 19. RETRAITÉ-ÉS

Lors du congrès national du SNUEP-FSU en 2011, la situation des retraité-es faisait surtout apparaître la baisse de leur pouvoir d'achat. Depuis, leur situation ne cesse de se dégrader malgré la revalorisation annuelle des pensions basée sur l'inflation avec un ajustement chaque année au 1<sup>er</sup> avril. La revalorisation des pensions de 1,3 % au 1<sup>er</sup> avril 2013 ne permet pas la sauvegarde du pouvoir d'achat déjà insuffisant.

Le montant initial de la pension - lui-même en diminution depuis les réformes précédentes pour les néo-retraités - , les hausses des produits de consommation courante, le prélèvement de 0,3 % depuis le 1<sup>er</sup> avril 2013 (sauf pour les retraités non imposables) pour la CASA se traduisent par une nouvelle baisse de pouvoir d'achat, mettant en difficulté de plus en plus de retraité-es.

### Pour les retraité-es :

- la revalorisation annuelle des pensions en fonction de l'inflation est désormais effectuée au 1<sup>er</sup> octobre (au lieu du 1<sup>er</sup> janvier puis du 1<sup>er</sup> avril) ;

- la majoration de 10 % versée aux parents de 3 enfants et plus, actuellement exonérée d'impôt, serait imposée dès 2014. Après 2020 cette majoration serait remplacée par un forfait par enfant, dès le 1<sup>er</sup> enfant, qui devrait bénéficier surtout aux femmes (à noter que cette majoration n'a rien à voir avec le financement des retraites). Les efforts imposés par la nouvelle réforme de 2013 sont essentiellement financés par les actifs et les retraité-es.

Les retraité-es contribuent à hauteur de 37 % du coût du redressement. Les mesures adoptées le sont d'un point de vue financier seulement sans souci des conséquences sur la vie des personnes salariées et retraitées qui seront touchées.

Le SNUEP-FSU tient à exprimer son désaccord avec cette réforme qui diminuera une fois de plus le pouvoir d'achat. Le Congrès exige le rétablissement du régime des retraites par la remise en vigueur totale du code des pensions de 1964, l'extension de la notion de répartition en imposant que le financement du régime inclue la participation d'autres sources que les seuls salaires des actifs ; particulièrement les revenus exorbitants produits par les spéculations boursières, financières et commerciales qui détournent une part de plus en plus importante de la richesse produite par le travail pour des réalisations à but lucratif sans aucun rapport avec la satisfaction des besoins sociaux.

### En conséquence le SNUEP-FSU demande :

- le rattrapage des pertes antérieures et l'augmentation des petites pensions, notamment des retraités PLPI et CE, reclassés en 2002 dans des conditions iniques, âgés actuellement d'au moins 85 ans ;

- des dispositions nouvelles pour la revalorisation des pensions ;

- la prise en charge d'urgence de la perte d'autonomie, financée par la solidarité nationale ;

- des mesures concernant le vieillissement.

Le SNUEP-FSU souhaite détecter, avec la FGR, les collègues victimes du préjudice occasionné par le reclassement de 2002.

Le SNUEP-FSU appelle à combattre les campagnes médiatiques visant à donner des retraité-es l'image de privilégié-es.

## 20. DÉPENDANCE –

### PERTE D'AUTONOMIE – VIEILLISSEMENT

Pour organiser et financer la dépendance, le gouvernement de Sarkozy annonçait une loi plusieurs fois reportée et qui n'a jamais vu le jour. La problématique posée par la perte d'autonomie et le vieillissement est un enjeu de société et non une question concernant les seules personnes âgées. L'ensemble des populations est concerné par la perte d'autonomie quelle que soit l'origine.

Le gouvernement mis en place en 2012 avait annoncé une loi-cadre sur le vieillissement et la dépendance. Ce projet de loi est en cours d'élaboration. Toutes les différentes politiques concernant la prévention, les soins, le logement, la culture, les transports etc., ont été interrogées. La prévention doit y prendre une large part. Un état des lieux a été effectué par la ministre Delaunay chargée de ce dossier. Le projet de loi doit être présenté au Parlement en 2014 pour une application progressive en 2015.

La question première proposée est celle de créer un Haut Conseil de l'âge auprès du 1<sup>er</sup> ministre. Si son rôle semble assez bien défini, quelques interrogations se profilent sur sa composition et la répercussion sur les départements. Mais le problème crucial pour cette loi est celui du financement. Le détournement de la CASA (contribution à laquelle sont assujettis les retraité-es depuis le 1<sup>er</sup> avril 2013) suivi d'une partie de sa réintégration à la CNSA illustrent bien les difficultés envisageables pour l'avenir.

### Parmi les mesures envisagées :

- le réaménagement de la tarification du secteur de l'aide à domicile ;

- la préparation d'un plan métiers de l'aide à domicile comportant le recrutement de personnes peu qualifiées auxquelles serait proposé un accès à la formation ; (problème important qui doit nous interroger) 300 000 emplois seraient créés d'ici 2020.

Une large concertation a été mise en place : OS, ADF, Sécurité sociale, parlementaires, associations de ce secteur, fédérations de service à domicile, établissements d'accueil, professions médicales et para médicales. Le coup d'envoi de cette concertation a été lancé par le 1<sup>er</sup> ministre le 29 novembre 2013.

La loi comprendra 2 étapes :

- d'abord le maintien à domicile ;

- puis l'accompagnement et la prise en charge en établissement à partir de 2016.

Pour le SNUEP-FSU la prise en charge de la perte d'autonomie quels que soient l'âge et le handicap est un droit universel.

Cette prise en charge doit être assurée par la solidarité nationale au sein de la sécurité sociale, financée par tous les citoyen-nes par une cotisation progressive et universelle sur la totalité des revenus.

## 21. COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les gouvernements successifs ont privilégié la performance au détriment de l'éthique des services publics. Il était davantage question de la mise au pas des personnels et, en conséquence, de la mise à mal des identités professionnelles, de notre identité professionnelle dans l'EP. La culture de la question de la santé au travail n'existait pas au MEN.

La FSU a signé en 2010 un accord sur la santé au travail qui amène à la transformation des CHS en CHS-CT. Le SNUEP-FSU, dans le cadre de délégation

de la FSU, participe à ces instances (académiques, départementales et nationales afin de faire reconnaître les réalités de notre métier et de faire prendre en compte nos revendications.

En effet, les CHSCT ont un rôle majeur d'évaluation et peuvent aider à l'amélioration des conditions de travail. Les compétences accrues des membres des CHSCT permettent aux représentant-es les visites d'EPL.

Le SNUEP-FSU exige qu'une fois établi le protocole de visites, celles-ci soient réellement programmées et réalisées. Quand les nouvelles technologies, l'environnement au travail, l'organisation du travail, les locaux, l'aménagement du temps de travail ont une incidence néfaste sur les conditions de travail, le SNUEP-FSU, en lien avec les personnels, exige une visite d'établissement.

La réforme de la VP, faite pour faciliter les suppressions de postes, les méthodes de gestion des personnels (individualisation, augmentation des charges de travail liées aux CCF, aux classes surchargées) ont des conséquences néfastes sur la santé des personnels et contredisent l'intérêt affiché par le MEN sur la santé au travail de ses personnels.

Chacun relève d'une instance (académique ou départementale). À nous de la faire vivre.

Le SNUEP-FSU invite chacun-e à se saisir de cette nouvelle instance pour faire valoir ses droits.

Le stress au travail, voire les pratiques de harcèlement, touche aussi notre profession.

Le SNUEP-FSU revendique le respect de la santé des personnels et le recrutement effectif au sein de chaque académie d'un ou selon les académies, plusieurs médecins de prévention.

Le SNUEP-FSU revendique la visite régulière et systématique des personnels par le médecin de prévention, Le SNUEP-FSU exige que les préconisations du médecin de prévention soient prises en compte par l'administration rectorale.

Le SNUEP-FSU demande que le statut d'assistant de prévention auprès du chef d'établissement soit reconnu et qu'une décharge lui soit octroyée. Ce qui aboutira à une véritable reconnaissance des risques encourus par les personnels de chaque EPLE.

Le SNUEP-FSU demande que la désignation de cet assistant de prévention soit validée par le CA de l'établissement. L'obligation faite aux chefs d'établissement de mettre en place le document unique, qui va servir de navette entre l'établissement, la collectivité territoriale de rattachement et les instances académiques, doit enfin permettre de faire un véritable état des lieux des conditions de travail dans les établissements dotés d'ateliers professionnels.

Le SNUEP-FSU demande une véritable politique de prévention et de santé pour les personnels.

Il réaffirme le droit à la médecine du travail, accessible à tous les personnels sur le temps de travail, et préconise une visite médicale annuelle obligatoire organisée dans chaque établissement pour l'ensemble du personnel.

Cette visite permettrait notamment un éventuel diagnostic d'épuisement professionnel.

Le SNUEP-FSU exige un fonctionnement régulier des CHSCT au niveau départemental, académique et l'attribution de moyens horaires et matériels pour que leurs membres puissent exercer leurs missions conformément à la réglementation en vigueur et aux recommandations ministérielles.

Le SNUEP-FSU exige que des formations à destination

des représentants à tous les niveaux puissent être organisées.

Le SNUEP demande que le MEN et les rectorats veillent à ce que la tenue obligatoire des CHSCT dans les établissements soit effective.

## 22. DROIT DE GRÈVE

Le SNUEP-FSU revendique l'abandon de l'amendement Lamassoure et le retrait de l'arrêt Omont.



# THÈME 3

## POUR UNE SOCIÉTÉ HUMANISTE, SOLIDAIRE ET ÉGALITAIRE

Le SNUEP, avec la FSU, développe un syndicalisme de lutte et de transformation sociale progressiste, rassembleur et unitaire, capable de créer des rapports de force pour la conquête de droits nouveaux, la lutte contre les inégalités, le refus de toute forme d'exploitation. Œuvrer pour un monde de paix est une priorité.

Le SNUEP-FSU réaffirme que le syndicalisme, c'est aussi la défense de l'intérêt général du monde du travail : le droit à la santé, à l'éducation, au logement, à une retraite décente en bonne santé sont des priorités fondamentales, sans oublier la solidarité internationale avec les peuples en lutte pour leur émancipation.

L'égalité et la solidarité sont des valeurs essentielles pour lesquelles nous devons lutter.

Le SNUEP-FSU s'inscrit pleinement dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948, dans la défense de la laïcité et d'un service public d'éducation rénové et développé.

Les gouvernants se refusent à décider des financements permettant des choix économiques et sociaux cohérents, et à taxer capital et dividendes dans un grand mouvement égalitaire et continuent à couper dans les dépenses sociales.

La politique de casse programmée des services publics, pratiquée depuis plusieurs années, notamment dans les secteurs de l'Éducation, de la protection sociale et plus précisément de la santé, n'est remise en cause qu'à la marge.

Le SNUEP-FSU exige une remise en cause des dogmes néolibéraux, car d'autres choix sont possibles et l'inscription dans la Constitution française et européenne de la place pleine et entière des services publics : santé, énergie, éducation, logement..

Contre les plans d'austérité, des mobilisations sociales et citoyennes particulièrement puissantes, se développent en Grèce, au Portugal ou en Espagne. Elles s'opposent aux décisions de la Troïka (FMI, BCE, Union Européenne) et revendiquent des droits démocratiques et une justice sociale. Les jeunes et les femmes ont été particulièrement impliqués dans ces luttes. Il y a donc possibilité de construire une solidarité entre tous les peuples du monde. Une autre mondialisation est possible..

### 1. UNE POLITIQUE PLUS JUSTE

#### 1.1. LE PLEIN-EMPLOI

Le SNUEP-FSU revendique toujours une politique qui :

- aboutisse au plein emploi et respecte les droits des salarié-es ;
- s'attaque aux mesures d'exonération des cotisations patronales ;
- lutte réellement contre l'évasion et les niches fiscales des entreprises ;
- s'oppose aux licenciements boursiers et met en place le contrôle des banques ;
- développe l'économie solidaire et sociale en respectant le développement durable ;
- revitalise les services publics.

Le SNUEP-FSU refuse la précarité et demande un traitement équitable entre les territoires, une véritable égalité entre les femmes et les hommes, et une vraie politique pour les jeunes. Ce n'est pas en cassant les acquis de l'après-guerre, notamment de la mise en œuvre du CNR, et en instaurant l'individualisme et le consumérisme à outrance qu'on instaure plus d'équité et de justice.

#### 1.1.1. L'Accord National Interprofessionnel

L'ANI de janvier 2012 signé par le gouvernement d'alliance socialiste, le patronat et les organisations syndicales CFTD, CFTC, CFE-CGC représente un recul social majeur. Les mesures en faveur du patronat portent des coups sévères au droit du travail. Cet accord s'inscrit dans le droit fil des préconisations néolibérales de la Troïka appliquées partout en Europe : démantèlement du droit du travail, pressions pour la baisse des salaires et la réduction des droits sociaux au nom de la compétitivité. Il a déjà permis un millier de plans de licenciement pour la seule année 2012.

L'accord réduit considérablement les droits et les possibilités de contestation et de recours à la justice des salarié-es et de leurs représentant-es.

Il remet en cause des prérogatives importantes des instances représentatives du personnel et renforce le

puvoir des employeurs, notamment celui d'imposer la « mobilité » des salarié-es (changement de lieu ou de poste de travail). Il aggrave la précarité du travail en libérant le patronat de nombre d'obligations.

Ce texte est un catalogue de reculs sociaux :

- entrave aux CHS et aux instances représentatives du personnel ;
- aménagement des obligations d'organiser des élections des représentant-es des salarié-es,
- réduction des délais de prescription pour la délinquance en col blanc ;
- enrichissement des assurances privées grâce aux complémentaires santé ;
- contournement des juges pour faciliter les procédures de licenciement et "sécuriser" les licenciements ;
- déploiement des contrats super-précaires successifs ;
- déréglementation du temps partiel ;
- plans de mobilité forcée sans aucune restriction géographique ;
- accords de compétitivité avec baisse des salaires et augmentation du temps de travail ;
- dégradation des conditions de travail ;
- plans de licenciements simplifiés, automatisés, accélérés.

Ce texte détruit des avancées obtenues par de dures et longues luttes et donne au patronat un ascendant non négligeable sur les salarié-es dont les droits sont fortement abaissés.

#### 1.1.2. Suppression programmée de la précarité

Trop d'agent-es des 3 fonctions publiques sont des personnels précaires. Cette précarité prend des formes diverses : CDD, CDI, vacations, etc., elle touche très majoritairement les femmes et s'aggrave dans les DOM. Cette situation de fait est anormale.

Le statut normal d'un agent du service public est d'être un fonctionnaire titulaire, ceci afin de lui permettre de remplir correctement sa mission au service de la population, hors de toute contrainte d'intérêts particuliers,

notamment protégé du clientélisme électoral.

Les dernières mesures de résorption de la précarité dans la FP sont très insuffisantes, les CDD et les contrats d'avenir ne constituant en rien une réponse au chômage de masse.

Le SNUEP-FSU continue de s'opposer au recrutement de personnels non-titulaires. Il exige un plan pluriannuel de résorption des situations d'auxiliaire et de précarité et demande que des postes de titulaires remplaçants soient créés en grand nombre.

### 1.2. DROITS SOCIAUX ET MOYENS POUR LES METTRE EN ACTION

Le SNUEP-FSU défend toujours le principe du système de répartition ; les cotisations prélevées sont une part de nos salaires socialisés qui permet cette répartition « chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins », élément indispensable d'un vrai service public de santé, de protection sociale, d'éducation, de culture..

Le SNUEP-FSU agit pour la conquête de nouveaux droits, avec l'objectif de mise en œuvre de réformes sociales fortes, qui passent par la redistribution des richesses et une réforme de la fiscalité.

Les politiques conduites depuis plusieurs années n'ont fait et ne font qu'entraîner le pays dans la récession.

Le gouvernement doit s'en éloigner et proposer des politiques de ruptures conformes aux vœux de celles et ceux qui l'ont élu et ne doit ni se cacher derrière les injonctions de Bruxelles ni les prendre pour des injonctions incontournables.

#### 1.2.1. Sécurité sociale : un service solidaire

Notre système de santé, en plus d'être sans cesse dégradé (déremboursements, franchises, déconventionnement des médecins libéraux..) est fortement menacé, notamment avec la prochaine loi de financement de la Sécurité sociale. Ces mesures régressives ont pour seule finalité la privatisation progressive du système de santé, au profit des assurances privées et des pseudo-mutuelles.

Dans la réalité, on constate un retard aux soins et l'aggravation des pathologies, les usager-es étant conduits à dépenser toujours plus pour se soigner.

Les populations les plus modestes en arrivent à différer leurs soins, voire à y renoncer ou à utiliser les services d'urgence comme ultime secours.

Le SNUEP-FSU lutte contre le démantèlement de notre protection sociale et la confiscation de nos salaires socialisés. Il se prononce contre la suppression du versement des 30 milliards de cotisations sociales de la branche famille qui étaient payées par les employeurs. D'autres pistes pour financer la sécurité sociale existent et doivent être mises en œuvre :

- la suppression des multiples exonérations faites aux entreprises ;
- la taxation des stocks options, des revenus financiers et des revenus du patrimoine.

### 1.2.2. Droit à la santé, un égal accès au soin

La ministre de la Santé Marisol Touraine a présenté « la stratégie nationale de santé ». Le saccage de la santé publique continue et le gouvernement défend un projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) entièrement compatible avec l'austérité européenne.

Ce PLFSS pour 2014 prépare une nouvelle saignée des budgets de la santé et des hôpitaux. C'est le budget le plus dur depuis des années. Il prévoit pour la branche maladie une hausse des dépenses de 2,4 %, dont 440 millions sont financés par des économies supplémentaires sur l'hôpital, alors que le simple renouvellement des moyens (insuffisants) nécessiterait 4%.

Comme pour les retraites, le SNUEP-FSU pense qu'il est possible d'accroître les recettes de l'assurance maladie en supprimant les exonérations de cotisations patronales, avec une vraie politique de l'emploi, en revalorisant les salaires et les pensions, avec des cotisations sur l'ensemble des revenus, avec un encadrement tarifaire de l'industrie pharmaceutique et un développement de la recherche.

Le SNUEP-FSU demande une politique ambitieuse de santé publique avec un système solidaire qui réponde à tous les besoins et soit financé par une cotisation proportionnelle aux moyens de chacune.

### 1.2.3. Retraite : un système solidaire de répartition

Le SNUEP-FSU s'oppose à la « pseudo-réforme » des retraites du gouvernement Ayrault. Cette loi ne rompt pas avec les précédentes lois iniques Balladur, Fillon, Woerth. Cette loi exigera une augmentation du nombre de trimestres à travailler pour obtenir une pension pleine et entière, et entraînera de fait un nouveau report de l'âge du départ en retraite. Il dénonce également le report de 6 mois de la revalorisation des pensions. En définitive cela va amener une diminution des pensions et donc des niveaux de vie des retraité-es de la FP et du privé. Les femmes seront plus particulièrement touchées car ayant des carrières plus fragmentées que les hommes.

Il faut intégrer dans le calcul au droit à la retraite les congés parentaux et les dispositions dérogatoires tenant compte du nombre d'enfants.

Le SNUEP-FSU dénonce la désindexation des pensions sur les salaires et son alignement sur l'indice INSEE du coût de la vie ; cette mesure, prise sous la présidence précédente de N. Sarkozy, a conduit à une baisse importante du pouvoir d'achat des retraité-es ; il est anormal que l'actuel gouvernement ne l'ait pas abrogée. Le SNUEP-FSU exige l'abrogation de cette mesure anti-

sociale. Le minimum de pension (largement inférieur au seuil de pauvreté) doit être revalorisé pour permettre aux retraité-es (toutes professions ou corporations confondues) d'accéder à un pouvoir d'achat décent.

### 1.2.4. Les moyens : une réforme de la fiscalité

La fiscalité doit être basée sur la progressivité de l'impôt afin de permettre une redistribution des richesses.

Le SNUEP-FSU propose notamment de :

- redonner à l'IRPP une place centrale en renforçant de manière significative sa progressivité (augmentation du nombre de tranches pour lisser les effets de seuils) et le relèvement significatif du taux marginal d'imposition ;
- supprimer les réelles niches fiscales (et non le livret A !) ; revenir sur les mesures négatives comme la suppression de la 1/2 part supplémentaire, et rétablir la 1<sup>ère</sup> tranche pour l'obtention des tickets CESU pour garde d'enfants de 0 à 3 ans ;
- taxer fortement les revenus financiers, la fortune, les grands patrimoines, les œuvres d'art ;
- réformer la fiscalité des entreprises de façon qu'elle favorise les politiques d'emploi, de hausse de salaires et d'investissements utiles, en empêchant la fuite de capitaux via les montages financiers dont les grands groupes sont coutumiers ;
- diminuer la fiscalité indirecte, en commençant par la suppression de la TVA sur les produits de première nécessité et les biens culturels puis en diminuant significativement les taux de la TVA, taxe aveugle et inégalitaire, jusqu'à sa suppression définitive ;
- donner au service public les moyens de lutter efficacement contre la fraude et l'évasion fiscale et lutter contre les paradis fiscaux.

La fiscalité doit être un outil pour construire une économie sociale et solidaire prenant véritablement en compte les nécessités écologiques.

Le SNUEP-FSU revendique une fiscalité écologique qui sanctionne les pollueurs, sans culpabiliser les individus ni aggraver les difficultés des plus fragiles.

Il faut encourager les comportements responsables et développer les infrastructures non polluantes.

### 1.3. AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

Une politique active, équitable et solidaire d'aménagement du territoire doit être menée de toute urgence pour que l'ensemble de la population soit en mesure de vivre décemment - ce qui est loin d'être le cas actuellement - avec des services publics harmonieusement répartis, que ce soit en ville ou à la campagne, avec des espaces naturels préservés respectant les occupants traditionnels (parcs nationaux).

Le SNUEP-FSU dénonce les politiques de ségrégation sociale à l'œuvre dans les grandes villes, qui visent à rejeter encore plus loin à la périphérie les classes populaires ou à les ghettoïser.

Les dérives liées aux spéculations immobilières, au développement industriel incontrôlé, à une agriculture productiviste et polluante, doivent être combattues, ainsi que la recherche systématique de rentabilité financière pour les actionnaires qui en est la cause. Les services publics sont les garants de la satisfaction des besoins de toute la population sur l'ensemble du territoire de notre pays ; ce sont eux qui permettent l'égalité de tous, quelle que soit leur origine sociale.

Le SNUEP-FSU s'oppose donc aux fermetures d'hôpitaux, de tribunaux, d'établissements scolaires et universitaires, de centres d'impôts, de centres culturels et sportifs... pour maintenir l'équité territoriale et la développer.

### Logement

Il est inadmissible que dans notre pays actuellement des gens, individus isolés ou familles, quelles que soient leurs origines, soient obligés de coucher dans la rue. Il est urgent que les pouvoirs publics mettent en œuvre un plan de construction suffisant d'habitations sociales de manière à faire disparaître ces situations totalement inadmissibles. Rappelons-nous qu'une personne à la rue a une espérance de vie réduite de 20 ans.

Toute personne résidant en France a droit à un logement décent. Une politique ambitieuse de construction de logements, particulièrement de logements sociaux équitablement répartis, en nombre suffisant, doit être engagée.

Le SNUEP-FSU dénonce la spéculation sur l'immobilier qui réduit l'accès aux logements au plus grand nombre. Cette spéculation immobilière excessive depuis le début des années 2000 est donc génératrice de difficultés financières pour la plupart des familles, et doit être énergiquement combattue ; dans ce sens, il convient de procéder à une révision-amélioration de la loi Alur-Duflot en vue de parvenir à des loyers accessibles à tous sur l'ensemble du territoire.

### Transports et énergie

Il est nécessaire de développer une politique ambitieuse de développement des énergies renouvelables en y mettant les moyens et de favoriser l'isolation des logements tout en respectant l'environnement.

Les transports en commun accessibles à tous, gratuits et offrant un réseau suffisant. Les transports de marchandises par voie d'eau et par le rail doivent être développés car ils consomment moins d'énergie et donc diminuent notre empreinte carbone. Dans un souci de justice sociale, mais aussi écologique, le SNUEP-FSU se prononce pour les transports publics gratuits, comme cela existe déjà dans de nombreuses villes. L'écotaxe doit être rediscutée pour faire payer uniquement les véhicules routiers étrangers en transit sur le territoire national sur le principe « pollueur-payeur » tout en restant dans une gestion publique.

### Industrie

Les délocalisations, génératrices de pertes d'emplois et de désertification, doivent être sanctionnées et cesser. Au contraire, la production industrielle nationale doit être à nouveau densifiée, dans le respect de l'écologie et en fonction des besoins réels des consommateurs/trices et non en vue de profits redistribués aux actionnaires. L'État doit prendre toutes ses responsabilités en refusant la fermeture d'entreprises dont les carnets de commandes sont pleins. Les licenciements spéculatifs doivent cesser afin que chacun-e puisse accéder à un emploi. Le premier devoir de l'État est d'œuvrer pour assurer le plein-emploi pour toutes et tous.

Un tel redressement économique n'est pas en contradiction avec une politique d'aide et de coopération avec les pays insuffisamment développés.

### L'unité républicaine en danger

Le SNUEP-FSU pointe les dangers de la métropolisation présentée dans l'acte III de la décentralisation. L'instauration des métropoles aurait pour effet entre autres :

- une différence de traitement des populations sur le territoire national ;
- la mise en compétition des territoires les plus riches et l'abandon des plus pauvres.

Le SNUEP-FSU demande la suppression des métropoles.

#### 1.4. LE DROIT À L'ÉDUCATION NE DOIT PAS ÊTRE QU'UN SLOGAN

Si l'Éducation est bien un droit inscrit dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme et dans la Constitution, l'École, elle, reflète le fonctionnement d'une société de plus en plus inégalitaire.

L'EP concentre la majeure partie des élèves issus des classes populaires, c'est là aussi que l'on constate le plus grand nombre de décrocheurs (décrochage dû à une orientation par défaut, à la diminution du temps de formation...). Ces inégalités sont d'autant plus injustes qu'elles déterminent d'emblée l'avenir des élèves les plus fragiles.

L'insuffisance des moyens consacrés à l'EPP engendre un pourcentage non négligeable d'échecs et d'abandons scolaires et donc de sorties sans diplôme professionnel du système éducatif (« les décrocheurs »).

Le SNUEP-FSU demande que la grande difficulté scolaire soit réellement prise en compte et que des dispositifs soient mis en place pour y remédier.

À ce sujet, le gouvernement Ayraut ne respecte pas ses engagements à l'égard de l'EPP en ne lui consacrant pas les moyens promis et indispensables en postes et en investissements.

Il faut un plan pluriannuel et conséquent de gestion et de créations de postes.

Le SNUEP-FSU continuera de dénoncer le manque de moyens consacrés à l'EPP et continuera d'œuvrer pour qu'il devienne une priorité. Les moyens accordés en enseignement professionnel sont indispensables pour avoir des futur-es citoyen-es critiques et cultivé-es pour une meilleure démocratie.

Le SNUEP-FSU exige qu'il y ait des structures adaptées pour accueillir les primo-arrivant-es avec des moyens pour réussir leur intégration.

Par ailleurs, le ministre de l'Intérieur continue à vouloir expulser des élèves étrangers au même titre que ses prédécesseurs. C'est absolument scandaleux et cela doit cesser.

Le SNUEP-FSU entend prendre toute sa place dans le réseau RESF afin d'aider les jeunes sans-papiers qui sont en LP. Il demande de réels moyens pour l'apprentissage de la langue française pour les élèves non francophones. Il rappelle que l'école doit être un lieu d'accueil, d'éducation et de formation pour tous les élèves quelle que soit leur origine afin qu'ils/elles puissent intégrer un cursus de formation.

Tout-e enfant a droit à l'éducation et l'objectif de l'EN est bien de scolariser les élèves et de leur permettre

de réaliser leur projet professionnel.

Le SNUEP-FSU considère qu'il est du devoir de l'EN de protéger les élèves sans-papiers.

## 2. RESPECT DES DROITS ET DES LIBERTÉS

### 2.1. POUR UNE LAÏCITÉ ÉTENDUE, PLEINE ET ENTIÈRE

Le SNUEP-FSU demande, outre le respect du principe de la laïcité - c'est à dire celui de la neutralité sur le plan religieux - l'application de la neutralité aux dogmes économiques et idéologiques à l'école.

#### 2.1.1. C'est sur l'ensemble du territoire que ces principes doivent s'appliquer et,

c'est parce que nous restons attachés à un grand service public d'éducation laïque, d'une part, et pour une nécessaire et effective séparation de l'Église et de l'État, d'autre part, que nous réclamons la fin des statuts dérogatoires de l'Alsace-Moselle, de la Guyane et de Mayotte.

La volonté d'une stricte séparation de la religion et de l'État nous appelle à demander la fin d'une survivance des temps passés : l'existence de lieux religieux en milieu scolaire. Outre le fait qu'elle pose le problème éventuel de la discrimination entre religions, elle est une entorse au principe de séparation.

Le SNUEP-FSU considère toutefois que l'État et ses représentant-es doivent à tout prix éviter l'écueil de la « confusion de ce qui est de l'ordre des compétences des autorités publiques et ce qui relève de l'espace public ». Si l'État se doit d'exclure que les règles religieuses soient prises en compte dans le fonctionnement de ses organismes et ne peut accepter l'expression du religieux individuel dans les services publics, il doit veiller toutefois à « ne pas l'enfermer dans un strict cadre privé au risque de supprimer le droit à l'expression », sans pour autant accepter ce qui risque de rompre un fragile équilibre.

Dans le même état d'esprit, le SNUEP-FSU exige l'arrêt de tout financement public des écoles privées confessionnelles ou patronales et exige l'ouverture d'établissements publics sur l'ensemble du territoire.

Par ailleurs, nous demandons que les dates des vacances scolaires respectent des rythmes équilibrés (7 semaines/2 semaines) et ne prennent pas en référence les fêtes religieuses, quelles qu'elles soient, ni les besoins de l'industrie touristique défendus par leurs lobbies.

**2.1.2. La démocratie n'est pas un régime qui protège de la dictature,** mais un bien commun que l'on doit protéger des dérives dictatoriales, et la laïcité est en ce sens une condition sine qua non.

L'histoire toute récente ou actuelle montre toutefois l'existence de dictatures laïques. La laïcité n'est donc pas une garantie totale de démocratie mais un socle, un point de départ.

Le SNUEP-FSU considère que la laïcité n'est pas une religion, ni un dogme, mais un principe supérieur qui prend en compte les autres principes, religieux ou moraux, ... et se doit de les protéger ainsi que celles/ceux qui y adhèrent.

Le SNUEP-FSU constate que des détournements sont possibles pour des usages douteux de ce concept ; c'est en effet au nom d'une laïcité dévoyée que l'extrême-droite s'acharne, à travers l'attaque de leur religion, sur celles et ceux qu'elle tient à présenter comme des étranger-es, s'évertuant ainsi à masquer des visées religieuses (imposer sa référence religieuse) et xénophobes derrière une pseudo-laïcité.

Le SNUEP-FSU appréhende comme équivoque la position du gouvernement et ne peut que regretter l'usage fait à contresens de la laïcité comme instrument de propagande au travers de la charte de la laïcité, dont il regrette le caractère unilatéral, réducteur, étroit et la tendance totalitaire à la pensée unique. La laïcité s'impose comme un postulat et chacun doit s'y conformer sans faire appel à des lois de circonstance.

Bien plus encore, le SNUEP-FSU conteste le prolongement de cette charte dans un enseignement d'une laïcité à l'image des cours de morale des temps passés.

#### 2.1.3 Dans l'enseignement professionnel

Si le fait de privilégier l'apprentissage répond bien (trop bien !) depuis quelques années à l'obsessionnelle volonté de faire réaliser de substantielles économies budgétaires au MEN, c'est aussi un choix idéologique loin de la neutralité. Le transfert de compétence pour la formation professionnelle de l'État aux régions est le moyen choisi pour amplifier le mouvement initié.

Il fait régresser un peu plus encore vers l'abandon de ce qui devrait être du domaine régalien d'une part, et le sacrifice de l'idéal du citoyen dont on a formé l'esprit critique d'autre part.

Le SNUEP-FSU dénonce l'abandon de la formation professionnelle aux intérêts patronaux au détriment de l'EP, vecteur de construction humaine et individuelle permettant l'accès à la culture pour toutes et tous. Le SNUEP-FSU voit dans le campus des métiers un des lieux de rupture d'une laïcité et de la nécessaire égalité qui doit l'accompagner.

Le SNUEP-FSU dénonce la complaisance de l'institution envers les phénomènes de violence et de difficultés disciplinaires, comme moyen de détournement de l'attachement des personnels au service public de formation, préparant et facilitant l'appel de leurs vœux d'un système centré sur l'apprentissage.

## 2.2. LES DÉRIVES SÉCURITAIRES

L'arrivée d'un gouvernement socialiste pouvait nous laisser croire que les politiques ultra sécuritaires étaient derrière nous. Force est de constater qu'il n'en est rien et qu'elles se poursuivent.

Le Parti socialiste doit mettre en place une politique qui respecte les valeurs au nom desquelles il a été élu et ne pas s'autoriser à pratiquer la politique sécuritaire qu'il dénonçait quand il était dans l'opposition.

Le SNUEP-FSU dénonce les violences policières et

### ZOOM : Droit syndical dans l'EN

Le SNUEP-FSU constate que le travail de ses représentants syndicaux devient plus difficile alors qu'on aurait pu espérer une amélioration après le remplacement du gouvernement précédent par un de « gauche ».

Les principes du droit syndical sont mis à mal :

- les administrations départementales et rectorales freinent l'information syndicale en ne nous fournissant pas à temps les documents nécessaires, alors que d'autres syndicats les obtiennent ;
- les travaux dans les instances consultatives deviennent difficiles : modalité des votes, non-respect des représentants syndicaux du SNUEP-FSU ;
- les négociations avec l'administration départementale ou rectorale sont difficiles et souvent bloquées ;
- les réponses de l'administration sont fréquemment négatives avec comme seul argument la contrainte budgétaire.

Le SNUEP-FSU exige que le droit syndical soit entièrement restauré et que les représentants syndicaux soient respectés et considérés comme des interlocuteurs représentatifs du personnel. Il demande qu'aient lieu de véritables négociations constructives pour résoudre les problèmes humains ou structurels des établissements, afin d'améliorer l'enseignement professionnel.



demande que les sanctions prévues dans le cadre de la loi soient appliquées. L'utilisation des Tasers et flash-balls doit absolument être interdite pour leur dangerosité comme l'a montré parmi bien d'autres l'affaire de Nantes où un étudiant qui manifestait a perdu un œil. Le SNUEP-FSU dénonce une loi d'amnistie qui n'est pas à la hauteur des espérances de tou-te-s les syndicalistes et des militant-es d'organisations et d'associations dans le cadre de luttes sociales et surtout de celles et ceux - nombreux/nombreuses - qui ont été condamné-es. De même, le SNUEP-FSU demande notamment que les prélèvements d'ADN ne soient plus utilisés contre les syndicalistes qui agissent dans le cadre des mouvements sociaux et que l'on traite alors comme des criminels quand ils défendent leurs droits sociaux et leurs outils de travail.

La circulaire Valls du 28 novembre 2012 a permis aux préfetures de refuser bien plus de régularisations. Le SNUEP-FSU dénonce les expulsions multipliées d'adultes et d'enfants que l'on n'hésite pas à aller chercher jusqu'en milieu scolaire pour les enfermer en centre de rétention en attendant de les expulser vers un pays dont ils ne connaissent parfois même pas la langue. Quand il était dans l'opposition, le Parti socialiste dénonçait cette politique mais maintenant qu'il est au pouvoir, il la poursuit.

Le SNUEP-FSU continuera de lutter contre cette politique d'expulsion massive qui ne prend pas en compte l'être humain et notamment quand elle s'applique aux enfants scolarisés. Dans ce sens il prendra toute sa place dans le réseau RESF devenu une force incontournable qui rassemble des citoyen-nés qui luttent contre le sort fait aux enfants élèves sans papiers, mineur-es isolé-es, jeunes majeur-es étranger-es. Dans nos LP, le SNUEP-FSU s'opposera aux expulsions d'élèves sans-papiers.

Le SNUEP-FSU dénonce la stigmatisation de certaines populations, désignées à la vindicte populaire, groupes sociaux ou population d'origine étrangère (Roms entre autres) devenues des boucs émissaires commodes pour détourner l'attention des problèmes réels.

### 2.3. LUTTE CONTRE LES IDÉOLOGIES DES EXTRÊMES DROITES

Depuis quelques temps les dérives homophobes, xénophobes et racistes se sont accrues et sont très inquiétantes.

Les effets de la crise économique sont dévastateurs pour les populations : chômage et précarité de masse, inégalités sociales, désindustrialisation, inégalités territoriales, blocages des salaires, multiplication des concessions aux secteurs patronaux, produisent un mouvement de déception profonde dans les populations. Dans le même temps, les extrêmes-droites, dont le FN qui déploie une stratégie de « dédiabolisation », instrumentalisent cette misère sociale avec l'objectif de conquérir le pouvoir.

Alors que la préférence nationale et le libéralisme économique font toujours partie de leur projet de société, ces différents groupes tentent de les masquer sous des discours à tonalité sociale. Pourtant dans le même temps, les attaques racistes, sexistes, homophobes sont de plus en plus ouvertes et violentes - aidées en cela par des positionnements inacceptables de partis politiques supposés plus modérés. À ces attaques s'ajoutent des mots d'ordre de défense d'une politique de la famille très conservatrice.

Concernant plus spécifiquement le FN, son changement de stratégie réside aussi dans sa présentation

comme relevant d'un parti de gouvernement comme un autre. La situation est dangereuse et le syndicalisme dans son propre champ est touché. La pénétration de l'extrême-droite dans les rangs des adhérent-es de tous les syndicats est réelle.

De surcroît, aucun milieu professionnel n'est épargné comme l'a révélé la création du « collectif Racine » rassemblant une poignée de personnes de l'EN.

Le SNUEP-FSU ne reconnaissant pas le FN comme un parti de gouvernement (son histoire, ses idées, ses pratiques, ses programmes ne relèvent aucunement des valeurs de la République) participera au sein de la FSU et dans des collectifs à la construction des outils et des ripostes à la hauteur des dangers que représente son idéologie.

Le SNUEP-FSU appelle aussi tou-te-s ses militant-es à lutter contre les idées nauséabondes des extrêmes-droites en général et du FN en particulier notamment en diffusant les analyses de la revue intersyndicale VISA (Vigilance et Initiatives Syndicales Antifascistes).

Le SNUEP-FSU participera activement à la campagne syndicale sur le long terme menée par la FSU, la CGT et Solidaires.

Le SNUEP-FSU n'interpeller pas les candidat-es et les partis liés à l'extrême-droite lors des différentes élections locales ou nationales.

### 2.4. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DE GENRE

La création d'un ministère des droits des femmes en 2012 a permis quelques avancées comme :

- une nouvelle loi sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la FP ;
- la protection des victimes de violences, sur le harcèlement sexuel, sur la représentativité ;
- le remboursement de l'IVG à 100 %, la pilule gratuite pour les jeunes ;
- un projet pour l'école appelé « L'ABCD de l'égalité ».

Cependant ce gouvernement n'a pas mis en pratique la parité dans sa composition (effet d'annonce pour les ministres mais pas pour les autres personnels).

Le SNUEP-FSU revendique le développement de formations pour les personnels de façon à améliorer nos analyses dans nos pratiques pédagogiques afin de déconstruire les stéréotypes liés entre autres à une société patriarcale, en direction des personnels et des élèves. Des modules de sensibilisation doivent être inclus dans la formation de tous les personnels.

C'est bien le rôle de l'école de lutter contre les préjugés et les stéréotypes facteurs d'inégalités, d'exclusion et parfois même de violence. C'est aussi le rôle de l'école de former les futur-es citoyen-nés aux valeurs d'égalité entre les filles et les garçons.

L'éducation à l'égalité et à la sexualité, présente depuis longtemps dans les programmes de l'Éducation nationale, ne doit pas être remise en cause.

Le SNUEP-FSU n'acceptera pas que l'École soit le terrain d'une instrumentalisation des élèves et des familles à des fins partisanes extrémistes.

Le SNUEP-FSU milite pour mettre fin à la prostitution, qui représente le 3<sup>e</sup> trafic financier mondial après les armes et la drogue. Il soutient la loi de « lutte contre le système prostitutionnel ».

Le SNUEP-FSU approuve l'ensemble de la résolution ainsi que la pénalisation du client, qui aura des effets dissuasifs comme cela a été le cas pour le viol, la suppression des mesures de répression à l'égard des victimes de la prostitution, demande la ferme mise en application de cette loi. Le SNUEP-FSU prône la mise en œuvre des moyens d'accompagnements sociaux en matière de santé, de logement, d'insertion dans l'emploi. Le corps n'est pas une marchandise. Il faut cesser l'hypocrisie qui sanctionne les personnes qui se prostituent au lieu de lutter contre le proxénétisme. D'autre part le SNUEP-FSU considère que la loi sur le mariage pour tou-te-s instaurant une égalité juridique pour tous les couples est une avancée sociétale importante.

#### 2.4.1. À l'égard des femmes

La loi sur l'égalité professionnelle et le protocole égalité dans la FP vont dans le sens des revendications féministes, l'absence d'obligation de résultats la rend

## ZOOM : ENT et TICE

La généralisation des ENT dans les établissements scolaires a engendré stress et pression sur les personnels. Les problématiques liées à l'utilisation de ces nouveaux outils de travail et de communication n'ont pas été travaillées en amont. De ce fait, les personnels, qui le plus souvent se sont autoformés, gèrent les tâches administratives (appel, cahier de texte, inscriptions diverses...) et les injonctions provenant de leur hiérarchie, voire même des membres de leurs équipes pédagogiques, dans un temps de plus en plus court, sur leur temps de travail mais également sur leur temps personnel, ce qui occasionne d'autres perturbations et minimise les rapports humains. De plus, les ENT sont devenus des outils de contrôle à distance : contrôle du remplissage du cahier de texte, des notes, de la consultation des « notes de service ».

Le SNUEP-FSU demande à ce que qu'une charte négociée avec les personnels soit définie quant à l'utilisation des ENT et TICE dans les établissements. Le SNUEP-FSU s'inquiète également de l'usage des TICE dans les pratiques éducatives : il pose le problème des droits d'auteurs, de la qualité des contenus... Il s'oppose à l'obligation de mise en ligne des documents pédagogiques qui doit rester au libre choix de chacun.

Il ne faut pas que l'outil informatique, au lieu de simplifier les tâches, crée une surcharge de travail.

Il s'inquiète également du mythe induit par l'usage des nouvelles technologies, qui résoudraient « tout » et seraient des outils pédagogiques indispensables et « merveilleux » (capable d'accomplir des miracles) sans qu'aucune preuve de ces bienfaits n'apparaisse. De plus, les enseignant-es sont encouragé-es à mettre en ligne leurs propres données sans pouvoir revendiquer une propriété intellectuelle sur leur travail.

Le SNUEP-FSU s'inquiète de la généralisation de la mise en place des MOOC : un cours en ligne ne pouvant pas remplacer les explications directes d'un-e professeur-e à ses élèves et s'inquiète de la qualité des « compétences » acquises par ce biais. Le SNUEP-FSU dénonce le manque de formation des enseignant-es aux nouveaux usages pédagogiques du net et l'absence de matériel performant. L'accès au numérique n'est pas égal sur le territoire et selon les catégories sociales. Son recours creuse les inégalités et pénalise les enfants des familles nécessiteuses.

peu contraignante. Les places en crèche, malgré les 100 000 supplémentaires annoncées, sont insuffisantes. Dans ce cadre le SNUEP-FSU encourage les commissaires paritaires à s'emparer de ce protocole en exigeant la diffusion des rapports de situation comparée pour remédier aux inégalités entre les femmes et les hommes. Il est nécessaire de développer un service d'accueil de proximité des jeunes enfants accessible à tou-te-s permettant aux femmes de pouvoir travailler à temps complet. Le salaire des femmes est en moyenne inférieur de 27 % à celui des hommes. Supprimer cet écart permettrait également de

gommer les différences énormes qui existent en matière de retraites entre les hommes et les femmes (42 %). Pour cela, le SNUEP-FSU revendique également le rétablissement des bonifications pour enfant.

Dans le cadre des agents non-titulaires, le SNUEP-FSU exige que les périodes de congés de maternité, hors contrat, ne soient pas comptabilisées comme des périodes d'interruption, frein pour l'accès au CDI.

Le SNUEP-FSU se félicite de la loi contre le harcèlement sexuel du 6 août 2012 qui a comblé un vide laissé par l'abrogation de l'ancienne loi par le Conseil constitutionnel, composé d'hommes, après 20 ans d'existence... Cette nouvelle loi aggrave les sanctions, précise la définition du harcèlement et comprend un volet prévention.

La loi sur la protection des femmes victimes de violences votée en août 2013 élargit et durcit les peines en matière de mariage forcé, d'avortement forcé et de mutilations sexuelles. La loi publiée renforce aussi la lutte contre la traite des êtres humains. Malgré tout elle ne va pas assez loin notamment en matière de prostitution et de viol.

#### **2.4.2. À l'égard des lesbiennes, gays, bisexuel-les, transsexuel-les**

Le SNUEP-FSU condamne toutes les discriminations et violences pouvant être faites à l'égard des LGBT.

Le SNUEP-FSU dénonce les groupes religieux et réactionnaires qui considèrent les LGBT comme des malades à soigner.

Le SNUEP-FSU se félicite du vote de la loi sur le mariage pour tou-te-s. Toutefois il est inquiet et dénonce avec force les dérives homophobes qui se sont développées ces derniers mois et leur utilisation pour déstabiliser nos valeurs laïques et républicaines.

Le SNUEP-FSU s'insurge contre les élu-es qui, s'abritant derrière leur religion ou une pseudo clause de conscience, refusent de marier des couples homosexuels. Il est impensable dans un pays laïque de ne pas appliquer la loi sous ce prétexte.

Le SNUEP-FSU demande que ces élu-es soient condamné-es pour ne pas respecter la loi.

Le SNUEP-FSU demande que les couples binationaux homosexuels puissent avoir droit au mariage tel que prévu par cette loi. Or, 11 conventions bilatérales ont été signées par la France avec des pays dont la législation ne reconnaît pas ces mariages. C'est le cas pour le Maroc, l'Algérie, la Tunisie, le Laos, le Cambodge, la Pologne, la Serbie, le Kosovo, la Bosnie-Herzégovine, la Slovénie, le Monténégro.

Le SNUEP-FSU demande l'égalité des droits en matière d'adoption, couples hétérosexuels comme homosexuels et s'indigne de l'interdiction faite aux personnes homosexuelles d'accéder au statut de donneur de sang ou d'organes.

### **2.5. Droits des personnes en situation de handicap**

Depuis la loi du 11 février 2005, les droits des personnes en situation de handicap ont été renforcés, sous la pression notamment des associations. Les aménagements de poste de travail et des horaires ne sont en fait que très rarement appliqués, l'État et les collectivités locales se renvoyant la responsabilité du financement de ces aménagements.

Le SNUEP-FSU s'inquiète que l'accès aux bâtiments publics rendu obligatoire par la loi ait pris un retard conséquent.

Le gouvernement doit mettre en place une politique réelle et pragmatique, notamment en ce qui concerne l'emploi et tout particulièrement dans la FP, où jusqu'alors on s'est souvent contenté de reconnaître a posteriori des situations de handicap à des personnels déjà recruté-es et en poste. Les 3 FP affichent 4 % de salarié-es handicapé-es.

Le SNUEP-FSU dénonce les tentatives du gouvernement de se défaire financièrement, par rapport à sa responsabilité relative au handicap, sur les collectivités territoriales voire sur des associations privées.

Le gouvernement ne met pas les moyens financiers nécessaires pour créer les structures adaptées pour tou-te-s les personnes en situation de handicap.

C'est l'IEP qui accueille ces élèves, qui n'ont pas de place dans ces structures, sur ses moyens propres.

## **3. SOLIDARITÉ INTERNATIONALE**

### **3.1. L'EUROPE QUE NOUS VOULONS**

#### **3.1.1. La politique d'austérité et le pacte budgétaire**

Le SNUEP-FSU dénonce les agissements du président Hollande qui avait promis, lors de la campagne présidentielle, de renégocier pour que le pacte budgétaire européen ne soit pas appliqué en l'état. Or c'est avec célérité et sans aucun changement que ce même président l'a approuvé à la réunion des chefs d'État de l'UE puis, fort de sa majorité, l'a fait adopter par le Parlement français.

Ce pacte néolibéral fait subir à tous les peuples d'Europe une austérité qui a des conséquences désastreuses sur les populations. Loin de relancer l'économie, elle ralentit la consommation et provoque chômage et précarité pérennisant une situation de « crise » au détriment des plus défavorisé-es.

En Europe, les conséquences de ces politiques sont déjà extrêmement graves pour la Grèce ou le Portugal. Une très grande pauvreté s'y est installée, les salaires des fonctionnaires ont subi des baisses considérables, beaucoup de postes ont été supprimés et un grand nombre de fonctionnaires ont été licencié-es.

En France, ces politiques attaquent fortement les fonctionnaires par des suppressions de postes et le gel de l'indice pour la 4<sup>ème</sup> année consécutive en 2014. Le projet de budget 2014, annoncé au mois de septembre 2013 et voté au Conseil des ministres, poursuit ces attaques avec la prévision d'une économie des dépenses de l'État de 14 milliards d'euros.

#### **3.1.2. Rompre avec ces logiques**

Pour le SNUEP-FSU, il est urgent de rompre avec ces politiques d'austérité. D'autres solutions doivent être mises en place pour relancer le développement économique, écologique, social et solidaire, empêcher les licenciements surtout boursiers, les délocalisations et faire participer ceux qui ont des moyens pour aller vers la justice sociale. Les richesses créées

par le travail doivent cesser d'être confisquées par la finance et doivent être redistribuées dans les salaires, la recherche et les investissements dans les moyens de production dans le but d'améliorer les conditions de travail. Il faut taxer les revenus financiers au même titre que les autres revenus.

#### **3.1.3. Quelle Union Européenne voulons-nous ?**

Le SNUEP-FSU revendique une Europe sociale tournée vers les peuples, les travailleurs/travailleuses qui produisent les richesses. Nous voulons une Europe solidaire et qui mette en place des lois de justice sociale et, pour tous les salarié-es, des droits tels qu'un salaire minimum, une retraite à 60 ans avec une pension décente, un temps de travail plafonné ou encore une vraie sécurité sociale pour toutes et tous. Cela suppose, bien évidemment, que l'exercice du droit syndical puisse pleinement s'y réaliser, sans entrave aucune. Nous revendiquons une harmonisation par le haut du droit et des mesures sociales, à savoir la généralisation à tout-e-s les citoyen-nes de l'UE de tout acquis social, de tout accord dans le domaine des droits fondamentaux.

Avec la FSU, le SNUEP s'engagera dans toutes les initiatives d'actions intersyndicales européennes.

### **3.2. Le monde que nous voulons**

Le SNUEP-FSU fait sienne la Déclaration universelle des droits de l'Homme proclamée par l'ONU en 1948. L'application des grands principes proclamés par cette déclaration restent aujourd'hui encore largement à conquérir. Le nouvel ordre mondial est dominé par le capitalisme conquérant qui impulse une concurrence sauvage sans souci de l'humain. Il engendre, sous prétexte de crise globale, volontairement et artificiellement créée, toujours plus de précarité, d'inégalités, de tensions entre les états et à l'intérieur de chacun d'eux, ouvrant la voie, en France comme ailleurs, à des partis qui, pratiquant le populisme réanime de vieux démons en désignant l'autre comme bouc émissaire et menace la démocratie.

Face à cette situation la solidarité entre les peuples est plus que jamais nécessaire.

#### **3.2.1. Le SNUEP-FSU dénonce toutes les formes d'oppression politique, économique, sociale ou culturelle,**

qu'elles soient les survivances d'un ordre colonial ancien ou les effets du néocolonialisme et de l'ultralibéralisme. Une véritable souveraineté des peuples passe par une réelle indépendance politique et économique qui leur permette de disposer de leurs ressources pour assurer leur développement et améliorer leur vie.

Ainsi le SNUEP-FSU dénonce le soutien apporté aux dictateurs par le gouvernement français. Il condamne les réseaux de la Françafrique et les pratiques néocoloniales en Afrique. Il demande que les enquêtes judiciaires (assassinat du juge Borrel, génocide au Rwanda, Biens Mal Acquis, et autres affaires de corruption) ne soient pas entravées. Il soutient les associations (Transparency International, Sherpa, Survie...) qui cherchent à faire la lumière sur toutes les implications françaises aux fortes répercussions sur les populations. Le SNUEP-FSU condamne le choix du Qatar, où les atteintes aux droits humains sont notoirement connues, pour le déroulement de la coupe du monde de football de 2022. De même il s'insurge contre la primauté accordée à des événements sportifs de dimension mondiale au détriment des conditions de vie des populations locales (Brésil, Russie..).

**3.2.2. Le SNUEP-FSU soutient tous les peuples qui luttent** pour leurs droits politiques, économiques, sociaux, syndicaux, culturels, linguistiques, pour leur indépendance, pour la libération de leur territoire, pour la démocratie ou tout simplement pour améliorer leurs conditions de vie. Il condamne les violences d'État.

Le SNUEP-FSU s'inquiète des situations dans lesquelles les peuples deviennent l'enjeu d'une nouvelle lutte d'influence entre les capitalistes des grandes puissances, comme c'est actuellement le cas en Ukraine otage d'un conflit entre les États-Unis, l'UE et la Russie.

Le SNUEP-FSU soutient les mouvements populaires, syndicaux, laïques qui sont en lutte partout dans le monde.

**3.2.3. Le SNUEP-FSU soutient les luttes des femmes partout dans le monde** qui, partie prenante des soulèvements populaires, doivent aussi affronter le sexisme quotidien et le machisme des gouvernements.

Après les printemps arabes des dérives inquiétantes apparaissent, qui risquent, une fois encore, de faire des femmes les oubliées de l'Histoire. Partout l'émancipation des peuples passe par la reconnaissance pleine et entière des droits des femmes.

Le SNUEP-FSU s'inquiète tout particulièrement de la situation en Afghanistan où la lapidation pour les femmes adultères vient d'être réintroduite dans le droit afghan par un gouvernement soutenu par l'occident. Le SNUEP-FSU s'inquiète également de la situation en Espagne en matière de droit des femmes notamment de l'avortement.

**3.2.4. Le SNUEP-FSU dénonce la spirale de l'armement nucléaire et de sa prolifération.**

Le monde que nous voulons est un monde fraternel, de justice et de paix, non un monde où les différends entre États se règlent par l'intimidation, la recherche d'un rapport de force belliciste qui hypothèque gravement la survie de l'humanité.

À l'heure où les dépenses sociales subissent des restrictions drastiques, où les populations se voient imposer des sacrifices sur l'autel du libéralisme économique, les budgets consacrés au développement de l'armement nucléaire sont exorbitants. En France, c'est 23 milliards d'euros qui lui sont alloués dans le projet de loi de programmation militaire 2014-2019.

Le SNUEP-FSU revendique le désarmement nucléaire. Il appelle le gouvernement français à s'engager dans cette voie, ouvrant ainsi le chemin aux autres nations.

**3.2.5. Le SNUEP-FSU revendique un autre monde,** une autre mondialisation tournée non plus vers la surexploitation des hommes, des femmes et de la planète au bénéfice de quelques un-es mais vers le respect du monde du travail et la préservation de la planète pour les générations futures. Le nombre croissant de réfugié-es économiques et climatiques montre l'urgence d'une telle réorientation.

**3.2.6. Le SNUEP-FSU affirme sa totale solidarité avec tous les syndicats qui, dans le monde, défendent ces mêmes valeurs.** Leurs luttes sont aussi les nôtres.

Dans un monde de plus en plus globalisé où financiers et multinationales ont désormais inféodé les frontières à leurs profits, les combats du SNUEP-FSU ne sauraient prendre tout leur sens sans cette indispensable dimension internationale.

## ZOOM : Notre-Dame-des-Landes

Le SNUEP-FSU soutient le travail des lanceurs d'alerte et demande que les expertises issues de la société civile soient prises en compte par les pouvoirs publics.

Dans ce cadre le SNUEP-FSU affirme son opposition à la création de l'aéroport de Notre-Dame-des-Landes. Le SNUEP-FSU tient d'abord à rappeler qu'il condamne les violences policières répétées, intolérables dans un État de droit.

Le projet d'aéroport à Notre-Dame-des-Landes existe depuis plus de 40 ans. Il était prévu pour accueillir le Concorde, puis pour le fret, maintenant pour désengorger l'actuel aéroport de Nantes-Atlantique (dans les années 80, les « experts » prévoient 5 à 9 millions de passagers dans les années 2000, actuellement il y en a 3,2 millions). Avec ce projet, on envisage, on espère une croissance du transport aérien et la création de nombreuses activités à l'horizon 2050... Mais quel va être le développement du transport aérien compte tenu des crises financières et énergétiques en cours ?

Le SNUEP-FSU est favorable à une offre de transports multi-modaux afin de permettre un véritable aménagement du territoire de la région Pays de Loire et au développement de technologies propres, ces secteurs seront créateurs d'emplois et de nouveaux métiers.

**Contrats de Partenariats Public Privé (PPP) : pour le SNUEP-FSU c'est NON !**

Ce projet d'aéroport se ferait avec un concessionnaire privé VINCI. Il s'agit de la 1<sup>ère</sup> concession aéroportuaire à capitaux privés en France. Concernant la nouvelle plateforme de Notre-Dame-des-Landes, le concessionnaire aurait en charge : la conception détaillée et la construction de l'aéroport ; la mise en place des mesures d'accompagnement associées; l'exploitation aéroportuaire pendant une durée de 55 ans... Pour le SNUEP-FSU, il faut exiger qu'il soit mis fin aux contrats de partenariats qui fragilisent le service public, mettent en péril l'avenir de nombre de personnels, augmentent les coûts des missions, développent le profit des grands groupes privés.

L'expérience du stade du Mans devrait faire réfléchir l'État.

**Un projet qui amplifierait la crise écologique et sociale**

Le projet d'aéroport supprimerait près de 2 000 hectares de terres agricoles et affecterait des zones humides.

**Les citoyen-nes non concerté-es, la démocratie bafouée**

Ce projet est basé sur un rapport biaisé et une enquête publique bâclée, menés sous la houlette d'un préfet de région qui aujourd'hui est conseiller spécial de Vinci. Le débat doit donc être réouvert sur la base de rapports indépendants, intégrant toutes les alternatives possibles en termes de transport aérien (répartition des vols entre les aéroports régionaux existants avec la création d'une entité commune).

Le SNUEP-FSU considère qu'avec le projet d'aéroport de Notre-Dame-des-Landes nous sommes donc loin du compte : utilité douteuse, alternatives mal étudiées, intégration insuffisante de l'enjeu d'une société durable. C'est pourquoi le SNUEP-FSU demande l'abandon de ce projet, au profit de solutions alternatives. Elle apporte son entier soutien et s'engage aux côtés de tou-te-s les citoyen-nes qui, au quotidien, le combattent, pacifiquement mais avec détermination.



# THÈME 4

## POUR UN SYNDICALISME RÉNOVÉ, OUTIL DE DÉFENSE ET DE PROMOTION DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL PUBLIC ET DE SES PERSONNELS

Les crises économique, financière, écologique et sociale perdurent et frappent durement les populations. La crise du système capitaliste entraîne des régressions sociales majeures avec le démantèlement des systèmes de retraite, de la protection sociale, du droit du travail, la baisse des salaires, la dégradation des conditions de travail et aussi, le mal-logement, l'explosion du chômage et de la pauvreté.

Cette crise européenne et mondiale, le remboursement de la dette publique servent avant tout d'alibis aux gouvernements, aux marchés financiers et à la Troïka pour imposer partout l'austérité et un modèle économique et social ultralibéral pourtant en faillite. Financiarisation de l'économie, marchandisation des services publics et de la protection sociale seraient dorénavant incontournables. Les droits sociaux acquis de haute lutte sont outrancièrement érigés en « privilèges » et donc, menacés de disparition.

Les politiques d'austérité brutales imposées par les institutions, le patronat et les gouvernements, tout particulièrement en Grèce et au Portugal, entraînent des chutes du niveau de vie et conduisent à des catastrophes sanitaires et humanitaires en Europe. Dans le même temps, des milliards sont offerts aux banques et aux entreprises du CAC 40, des cadeaux fiscaux sont offerts aux plus riches. Le pacte de responsabilité annoncé en janvier 2014 confirme les choix alarmants d'une politique économique libérale. La suppression des cotisations patronales de la branche famille, qui représentent 30 milliards d'euros d'ici 2017, constitue une offensive brutale contre les salarié-es et menace notre protection sociale. Avec l'augmentation de la TVA, l'augmentation des cotisations retraite, la poursuite du gel de nos salaires et les nouvelles mesures d'austérité dans les services publics, c'est l'ensemble de nos droits sociaux qui sont remis en cause.

Ces politiques mettent en péril nos démocraties et favorisent les reculs idéologiques. Profitant du désespoir de populations laminées, l'extrême-droite et les mouvements réactionnaires se développent partout en Europe et arborent un habit pseudo-social pour se poser en alternative crédible au monde du travail.

Face à ce qui se présente comme un tournant social majeur, il est urgent de reprendre l'offensive. Faire partager nos valeurs de solidarité et nos propositions alternatives en opposition déterminée à l'austérité et aux politiques de régressions sociales sont nécessaires pour construire les mobilisations. Il est urgent de rassembler les forces sociales qui rejettent sans ambiguïté les politiques d'austérité, la remise en cause de nos droits sociaux et qui revendiquent une réforme fiscale d'ampleur de redistribution des richesses. C'est une transformation profonde de la société qu'il faut mettre en œuvre. Le syndicalisme a la responsabilité, avec d'autres, de créer le rapport de force seul capable d'imposer cette transformation, dans l'intérêt du plus grand nombre.

Dans ce cadre et dans son champ d'intervention, le SNUEP-FSU doit contribuer à cette transformation sociale. Mais, il doit aussi, avec la FSU, et bien au-delà de son secteur, s'interroger sur les stratégies syndicales à mettre en œuvre pour y parvenir.

### 1. L'ÉTAT DU SYNDICALISME

#### 1.1. Crise du syndicalisme français

Avec 27 millions de salarié-es, dont 5,5 millions dans la FP au sens strict, la France enregistre un taux de syndiqué-es de 8 % (15,2 % dans la FP et 5 % dans le privé), chiffre qui plafonne depuis une dizaine d'années. C'est trois fois moins qu'il y a 30 ans.

Le syndicalisme est en pleine crise : crise de confiance qui se traduit par une crise d'effectifs et d'audience.

La division syndicale, la modification de la répartition des emplois entre les différents secteurs (pertes lourdes dans le secteur industriel où les confédérations étaient fortement implantées), l'explosion de la précarité, la multiplication des statuts, mais aussi la discrimination et la répression syndicale contribuent à cette faiblesse.

Ces mutations du salariat ont été peu ou mal prises en considération par les syndicats français.

La nouvelle loi sur la représentativité avait, entre autres, comme objectif de changer en profondeur la représentativité en asseyant la légitimité des OS sur leur audience électorale. Cette réforme n'a pour l'instant pas eu d'effet majeur sur la transformation du paysage syndical, elle n'a pas permis non plus d'augmenter le nombre d'adhérent-es.

Taux de syndicalisation faible et éparpillement marquent le syndicalisme dans notre pays. Lorsqu'il engage des actions unitaires, il demeure capable de mobiliser fortement dans le privé comme dans le public, comme en témoignent les mobilisations sur les retraites de 2010.

Depuis de nombreuses années le mouvement syndical en France subit une forte érosion en termes de syndicalisation.

Les conditions de vie et de travail induisent concurrence, individualisme, hiérarchisation des rapports entre collègues, ce qui participe aussi de leur faible implication dans les luttes. Nous devons inverser cette tendance, gagner la bataille culturelle pour revenir vers des valeurs de solidarité, collectives.

Lors des dernières élections professionnelles de 2011, le nouveau mode de scrutin a fortement défavorisé la FSU qui a perdu sa 1<sup>ère</sup> place dans la FP. Les prochaines élections professionnelles doivent lui permettre de regagner sa première place. Elles doivent aussi renforcer la position de la FSU au niveau du MEN.

Le SNUEP-FSU doit y participer activement en continuant à progresser significativement aux prochaines élections. Il doit consolider son 2<sup>e</sup> siège en CAPN et augmenter ses sièges en CAPA, toutes les académies doivent avoir des commissaires paritaires. Mais il faut s'investir aussi dans les CT, mesures de la représentativité aujourd'hui. Le national travaille régulièrement tant au niveau des CAP que des CT avec les 10 syndicats de l'EN au niveau fédéral. Une campagne fédérale sur la FP est en cours.

Il est impératif que la FSU ait une lisibilité dans la FP.

#### 1.2. L'unité d'actions pour quoi faire ?

La question de l'unité occupe une place centrale dans le mouvement syndical, comme lors de la lutte contre la réforme des retraites 2010. L'unité d'action la plus

large de l'interpro a été une des préoccupations de la FSU que nous avons relayée. Cela reste une demande importante des salarié-es qui pour beaucoup ne comprennent pas que les divisions prennent le pas sur l'action syndicale. Mais, cette unité qui est nécessaire, n'est pour autant pas toujours suffisante. Ainsi, les journées de mobilisation qui rencontraient un écho grandissant chez les salarié-es et, plus largement dans l'opinion, n'ont pas permis d'empêcher le passage de la contre-réforme, le gouvernement ayant fait le choix du pourrissement du conflit.

Depuis le changement de gouvernement en mai 2012, l'unité syndicale est devenue plus difficile à tous les niveaux. Les nouvelles règles de représentativité et de signature des accords tendent à cristalliser le mouvement syndical autour de deux pôles (réformiste/de luttes et de transformation sociale).

Le bloc réformiste a été confirmé par la signature de l'ANI par la CFTD, la CGC et la CFTC, auquel adhère ouvertement l'UNSA. FO continue très souvent sa stratégie et joue cavalier seul alors que la FSU essaie de construire des actions et des convergences avec la CGT et Solidaires. Cette division a encore pesé lors de la lutte engagée contre la réforme de retraites 2013.

Si les politiques menées ces dernières années jouent bien sur la combativité et poussent les salarié-es à la résignation, l'unité syndicale est plus que nécessaire. Celle-ci doit permettre de dépasser les stratégies qui aboutissent à définir l'espace syndical en deux blocs.

Si il est souhaitable, dans la recherche d'une unité la plus large pour l'action, de travailler avec les autres

OS, cette démarche a également des limites lorsqu'elle associe des OS aux orientations divergentes et qui ne recherchent pas l'action et la lutte contre la politique gouvernementale. L'unité ne doit pas constituer une fin en soi mais être un outil qui corresponde à des valeurs et des luttes communes pour l'action. Elle doit être poursuivie largement pour faire avancer nos revendications.

### 1.3. La dispersion syndicale

Peu d'évolution structurelle du syndicalisme en France sont à noter depuis notre dernier congrès : volonté de rapprochement depuis 2012 entre l'UNSA et la CFDT, 1<sup>ère</sup> place confirmée de la CGT, stratégie de FO inchangée, volonté de Solidaires de se développer dans tous les secteurs. Dans ce contexte, la FSU a rappelé lors de son congrès en 2013 sa volonté de construire un nouvel outil syndical : « *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, porteur de propositions offensives et novatrices, attachée à construire les mobilisations et les rapports de forces nécessaires pour faire aboutir ses revendications.* »

La dispersion syndicale qui existe dans notre pays nuit incontestablement à l'efficacité des luttes. C'est pourquoi des rapprochements devront s'opérer, au niveau des fédérations et confédérations, entre les organisations syndicales ayant des orientations voisines donc entre celles qui se réclament d'un syndicalisme de lutte et de transformation sociale. Ces rapprochements d'abord dans des structures de concertation pour les luttes syndicales devront déboucher sur des rapprochements structurels plus formels. En aucun cas ces rapprochements ne doivent conduire à la mainmise d'une organisation sur une autre. Si l'éparpillement syndical apparaît comme un gage de pluralisme, c'est surtout un facteur d'affaiblissement, c'est pourquoi un rapprochement avec des organisations dont nous partageons un certain nombre de valeurs, de principes et de modes de fonctionnement peut nous permettre de retrouver une unité syndicale qui renforcerait la portée de nos revendications. La construction d'un nouvel outil syndical de luttes et de transformation sociale est un objectif et ne doit pas s'envisager comme une fusion d'appareils.

## 2. UN SYNDICALISME AU PLUS PRÈS DES PLP ET DES CPE

Le SNUEP-FSU propose un syndicalisme qui lie la défense des intérêts des personnels de l'EP et leurs revendications, à la question de la transformation sociale et de ses problématiques attachées.

Le SNUEP-FSU rejette toute forme de syndicalisme d'appareil géré au sommet par des permanents syndicaux à vie, coupés des réalités quotidiennes du terrain, et réaffirme son engagement dans un syndicalisme démocratique proche des syndiqué-es, et à leur écoute. Nous défendons un syndicalisme de masse, de progrès, de propositions et de luttes.

### 2.1. Représentativité du SNUEP-FSU

Le SNUEP-FSU est la 3<sup>e</sup> force syndicale dans l'EPP, place qu'il a consolidée lors des élections de 2011. Les orientations, les choix politiques qui ont été faits ont favorisé la promotion du SNUEP-FSU, tant dans sa place au niveau de la profession avec les élections qu'au niveau de sa syndicalisation. Après plus de 10 ans d'existence, le SNUEP-FSU aurait dû progresser davantage.

La stratégie de rassemblement du SNUEP-FSU a permis l'arrivée en 2011 de nouvelles forces syndicales à Bordeaux et Toulouse, entraînant une dynamique positive dans ces académies. Le SNUEP-FSU a toujours pour objectif de devenir le 1<sup>er</sup> syndicat de l'EPP. Il doit être présent dans toutes les académies et y progresser. Pour cela, il doit faire un bilan de l'existant et faire des choix qui lui permettront d'y parvenir.

### 2.2. Augmenter le nombre de syndiqué-es

Il faut, dans le respect de l'indépendance syndicale et sur la base d'objectifs clairs, poursuivre l'orientation qui est celle du SNUEP-FSU, amplifier notre implication à tous les niveaux et mettre en place des formations (régionales, nationales et fédérales) sur nos valeurs et nos mandats et les diffuser plus largement.

La priorité doit être l'augmentation significative de notre taux de syndicalisation. Il nous faut fixer un objectif ambitieux et se donner enfin les moyens de l'atteindre. Le niveau le plus pertinent est au plus près du terrain. C'est à ce niveau que nous faisons de nouveaux adhérent-es qui potentiellement deviendront des militant-es. La formation de nos syndiqué-es à tous les niveaux doit faire l'objet d'une attention particulière. Il nous faut recruter et former des secrétaires locaux, organiser et faire vivre les sections d'établissements, faire en sorte qu'ils soient plus nombreux et qu'ils s'investissent au niveau des CA. Le militantisme commence en général par la participation à des manifestations locales : il faut donc inciter les adhérents à intégrer les sections départementales du SNUEP-FSU, éventuellement avec une décharge minime.

Partout où les forces le permettent, les militant-es animeront le niveau départemental pour participer pleinement au développement syndical.

À cette phase de développement du SNUEP-FSU, il apparaît évident de mettre en place un secteur syndicalisation.

### 2.3. Développer l'outil syndical

Le développement du SNUEP-FSU, le renforcement de ses équipes syndicales, passent par la diversification de ses modes d'intervention. Réunions, stages de formation syndicale, diffusion de tracts et d'affiches, mais aussi moyens de communication actuels constituent des outils indispensables aux militant-es pour syndiquer et mobiliser.

L'activité syndicale doit être menée au plus près du terrain et s'adresser plus encore à la profession.

Les secrétaires départementaux comme locaux doivent pouvoir consulter le fichier des syndiqué-es de leur département ou établissement.

#### 2.3.1. Notre axe prioritaire : la/le secrétaire local

Le rôle du secrétaire local est essentiel. La mise en place d'un réseau de SL efficace permet d'être à l'écoute et aux côtés des collègues, elle permet aussi la remontée des informations, des actions et des revendications.

Les SL ne doivent pas attendre d'être sollicités pour faire des HIS, pour chercher à connaître les situations, montrer leur intérêt, être connus et reconnus dans leurs établissements. Dans ce cadre, des stages départementaux à leur destination doivent être organisés pour encourager leur implication - même modeste - qui soit concrète et utile pour leurs collègues.

En l'absence de syndiqué-es dans les établissements, le SNUEP-FSU académique ou départemental s'appuiera sur les réseaux des autres syndicats de la FSU - SNEP, SNES et SNUipp - pour s'y implanter.

Dans un souci de continuité et de renouvellement des responsables syndicaux, la section académique s'attachera à la formation des nouvelles et nouveaux militant-es. La réunion régulière des instances, espaces de pratiques syndicales et démocratiques, doit contribuer pleinement à cette formation. Le SNUEP-FSU doit travailler à élargir et renforcer sa base militante.

### 2.3.2. Militer, c'est élaborer collectivement

Il faut mutualiser le travail effectué dans chaque académie par les SA et les commissaires paritaires pour laisser moins seuls les militant-es, leur faire gagner du temps et de l'efficacité (déclarations, bulletins académiques, communication aux adhérents...). Les actions doivent être davantage diffusées dans les académies pour montrer et expliquer le travail effectué (déclarations, votes, déplacements dans les établissements...). De l'aide pourrait être fournie par les académies limitrophes afin de contribuer au développement des académies en devenir, avec un pilotage national. L'ensemble de cette démarche ne peut être que bénéfique et relève de l'intérêt général du syndicat.

Dans le but d'améliorer la lisibilité et la mutualisation des ressources nationales et académiques, le SNUEP-FSU s'appuiera sur les modes de communication modernes et traditionnels.

Tracts, affiches, journaux, dossiers nationaux... doivent être conçus comme des outils militants pour le niveau local comme académique. Le SNUEP-FSU s'attachera à développer tous les moyens de communication modernes, notamment pour mobiliser nos jeunes collègues. Le nouveau site national doit mettre en place un accès SA qui soit un lieu de mise en commun des documents pour les CAPA, GT, CTA, infos pour les sections locales... Ce site internet, décliné au niveau académique, se dotera d'un accès spécifique pour les adhérent-es.

## 2.4. S'ancrer encore plus dans la FSU

### 2.4.1. Renforcer le travail fédéral

Aujourd'hui, le SNUEP-FSU est présent dans toutes les instances de la FSU.

Nous avons amélioré notre participation aux instances : CDFN, BDFN et depuis la rentrée 2013 participation au secrétariat fédéral. Cependant, par manque de forces militantes, nous ne sommes pas encore en capacité d'investir l'ensemble des secteurs de la FSU et particulièrement les gros secteurs qui ont des sous-groupes de travail.

Cette meilleure prise en compte du SNUEP-FSU permet d'être mieux associé aux décisions fédérales et d'accéder à l'ensemble des informations. Il est incontestable que la place du SNUEP dans la FSU s'est nettement améliorée. Il faudra faire en sorte que dans les années à venir le SNUEP-FSU devienne réellement incontournable au-delà de son champ de compétence premier qui est l'EPP.

Le développement du SNUEP-FSU doit aussi passer par son implication plus grande dans les sections départementales de la FSU. Tous ses responsables doivent s'investir dans les instances départementales et développer les liens nécessaires pour la prise en compte de l'ensemble de nos problématiques, y compris celle de son développement.

Le SNUEP-FSU s'investit dans le secteur retraité-es de la FSU avec les retraité-es d'autres syndicats de la FSU et participe aux actions avec les OS confédérales de retraité-es : l'UNSA, la FGR-FP et Solidaires, actions lancées soit par toutes ou plusieurs de ces organisations, soit à l'initiative de la FSU.

Le SNUEP-FSU participe également à la vie et aux travaux de la FGR-FP.

Pour contribuer à développer le SNUEP comme la FSU, il faut renforcer le travail fédéral en lien avec les FSU départementales, académiques et les CFR.

Il faut absolument renforcer l'ensemble des académies de façon à avoir des structures plus efficaces, pour progresser et gagner les élections professionnelles de décembre 2014. Les instances nationales ainsi que les académies limitrophes doivent pouvoir suivre les académies où le SNUEP-FSU se développe en concertation avec les responsables des SN et des SD de la FSU.

#### 2.4.2. Au niveau régional

Avec les lois de décentralisation, l'échelon régional devient déterminant ; nous devons y prendre toute notre place. Le SNUEP-FSU doit être présent dans les CDFD pour faire entendre la voix de l'EPP et si possible participer au CTD comme membre de la délégation ou comme expert.

Le SNUEP-FSU doit s'associer pleinement au CFR afin que la FSU puisse peser sur les décisions des conseils régionaux en matière de formation professionnelle notamment sur la question de l'apprentissage.

Le SNUEP-FSU doit travailler de façon continue avec la FSU dans le cadre des CCREFP et les GT associés. Il est souhaitable que le SNUEP-FSU soit représenté dans les CCREFP.

#### 2.5. International

Au sein de la FSU, l'activité internationale est une donnée de notre syndicalisme à l'instar des autres organisations françaises. La mondialisation néolibérale et, a fortiori, le contexte de crise économique sociale, climatique mondiale actuel, renforcent la nécessité d'inscrire l'action du SNUEP au sein de la FSU au plan européen et international, pour construire des alliances avec les mouvements citoyens progressistes et amplifier le développement des rapports de la FSU avec les autres organisations syndicales au plan international. L'international peut constituer un apport indispensable et un champ d'action nécessaire pour le SNUEP-FSU. La dernière période a vu une évolution du syndicalisme international vers une dynamique plus revendicative même si elle n'est pas encore à la hauteur des enjeux. Le SNUEP-FSU doit continuer de prendre part aux initiatives existantes dans le cadre des différentes organisations européennes et internationales, et dans le cadre des mouvements sociaux mondiaux, pour travailler à la convergence des luttes.

Le SNUEP avec la FSU, doit s'engager à l'international pour développer des solidarités et des partenariats entre syndicats. Pour ce qui est des forums sociaux, le SNUEP-FSU a gagné par son implication sa reconnaissance dans la FSU lors d'actions internationales comme dans les forums sociaux, notamment en Europe.

Il est à noter la participation passée et à venir du SNUEP-FSU à l'Altersummit et à la MMF. Son implication a permis de porter ses mandats, notamment sur les questions relatives à l'enseignement professionnel. Aujourd'hui pleinement impliqué, le SNUEP-FSU continue à investir, avec la FSU, ces lieux de rencontre.

### 3. SYNDIQUER ET MILITER AU SEIN DU SNUEP-FSU : NOS PERSPECTIVES

Après une phase de construction et une phase de stabilisation, une nouvelle période doit impérativement

s'ouvrir pour le SNUEP-FSU : celle de son développement avec pour objectif de devenir la 1ère organisation syndicale de l'EPP, tout en restant fidèle à ses valeurs et à ses principes.

Le SNUEP-FSU doit se doter des moyens et d'outils pour augmenter significativement sa syndicalisation. L'objectif pourrait être de passer à plus de 5 000 adhérent-es d'ici deux mandats. Ce qui représenterait encore un taux de syndicalisation inférieur à 10 % de la profession. Pour ce faire, et avec le souci constant de la construction des mobilisations, le SNUEP-FSU devra intensifier le travail de l'ensemble des secteurs tout en dégageant des moyens nouveaux pour prendre en charge cette problématique dans sa globalité. Il devra aussi continuer à améliorer l'accompagnement des collègues tout au long de leur carrière.

#### 3.1. Alliances avec les autres syndicats dans le cadre des élections professionnelles.

Aujourd'hui le SNUEP-FSU doit continuer à progresser au niveau des CAP et conforter sa place dans toutes les instances départementales et académiques au côté des autres syndicats de la FSU. En progressant aux prochaines élections professionnelles, le SNUEP doit œuvrer au fait que la FSU retrouve sa 1<sup>ère</sup> place dans la FP d'État. Il doit ainsi être présent partout sur les listes aux CT et s'investir pleinement dans les campagnes communes des 10 syndicats de l'EN de la FSU. Son objectif reste inchangé depuis sa création : continuer à se développer partout, progresser encore aux prochaines élections professionnelles pour devenir le 1<sup>er</sup> syndicat de l'EPP.

Il faut d'abord distinguer les alliances de listes au niveau des CTA et des alliances au niveau des CAP. Les enjeux ne sont pas les mêmes et les conséquences que cela pourrait avoir sur le développement du SNUEP-FSU non plus.

Au niveau des CTA, le SNUEP-FSU considère que si ces accords de listes peuvent être envisagés en fonction de situation particulière et locale, ils ne doivent en aucun cas être généralisés à l'ensemble du territoire. Ils doivent prendre en compte l'intérêt de la FSU mais aussi celui de l'ensemble des syndicats nationaux concernés. Le développement d'alliances aux élections professionnelles, donnant l'apparence d'arrangements électoraux de circonstance est en contradiction avec une démarche de recherche de vraies convergences et doit être rejeté. En tout état de cause, ils ne peuvent pas se faire au détriment du développement du SNUEP-FSU.

La lisibilité de l'ensemble des syndicats de la FSU, et donc du SNUEP, doit être préservée, de même la représentativité du SNUEP-FSU doit être assurée dans toutes les instances CTD, CTA, CHSCTD, CHSCTA, CCREFP, ... Si un engagement régional était envisagé par les SN de la FSU, il doit être sans contrainte sur les petits syndicats, avec un calcul de la représentativité qui ne se fasse pas au détriment des petits syndicats. Il doit être aussi débattu en amont avec les instances nationales du SNUEP-FSU. Ce n'est pas qu'une affaire régionale.

Au niveau des CAPA, la question ne se pose pas de la même manière. La constitution de listes communes avec la CGT au niveau des CAP ne serait pas sans conséquence sur le développement du SNUEP-FSU. Nous savons que les CAP sont des instances pivots permettant de syndiquer les collègues en leur apportant des éléments importants sur leur déroulé de carrière.

La constitution de listes communes en CAP avec la CGT, de par le poids important de la CGT dans les LP, risquerait de stopper le développement du SNUEP-FSU dans certaines académies.

Le SNUEP-FSU rappelle donc sa volonté de présenter des listes partout sur le territoire. Il faut donc se donner des moyens de faire des listes en CAPA des PLP partout et s'appuyer sur les structures militantes des SN de la FSU qui peuvent aider le SNUEP dans les académies où il est encore peu développé.

#### 3.2. Pour un syndicat majoritaire

Le SNUEP-FSU poursuit et doit amplifier son développement dans toutes les académies. Confronté à une offensive contre l'EP public, le SNUEP-FSU doit tout mettre en œuvre pour construire un syndicat majoritaire dans les LP. Ce développement ne doit pas empêcher la poursuite de la mise en œuvre de l'unification syndicale. Le SNUEP-FSU se mandate pour œuvrer à un rapprochement avec les organisations syndicales qui se revendiquent de la transformation sociale notamment la CGT éducation et Sud éducation.

Dans ce cadre, le SNUEP-FSU a été à l'initiative et au maintien de l'intersyndicale nationale de l'EP. Cette dynamique doit se poursuivre à tous les niveaux : local, départemental, académique et national. Elle doit permettre la construction des luttes et des mobilisations à venir.

Le SNUEP-FSU a l'objectif de mettre en place un travail permanent, notamment avec la CGT éducation mais aussi avec d'autres OS de son secteur. Ce travail doit pouvoir nous permettre à la fois de définir des positions communes et de confronter nos analyses, nos pratiques syndicales.

#### 3.3. Secteur syndicalisation

La création d'un secteur syndicalisation au sein du SNUEP-FSU est incontournable. Ce nouveau secteur doit devenir un service d'appui au développement des académies, en liaison avec l'ensemble des secteurs du syndicat.

Il devra bénéficier de moyens pour les missions qui lui seront confiées et sera coanimé par des militant-es de terrain. Intensifier l'investissement des militant-es aux différents niveaux du SNUEP et de la FSU est indispensable.

Pour encourager les militant-es à s'impliquer, il est nécessaire que le SNUEP-FSU leur propose une formation syndicale solide. Les stages devront allier à la fois une formation pratique et théorique, incluant l'histoire de l'enseignement professionnel, l'histoire du mouvement syndical, mais aussi celles de la FSU et du SNUEP.

#### 3.4. CHSCT et pratiques syndicales

Les CHSCT se sont mis en place à tous les niveaux : départemental, académique et national. Le SNUEP et la FSU ont investi ces nouvelles instances. Cette implication questionne les pratiques syndicales.

Le SNUEP-FSU devra analyser ces évolutions et il se donne donc un mandat d'étude sur la mise en place des CHSCT, sur leurs fonctionnements pour en tirer toutes les conclusions et toutes les conséquences syndicales.



# STATUTS du SNUEP-FSU Syndicat National Unitaire de l'Enseignement Professionnel

## Article 1<sup>er</sup> : Fondation

Il est fondé un syndicat national qui prend pour titre : SYNDICAT NATIONAL UNITAIRE DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL.

Le siège social du syndicat est situé au 38 rue Oudiné, 75013 PARIS. Il ne peut être modifié que par décision du bureau national. Toute opération immobilière (achat ou vente de locaux) doit être validée par le bureau national.

Le syndicat intervient dans la formation professionnelle initiale et continue publique et laïque. Il regroupe en LP, SEP, EREA, SEGPA, GRETA, les professeurs de Lycée Professionnel (PLP), les personnels d'éducation (CPE) et de surveillance, en activité, en formation ou en retraite, titulaires ou non, qui exercent des missions d'enseignement dans le service public d'éducation et de formation.

Les présents statuts organisent la gestion et l'activité du syndicat.

## Article 2 : Affiliation

Le syndicat est affilié à la Fédération Syndicale Unitaire (FSU) et s'inscrit dans le cadre des statuts fédéraux. Cette affiliation ne pourra être remise en cause que lors d'un congrès après consultation individuelle des syndiqué-es.

## Article 3 : Objectifs

Le syndicat national se fixe pour buts :

- de concourir à la promotion du service public et laïque d'éducation ;
- de garantir au sein de celui-ci une formation professionnelle accessible à tous ;
- de défendre les intérêts matériels, moraux et professionnels des personnels relevant des présents statuts et d'obtenir la satisfaction de leurs revendications ;
- d'établir entre ses membres des relations fondées sur la solidarité et le respect mutuel dans la démocratie et le pluralisme ;
- de soutenir la vocation fondamentale de l'Éducation nationale et de l'enseignement professionnel public et laïque : éducation et formation humaniste, citoyenne et professionnelle ;
- de promouvoir un grand service public unique et laïque relevant du ministère de l'Éducation nationale ;
- de développer les relations de solidarité entre les personnels d'enseignement professionnel et d'éducation et les autres salarié-es des secteurs public et privé afin d'améliorer les conditions de travail et de rémunération, de préserver l'ensemble des droits sociaux (travail, pension, éducation et culture, logement, santé...) et de contribuer à la justice sociale et au progrès des libertés fondamentales : expression, association... ;
- d'œuvrer à la réunification du mouvement syndical ;
- d'apporter son concours à la défense des droits de l'Homme et à la construction d'un monde de solidarité et de paix refusant l'intolérance.

## Article 4 : Indépendance

Le syndicat respecte le choix individuel de ses adhérent-es. Il est indépendant de toute organisation philosophique, politique, religieuse ou sectaire. Ses responsables s'engagent à tout niveau à n'entretenir

aucune confusion ou subordination avec telle ou telle appartenance politique, philosophique ou religieuse.

## Article 5 : Structuration

Le syndicat national est structuré en sections d'établissements, départementales et académiques.

Les structures syndicales sont élues par les syndiqué-es du niveau correspondant. Dans leur composition, elles doivent respecter la diversité et le pluralisme.

Le syndicat créera les conditions pour mettre en œuvre une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes.

Le syndicat veillera dans la mise en place de la composition des listes à éviter autant que faire se peut le cumul des mandats électifs nationaux et académiques. Le syndicat tendra aussi vers une limitation des mandats électifs académiques, dès que possible.

## Article 5a : Les sections d'établissements

La section d'établissement est la structure de base du syndicat. Elle regroupe les syndiqué-es de l'établissement. Elle procède chaque année à l'élection de son/ sa secrétaire local-e. Elle mandate ses délégué-es au congrès académique selon les modalités prévues par le règlement intérieur national et le règlement intérieur académique. Elle organise tous les votes prévus par le syndicat. Elle est chargée de la syndicalisation.

Elle contribue à l'élaboration et à la mise en œuvre des mandats du syndicat. Dans ce cadre, elle prend démocratiquement toute initiative utile pour la défense des personnels et l'information des syndiqué-es.

## Article 5b : Les sections départementales

La section départementale regroupe l'ensemble des sections d'établissements d'un même département. Elle est animée par un bureau départemental élu tous les 3 ans après un vote individuel et à bulletin secret des syndiqué-es du département, qui comprend au moins un-e secrétaire départemental-e et un-e trésorier-e.

Elle a un rôle d'animation et d'impulsion dans le département, en liaison avec les instances académiques.

Elle représente le syndicat auprès des autorités départementales. Elle désigne ses représentant-es dans les instances départementales de la FSU.

Elle organise la défense des personnels au plan départemental et intervient auprès de la DSDEN en prenant démocratiquement les initiatives nécessaires.

## Article 5c : Sections académiques

La section académique regroupe l'ensemble des sections d'une même académie.

Elle s'administre conformément aux présents statuts et au règlement intérieur national, dans le respect des mandats du syndicat.

Elle comprend un bureau académique élu tous les 3 ans lors d'un congrès académique sur la base de listes académiques soumises à l'ensemble des syndiqué-es selon les modalités définies par les règlements intérieurs national et académique.

Le secrétariat académique est élu au sein du bureau académique. Il comprend a minima un-e secrétaire académique et un-e trésorier-e. Il pourra être hétérogène (courants de pensée, ...).

La section académique est administrée par un secrétariat académique, un bureau académique et un conseil académique. Le secrétariat est une instance exécutive.

Elle représente le syndicat auprès des autorités académiques.

Elle assure la défense des personnels à ce niveau.

Lorsque plusieurs académies appartiennent à une même région administrative, une coordination syndicale régionale peut être installée par accord entre les sections académiques.

## Article 6 : Vote d'orientation

Les adhérent-es déterminent l'orientation syndicale en choisissant entre un ou plusieurs textes d'orientation associés à des listes de candidat-es. Les modalités sont fixées par le règlement intérieur national.

## Article 7 : Congrès National

Le congrès a lieu tous les 3 ans. Il ne pourra pas se réunir pendant la même année scolaire que celle où se dérouleront les élections professionnelles.

Le congrès national est composé du bureau national sortant et de délégations académiques élues par les congrès académiques préparatoires suivant des règles de répartition fixées par le règlement intérieur national. Bureau national signifie les 25 titulaires, chaque titulaire étant remplacé par le suppléant correspondant selon la méthode définie par le BN.

L'ordre du jour et les textes préparatoires sont diffusés aux syndiqué-es au moins un mois (hors vacances scolaires) avant la date d'ouverture du congrès national. Un congrès extraordinaire peut être convoqué à la demande de la moitié des sections académiques ou par décision du bureau national.

Le congrès est souverain.

## Article 8 : Conseil National

Le Conseil National est constitué par :

- 31 secrétaires académiques, dont Mayotte, ou leur représentant mandaté par le Bureau académique ;
- 31 membres élus dans le cadre d'un vote d'orientation dont la qualité et la représentation géographique sont définies par le règlement intérieur national

Il se réunit au moins une fois par an ou peut être convoqué à titre exceptionnel par le bureau national.

Il se prononce sur les propositions ou les modifications du règlement intérieur national présentées par une commission indépendante des instances nationales et mise en place par le congrès.

Les votes se font à main levée.

Le vote à bulletin secret est de droit.

Le conseil national statue sur le rapport de gestion et les comptes annuels présentés par le bureau national ainsi que les documents, états et tableaux qui s'y rattachent. Le conseil national nomme les commissaires aux comptes titulaire(s) et suppléant-e(s) sur proposition du projet de résolution émanant du bureau national.

## Article 9 : Bureau National

Le bureau national est élu en son sein par le conseil national sur les bases du vote d'orientation selon les modalités prévues dans le règlement intérieur national.

Il est composé de 25 sièges. Il est chargé d'élire le secrétariat national. Il est chargé de veiller au respect des statuts et à l'application des décisions prises par les instances.

Le bureau national se réunit au moins 6 fois dans l'année scolaire, sur convocation du secrétariat national ou sur convocation d'un tiers des membres du BN.

Le bureau national peut décider périodiquement de s'élargir à l'ensemble des SA ou de convoquer l'assemblée de tous les SA ; ce regroupement de tous les SA doit se faire au moins une fois par an en plus de la convocation du CN. Le bureau national répartit et définit les responsabilités entre les membres du secrétariat national. Il pourra confier des responsabilités clairement délimitées à des membres du bureau national, y compris les délégations de signatures.

Le bureau national établit un projet de résolution relatif à la désignation d'un-e (ou des) commissaires aux comptes et d'un-e (ou des) commissaire(s) aux comptes suppléant(s) qu'il soumet au conseil national. À la clôture de chaque exercice, le bureau national arrête les comptes annuels conformément à l'article L.2135-4 du code du travail et valide le rapport de gestion présenté par le/la trésorier-e, qu'il soumet au conseil national. Plus généralement, il veille à accomplir toutes les missions qui lui sont confiées par la loi ou la réglementation applicable au syndicat. Les membres titulaires du bureau national ne pourront pas exercer plus de quatre mandats consécutifs de titulaires.

#### Article 10 : Secrétariat National

Le secrétariat national compte un maximum de 8 membres dont un trésorier. Ce nombre peut être modifié sur décision du conseil national. Ce nombre représente au maximum le tiers du bureau national. Les secrétaires nationaux et généraux ne pourront pas exercer plus de trois mandats consécutifs.

Le bureau national donne habilitation à une ou plusieurs personnes du SN pour engager, en cas de besoin, financièrement, juridiquement, ou ester en justice pour le SNUEP-FSU.

Le secrétariat national, organisme exécutif, est chargé notamment de l'application des décisions prises par le bureau national et le conseil national, des rapports et démarches auprès des ministères, des contacts et relations avec la fédération et les autres syndicats ou associations. Il peut, à titre exceptionnel, prendre une décision après consultation des membres du bureau national. Il est responsable de la gestion des publications syndicales (journaux, sites Internet...). Il rend compte de l'ensemble de ses activités devant le bureau national.

#### Article 11 : Majorité qualifiée

Toute décision d'une instance nationale (congrès, conseil national, bureau national, secrétariat national) ainsi que des instances académiques requiert une majorité de 70 % (voir le préambule du RIN).

#### Article 12 : Décharges

Aucun-e responsable ou militant-e, à quelque niveau que ce soit, ne devra disposer de décharge complète de service. Cette décharge sera limitée à un demi-service maximum (toutes décharges confondues). Elle pourra être augmentée pour les secrétaires nationaux jusqu'à 2/3 du service après vote du bureau national (toutes décharges confondues).

#### Article 13 : Modification des statuts

Toute modification des statuts est décidée par le congrès à la majorité de 70 %.

#### Article 14 : Cotisations

La cotisation est annuelle. Son versement annuel (année scolaire) confère la qualité d'adhérent-e. Son montant est fixé par le bureau national. Il correspond à un pourcentage du traitement brut mensuel fixé par le règlement intérieur national. S'ajoute pour les adhérent-es de l'outre-mer et de l'étranger une cotisation spécifique destinée à faire face au surcoût de fonctionnement lié aux particularités de chaque territoire ultramarin. Elle est fixée chaque année par le RIN et est révisable annuellement par le bureau national sur proposition des bureaux académiques des sections d'outre-mer et de l'étranger. Elle est encaissée par la trésorerie nationale (voir RIN).

#### Article 15 : Trésorerie

Le/la trésorier-e national-e est chargé-e de gérer les recettes et les dépenses. Il/elle présente, avant chaque congrès, un rapport financier. Il/elle rend compte régulièrement devant le bureau national et le conseil national. Les trésoreries académiques sont contrôlées selon les mêmes modalités au niveau académique. Elles doivent être conformes à la loi sur la transparence financière qui reconnaît comme seule entité juridique le National.

Le/la trésorier-e national-e donne délégation de signature au trésorier académique.

Un-e commissaire aux comptes est choisi-e pour 6 ans et validé par le CN. Le/la trésorier-e national-e établit le rapport de gestion. Le bureau national peut désigner, parmi ses membres, un-e trésorier-e adjoint-e.

#### Article 16 : Médiation

Une commission de médiation de 5 membres est mise en place en dehors des instances nationales afin de régler les problèmes entre adhérent-es et (ou) avec l'organisation.

#### Article 17 : Dissolution

La dissolution du syndicat ne pourra être prononcée que par un congrès extraordinaire (convoqué à cet effet sur décision du conseil national) à la majorité de 75 %. Dans ce cas, le patrimoine, sur proposition du bureau national, sera remis après décision du congrès à une ou plusieurs organisations laïques dont l'objet statutaire est proche de celui du SNUEP-FSU.

### STATUTS

Modifications statutaires proposées par la commission des statuts et par le CN du 4 octobre 2013 portant sur les articles : 1, 5, 5b, 5c, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 15. (Journal supplément n° 2 au J 76)

**VOTE :** 0 NPPV, 0 ABSTENTION, 0 CONTRE, 95 POUR

### RÈGLEMENT INTÉRIEUR NATIONAL (RIN)

Modifications statutaires proposées par la commission des statuts et par le CN du 4 octobre 2013 portant sur les articles : préambule, 1, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21. (Journal supplément n° 2 au J 76)

**VOTE :** 0 NPPV, 0 ABSTENTION, 3 CONTRE, 97 POUR

### FENÊTRE 1

« Actuellement le bureau national comporte 1 retraité-e sur les 25 titulaires.

Un-e 2<sup>e</sup> retraité-e titulaire doit-il/elle siéger ? »

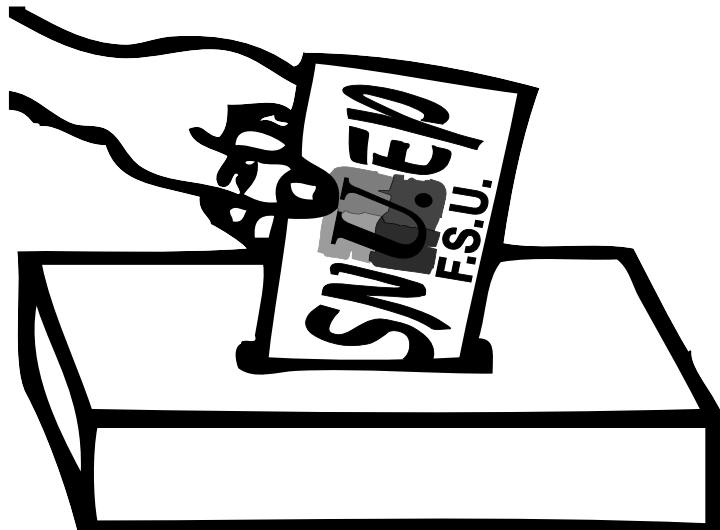
**VOTE :** 0 NPPV, 6 ABSTENTIONS, 54 CONTRE, 40 POUR  
AMENDEMENT REFUSÉ

### FENÊTRE 2

« Nos statuts précisent qu'aucun-e militant-e ne peut dépasser une demi-décharge de service sauf pour les secrétaires nationaux qui peuvent bénéficier d'une décharge jusqu'à 2/3 de leur service. Peut-on étendre cette possibilité aux militant-es ? »

**VOTE :** 0 NPPV, 2 ABSTENTIONS, 57 CONTRE, 41 POUR  
AMENDEMENT REFUSÉ

## STATUTS VOTÉS AU CONGRÈS LE 27 MARS 2014



# RÈGLEMENT INTERIEUR NATIONAL DU SNUEP-FSU

## Syndicat National Unitaire de l'Enseignement Professionnel

### PRÉAMBULE

Le présent Règlement Intérieur montre la volonté d'un fonctionnement pluraliste, permettant l'expression de tous et de toutes les composantes du syndicat. Cette volonté s'exprime à tous les échelons des structures syndicales. Il doit permettre la désignation démocratique des responsables du syndicat. La présence d'éventuels courants de pensée, ne doit pas engendrer une paralysie des instances, mais doit permettre la confrontation des idées, puis le respect des décisions prises et l'application des mandats à tous les niveaux. Lors des différents votes, les abstentions ne sont pas considérées comme un vote exprimé. Les personnels qui peuvent adhérer au SNUEP-FSU sont définis par l'article 1 des statuts.

### STRUCTURE LOCALE

Elle est définie par l'article 5a des statuts nationaux.

#### Article 1 :

Deux adhérent-es et plus d'un établissement forment une section d'établissement. Celle-ci élit chaque année un-e secrétaire (SL) qui la représente. La section jouit de l'autonomie au plan local dans le respect des mandats nationaux, des statuts nationaux et des règlements intérieurs national et académique.

Les adhérent-es isolé-es sont regroupé-es dans des sections spécifiques définies par le règlement intérieur académique. Les adhérent-es retraité-es constituent une section académique et/ou des sections départementales. Les adhérent-es stagiaires peuvent être membres de la section de leur établissement d'enseignement ou de la section de leur établissement de formation.

#### Article 2 :

Le/la secrétaire local-e prend toutes les initiatives conformes aux buts du syndicat et informe le/la secrétaire départemental-e et le/la secrétaire académique des questions importantes concernant son établissement. Il/elle collecte en temps utile les cotisations et les adhésions (bulletins) de sa section qu'il/elle transmet au/à la trésorier-e national-e par l'intermédiaire du/de la secrétaire académique dans le respect des règles et du calendrier définis par le bureau national.

### STRUCTURE DÉPARTEMENTALE

Article 3 : Section départementale (SD)

Elle est définie par l'article 5b des statuts nationaux. Elle regroupe les sections d'établissement. Le conseil départemental est composé selon les mêmes règles que celles qui régissent la constitution du conseil académique. La section départementale est réunie au moins une fois par an à l'initiative du bureau départemental ou à la demande d'un certain nombre de sections dont le nombre, fixé par le règlement intérieur académique, ne peut être inférieur à 25 %.

#### Article 4 : Bureau Départemental (BD)

Le bureau départemental élu par la section départementale désigne un-e secrétaire départemental-e (SD) à l'occasion de la préparation de chaque congrès académique. Son fonctionnement doit être conforme à l'article 5b des statuts nationaux.

### STRUCTURE ACADÉMIQUE

Elle est définie par l'article 5c des statuts nationaux.

#### Article 5 : Section Académique

Elle regroupe l'ensemble des sections de l'académie. La section académique est administrée par un secrétariat académique, un bureau académique et/ou un conseil académique.

Le conseil académique est composé des secrétaires locaux, d'un nombre de représentant-es proportionnel au nombre d'adhérent-es des sections, de représentant-es d'éventuels courants en tenant compte des résultats académiques du vote d'orientation national. Le conseil académique vote le règlement intérieur académique dans le respect des dispositions du règlement intérieur national. Il transmet ce règlement à la commission chargée de vérifier sa conformité.

Le conseil académique, instance délibérative, se réunit au moins une fois par an. Il est informé de l'état de la syndicalisation et de la trésorerie académique. Il donne mandat à ses représentant-es au Conseil national. Il vote les motions et les mandats académiques.

#### Article 6 : Organisation des votes

Les décisions du conseil académique sont prises à la majorité qualifiée de 70 % conformément à l'article 11 des statuts et au préambule du RIN.

Le vote à bulletin secret est de droit dès lors qu'un-e membre présent-e le demande.

#### Article 7 : Bureau Académique (BA)

En application de l'article 5c des statuts, le bureau académique est composé d'un nombre de membres du conseil académique fixé par le règlement intérieur et des secrétaires départementaux/tales. Sa composition se fera au prorata des résultats du vote académique. Les retraité-es seront représenté-es par au moins une personne. Le bureau académique est une instance délibérative et décisionnelle.

Il est chargé de :

- veiller à l'application des statuts du syndicat ;
- exécuter les décisions des instances nationales ;
- mettre en œuvre les décisions des instances académiques ;
- contrôler et donner mandat aux secrétaires académiques pour tout ce qui concerne les questions relevant de l'académie.

Il procède à l'élection en son sein du secrétariat académique et en particulier du ou des secrétaires académiques (SA) et du trésorier académique (TA).

La transmission du matériel, des documents et de la trésorerie doit être réalisée dans les 3 semaines qui suivent un renouvellement du bureau. De plus, un état financier et un arrêté comptable doivent être transmis au nouveau trésorier et au trésorier national.

Le bureau académique, sur proposition du secrétariat académique, est chargé d'adopter les décharges de services en fonction du contingent attribué au syndicat, conformément à l'article 12 des statuts.

#### Article 8 : Secrétariat Académique (SA)

Le Secrétariat Académique (SA) est chargé :

- de la liaison avec les sections locales et départementales ;
- de l'organisation des instances académiques ;
- des rapports avec le rectorat et les collectivités territoriales ;
- des CAPA ;
- de toutes les questions qui peuvent être traitées sur place ;

- de la presse académique ;

- d'exécuter les décisions des instances nationales ;

- de fournir chaque année avant le CN de rentrée la comptabilité annuelle et le rapport financier au national. Le/la trésorier-e académique est chargé-e d'établir et de gérer le budget académique sous la responsabilité du/de la secrétaire académique. Il/elle doit en rendre compte devant le bureau, le conseil et le congrès académique.

#### Article 9 : Congrès Académique

Le congrès académique est formé du bureau académique, des représentant-es des éventuels courants et des délégué-es de section mandaté-es dont le nombre est calculé comme suit :

- 1 délégué-e de droit par section d'établissement ;
- 1 délégué-e supplémentaire entre 4 et 10 adhérent-es ;
- 1 délégué-e supplémentaire par tranche de 10 adhérent-es au-delà de 10. Les délégué-es doivent être à jour de leur cotisation. Le congrès académique se tient, hors congé scolaire, dans le mois qui précède le congrès national, et après le résultat académique d'un éventuel vote d'orientation.

Il est chargé de :

- voter le rapport d'activité académique ;
- voter le rapport financier académique ;
- donner quitus au/à la trésorier-e académique sortant-e ;
- désigner et mandater ses représentant-es au congrès national ;
- valider le conseil académique.

La procédure de débat et de vote est la même que pour le congrès national. Un procès-verbal est rédigé par un-e secrétaire de séance et envoyé au secrétariat national dans la semaine qui suit le congrès académique.

#### Article 10 : Congrès Académique extraordinaire

Un congrès académique extraordinaire peut être organisé sur proposition du bureau national ou à l'initiative du conseil académique ou du bureau académique. Il est organisé selon des modalités conformes aux statuts et aux règlements national et académique. Ses fonctions sont les mêmes que le congrès académique ordinaire. La procédure de débat et de vote est la même que pour le congrès académique ordinaire.

### STRUCTURE NATIONALE

#### Article 11 : Conseil National (CN)

Le Conseil National, composé en vertu de l'article 8 des statuts, est constitué de 62 membres de la façon suivante :

- 31 secrétaires académiques (voir article 8 des statuts) ;
- 31 membres titulaires répartis à la proportionnelle entre les différentes orientations en présence, dont au moins 1 retraité-e et au plus 3 retraité-es.

Seuls peuvent être candidat-es au conseil national des adhérent-es ayant cotisé au moins 1 an. Seul-es peuvent siéger au conseil national des adhérent-es à jour de leur cotisation. Les membres suppléant-es ne sont convoqué-es que dans la mesure où le/la titulaire est dans l'impossibilité de se rendre à la réunion. Le/la titulaire est tenu-e, en cas d'empêchement, d'avertir le secrétariat national. Entre deux renouvellements, le conseil national prend acte des démissions et départs des titulaires et élit un nouveau/une nouvelle titulaire parmi les suppléant-es. Il élit en son sein un bureau national.

#### Article 12 : Bureau National (BN)

Composé de 25 titulaires et de 25 suppléant-es, il comportera 1 représentant-e titulaire des retraité-es, toutes les autres membres titulaires devant être en position effective d'activité. Il est élu au sein du conseil national de la façon suivante : les 25 membres sont réparti-es à la proportionnelle entre les différentes orientations en présence. Seul-es peuvent être candidat-es au bureau national les syndiqué-es depuis au moins 2 ans. Le BN se réunit au moins 6 fois par année scolaire sur convocation du secrétariat national. Il peut décider périodiquement de s'élargir à l'ensemble des SA ou de convoquer l'assemblée de tous les SA ; ce groupement de tous les SA doit se faire au moins une fois par an en plus de la convocation du CN.

Instance délibérative et décisionnelle, le BN est tenu informé de l'état de la syndicalisation, des problèmes de vie interne et de gestion des personnels. Il débat des dossiers syndicaux en cours et décide des stratégies à développer. Il décide des actes relatifs à la trésorerie, aux placements financiers et à la gestion du patrimoine. Il décide de clôturer les comptes en cas de carence académique.

Il fixe le calendrier de ses réunions ordinaires si possible un trimestre à l'avance.

L'ordre du jour et les documents qui s'y rapportent doivent être envoyés si possible au moins 5 jours - et au plus tard 48h - avant la date prévue pour la réunion. Le bureau national est chargé, sur proposition du secrétariat national, d'adopter les décharges de services attribuées au niveau national ainsi que la répartition des contingents académiques, conformément à l'article 12 des statuts.

#### Article 13 : Secrétariat National (SN)

Instance exécutive, il doit fonctionner en toute transparence dans le cadre d'une confiance mutuelle dans le but d'assurer cohésion et efficacité. À cette fin, un secrétariat national de, au plus, 8 membres est élu au sein du bureau national, sur une liste avec possibilité de panachage, après un accord entre composantes qui souhaitent participer à l'exécutif, sur la base d'un accord politique, d'une déontologie et d'une confiance entre les secrétaires nationaux/ales. Seul-es peuvent être candidat-es au secrétariat national les syndiqué-es depuis au moins 3 ans.

Il peut désigner en son sein un secrétariat général (SG) et un-e trésorier-e national-e, dont les désignations sont validées par le BN. Le secrétariat national traite les dossiers en cours, assure les liaisons fédérales et intersyndicales nationales ainsi que les relations ministérielles. Il gère la syndicalisation et la presse nationale, décide des actes courants de trésorerie, des actes relatifs à la vie interne et à la gestion des personnels. Il propose les actions à entreprendre et prépare les dossiers à soumettre aux instances statutaires.

Le secrétariat national rend compte de son action devant le bureau national, le conseil national et le congrès.

#### Article 14 : Secrétaires Nationaux

Les secrétaires nationaux sont responsables de leur mandat et de leurs actes devant le secrétariat national, le bureau national, le conseil national et devant le congrès. Ils/elles doivent fournir toutes explications qui pourraient leur être demandées, et notamment en ce qui concerne les dépenses, les placements financiers et l'ensemble des actes relatifs à la gestion des personnels. Ils/elles représentent le SNUEP-FSU dans ses relations syndicales au niveau national et international. Au niveau national, aucune démarche auprès de l'administration ou des médias ne peut se faire sans mandat du secrétariat national. Toute information relative au fichier, à la trésorerie et à la gestion doit être à la disposition constante des secrétaires nationaux. En conformité avec l'article 9 des statuts, les secrétaires nationaux ne pourront pas exercer plus de 3 mandats consécutifs.

#### Article 15 : Congrès National

Le congrès national est formé du bureau national sortant et des délégué-es des académies dont le nombre est calculé comme suit :

- 2 délégué-es de 5 à 80 adhérent-es ;
  - 1 délégué-e supplémentaire par tranche de 50 adhérent-es au-delà de 80 adhérent-es.
- Bureau National signifie les 25 titulaires, chaque titulaire absent étant remplacé par un-e suppléant-e selon la méthode définie par le BN. La composition des délégations se fera en fonction des résultats académiques du vote d'orientation national et sera répartie au mieux sur l'ensemble des départements de l'académie.

Les délégué-es doivent être à jour de leur cotisation. Le congrès national siège tous les 3 ans en séance ordinaire. Les séances sont ouvertes par un membre du secrétariat national qui fait procéder à la désignation d'un bureau de séance.

Le congrès est chargé de :

- voter le rapport d'activité national ;
- voter le rapport financier national ;
- donner quitus au/à la trésorier-e national-e sortant après rapport du/de la commissaire aux comptes ;
- installer le conseil national ;
- édifier et voter les mandats syndicaux pour les 3 ans qui suivent.

Il désigne les membres de la commission de validation

des statuts, de la commission de médiation et de la commission financière (5 titulaires et 5 suppléant-es) selon les modalités prévues aux articles 8, 15 et 16 des statuts. Un vote par mandat peut-être organisé sur des points soumis préalablement au Congrès Académique. Le nombre de mandats à la disposition des secrétaires académiques est fixé par le BN en fonction du nombre de syndiqué-es à jour de leur cotisation de l'année scolaire précédente, augmenté du nombre des nouveaux/nouvelles syndiqué-es à jour de leur cotisation au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours.

Il est calculé sur la même base que celle du calcul des délégué-es. Les votes ont lieu en principe à main levée mais doivent se faire à bulletin secret à la demande d'un-e seul-e délégué-e. De même, le vote par mandat est de droit dès lors qu'un-e participant-e en fait la demande à la condition que le point examiné ait été soumis aux instances académiques.

Les frais de déplacement et d'hébergement sont pris en charge par la trésorerie nationale selon le barème voté en BN. L'intégralité des textes, décisions et motions votés par le congrès national ainsi que la totalité des votes sont publiés dans le journal national « POUR L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL PUBLIC » dans les deux mois qui suivent ce congrès.

#### Article 16 : Trésorerie nationale

Le secrétariat national est l'ordonnateur des dépenses, des investissements et de l'ensemble des actes relatifs à la gestion financière du syndicat.

Le/la trésorier-e national-e collecte les versements effectués par les sections et les cotisations individuelles. Il/elle enregistre les autres recettes.

Il/elle procède au paiement et à l'enregistrement des dépenses. Il/elle présente chaque année un projet de budget au secrétariat national et au bureau national. Il/elle procède au versement des remboursements des frais et des indemnités suivant des règles fixées par le bureau national.

Le secrétariat national rend compte de la gestion devant le bureau national qui décide de la clôture annuelle des comptes (1/09 au 31/08) et le CN qui adopte les comptes et décide de l'affectation des résultats. Il/elle doit tenir à leur disposition l'ensemble des pièces comptables. Une commission technique est mise en place et convoquée par le BN pour aider le BN et le CN dans le travail préparatoire annuel remis au commissaire aux comptes.

La cotisation au SNUEP-FSU est nationale encaissée au national, (voir annexe financière) et correspond à un % du traitement brut (actuellement 6 %). Elle est définie par le Bureau National, le Conseil National ou le Congrès. Elle est annuelle et valide l'adhésion au syndicat. Le bureau national fixe les répartitions des fonds attribués aux académies. L'adhésion ne peut être reconduite d'une année sur l'autre qu'avec l'accord explicite et signé de l'adhérent-e.

#### Article 17 : Vote d'orientation

Tous les 3 ans, avant le congrès national, un vote d'orientation, sur un ou plusieurs textes, sera organisé. Les courants de pensée devront déposer un texte d'orientation ainsi qu'une liste d'adhérent-es à une date fixée par le bureau national en fonction de la date du congrès national. Cette liste devra comporter au maximum 62 noms (titulaires + suppléant-es) pour le conseil national, issus d'au moins 6 académies. Les listes incomplètes sont possibles avec un minimum de 20 noms, dans les mêmes conditions.

Le bureau national définit les modalités d'organisation et mandate le secrétariat national pour son exécution. La période de consultation est de 2 semaines hors congrès scolaires. Le vote est organisé dans les sections locales.

Une boîte postale est ouverte au niveau national pour recueillir les votes transmis par les SL ainsi que les votes des isolés. Le dépouillement est réalisé au niveau national en présence des responsables de listes. Lors du congrès national au plus tard, le conseil national proclame les résultats du vote d'orientation et arrête sa composition ainsi que celle du bureau national.

#### Article 18 : Commission de médiation

La commission de médiation est élue par le congrès en dehors des instances nationales en application de l'article 16 des statuts.

Le nombre des membres est fixé à 5. Elle gère tout conflit au sein du syndicat.

Elle peut être saisie :

- soit par un-e adhérent-e soit par le SI (après avis voté par la section) ;
- soit par un SD (après avis de l'instance départementale) ;
- soit par le SA (après avis du bureau académique) ;

- soit par le secrétariat national après avis du bureau national. Le dossier doit comporter l'avis circonstancié de l'instance consultée et être transmis par le bureau national. Le dossier soumis à la commission de médiation doit être communiqué dans son intégralité à l'intéressé-e.

La commission de médiation instruit le dossier cherche un règlement à l'amiable et propose une décision. Le bureau national est chargé de valider cette décision. L'appel devant le conseil national est de droit. Il doit se faire dans le mois qui suit la communication à l'intéressé-e de la décision de la commission.

Tout appel est suspensif des sanctions.

#### Article 19 : Modifications statutaires et réglementaires

Le bureau national étudie et prépare les adaptations ou modifications du RIN ou des statuts et les transmet ensuite soit au conseil national, soit au congrès sur proposition de la commission indépendante conformément à l'article 8 des statuts nationaux.

Les modifications doivent être soumises pour examen préalable aux conseils académiques.

Après approbation des modifications par le congrès national ou le conseil national, les conseils académiques doivent mettre en conformité leur propre règlement intérieur.

Le bureau national vérifie la conformité des règlements intérieurs académiques avec les statuts et le règlement intérieur national après examen par la commission indépendante. Le bureau national valide les règlements intérieurs académiques.

La commission de validation des statuts est composée de 6 ou 7 membres (hors secrétaires nationaux) désignée par le congrès.

#### Article 20 : Presse nationale

« POUR L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL PUBLIC » est le bulletin national du SNUEP-FSU.

Il est préparé par le secrétariat national.

Le bon à tirer et à imprimer doit être validé par le secrétariat national. Les colonnes sont ouvertes aux sections de tous niveaux et aux adhérent-es. Les articles sont examinés par le secrétariat national qui arrête la composition.

Le secrétariat national doit en rendre compte devant le bureau national.

Le SNUEP-FSU édite d'autre part des circulaires régulières en direction de toutes ses sections locales et des adhérent-es. Le SNUEP-FSU adhère aux réseaux sociaux (twitter...).

#### Article 21 : Sites Internet et messagerie

Le SNUEP-FSU dispose d'un site Internet national sous le contrôle du secrétariat national. Son adresse est : <http://www.snupef.com>

Les sections académiques administrent de la même façon un site académique géré par le secrétariat académique.

Ils engagent la responsabilité du SNUEP-FSU et doivent donc être en conformité avec l'éthique et les mandats de notre organisation.

#### Article 22 : Modification du Règlement Intérieur

Conformément aux statuts, le présent règlement intérieur national ne peut être modifié que par un conseil national ou un congrès, les propositions de modifications ayant été soumises aux votes des sections académiques.

RIN VOTÉ AU CONGRÈS NATIONAL LE 27 MARS 2014

# GLOSSAIRE

## INSTANCES SYNDICALES

**BN** : Bureau national (SNUEP)  
**BDFN** : Bureau départemental fédéral national (FSU)  
**CDFN** : Conseil départemental fédéral national (FSU)  
**CFR** : Conseil fédéral régional  
**CN** : Conseil national (SNUEP)  
**FGR-FP** : Fédération générale des retraités de la Fonction publique  
**SA** : Secrétaire académique (SNUEP)  
**SN** : Secrétariat national (SNUEP)  
**SL** : Secrétaire local

## GÉNÉRAL

**2CASH** : Certificat complémentaire pour l'adaptation scolaire et la scolarisation des élèves handicapés  
**AGCS** : Accord général sur le commerce des services  
**ACMO** : Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité  
**ADF** : Assemblée des départements de France  
**AED** : Assistant-e d'éducation  
**AFPA** : Association pour la formation professionnelle des adultes  
**AIS** : Adaptation et intégration scolaire  
**ANI** : Accord national interprofessionnel  
**AP** : Accompagnement personnalisé  
**ARF** : Associations des régions de France  
**ASH** : Adaptation de la scolarisation des élèves handicapés  
**ATTAC** : Association pour la taxation des transactions  
**AVS** : Auxiliaire de vie scolaire  
**BCE** : Banque centrale européenne  
**BEP** : Brevet d'enseignement professionnel  
**BMP** : Bloc de moyens provisoires  
**BO - BOEN** : Bulletin officiel - de l'Éducation nationale  
**BTS** : Brevet de technicien supérieur  
**CA** : Conseil d'administration  
**CAP** : Certificat d'aptitude professionnelle  
**CAP** : Commission administrative paritaire  
**CASA** : Contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie  
**CCAS** : Caisse centrale d'activités sociales  
**CCF** : Contrôle en cours de formation  
**CLAIR** : Collèges lycées ambition innovation réussite  
**CCP** : Commission consultative paritaire  
**CCREFP** : Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle  
**CCREOFFP** : Contrat de plan régional de développement de l'orientation des formations professionnelles  
**CDA** : Contribution au Développement de l'Apprentissage  
**CDEN** : Conseil départemental de l'éducation nationale  
**CDD** : Contrat à durée déterminée  
**CDI** : Contrat à durée indéterminée  
**CE/DP** : Comité d'entreprise - délégué du personnel  
**CEREOQ** : Centre d'études et de recherches sur les qualifications  
**CES** : Confédération européenne des syndicats  
**CESEDA** : Code d'entrée et séjour des étrangers et droit d'asile  
**CFA** : Centre de formation d'apprentis  
**CFG** : Certificat de formation générale  
**CHS** : Comité d'hygiène et de sécurité  
**CIF** : Compte individuel de formation  
**CIO** : Centre d'information et d'orientation  
**CLES** : Certificat de compétences en langues de l'enseignement supérieur  
**CNEE** : Conseil national éducation économie  
**CNFPTLV** : Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie  
**CNR** : Conseil national de la résistance  
**CNSA** : Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie  
**COM** : Contrat d'objectifs et de moyens

**COP** : Conseiller d'orientation psychologue  
**CPA** : Cessation progressive d'activité  
**CPC** : Commission professionnelle consultative  
**CPF** : Compte personnel de formation  
**CPIF** : Coordination Pédagogique et Ingénierie de Formation  
**CPRDFP** : Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles  
**CQP** : Certificat de qualification professionnelle  
**CSA** : Contribution supplémentaire à l'apprentissage  
**CSE** : Conseil supérieur de l'éducation  
**CSP** : Conseil supérieur des programmes  
**CSFP** : Conseil supérieur de la fonction publique  
**CTP** : Conseil technique paritaire  
**CTX** : Chef des travaux  
**CUI** : Contrat unique d'insertion  
**C2I2E** : Certificat informatique et internet niveau 2  
**DAFCE** : Délégation académique à la formation continue  
**DAFOP** : Délégation académique à la formation des personnels  
**DAFPIC** : Délégation académique à la formation professionnelle initiale et continue  
**DASEN** : Direction académique des services de l'Éducation nationale  
**DEPP** : Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance développement économique  
**DGH / DHG** : Dotation globale horaire/dotation horaire globale  
**DIF** : Droit individuel à la formation  
**DNL** : Discipline non linguistique  
**EAP** : Emploi d'avenir professeur  
**ECLAIR** : Écoles, collèges et lycées pour l'ambition, l'innovation et la réussite  
**ECVET** : Crédit d'apprentissage européen pour la formation et l'enseignement professionnels  
**EGLS** : Enseignement général lié à la spécialité  
**EN** : Éducation nationale  
**ENNA** : École normale nationale d'apprentissage  
**ENT** : Environnement numérique de travail  
**ERT** : Table ronde des industriels  
**EP** : Enseignement professionnel  
**EPLÉ** : Établissement public local d'enseignement  
**EPP** : Enseignement Professionnel Public  
**EQP** : Examen de qualification professionnelle  
**EREA** : Établissement régional d'enseignement adapté  
**ERS** : Établissement de réinsertion scolaire  
**ESPE** : École supérieure du professorat et de l'éducation  
**EVS** : Emploi vie scolaire  
**FC** : Formation continue  
**FCA** : Formation continue des adultes  
**FDE** : Formation des enseignants financières et pour l'action citoyenne  
**FNDMA** : Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage  
**FOQUALE** : Réseau de formation qualification emploi  
**FP** : Fonction publique  
**FPC** : Formation professionnelle continue  
**FPQE** : Formation professionnelle, qualification, emploi  
**FPTLV** : Formation professionnelle tout au long de la vie  
**FSE** : Forum social européen  
**FSM** : Forum social mondial  
**FTLV** : Formation tout au long de la vie  
**GA** : Bac pro Gestion Administration  
**GAIN** : Groupe d'aide à l'insertion  
**GIP** : Groupement d'intérêt public  
**GRETA** : Groupement d'établissement  
**GT** : Groupe de travail  
**HPST** : Hôpital, patients, santé et territoires  
**HIS** : Heure d'information syndicale  
**HS - HSA - HSE** : Heure supplémentaire année/ effective  
**IA** : Inspection académique  
**IAEN** : Inspecteur/trice de l'éducation nationale  
**IGA** : Inspection générale de l'administration  
**IGAS** : Inspection générale des affaires sociales

**IGEN** : Inspection générale de l'Éducation nationale  
**INSEE** : Institut national de la statistique et des études économiques  
**IRPP** : Impôt sur le revenu des personnes physiques  
**IUT** : Institut universitaire de technologie  
**IVG** : Interruption volontaire de grossesse  
**LGBT** : Lesbiennes, gays, bi et trans  
**LP** : Lycée professionnel  
**LPC** : Livret de compétences  
**LPO** : Lycée polyvalent  
**MAP** : Modernisation de l'action publique  
**MEDEF** : Mouvement des Entreprises de France  
**MEN** : Ministère de l'éducation nationale  
**MESR** : Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche  
**MGI** : Mission Générale d'Insertion  
**MLDS** : Mission de Lutte contre le Décrochage Scolaire  
**MMF** : Marche mondiale des femmes  
**MOOC** : (Massive Online Open Courses) formations et cours en ligne  
**NBI** : Nouvelle bonification indiciaire  
**OCDE** : Organisation de coopération et de développement économique  
**OCPA** : Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage  
**ONG** : Organisation non-gouvernementale  
**ONU** : Organisation des nations unies  
**OS** : Organisation syndicale  
**PEMP** : Période d'expérimentation en milieu professionnel  
**PFMP** : Période de formation en milieu professionnel  
**PFR** : Prime de fonctions et de résultats  
**PIIOMEP** : Parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel  
**PLFSS** : Projet de loi de financement de la Sécurité sociale  
**PMA** : Procréation Médicalement Assistée  
**PPCP** : Projet pluridisciplinaire à caractère professionnel  
**PP** : Professeur-e principal-e  
**PRDF** : Plan régional des formations professionnelles adapté  
**RAFP** : Retraite Additionnelle de la Fonction Publique  
**RAP** : référentiel d'activités professionnelles  
**RAR** : Réseau ambition réussite  
**REATE** : Réforme de l'administration territoriale de l'État  
**REP** : Réseau éducation prioritaire  
**RESF** : Réseau éducation sans frontières  
**RGPP** : Réforme générale des politiques publiques  
**RI** : Règlement intérieur  
**RTT** : Réduction du temps de travail  
**SEGPA** : Section d'enseignement général et  
**SEP** : Section d'enseignement professionnel  
**SIEG** : Services d'intérêt économique général  
**SIEI** : Système interministériel d'échange d'informations  
**SIG** : Service d'intérêt général  
**SPO** : Service public de l'orientation  
**SSIG** : Service social d'intérêt général  
**TA** : Taxe d'apprentissage  
**TEPA** : Travail emploi et pouvoir d'achat  
**TICE** : Technologie de l'information et de la communication pour l'enseignement  
**TOS** : Technicien ouvrier de service  
**TROÏKA** : Banque centrale européenne (BCE), de la Commission européenne et du Fonds monétaire international (FMI)  
**TZR** : Titulaire sur zone de remplacement  
**UC** : Unité constitutive  
**UE** : Union européenne  
**ULIS** : Unité locale d'inclusion scolaire  
**UPI** : Unité pédagogique d'intégration  
**VP** : Voie professionnelle  
**VAE** : Validation des acquis de l'expérience  
**VISA** : Vigilance et Initiatives Syndicales Antifascistes  
**ZEP** : Zone d'éducation prioritaire



## BUREAU NATIONAL

2014 > 2017

### TITULAIRES

ALLÈGRE Frédéric	AMIENS
BENOIST Axel	RENNES
BERNADOU Agnès	TOULOUSE
BERNARD Patrick	ORLÉANS
BERNARD Sandrine	DIJON
BERTRAND Serge	NANTES
BODO Marie-Thérèse	LIMOGES
BONVALET Agnès	ROUEN
BOUVOT Virginie	BESANÇON
BRELOT Severine	LYON
BRUNEL Clélia	PARIS
DAMMEREY Jérôme	REIMS
DUVEAU Nicolas	CRÉTEIL
FÉRAS Franck	ROUEN
GAUTHIER Béatrice	LIMOGES
GÉRARDIN Sigrïd	ORLÉANS
LAKHSASSI Nasr	BORDEAUX
LAUFFENBURGER Isabelle	PARIS
LEROY Stéphane	ORLÉANS
MAYAM Christophe	ORLÉANS
MONNAYE Thierry	ROUEN
PELLEGRINI Gilles	ORLÉANS
PETIT Isabelle	CRÉTEIL
SAUCE Christian	BORDEAUX
TRÉVISIOL Ugo	CLERMONT

### SUPPLÉANT-ES

ALEMANY Jacques	LILLE
BOUILLAUD Dominique	VERSAILLES
CANERI Manu	MONTPELLIER
CARRIER Estelle	TOULOUSE
CHANLON René	DIJON
CHENE Cécile	NANTES
CORRE Yvon	RENNES
COURTIN Bérénice	NANTES
DESTRIAN Vincent	BORDEAUX
DEVALLE Régis	REIMS
DUBOIS-GRAVELEAU Martine	TOULOUSE
GARDE Adrien	BESANÇON
GIROU Thierry	TOULOUSE
HOSTAILLE Marlène	MONTPELLIER
JAUNET Catherine	NANTES
LANZI Patrick	NANCY
LAVALLE Vincent	CRÉTEIL
LOURS Françoise	CRÉTEIL
MENDY Patrice	CRÉTEIL
PENCOLE Christophe	VERSAILLES
PIGNIER DE RAED Martine	PARIS
SICSIC Michel	NICE
TRAN HUYNH Lan	GRENOBLE
TRISTAN Christophe	LIMOGES
TRUBLEREAU Laurence	CRÉTEIL

## MEMBRES DU SECRÉTARIAT NATIONAL

DAMMEREY Jérôme  
DUVEAU Nicolas  
GÉRARDIN Sigrïd  
LAUFFENBURGER Isabelle

REIMS  
CRÉTEIL  
ORLÉANS-TOURS  
PARIS

↳ VOTE le 28/03/2014 :  
0 NPPV, 5 ABSTENTIONS,  
0 CONTRE, 20 POUR



## COMMISSIONS

### COMMISSION MÉDIATION

#### TITULAIRES

BLANCHETEAU Gérard  
DUCHAMP Jean-Claude  
GAUTHIER Claude  
GUÉRIN Marie-Caroline  
LABORIE Jacqueline

#### SUPPLÉANT-ES

DERRIEN Jean-Etienne  
MILIN Eliane

#### ↳ VOTE

0 NPPV, 2 ABSTENTIONS,  
1 CONTRE, 59 POUR

### COMMISSION TECHNIQUE FINANCIÈRE

ABELA Michèle  
GAUTHIER Claude  
RIBES Rolland

#### ↳ VOTE

0 NPPV, 0 ABSTENTIONS,  
0 CONTRE, 73 POUR

### COMMISSION STATUTS

#### TITULAIRES

BONNET Françoise  
BONVALET Agnès  
GUÉRIN Marie-Caroline  
LARUE Thierry  
MONNAYE Thierry  
VERDEYROUT Pierre

#### SUPPLÉANT-ES

BLANCHETEAU Gérard  
DUCHAMP Jean-Claude  
GAUTHIER Claude  
LARDIER Mathieu  
MILIN Eliane  
TOUTAIN Jacqueline

#### ↳ VOTE

0 NPPV, 4 ABSTENTIONS,  
0 CONTRE, 68 POUR

### COMMISSION DÉCHARGES

La commission actuelle poursuit son travail jusqu'au CN de rentrée.

#### ↳ VOTE

0 NPPV, 2 ABSTENTIONS,  
0 CONTRE, 67 POUR

↳ VOTE du 28/03/2014

5 NPPV, 5 ABSTENTIONS, 1 CONTRE, 42 POUR