

SNU.ÉP
F.S.U.

12, rue Cabanis 75014 Paris

tél. : 01 45 65 02 56 - fax : 01 45 65 06 09

courriel : sneep.national@wanadoo.fr

site : www.sneep.com

d'autres couleurs pour l'enseignement professionnel

Châtenay Malabry 2011



4^{ème} Congrès National 4-8 avril

*De l'ambition pour
l'enseignement professionnel*

SNU.ÉP
F.S.U.

TEXTES ADOPTÉS AU CONGRÈS

GLOSSAIRE DES INSTANCES SYNDICALES

BN : Bureau national (SNUEP)
BDFN : Bureau départemental fédéral national (FSU)
CDFN : Conseil départemental fédéral national (FSU)
CN : Conseil national (SNUEP)
SA : Secrétaire académique (SNUEP)
SN : Secrétariat national (SNUEP)

GLOSSAIRE GÉNÉRAL

ACMO : Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité
AGCS : Accord général sur le commerce des services
ATTAC : Association pour la taxation des transactions financières et pour l'action citoyenne
ANI : Accord national interprofessionnel
AP : Accompagnement personnalisé
AVS : Auxiliaire de la vie scolaire
BMP : Bloc de moyens provisoires
BO : Bulletin officiel
CA : Conseil d'administration
CAP : Commission administrative paritaire
CE/DP : Comité d'entreprise – délégué du personnel
CES : Confédération européenne des syndicats
CCF : Contrôle en cours de formation
CCP : Commission consultative paritaire
CCREFP : Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle
CDD : Contrat à durée déterminée
CDEN : Conseil départemental de l'Éducation nationale
CEREQ : Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CESEDA : Code d'entrée et séjour des étrangers et droit d'asile
CFA : Centre de formation d'apprentis
CFG : Certification formation générale
CHS : Comité d'hygiène et de sécurité
CIF : Compte individuel de formation
CLAIR : Collèges lycées ambition innovation réussite
CLIS : Classe intégration scolaire
CNR : Conseil national de la résistance
CPA : Cessation progressive d'activité
CPC : Commission professionnelle consultative
CPIF : Coordination pédagogique et ingénierie de formation
CPRDFP : Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles
CSFP : Conseil supérieur de la Fonction publique
CTP : Conseil technique paritaire
CTX : Chef des travaux
CSE : Conseil supérieur de l'éducation
DIF : Droit individuel à la formation
DGH/DHG : Dotation globale horaire/dotation globale
EN : Éducation nationale

EP : Enseignement professionnel
EPL : Établissement public local d'enseignement
EQP : Examen de qualification professionnelle
EREA : Établissement régional d'enseignement adapté
ERS : Établissement de réinsertion scolaire
FCA : Formation continue des adultes
FPC : Formation professionnelle continue
FDE : Formation des enseignants
FP : Fonction publique/Formation professionnelle
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
GAIN : Groupe d'aide à l'insertion
GIP : Groupement d'intérêt public
GRETA : Groupement d'établissements publics
GT : Groupe de travail
HPST : Hôpital, patients, santé et territoires
IGAS : Inspection générale des affaires sociales
IUFM : Institut universitaire de formation des maîtres
IVG : Interruption volontaire de grossesse
LOPPSI : Loi d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure
LP : Lycée professionnel
LPO : Lycée polyvalent
MEN : Ministère de l'Éducation nationale
MMF : Marche mondiale des femmes
MST : Maladie sexuellement transmissible
NBI : Nouvelle bonification indiciaire
OCDE : Organisation de coopération et de développement économique
OIT : Organisation internationale du travail
ONG : Organisation non-gouvernementale
PFMP : Période de formation en milieu professionnel
PP : Professeur principal
PPCP : Projet pluridisciplinaire à caractère professionnel
PRDF : Plan régional des formations
RAR : Réseau ambition réussite
RESF : Réseau éducation sans frontières
REP : Réseau éducation prioritaire
RGPP : Réforme générale des politiques publiques
RI : Règlement intérieur
SEGPA : Section d'enseignement général et professionnel adapté
SEP : Section d'enseignement professionnel
SIG : Service d'intérêt général
SSIG : Service social d'intérêt général
SIEG : Services d'intérêt économique général
TEPA : Travail emploi et pouvoir d'achat
UE : Union européenne
UFR : Unité de formation et de recherche
ULIS : Unité locale d'insertion scolaire
UPI : Unité pédagogique d'intégration
ZEP : Zone d'éducation prioritaire

CONSTRUIRE ENSEMBLE	P. 3
THÈME 1	P. 4
THÈME 2	P. 14
THÈME 3	P. 20
THÈME 4	P. 24
STATUTS	P. 28
RIN	P. 29
INSTANCES	P. 32



CONSTRUIRE et UNIFIER les luttes et les mobilisations

Les réformes dans l'Éducation nationale s'accroissent, un rapide panorama montre qu'aucun secteur n'est épargné : réforme du Bac Pro 3 ans et ses conséquences désastreuses, qui s'inscrit dans la globalité, fin de la scolarisation des enfants de 2 ans, réformes des universités, réforme des bacs généraux et technologiques, suppressions de filières technologiques, livret de compétences, promotion de l'apprentissage, suppressions massives de postes, dévalorisation des diplômes, conditions de travail dégradées...

Ces politiques dessinent un service public d'Éducation à minima et à deux vitesses. Pour l'achever, il reste dans les cartons de nombreux projets : accentuation de la régionalisation, remise en question des cycles du 1^{er} degré, rythmes scolaires, poursuite des suppressions de postes et privatisation de toutes les activités autour de l'éducation qui peuvent générer des bénéfices.

Ces réformes libérales vont toutes dans le même sens : économies budgétaires sur le dos des services publics et dégagement de nouveaux marchés pour le secteur privé. Elles ont pour conséquences de dégrader les conditions de vie de toute la population et d'individualiser les situations.

Les PLP ont tous les motifs pour se mobiliser : en plus des menaces sur nos statuts, de la dégradation de nos conditions de travail, nous assistons à la casse de l'enseignement professionnel public. Pour nous, l'éducation et la formation sont des leviers essentiels pour construire une société plus juste.

1 – Partout se multiplient des luttes contre les suppressions et fermetures de postes, de classes et de filières : occupations, rassemblements et manifestations, Écoles mortes, grèves... Ces luttes ne doivent pas restées isolées. Il faut construire maintenant le mouvement d'ensemble pour s'opposer à cette politique. Le SNUEP-FSU soutient et appelle à poursuivre, développer et fédérer ces mobilisations. Il portera auprès de la FSU et des autres organisations syndicales la nécessité de donner dans l'unité des suites nationales à ces luttes.

2 – Le SNUEP-FSU a réaffirmé lors de son congrès son rejet de la réforme de la voie professionnelle publique. Pour poursuivre et construire une mobilisation revendicative, il mènera une campagne (affiches, tracts, 4 pages, communiqués...) qui prendra pour appui les élections professionnelles.

3 – Le SNUEP-FSU appelle à relancer et renforcer de façon urgente la mobilisation pour la titularisation des non-titulaires. Le SNUEP-FSU appelle à intervenir dans les collectifs de non-titulaires, sur la base de nos mandats. Il s'appuiera sur le matériel élaboré conjointement par les syndicats FSU du 2nd degré (SNUEP-SNEP-SNES) et interviendra également avec un matériel propre au SNUEP-FSU.

4 – Le SNUEP-FSU appelle les collègues à s'inscrire pleinement dans la campagne intersyndicale (CFDT, CFTC, CGC, CGT, FSU, Solidaires, UNSA) « Oui à l'augmentation des salaires dans la fonction publique » en signant et en diffusant massivement la pétition.

5 – Le SNUEP-FSU lancera au mois de mai un appel aux personnels de l'enseignement professionnel public à se syndiquer massivement au SNUEP-FSU.

6 – Le SNUEP-FSU continuera à relayer et amplifiera la campagne sur les services publics de la FSU.

7 – Le SNUEP-FSU mènera une campagne sur la pénibilité et le mal-être au travail au lycée professionnel. Cette campagne sera lancée dans un premier temps avec la FSU à l'occasion de la journée mondiale de l'OIT le 28 avril pour « la sécurité et la santé au travail, la prévention et l'amélioration des conditions de travail, la reconnaissance et la réparation de la pénibilité ».

8 – Le 1^{er} mai, le SNUEP-FSU appelle tous les collègues à manifester massivement lors de cette journée de mobilisation et de solidarité internationale. Ce sera également un point d'appui afin de poursuivre l'action pour une politique ambitieuse d'éducation et de formation de tous les jeunes.

9 – Le SNUEP-FSU appelle ses syndiqué-es retraité-es à participer aux travaux des sections départementales des retraité-es de la FSU (SFR) ainsi qu'aux multiples mobilisations.

10 – Le SNUEP-FSU s'inscrit dès maintenant dans la perspective de la construction d'une lutte massive à l'occasion du vote du budget 2012 qui ne pourra que confirmer les suppressions de postes liées à la disparition de la « bulle » d'élèves créée par la contre-réforme de la voie professionnelle.

11 – Le SNUEP-FSU appelle tous ses militants et militantes à s'inscrire pleinement dans les collectifs RESF.

12 – Le SNUEP-FSU appelle tous ses militants et militantes à participer aux collectifs femmes partout où ils existent.

13 – Le SNUEP-FSU se mandate pour mettre en place une intersyndicale la plus large possible pour à la fois dénoncer le nouveau plan de relance de l'apprentissage qui menace gravement l'enseignement professionnel public et initier tout type d'action afin de mettre en échec cette nouvelle casse du service public d'Éducation nationale.

THÈME 1 : De l'ambition pour l'enseignement professionnel

Sous l'impulsion de l'OCDE, les politiques libérales imposées par l'Europe transforment profondément les systèmes éducatifs des états membres. « L'économie de la connaissance » se met en place modifiant durablement les notions d'éducation et de formation qui deviennent des marchandises soumises aux lois du marché. Cette marchandisation modifie non seulement la formation continue des salarié-es, mais transforme l'ensemble du système éducatif. L'école est sommée de se rapprocher de l'entreprise, de ses finalités et de ses besoins. L'individu est contraint de développer son « capital humain » afin d'assurer son employabilité et ceci tout au long de sa vie.

Dans le contexte économique, à l'heure où la crise financière a montré qu'il était urgent de proposer une alternative à cette politique ultralibérale, le gouvernement Sarkozy continue à démanteler l'Éducation nationale. L'Enseignement Professionnel (EP) n'y échappe pas avec la mise en place de la contre-réforme du Bac Pro en 3 ans et la mise en concurrence progressive des différentes voies de qualification (scolaire, apprentissage et professionnalisation). Pour nous, l'éducation et la formation sont des leviers essentiels pour construire une société plus juste. Elles doivent être au cœur du pacte républicain en développant égalité et fraternité indispensables à l'exercice de la liberté pour toutes les citoyennes. L'école publique et laïque est la seule susceptible de remplir cette mission en tentant de contrecarrer réellement les inégalités et les déterminismes sociaux.

L'EP est étroitement lié aux représentations des métiers dans notre société. Dans ce domaine, les politiques libérales n'apporteront aucune évolution positive, sur le plan des conditions de travail et des salaires. Il y a donc urgence à valoriser les emplois de niveau de qualification V et IV tant en terme d'image que des salaires. Nous devons continuer à participer à la réhabilitation de tous ces métiers y compris dans l'Éducation Nationale en nous attaquant au clivage entre travail manuel et travail intellectuel afin de faire évoluer positivement ces représentations. L'EP doit continuer à participer à l'élévation globale du niveau de qualification.

À l'opposé de la politique actuelle qui tend à cantonner une grande partie de la jeunesse à une scolarité minimaliste centrée sur le socle commun en organisant à tous les niveaux du système éducatif un tri social, il doit permettre à 100 % d'une classe d'âge d'atteindre au minimum le niveau V, tout en continuant à faire progresser le nombre de poursuites d'études aux niveaux IV et III.

Porter la scolarité obligatoire à 18 ans dans le cadre du service public d'éducation nécessite d'aborder autrement les missions, les contenus, l'organisation des différents cycles du second degré (collège, les 3 voies du lycée et leurs prolongements dans le supérieur). Dans ce cadre, la mission d'un service public d'orientation de l'éducation nationale doit être confortée, en lien avec la Formation Tout au Long de la Vie (FTLV). Pour cela, le SNUEP-FSU doit conforter certains de ses mandats et en construire de nouveaux, pour lui permettre de proposer un projet alternatif et ambitieux pour les jeunes qui ont intégré la voie professionnelle.

I. SAVOIR POUR TOUS : QUELS CONTENUS POUR L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL ?

I.1. Savoir : enjeu de société

L'évolution du monde et des métiers demande une maîtrise des savoirs de plus en plus complexe. Mais la question de l'accès et de la démocratisation du savoir ne doit pas être cantonnée à la seule question de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes. L'enseignement professionnel ne doit pas perdre de vue sa mission d'éducation et de formation globale qui doit prendre en compte : l'Homme, le citoyen et le salarié. De plus, certains comportements valorisés par les médias ne mettent pas forcément en avant les valeurs qui faciliteraient l'acquisition des savoirs par bon nombre de nos élèves. Cette maîtrise des savoirs doit passer par une formation initiale solide seule à même de permettre un accès effectif à la formation continuée tout au long de la vie. Ce n'est malheureusement pas l'objectif visé par la politique mise en œuvre actuellement.

I.2. Savoir et politiques libérales

I.2.1. Savoir, savoir-faire et compétences

Depuis la loi Fillon de 2005, le cadre européen impose aux systèmes éducatifs une nouvelle définition des contenus d'enseignement qui privilégie l'acquisition et l'évaluation de compétences minimalistes à travers la mise en place du socle commun. Ce renforcement de la conception utilitariste et normative de l'école dénature totalement les disciplines qui, dans l'idéal, devraient viser à l'acquisition d'un savoir indispensable au développement de l'esprit critique.

I.2.2. Socle commun et livret de compétences

Dans cette logique, il est à craindre que le socle commun devienne le niveau maximum à atteindre pour beaucoup d'élèves. Il entérine le renoncement à la démocratisation scolaire ainsi que le renoncement à l'acquisition d'un savoir ambitieux pour tous et modifie le contenu des enseignements dispensés aux lycées.

Le livret de compétences, aux contours flous et difficiles à appréhender, fait peser de graves menaces à la fois sur les contenus, sur la valeur et la reconnaissance des diplômes mais aussi sur les pratiques professionnelles des enseignants. Ainsi, il génère des pressions, une charge de travail supplémentaire et une dégradation de la qualité de l'enseignement. De plus, certaines compétences ne correspondent à aucun savoir acquis dans l'École et ne figurent sur le livret que pour encourager et évaluer un comportement acquis en grande partie en dehors de l'institution comme les compétences 6 et 7, où il est question de la note de vie scolaire, de l'aptitude à s'investir dans un projet. Si dans l'absolu, ces qualités sont à encourager et à développer, comment et surtout pourquoi les évaluer ? Que veut-on mesurer ?

Les enseignants n'ont pas vocation à mesurer l'aptitude à l'obéissance.

Comment peut-on faire acquérir des savoirs et savoir-faire exigeants à des élèves qui n'ont pas tous le même rapport au savoir et qui sont, pour ce qui est de l'enseignement professionnel, les élèves les plus éloignés de la culture scolaire ? La « réforme » de la voie professionnelle évacue complètement cette question. Elle transforme profondément les programmes et contenus, axant les pratiques pédagogiques sur « l'approche

par compétences » ou par « capacités », en évacuant de fait la question de l'acquisition de savoirs ambitieux nécessaires à une formation professionnelle de qualité. Il s'ensuit un saucissonnage absurde des apprentissages qui enferme les élèves dans des micro-tâches techniques et déconnectées du sens global qui risque de les exclure de poursuite d'études, notamment en BTS.

I.2.3. Bac Pro 3 ans

I.2.3.1. La généralisation du Bac Pro en 3 ans est un recul de la qualité de l'enseignement dispensé en LP

Avec une année d'études en moins, l'introduction de l'Accompagnement personnalisé et des PFMP plus longues, (22 semaines sur les 106 semaines de formation), tous les enseignements sont réduits, ce qui diminuera les chances de poursuite d'études dans des conditions favorables. Avec la suppression du cycle BEP, la passerelle vers les filières technologiques disparaît, ainsi que tout un travail de remédiation. Le cycle Bac Pro en 3 ans fragilise le modèle d'enseignement professionnel, tendant à le rapprocher de celui de l'apprentissage. Cette « réforme » brise les équilibres historiques établis entre l'enseignement professionnel et l'enseignement général. De plus, la perte d'une année d'études en Bac Pro et la diminution du volume des horaires des disciplines générales et professionnelles, ont pour conséquence de centrer davantage la formation sur l'apprentissage des gestes professionnels en limitant les savoirs enseignés dans le seul objectif d'une employabilité immédiate.

De plus, cette réforme tend à faire disparaître certaines disciplines comme la construction ou

la gestion en les diluant dans d'autres disciplines de l'enseignement professionnel.

La généralisation du Bac Pro 3 ans, avec l'augmentation des PFMP, montre la volonté de transformer la formation initiale sous statut scolaire en formation initiale par alternance. La durée des PFMP, 22 semaines, est trop longue : il y a saturation et le tissu économique ne le permet pas toujours. De plus, cela réduit le temps pour les enseignements.

De plus, certains terrains de stages ne permettent pas à tous les élèves d'acquérir dans de bonnes conditions les compétences exigées par les référentiels. Ceci contribue aussi à la dégradation de la formation.

Enfin, les élèves directement issus de 3^{ème} et devant effectuer rapidement une PFMP sont bien souvent trop jeunes au regard des législations et des activités professionnelles censées y être enseignées et évaluées.

La diminution du volume horaire octroyé pour les dédoublements, couplée à l'augmentation du nombre d'élèves par classe ont considérablement remis en question la prise en charge individuelle des élèves, défavorisant les catégories les plus fragiles pour lesquelles l'accompagnement personnalisé n'apportera pas de réelle solution.

De plus, pour les premières cohortes, nous constatons une déperdition d'élèves plus importante qu'avec le cursus en 4 ans ce qui multiplie les sorties sans qualifications.

1.2.3.2. Diplômes, certification et évaluation

Pour améliorer artificiellement les résultats, le ministère a imposé sans aucune concertation préalable la généralisation des CCF qui font peser de graves menaces à la fois sur les pratiques professionnelles des enseignants et sur les contenus, c'est-à-dire sur la valeur et la reconnaissance des diplômes. Quasiment toutes les disciplines, tous les niveaux de formations et tous les diplômes sont maintenant concernés. La mise en œuvre concrète du CCF varie toujours selon les disciplines, les formations, les académies, les établissements. De surcroît, le CCF se déroulant pendant la formation, il diminue le temps accordé aux enseignements.

L'extension du CCF accroît encore les distorsions entre les exigences des référentiels et le contenu réellement étudié. Il permet des certifications de plus en plus déconnectées de la globalité des programmes d'enseignement. Il entraîne aussi une augmentation importante des tâches administratives et pose des problèmes d'organisation. Il sert également d'instrument de validation des projets académiques et d'établissement au lieu de permettre la reconnaissance de réelle qualification par les branches professionnelles.

Quand le formateur est l'examineur : plus d'anonymat. Avec le CCF l'évaluation ne porte que sur une partie du référentiel, sans mutualisation des sujets, ni harmonisation nationale à la différence de l'examen terminal. Pour le SNUEP-FSU, un diplôme qui atteste d'une qualification professionnelle ne consiste pas en une somme de compétences évaluées successivement au cours de la scolarité mais, en la capacité, à la fin de la formation, d'utiliser tout ou partie de ces compétences pour réaliser une œuvre type de la profession.

Si le diplôme reste théoriquement national, sa valeur concrète n'en sera plus que locale : l'apparente et rassurante régularité des évaluations en CCF, initiées par les CFA et plébiscitées par les élèves et les familles, se révéleront trompeuses et masqueront mal les inégalités de territoire. Ainsi, à partir de la session 2012, le Bac Pro deviendra un diplôme « maison » décerné par le biais d'examens locaux. Le caractère national d'un examen ne peut être sacrifié au nom d'une logique comptable.

1.2.3.3. Certification intermédiaire

La réforme du Bac Pro 3 ans entérine la mort de la formation BEP et impose aux élèves le passage d'une certification intermédiaire (BEP rénové ou CAP) en lieu et place d'un diplôme national et ce dès 2011. Cette certification est avant tout conçue pour permettre au ministère d'afficher un taux de réussite supérieur au niveau V. Mise en œuvre pendant les heures de cours, elle participe aussi à la perte d'heures de formation dans le niveau Bac Pro. Ainsi, le gouvernement instaure une déqualification de tout un pan de la jeunesse, en substituant à un vrai diplôme national de qualification professionnelle une simple validation par CCF de quelques tâches professionnelles. Au lieu de résoudre les questions du décrochage scolaire et du nombre d'élèves sortant du système éducatif sans qualification pour les élèves les plus fragiles, elle risque de détourner en partie des élèves de la poursuite d'études en Bac Pro.

1.2.3.4. Épreuve de contrôle

La note de service, parue au BO du 6 mai 2010 démontre une fois de plus la volonté du ministère d'imposer une épreuve de rattrapage inadaptée au niveau du Bac Pro. L'épreuve de rattrapage contribue à augmenter artificiellement le taux de réussite au bac : avec une progression de 10 points, la session 2009 voyait passer la réussite à 87 %. Le SNUEP-FSU réaffirme que ces résultats artificiels masquent les effets d'une mauvaise réforme.

1.3. Des savoirs et une exigence de culture pour tous : quels contenus ? quels savoirs ?

Le SNUEP-FSU réclame une véritable réflexion sur ce qui doit être enseigné et défend un projet de culture commune qui intègre la culture technologique et professionnelle avec des programmes construits en complémentarité. Les savoirs enseignés doivent contribuer à l'acquisition d'une culture commune et doivent aussi construire des ponts entre les références culturelles des élèves et la culture scolaire. Au regard de l'expérience réalisée, l'application des programmes des nouveaux référentiels montre un décalage de plus en plus flagrant entre les enseignements professionnels des élèves et les enseignements généraux. Il devient difficile d'établir des connexions entre ces deux aspects du Bac Pro. À l'évidence, la volonté d'aligner les programmes rénovés sur ceux du lycée général afin d'engendrer des passerelles, a fait perdre la liaison essentielle entre ces deux piliers de l'enseignement professionnel public. Cette spécificité doit être maintenue. Savoir professionnel et savoir général ambitieux doivent être mieux articulés.

Renoncer au déterminisme social et croire en l'éducabilité de tous suppose de savoir identifier

ce qui peut faire obstacle aux apprentissages chez les élèves pour mieux anticiper la difficulté. Il faut donc interroger le cœur des activités scolaires et mettre en lumière les mécanismes conduisant progressivement au décrochage. Si la réduction des effectifs par classe est une nécessité, elle n'est pas une condition suffisante. La confrontation à la difficulté fait partie intégrante de l'apprentissage ; il faut se garder d'enfermer les élèves dans une parcellisation de tâches et de démarches mécaniques ou de renoncer à les confronter à des objets d'études complexes, au prétexte qu'ils ne maîtriseraient pas des « fondamentaux ». La recherche montre d'ailleurs que les difficultés des élèves ne sont pas liées au volume des enseignements, mais à leur capacité d'assimilation.

La stricte évaluation de compétences, dont les résultats seront enregistrés dans un livret que l'on imagine devoir conserver toute sa vie, s'inscrit dans l'idée plus vaste de la FTLV. Elle se développe au fur et à mesure que les droits et les conditions de travail des salarié-es se dégradent. Si les adultes doivent être formés pour suivre l'évolution rapide des techniques, cela ne peut se faire qu'à la condition d'avoir eu une formation initiale de qualité.

Le SNUEP-FSU conteste l'application de ces idées à nos élèves, qui ont besoin non pas d'une formation, mais d'un enseignement qui leur donne les savoirs nécessaires pour évoluer dans la vie et dans la société. Cet enseignement requiert des moyens importants, il doit être le même sur tout le territoire, et pour cela, il doit surtout être sanctionné par des diplômes nationaux en liaison avec une grille salariale.

Le SNUEP-FSU demande :

- un enseignement professionnel construit sur les bases d'un enseignement disciplinaire qui s'appuie sur des grilles horaires nationales pour l'ensemble des disciplines,
- le retour à un enseignement général qui soit en lien avec les enseignements professionnels. L'objectif du ministère de faire émerger des structures communes entre lycée général et professionnel semble évident. Cette transformation n'a pour finalité que de rationaliser une fois de plus les moyens d'enseignements (ex. : regroupement d'élèves des voies générale, technique et professionnelle par compétences en langues).

Il propose, par ailleurs le développement de l'enseignement de la philosophie pour tous les élèves de terminale Bac Pro, par des PLP spécialement recrutés et formés.

Pour ce qui est de l'évaluation des diplômes de l'enseignement professionnel, le SNUEP-FSU revendique :

- l'abrogation du CCF,
- la redéfinition de l'évaluation qui doit valider les savoirs techniques propres aux matières professionnelles, non plus comme une somme d'examens ponctuels pendant la formation, mais comme la garantie que les élèves maîtrisent les compétences nécessaires à l'exercice de leur futur métier,
- le retour à des diplômes nationaux qui passent par un cadrage national et par des épreuves ponctuelles anonymes en fin de cycle (CAP, BEP, Bac Pro),

- la reconnaissance de ces diplômes par les conventions collectives,
- le retour à l'évaluation des langues intégrée aux diplômes,
- la mise en place d'une réelle épreuve de rattrapage à l'image de celle des baccalauréats généraux et technologiques. Le SNUEP-FSU s'oppose à l'épreuve de rattrapage des évaluations en CCF.

Pour le SNUEP-FSU, les stages en milieu professionnel ne doivent pas être considérés comme des moments de formation à part entière mais comme une découverte de l'entreprise et une mise en pratique des savoirs et savoir-faire enseignés en LP.

Le SNUEP-FSU revendique une réduction importante du nombre de semaines en milieu professionnel qui doivent être des périodes d'application et non des périodes de formation évaluative. Dans ce cadre, le SNUEP-FSU revendique pour la formation BEP une durée de 4 semaines sur l'ensemble du cycle en 2 ans et pour la formation Bac Pro et CAP une durée de 8 semaines sur le cycle de 2 ans.

Dans les années à venir, le SNUEP-FSU devra investir pleinement les groupes de travail sur les CPC en liaison avec le SNES. Ce travail commencé reste à développer et à conforter afin de permettre une analyse plus pointue des contenus de formation professionnelle. Parallèlement, il développera un groupe de travail spécifique sur les contenus de l'enseignement général pour analyser les évolutions récentes, faire des propositions alternatives afin de doter l'enseignement professionnel de programmes et de contenus ambitieux.

II. PARCOURS DE RÉUSSITE PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE

II.1. Relancer la démocratisation, élever les qualifications

L'évolution générale des connaissances, l'élévation constante du niveau de technicité des emplois, les profondes mutations dans le monde du travail rendent indispensable l'élévation des qualifications de tous.

Pour que la voie professionnelle initiale et sous statut scolaire soit réellement valorisante et aussi reconnue que toutes les autres voies de formation (filières générale et technologique, mais aussi apprentissage et formations professionnelles qualifiantes), il convient de repenser son architecture globale. À l'opposé de la conception actuelle de l'individualisation des parcours, dictée par les économies budgétaires et qui tend à organiser le tri des élèves à l'entrée de la 2nde professionnelle, le SNUEP-FSU doit être en mesure de proposer des parcours pour permettre à tous les jeunes de réussir dans cette voie.

Cette réussite passe par l'obtention d'un premier niveau de qualification qui permet de réelles poursuites d'études. L'articulation collège-LP doit être considérée comme l'un des points importants permettant la défense de la voie professionnelle initiale sous statut scolaire, en tenant compte, notamment, de la place qu'il faut continuer à donner aux sections de 3^{ème} à option professionnelle (DP6 ou autre). De plus, un travail d'information et de mutualisation doit être mené en amont, auprès des collèges, des

ZOOM

Fusion des baccalauréats professionnels du tertiaire administratif

Depuis quelques mois il est fortement question de fusionner, dès la rentrée 2012, les Bac Pro « Secrétariat » et « Comptabilité » pour n'en faire qu'un à vocation administrative. Ce regroupement impliquerait une diminution importante des horaires et contenus accordés par les référentiels actuels à la comptabilité au profit de ce qui s'appellerait de la gestion administrative.

La redéfinition de ces diplômes aurait pour but, selon le gouvernement, d'accroître l'employabilité des jeunes. Mais, sans se leurrer, le SNUEP-FSU dénonce le fait que cela ne cache encore en réalité qu'un souci d'économie budgétaire.

On constate pourtant qu'un grand nombre d'élèves de collège souhaitent faire de la comptabilité, à l'issue de la classe de 3^{ème}, même si, parfois, cette envie n'est due qu'à une difficulté à choisir une autre voie. Une orientation en bac administratif sera moins attrayante à leurs yeux.

Ce dont les élèves ont besoin, c'est d'une formation complète, leur permettant à la fois de s'insérer dans la vie professionnelle, mais aussi de pouvoir poursuivre leurs études ! Au lieu de vider le contenu des référentiels, le SNUEP-FSU considère qu'il est nécessaire de mettre en place de meilleures formations. En effet, quelles sont les chances pour des élèves d'intégrer un BTS après un Bac Pro avec une formation a minima ? Jusqu'à présent, certains d'entre eux accédaient à des formations Bac + 2. La qualité des enseignements professionnels reçus en Bac Pro était une plus-value pour ces élèves. Quand cette formation sera réduite à néant, les élèves ne pourront plus suivre en BTS, et le diplôme dont ils seront titulaires, le Bac Pro, sera totalement dévalorisé aux yeux des entreprises.

C'est pourquoi le SNUEP-FSU s'oppose fermement à la fusion des Bac Pro « Secrétariat » et « Comptabilité » et revendique clairement le maintien de deux voies distinctes de formation dans le secteur tertiaire administratif.

Plus globalement, le SNUEP-FSU réaffirme son attachement à un baccalauréat professionnel clairement identifié à un métier et s'oppose à toute transformation des RAP qui iraient dans le sens d'une substitution de la formation à un métier par de la formation à un champ professionnel.

parents et des élèves de collège, pour que la voie professionnelle ne soit plus considérée et « utilisée » comme une voie de relégation, y compris par l'institution.

Ce point ne saurait masquer les problèmes liés à la cohérence des filières du CAP au Bac Pro : quelle place doit-on donner au CAP ? Quel type d'architecture nous semble nécessaire pour la préparation du Bac Pro ? Doit-on développer les sections de préparation au BTS en LP ?

Enfin, la voie professionnelle doit être ouverte sur les autres voies du lycée. Les LP doivent se doter de réelles passerelles et également de structures d'accueil, comme des sections de CAP en un an pour les élèves issus d'autres voies. Elle doit proposer des mentions complémentaires adaptées.

II.2. Une politique de casse de l'enseignement professionnel

Dans les politiques éducatives menées en France depuis plusieurs années, l'Éducation n'est plus considérée comme un investissement pour l'avenir, mais comme une charge dont le gouvernement veut se délester sur les collectivités territoriales (régions et/ou départements) et les entreprises. Nous assistons à une mise en concurrence effrénée des acteurs de la formation (public et privé), la voie professionnelle n'y échappe pas. Aujourd'hui, la voie scolaire n'est plus la seule voie d'accès au diplôme. D'autres parcours existent et se développent dans le cadre de ce qui est appelé la « Formation Tout au Long de la Vie ». Ainsi, au nom des « économies », le gouvernement propose de plus en plus d'alternatives à l'enseignement professionnel

sous statut scolaire, en détruisant ce qui a fait sa valeur et sa cohérence. La double dévalorisation, temps de formation et valeur du diplôme, permet non seulement de faire des économies de personnels, mais aussi d'envisager une baisse conséquente des demandes d'orientation vers les formations sous statut scolaire, afin de permettre le développement des contrats d'apprentissage. D'autres économies semblent donc également prévisibles par réduction de la carte des formations, fermeture de sections entières, voire d'établissements.

Enfin, d'autres méthodes sont envisagées depuis quelque temps pour optimiser les moyens, celles du mixage des publics ou du mixage des parcours (scolaire puis contrat d'apprentissage). Il s'agit de regrouper, dans une même classe, des élèves ayant des statuts divers (scolaires, apprentis, formation continue...), des niveaux différents et des formations différentes. Loin de toute préoccupation pédagogique, il s'agit là essentiellement d'optimiser la productivité des quelques enseignant-es dont les salaires resteront à la charge de l'État. C'est en partie pour cela que le SNUEP-FSU s'oppose au concept réducteur du lycée des métiers qui n'a d'autre but que de donner une structure pérenne à ces divers types de formations, tout en réduisant l'offre de formation sous statut scolaire.

II.3. Quels parcours pour réussir ?

II.3.1. Réaffirmer la place primordiale de l'enseignement professionnel public

Il y a un enjeu réel à conforter la formation sous statut scolaire dans les LP car elle offre les meilleures conditions de réussite pour les jeunes.

Tous les élèves sont capables de réussir à l'école, au collège et dans une formation (générale, technologique ou professionnelle) du lycée. Sans ce parcours complet on sait qu'un jeune a très peu de chances de s'insérer durablement dans l'emploi qualifié, et tout simplement dans une vie de citoyen.

Afin de garantir à chacun-e la possibilité d'accéder à un métier réellement choisi et à une vie citoyenne épanouie, le SNUEP-FSU s'est toujours prononcé pour une offre de formation variée dans les LP contribuant à l'aménagement du territoire. Il ne saurait considérer que l'apprentissage soit une alternative crédible aux formations dispensées en LP. L'apprentissage comme outil de remédiation pour les élèves en grande difficulté est un leurre, le nombre d'élèves ne menant pas leur formation à terme étant plus élevé que dans la voie initiale publique.

Cette voie de formation professionnelle (en particulier aux niveaux IV et V) ne permet pas de construire des bases suffisamment solides pour permettre d'obtenir un diplôme, d'évoluer professionnellement et de bénéficier pleinement de la formation continue.

II.3.2. Les parcours dans l'enseignement professionnel

Tous les parcours proposés aux élèves de la voie professionnelle doivent avoir comme double objectif de leur donner le niveau de qualification voulu afin de les préparer à une insertion durable dans l'emploi et de leur permettre une poursuite d'études à un niveau supérieur dans le cadre de leur formation initiale. En cela, la voie professionnelle doit continuer à participer activement à l'élévation du niveau de qualification globale des jeunes et permettre des poursuites d'études dans l'enseignement supérieur, participant ainsi à sa démocratisation.

Parce qu'il ne répond en rien à ces objectifs, le SNUEP-FSU continue à exiger l'abrogation de la réforme de la voie professionnelle et la réinstauration de réels parcours en 4 ans passant par une formation au BEP en 2 ans.

II.3.2.1. Place du certificat d'aptitude professionnelle : le CAP

Ce diplôme de niveau V donne à son titulaire une qualification d'ouvrier ou d'employé qualifié. Le SNUEP-FSU réaffirme son attachement à ce diplôme, reconnu par certaines branches professionnelles comme premier niveau de qualification, 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 deux ans après la 3^{ème}. 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 et diverse sur l'ensemble du territoire. Elle doit être maintenue en lycée professionnel et implantée en complémentarité

avec les autres formations diplômantes de niveaux V et IV.

Dans l'objectif d'une élévation de qualification pour un plus grand nombre d'élèves, le déploiement et l'offre globale des CAP (scolaire et apprentissage) doivent être contrôlés par l'EN afin d'éviter un surdimensionnement de cette offre qui irait à l'encontre de cet objectif. En cela, si le CAP doit rester un moyen d'accéder au niveau V, pour un nombre limité d'élèves, il ne doit pas se substituer au BEP.

II.3.2.2. Place du brevet d'études professionnelles : le BEP

Autre diplôme de niveau V, le BEP doit permettre une insertion professionnelle dans un emploi d'ouvrier ou d'employé qualifié, mais il vise principalement une poursuite d'études en Bac Pro ou en baccalauréat technologique. Le SNUEP-FSU revendique qu'une majorité des élèves le prépare en deux ans après la 3^{ème} dans le cadre d'un parcours BEP, Bac Pro en 4 ans. Ce diplôme doit être exigé pour l'accès à toutes formations de niveau IV.

II.3.2.3. Place du Baccalauréat professionnel : le Bac Pro

Le baccalauréat professionnel, diplôme de niveau IV, sanctionne une formation à un niveau intermédiaire entre les emplois d'ouvrier et d'employé qualifié et de technicien supérieur. Ses titulaires sont ouvriers, techniciens d'atelier et employés hautement qualifiés aux compétences techniques élargies et ayant acquis des méthodes de travail modernes et une bonne culture générale.

Actuellement, ce diplôme se prépare essentiellement en 3 ans à partir de la 3^{ème}. Même si le gouvernement prétend qu'il peut aussi se préparer en 2 ans après l'obtention d'un CAP, la réalité est toute autre.

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 technicien supérieur.

Le SNUEP-FSU considère que le baccalauréat en 3 ans ne permet pas de former nos élèves et ne répond pas aux exigences des entreprises (problème de maturité, de majorité...).

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 demeurer l'exception. 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.

II.3.2.4. Parcours et passerelles

Le SNUEP-FSU dénonce l'abandon des passerelles vers la voie générale et technologique. Il demande la création de classes de 1^{ères} d'adaptation dans ces filières permettant l'accueil d'élèves de la voie professionnelle. Le SNUEP-FSU constate que l'écart entre le CAP et la 1^{ère} Bac Pro ne permet pas de passerelle en ce sens, les

élèves l'empruntant se retrouvant en échec. Aussi, la généralisation du Bac Pro 3 ans pousse certains élèves à se réorienter de la 2^{nde} professionnelle vers une formation de CAP. Cette situation illustre l'incohérence de la réforme du lycée professionnel.

Des passerelles, accompagnées par la mise en place de modules spécifiques d'adaptation, doivent être envisagées en Bac Pro pour les élèves issus de CAP, comme en BTS pour les élèves issus de Bac Pro. En amont, des modules complémentaires pour les poursuites d'études après le CAP et le Bac Pro doivent être mis en œuvre.

Enfin, nous pensons qu'il faut permettre à tous les élèves qui le souhaitent d'entrer dans l'enseignement professionnel en prenant en compte leurs parcours antérieurs et en s'adaptant à leur besoins individuels de formation, que ce soit en CAP, BEP ou Bac Pro, ce qui ne peut se faire sans augmentation des moyens.

Le SNUEP-FSU revendique le rétablissement d'une passerelle spécialement aménagée (cycle de 1 an, avec un horaire aménagé, dans une classe dédiée) entre la voie professionnelle et les voies générale et technologique.

II.3.2.5. Orientation

L'orientation ne doit pas être une gestion des flux d'élèves en fonction des contraintes économiques. Ceci suppose que les élèves puissent effectivement faire valoir leurs choix, disposent de moyens de soutien ou de rattrapage leur permettant de mener à bien leurs projets, tout en bénéficiant d'une offre de formation diversifiée, suffisamment proche de leur domicile afin de faciliter les passerelles et les réorientations.

Le SNUEP-FSU revendique l'abandon des procédures d'orientation informatisées afin que la motivation et les appréciations sur les élèves soient réellement prises en compte dans l'affectation.

Le SNUEP-FSU demande les moyens nécessaires pour mieux répondre aux vœux d'orientation des élèves vers l'enseignement professionnel et assurer une meilleure prise en charge des difficultés scolaires.

Concernant l'orientation en CAP, le SNUEP-FSU dénonce l'affectation des élèves sur des pôles de qualification. Cette méthode d'affectation n'apporte que dégradation des conditions d'études et un accroissement de la frustration des jeunes.

Dans le même cadre, le SNUEP-FSU refuse les affectations sur des 2^{ndes} professionnelles indifférenciées, où les élèves ne bénéficient plus de l'ensemble des heures de formation nécessaires à l'obtention du diplôme.

Pour le SNUEP-FSU, l'affectation dans la voie professionnelle doit se faire sur une formation préparant à un diplôme clairement identifié.

III. LUTTER CONTRE TOUTES LES INÉGALITÉS ?

III.1. Des enjeux de fond

Depuis 1980, les études quantitatives révèlent que chaque population scolarisée étudie plus

longtemps, acquiert plus de connaissances, et obtient plus de diplômes. Toutefois, massification scolaire ne signifie pas démocratisation qualitative. Enfants de riches et enfants de pauvres accèdent à l'école par la même porte d'entrée mais ils n'en sortent pas avec les mêmes chances : les élèves qui « décrochent » du système scolaire sont davantage issus des milieux populaires, peu d'élèves de classes défavorisées poursuivent des études supérieures en grandes écoles, les enfants de milieux pauvres se trouvent majoritairement en LP. Le niveau du diplôme à la sortie du système éducatif est donc toujours fortement lié à la position sociale des parents. La sélection sociale s'est en fait déplacée, elle ne s'opère plus à l'entrée de l'école mais à l'intérieur même de l'institution. L'école favorise la réussite des enfants des catégories sociales favorisées sans qu'on lui donne les moyens de lutter contre l'échec scolaire, le plus souvent corrélé à l'origine sociale. 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 issus des « quartiers » en ghettoisant leurs établissements (RAR, CLAIR) et en les évinçant du cursus scolaire classique. L'école s'est ainsi transformée en une « machine » à trier les élèves. Lorsque l'on analyse les études sur les parcours scolaires des jeunes, les supposés choix d'orientation sont prévisibles, voire prédéterminés pour bon nombre d'entre eux. L'école n'est pas une sphère étanche aux difficultés sociales qui règnent à l'extérieur.

III.1.1. Enseignement professionnel et genre

L'enseignement professionnel a participé activement à la massification scolaire. Cependant, les élèves relevant de cette voie sont toujours, et encore, issus des milieux les plus défavorisés. Néanmoins, comme souligné précédemment, l'école n'étant pas étanche aux problèmes socio-économiques de la société, on ne peut pas valoriser une formation sans revaloriser les métiers auxquels elle prépare. De surcroît, les accès à la culture, au travail, au savoir-être, étant de plus en plus pensés comme des pré-acquis au système scolaire, l'orientation scolaire restera « tronquée » dans la mesure où l'origine sociale des élèves sera prépondérante dans la détermination du choix entre les 3 voies de formation.

Il en est de même concernant l'orientation sexuée. Les filles constituent environ 46 % 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 (13 %). 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 filières secrétariat bureautique, spécialités sanitaires et sociales, travail social, et coiffure

esthétique, on peut volontiers supposer que ce phénomène persistera sûrement pour les prochaines générations ces élèves constituant le principal vivier des futurs recrutements peu qualifiés de ce secteur. Et aujourd'hui, l'enseignement professionnel ne parvient pas à provoquer une rupture dans ces déséquilibres.

Si l'on examine maintenant les filières de production, une dynamique identique, voire plus marquée, s'observe. Sur toutes les spécialités de formations proposées, les filles représentent seulement 13 % des effectifs et la moitié des formations est constituée à 90 % et plus de garçons. Ces taux sont significatifs car ils sont représentatifs des orientations d'environ 500 000 élèves chaque année. Ces données confirment que la démocratisation de la scolarisation des filles et l'entrée massive des femmes sur le marché du travail n'ont que très imparfaitement modifié les tendances anciennes de la division sexuelle du travail. Les orientations très différenciées et sexuellement fortement 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 les moins qualifiés du tertiaire et de l'industrie, cette forme ancienne de division sexuelle du travail semble persister au-delà et malgré les transformations politiques et sociales de nos sociétés contemporaines. Ces analyses infirmeraient aussi cette tendance, souvent évoquée comme acquise ou presque, d'une harmonie des comportements professionnels. Les femmes au ^{xxi}ème siècle sont certes autorisées à devenir chirurgienne, garagiste, ou couvreuse, les hommes peuvent investir les métiers de « sage-homme » ou de secrétaire, mais il semble qu'être autorisé-e n'ait pas suffi à instaurer une réelle mixité dans les métiers et dans les formations. Dans un contexte de reculs sociaux, les catégories les plus exploitées et discriminées payent le plus lourd tribut.

III.1.2. Élèves en difficulté d'accord, mais quelles difficultés ?

La notion d'échec scolaire

Aujourd'hui, pléthore de discours sur le thème de l'échec scolaire pénètrent les débats politiques et médiatiques. Les difficultés d'apprentissage, le redoublement, l'absentéisme sont arborés 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 au collège et 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 sur 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.

Le déterminisme social est donc bien toujours d'actualité dans le système éducatif. En effet, les modèles, les valeurs et les attendus des enseignant-es en termes de comportements et de

postures intellectuelles sont souvent éloignés de ceux en vigueur dans les familles de milieux populaires. Et cette dichotomie favorise les nombreuses et différentes attitudes de résistance de la part des élèves issus de ces milieux. Les règles propres à l'école et la conformité souhaitée par l'institution n'ont rien d'évident pour eux.

Si une meilleure compréhension des difficultés des élèves est nécessaire pour mieux appréhender son enseignement, il s'avère que les enseignants sont souvent très seuls et démunis face aux multiples attitudes de refus d'apprendre des élèves. De surcroît, le système tend à les culpabiliser en les rendant responsables non seulement de l'échec scolaire mais aussi du manque de motivation. Or, comme nous l'avons évoqué, le manque de motivation, les difficultés d'apprentissage, et les comportements pensés comme déviants des élèves ne sont jamais monocausaux. Ils découlent d'un processus complexe autant imputable aux difficultés sociales et psychologiques des familles, qu'au manque de formation des enseignants, qu'à une société qui valorise la compétition entre élèves et entre établissements.

L'école, même lorsqu'elle a introduit la notion de mérite, n'a pas réussi à niveler sur le plan scolaire les inégalités sociales. Aujourd'hui, en l'absence d'une politique plus ambitieuse pour l'éducation et alors que l'on assiste à une crise économique et politique qui génère de fortes dégradations des conditions matérielles d'existence, l'école et l'enseignement professionnel ne sont que des institutions de reproduction sociale.

III.2. Des politiques éducatives libérales actuelles qui accentuent les inégalités

III.2.1. Autonomie des établissements et concurrence entre les établissements

Dans un contexte de dégradations des conditions de travail des enseignants et de la scolarisation des élèves, le gouvernement publie chaque année de nouveaux « palmarès » d'établissements. Ces palmarès participent à accroître l'inquiétude grandissante des familles quant à leur responsabilité sur le choix d'un supposé « bon » établissement. De plus, les moyens financiers attribués aux établissements pourraient dépendre de ce classement. Enfin, Les contrats d'objectifs, basés sur des critères de « réussites » et financiers, développent la concurrence entre établissements et introduisent l'individualisme dans les équipes enseignantes. Cette concurrence a envahi insidieusement l'École, mettant ainsi à mal ses objectifs démocratiques. Pourtant, la concurrence n'a jamais favorisé l'élévation du niveau scolaire. Au contraire, les études le démontrent, la concurrence entre établissements aggrave les écarts de réussite entre les populations, tout en tirant vers le bas les performances scolaires moyennes. En s'appuyant sur des projets pédagogiques, sur le projet d'établissement, en influant sur la structure, la hiérarchie des lycées cherche alors à recruter les « bons élèves », pour afficher de meilleurs résultats et en pensant enclencher un cercle vertueux, mais ce faisant, elle accentue les inégalités entre établissements et s'éloigne de la fonction d'enseignement et d'éducation pour toutes et tous. La suppression de la carte scolaire

et les coupes sombres imposées dans la carte des formations accentuent largement ce phénomène.

III.2.2. Violence dans la sphère scolaire

Le discours ministériel relatif à la violence dans la sphère scolaire occulte systématiquement et délibérément le débat sur les causes socio-économiques et psychologiques à l'origine de celle-ci. Rappelons que les thèses matérialistes de la fin du ^{xx}^e siècle avaient déjà révélé que des conditions précaires d'apprentissage (manque de nourriture, pas d'endroit pour étudier à la maison, travaux domestiques multiples...) nuisent fortement au rapport au savoir des élèves. Une distance entre les attendus des enseignant-es et les travaux des élèves s'installent progressivement impliquant une réelle souffrance au travail pour les deux parties. S'ajoute à cela ce que Bourdieu nomme la violence symbolique de l'institution envers des adolescents en pleine construction. Les élèves de LP sont, dans ce cadre, très exposés à tous les implicites sociaux (pauvreté, échec scolaire...) et les reçoivent comme une véritable violence généralisée. Cependant, on ne peut pas demander aux enseignants de gérer toutes les difficultés des élèves et de pallier les situations générées par la société.

III.2.3. Accompagnement personnalisé (AP)

210 heures pour le cycle de 3 ans, équivalentes à environ 2h30 hebdomadaires d'AP sont allouées, selon les termes même du décret d'application, pour soutenir et aider les élèves dans leur projet, pour consolider leurs connaissances tout en palliant leurs difficultés. Les difficultés rencontrées par les élèves ont des causes multiples (notamment d'ordre socio-économique et culturel) et stigmatiser et individualiser l'élève en « échec » ne permet en rien de résoudre ses difficultés. Les modalités d'application de ce nouveau temps d'apprentissage sont plus qu'évasives. Cette absence de réflexion institutionnelle en amont revient à déléguer insidieusement la responsabilité de l'échec scolaire des élèves aux seul-es enseignant-es. De surcroît, les heures octroyées pour quelques-uns ont été rognées sur des heures disciplinaires pour tous et toutes. Dans la réalité du terrain, les directions d'établissement utilisent essentiellement ces heures comme moyens d'ajustement de leur DHG, l'intérêt des élèves n'étant pas la motivation première. Pour preuve, cet accompagnement dit « personnalisé » doit bien souvent s'effectuer avec un nombre d'élèves bien supérieur à celui conseillé au départ. Ce genre de dispositif ne peut que nuire à un enseignement disciplinaire de qualité et participe aussi fortement aux dégradations des conditions de travail pour toutes et tous. L'AP est parfois utilisé comme moyen de pression, par les chefs d'établissement qui menacent de non-dédoublement les classes des collègues qui refuseraient d'assurer l'AP en heures supplémentaires. Plus largement, l'AP, tout comme les dispositifs précédents (modules, PPCP, etc.) sous prétexte de subvenir à des besoins que l'administration juge ponctuels, ne compensent pas l'énorme carence de moyens dont souffre l'éducation.

III.2.4. Le dispositif ÉCLAIR (Écoles Collèges et Lycées Ambition Innovation Réussite)

Le 22 juillet 2010, suite au prétendu débat sur la sécurité à l'École, le ministre a imposé à 105 établissements du 2nd degré ce dispositif expérimental CLAIR (Collège, Lycée Ambition Innovation Réussite) conçu pour remplacer à terme les autres dispositifs de l'éducation prioritaire (ZEP, REP, RAR, zone sensible). En janvier, le gouvernement a élargi son champ d'application au primaire et à tous les RAR. Cependant, les nouveaux ÉCLAIR ne disposent eux d'aucun moyen humain et financier supplémentaire. De surcroît, ce label instaure une catégorie d'établissements de seconde zone où les élèves suivent un cursus qui échappe aux règles nationales, en ne dépendant plus que de l'article 34 de la loi Fillon n° 2005-380 permettant toutes les expérimentations... Ainsi, les contenus et horaires disciplinaires, les rythmes scolaires (séances de 45 min., organisation des semaines...) sont différents des autres établissements. Au lieu d'aider les élèves en difficulté, ce dispositif, fondé sur une conception de l'Éducation qui révèle le désengagement de l'État à tendre vers une démocratisation de l'école, accentue les inégalités sociales, culturelles et géographiques.

III.3. Pour réduire toutes les inégalités, le SNUEP-FSU revendique :

- L'abandon total du dispositif ÉCLAIR.
- La suppression des pôles de compétences et de toute labellisation des LP en lycée des métiers qui participent à accentuer les discriminations et les inégalités d'accès à la formation pour les jeunes.
- Pour pallier les problèmes d'incivilité et de violence à l'école, Le SNUEP-FSU revendique un volet important de prévention. Il revendique aussi des équipes pédagogiques et éducatives stables et formées, et surtout pas une gestion autonome des établissements avec pouvoirs renforcés des chefs d'établissement. Le SNUEP-FSU estime que la réponse sécuritaire n'a pas fait ses preuves et que les annonces médiatiques n'y changeront rien.
- Le recrutement et la présence dans l'ensemble des LP, LPO, SEP, SEGPA, EREA... d'équipes pluriprofessionnelles renforcées (COP, psychologue, MGI, médecins, assistant-es sociales, infirmier-es, etc.) permettant d'aider réellement et concrètement les jeunes en difficulté, passant notamment par le rétablissement du statut des MI-SE.
- L'abrogation de la loi visant à suspendre les allocations familiales aux familles d'élèves absentéistes.
- La réintégration des heures de l'accompagnement personnalisé (AP) dans les horaires d'enseignement général et le retour à des seuils de dédoublement par discipline. Dans l'immédiat, il demande à ce que l'AP soit recentré sur les missions de l'enseignant-e.
- L'abandon des grilles horaires tri-annuelles et le retour à des horaires disciplinaires hebdomadaires (Français, Histoire-géographie, Langues vivantes, Mathématiques, Sciences, Économie-Droit, Éducation civique, Communication, Technique, etc.), garantissant une égalité de formation sur tout le territoire.

- La mise en place d'une réelle 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.

IV. QUELLE ÉDUCATION ET FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE ?

IV.1. Un enjeu majeur pour l'ensemble des salarié-es

La question de la FPTLV est présentée comme une question cruciale et un enjeu majeur pour l'ensemble des salarié-es. Elle devrait être un levier essentiel à l'intérieur des entreprises pour permettre aux salarié-es de développer des revendications en termes d'organisation du travail et d'amélioration des conditions de travail dans les entreprises. Elle devrait aussi être au cœur de droits nouveaux permettant une réelle sécurisation des parcours professionnels et permettre une reconnaissance des qualifications acquises par l'expérience. Enfin, elle pourrait permettre une amélioration et un développement de la formation continue de tous les salarié-es englobant un accès à une formation permanente émancipatrice enfin reconnue, notamment au niveau des salaires. Or, la FPTLV, induit par la politique libérale européenne, l'OCDE, l'AGCS, les régions, dans le contexte particulier de la RGPP, du non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux, le démantèlement du droit du travail et de la précarisation des emplois voulus par le MEDEF, le tout sur fond de crise économique, propose une toute autre vision. Elle bouleverse profondément le paysage de la formation professionnelle initiale et continue. Elle tend à gommer les différences entre formation initiale et formation continue (voire à supprimer la formation professionnelle initiale au profit de la formation continue) et de fait les spécificités de toutes les voies de formation professionnelle. Paradoxalement, le CEREQ a publié une étude dans laquelle il montre que cette formation continue bénéficie davantage aux personnels ayant un haut niveau de qualification initiale.

Présentée comme la solution pour sécuriser les parcours professionnels des jeunes en formation et des salarié-es, on peut légitimement se demander dans ce contexte si la FPTLV se préoccupe réellement de la possibilité d'évolution des salarié-es dans leur parcours professionnel ou du seul gain de productivité des entreprises. De plus, l'argent de la formation professionnelle et de l'apprentissage constitue une manne de plus de 29 milliards d'euros par an ; ce gâteau suscite bien des convoitises et le marché, avide de nouveaux secteurs, s'y intéresse fortement.

IV.2. Quelle incidence sur les systèmes de formation ?

IV.2.1. La conception libérale de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie

La FPTLV, concept développé par l'OCDE repris avec enthousiasme par la commission européenne et mis en place par les gouvernements

nationaux est au cœur de la transformation de notre système éducatif. « L'économie de la connaissance » et l'employabilité sont devenues les piliers de cette transformation. Les régions ont repris à leur compte ce concept. Elles essaient d'adapter le discours européen, cause des réformes en cours dans l'éducation et la formation professionnelle, en développant l'apprentissage, les lycées des métiers, la VAE ou en créant des services « publics » régionaux de la formation professionnelle qui ne peuvent pas s'affranchir de la mise en concurrence public/privé.

La question de l'articulation entre les 4 modes de formation (statut scolaire, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation et stages de formation pour les demandeurs d'emploi) est posée par les mêmes responsables politiques qui voudraient exclure du lycée 20 % d'une tranche d'âge en doublant les contrats d'apprentissage (1,5 million en 2015). Dans une logique de marchandisation croissante de la formation professionnelle voulue par les politiques libérales européennes, mais aussi de réduction massive des fonctionnaires dans le cadre de la RGPP, le but recherché est la mise en concurrence des modes, des voies et des établissements de formation, qui passera par le démantèlement de la voie scolaire et le développement du privé.

L'ANI du 7 novembre et la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la FPTLV bouleversent le paysage de la formation professionnelle. Ils remplacent le PRDF par le CPRDFP qui devient prescriptif. Il est élaboré et évalué au sein du CCREFP, seule instance compétente. La mise en place du CPRDFP dans les régions impose l'élaboration d'un plan pluriannuel définissant les cartes de formation. On constate un retour en force de l'adéquation formation/emploi.

Le lycée des métiers, créé en 2001, de par son cahier des charges, prône le mixage des publics : scolaires, apprentis, adultes en formation continue, au sein d'un même établissement voire d'une même « classe ». C'est l'outil idéal de la mise en place de la FPTLV puisque qu'il prend aussi en charge la VAE (cf. mandat de Granville). Les compétences tendent à remplacer les diplômes et les voies de formation perdent leurs spécificités, toujours au détriment des formations sous statut scolaire.

IV.2.2. Quelle protection face au marché ?

IV.2.2.1. SSIG (service social d'intérêt général)

Des régions ont créé des services publics régionaux de formation professionnelle en tentant de protéger la formation continue par les SSIG issus de la commission européenne. Or le gouvernement actuel a choisi de supprimer cette disposition, préférant que ces actions de formation soient soumises à des appels d'offres et que la règle de la concurrence s'y applique pleinement. Le marché prime sur le social. Les SSIG semblent avoir été créés par la commission européenne pour rassurer les usagers des services publics mais dans les faits on constate qu'ils ne protègent pas ces derniers.

IV.2.2.2. Service public, missions de service public et PPP

Le service public est assuré par des agents fonctionnaires dont le statut assure une

indépendance de leurs missions face aux pressions de la hiérarchie. Les politiques libérales ont pour objectif de remplacer les services publics par des opérateurs privés en leur confiant les missions de service public. Qui dit entreprise privée, dit priorité au profit au détriment des services rendus aux usagers.

Le partenariat public privé (PPP) en est une belle illustration : il pose la question du financement des équipements collectifs et structurants des territoires dans un contexte social où la crise continue à faire des dégâts, et où il est impossible de faire porter, une nouvelle fois, ces charges aux familles ! La mise en place des PPP s'inscrit dans un vaste mouvement de privatisation de l'action publique. Le recours à ce type de financement est très large : autoroutes, hôpitaux, prisons, universités, stades, écoles... et l'on peut d'ores et déjà en évaluer les conséquences : augmentation des tarifs pour les usagers, « rationalisation du personnel », baisse de la qualité du service rendu car l'intérêt général doit laisser place à la rentabilité financière, privatisation des services publics...

Si les banques sont intéressées par ces nouveaux montages, c'est que les profits sont évidemment plus grands. La charge n'en sera que plus forte pour les finances des collectivités et se répercutera indéniablement sur les impôts, avec une pression supplémentaire sur les dépenses de fonctionnement (le PPP s'inscrivant en dépense de fonctionnement), et mettant ainsi en péril les actions de service public ! Avec les PPP, il s'agit de payer un loyer aux banques, à un taux supérieur aux emprunts bancaires pratiqués pour les collectivités locales.

La collectivité devra s'acquitter d'un loyer pendant 25 ans par exemple avant d'en devenir propriétaire. Il s'agit donc d'un emprunt déguisé. Le problème tient notamment au fait qu'à la différence d'un emprunt classique qui se négocie autour de 2 %, on estime à 9 % le coût du remboursement des établissements issus d'un PPP. Certaines collectivités se trouvent donc dans une situation comparable à celle de la Grèce. Trop endettées pour emprunter à bas prix, elles deviennent la proie de prêteurs ou plutôt de prédateurs qui entendent profiter de ses difficultés pour augmenter leurs profits.

De plus, dans le cas d'un lycée, le groupe qui remporte le marché assure le financement, la construction et l'entretien pendant la durée du contrat. Les postes de TOS sont supprimés au profit du privé !

Le rapport 2008 de la Cour des Comptes critique fortement le système PPP, Philippe SEGUIN dénonçait ce « qui consiste à aller chercher des tiers financeurs et à bâtir des usines à gaz en oubliant que celui qui emprunte pour le compte de l'État le fait à un coût plus élevé... l'argument selon lequel ces montages allègent la dette publique au regard des critères de Maastricht est fallacieux... ».

IV.2.3. Quel devenir pour les GRETA ?

Un groupe de travail du ministère sur les GRETA de mai 2010 préconisait leur transformation en GIP. La proposition de loi Warsmann est actuellement en examen au Sénat et devrait être votée de façon définitive avant la fin de l'année civile.

Un « GIPGRETA » aurait l'identité d'un GRETA tout en ayant la structure juridique d'un GIP. Cela les doterait d'une personnalité juridique propre pour la structure FCA-FPC afin de mobiliser dans le cadre concurrentiel du marché les potentiels de l'EN, personnels et infrastructures. Les modalités de décision, de fonctionnement et d'organisation de cette structure peuvent relever d'une conception capitaliste du conseil d'administration (un membre du CA a une part et pas une voix), comme dans n'importe quelle entreprise. Il n'est retenu sur le fond que le concept de mission de service public pour mieux évincer toute référence aux services publics, de façon à « dégraisser » ou faire disparaître sans trop d'éclat ces derniers en faveur de la sous-traitance et de la délégation de service public à des entreprises privées. « On » mettrait donc en place un dispositif permettant une gestion privatisée et concurrentielle d'une partie croissante des moyens du service public de l'EN avec des gestionnaires, qui sur le fond n'auraient plus de compte à rendre aux dépositaires de la puissance publique, mais seulement aux membres du CA (et/ou de l'AG ?) C'est un partenariat public-privé permettant d'abord au privé d'utiliser les moyens actuels du service public en fonction de ses intérêts (éventuellement concurrentiels, contradictoires, à court terme...) et laissant le résiduel à l'intérêt général et collectif. À partir du moment où on accepte tous ces éléments, on accepte la séparation totale de la gestion des moyens de la FCA du service public de l'EN, en contradiction totale avec un de nos principes.

IV.2.4. Quelle incidence sur les diplômés ?

Il ne s'agit plus de reconnaître les qualités du salarié par les diplômes obtenus mais par les compétences qu'il pourrait mettre au service de l'entreprise. C'est une vaste opération de dévalorisation, voire de destruction des diplômes et niveaux de qualification : les formations BEP ont été supprimées. Le niveau V n'est plus qu'une « certification intermédiaire », empilement de compétences plus ou moins validées dans le cadre d'un CCF. Le Bac Pro prend le même chemin. C'est la réalisation d'un vieux rêve du patronat : à l'école, le socle commun de connaissances et les savoir-être, à l'entreprise les savoir-faire professionnels reconnus sous forme de compétences locales et non de diplômes nationaux. C'est la fin programmée de l'enseignement professionnel public sous statut scolaire. C'est également la fin de l'indexation des salaires par les diplômés dans les conventions collectives.

IV.2.5. Loi du 24/11/2009 :

Vers une énième relance de l'alternance sous statut salarié !

Nicolas Sarkozy, qui voudrait voir une baisse durable du chômage s'amorcer en 2011, avant l'élection présidentielle de 2012, a réaffirmé son objectif de porter le nombre de jeunes formés en alternance de 600 000 à un million (apprentissage et contrats de professionnalisation). Pour cela il s'appuie sur la loi du 29 novembre 2009 qui renforce l'utilisation des contrats d'alternance à destination des jeunes.

Les apprentis dont le contrat a été rompu sans qu'ils en soient à l'initiative, pourront poursuivre

leur formation dans leur CFA, sous statut de stagiaire de la formation professionnelle pour une durée de 3 mois maximum. De même les jeunes n'ayant pu conclure de contrat d'apprentissage faute d'employeur, pourront entamer leur formation pendant 2 mois dans les CFA volontaires. Les contrats de professionnalisation sont étendus aux jeunes à partir de 16 ans.

Le produit de la contribution supplémentaire de la taxe d'apprentissage versée par les entreprises de plus de 250 salariés qui ne respectent pas le quota de 3 % (qui pourrait être porté à 4 % pour l'ensemble des entreprises) de jeunes en alternance dans leurs effectifs est affecté au Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA).

Enfin, le gouvernement relance le préapprentissage avec la possibilité pour les CFA d'accueillir pour une durée maximum d'un an les jeunes de plus de 15 ans pour suivre, sous statut scolaire, une formation en alternance destinée à découvrir un environnement professionnel correspondant à un projet d'entrée en apprentissage : nouveau dispositif DIMA qui est maintenant inscrit dans le Code de l'éducation. Encore une nouvelle relance en faveur de l'apprentissage, alors que cette voie de formation coûte 26 % plus cher que la voie scolaire !

Pour imposer cette relance aux entreprises, il leur imposerait un quota d'apprentis (4 % des salariés) et un système de bonus-malus lié à cet objectif. Afin de financer en partie cette relance, la majorité envisage de réformer la taxe d'apprentissage en diminuant significativement, entre autres, la part allouée aux formations professionnelles initiales sous statut scolaire. Notons que l'ensemble de ces mesures n'augmentent pas la contribution de l'État à ces formations, les régions et les partenaires sociaux, très critiques sur ces projets, ne sont pas dupes...

Derrière un discours fallacieux sur le chômage et le problème de l'insertion professionnelle des jeunes, le gouvernement tente une fois de plus d'imposer les formations en apprentissage au détriment du service public de la formation professionnelle initiale sous statut scolaire. Les dernières études du CEREQ ont pourtant montré qu'il n'y avait pas d'adéquation directe entre mode de formation (scolaire, apprentissage, contrat pro,...) et insertion professionnelle des jeunes. Cette étude remet aussi en question l'idée préconçue qu'il existerait une « génération sacrifiée » montrant que pour une grande partie de la jeunesse, il n'y avait pas de problème d'insertion. L'apprentissage n'est donc absolument pas une solution miracle au chômage des jeunes : la solution de fond réside en un véritable traitement du chômage dans sa globalité.

Le SNUEP-FSU condamne cette nouvelle tentative de relance de l'apprentissage aux niveaux V et IV et s'opposera à toute réforme de la taxe d'apprentissage qui va appauvrir voire tarir le financement des formations publiques sous statut scolaire. Depuis 2005 la part du quota (exclusivement réservée à l'apprentissage) est passée de 40 à 52 % ! Le SNUEP-FSU exige que la taxe d'apprentissage soit également répartie par péréquation entre voie scolaire et apprentissage au prorata du nombre de jeunes formés. Le SNUEP-FSU considère que ce n'est pas l'appren-

tissage qui peut répondre au problème des sorties sans qualification des jeunes et réaffirme le rôle central du service public de l'éducation dans la réussite de tous les jeunes.

IV.3. Pour une Éducation et une formation tout au long de la vie

Le SNUEP-FSU dénonce les dérives du système actuel qui tend à augmenter les inégalités des jeunes et des salariés devant la formation. Il réaffirme qu'une formation continue est d'autant plus profitable pour le salarié que les bases qu'il a acquises en enseignement général et professionnel théorique sont importantes. Cela passe donc par un enseignement scolaire déconnecté des logiques de rentabilité liées aux formations en alternance sous statut salarié. Ce système montre d'ailleurs clairement ses limites en période de crise économique, puisque sans emploi, plus de formation initiale possible !

Le SNUEP-FSU est attaché à promouvoir l'Éducation et la Formation tout au long de la vie. Ancrée sur une formation initiale solide s'appuyant sur les 3 voies de formation, générale, technologique et professionnelle, elle se poursuit par une formation continue comprenant la formation permanente, c'est-à-dire qui ne se limite pas à la formation professionnelle et surtout pas à l'adaptation au poste de travail (qui, elle, doit être assurée par l'employeur).

Toute action de formation continue, visant une augmentation de qualification par obtention d'un diplôme, doit pouvoir se traduire par une augmentation de salaire. Par ailleurs, elle doit échapper à toute logique marchande et dans ce cadre, l'éducation nationale doit contribuer au développement du service public de la formation continue.

Le SNUEP-FSU refuse la transformation des GRETA en GIP et revendique pour eux le statut d'EPL (établissement public local), une structure qui offre de meilleures garanties : les GRETA restent ainsi des structures de l'Éducation nationale et leurs personnels restent, en conséquence, agents publics, titulaires ou contractuels, de l'éducation.

Le SNUEP-FSU réclame un véritable service public de la formation continue sous contrôle de l'État. L'EFTLV doit conserver les spécificités de la formation initiale et de la formation continue.

Le SNUEP-FSU exige que les services publics d'enseignement et de formation professionnelle soient soustraits de la concurrence. Le SNUEP-FSU restera vigilant dans ce domaine : les SSIG n'ont pas fait la preuve de leur efficacité en matière de sauvegarde des services publics de la formation ; en effet, ils n'empêchent pas la délégation de service public de la formation professionnelle par des opérateurs privés. Ils n'évitent pas la mise en concurrence entre public et privé et ne garantissent pas la sauvegarde des opérateurs publics tels que le GRETA ou l'AFPA. La FTLV, dans le cadre des politiques européennes, risque de provoquer le transfert des missions de l'État en matière de formation professionnelle initiale vers les régions et à terme de faire basculer entièrement la formation professionnelle au niveau des régions (initiale et continue).

Le SNUEP-FSU demande à la FSU qu'elle soit force de proposition, au sein de la CSE, afin que les SSIG assurent pleinement leur rôle de sauvegarde des services publics d'éducation et de formation. Il réaffirme dans ce cadre, son refus de tout partenariat public-privé.

Des représentant-es SNUEP-FSU doivent investir les CCREFP et les groupes de travail associés.

V. UNE FORMATION DES ENSEIGNANTS AU CŒUR DE LA RÉUSSITE DES ÉLÈVES

V.1. Des enjeux de la formation des enseignants

Le SNUEP-FSU considère que le recrutement et la formation des enseignant-es est l'un des leviers pour transformer le LP en lycée de la réussite. L'amélioration de la formation initiale et continue des PLP est une nécessité. L'EP a besoin de professeurs hautement qualifiés pouvant intervenir du CAP à la licence professionnelle. La formation des PLP doit être améliorée aussi bien au niveau disciplinaire qu'au niveau de la préparation au métier d'enseignant, pour répondre à l'objectif d'une vraie démocratisation du lycée à laquelle l'enseignement professionnel doit continuer à participer activement. Cette formation doit permettre aux enseignant-es d'assurer pleinement leurs missions parmi lesquelles celle de faire réussir les jeunes qui ont le plus de difficultés à entrer dans les apprentissages, en appliquant notamment une pédagogie adaptée. Cela passe forcément par une augmentation du niveau de qualification des enseignants, qui doit être reconnue par la délivrance du Master. L'autre enjeu de la formation des enseignants est de maintenir les différents corps au même niveau de qualification tout en maintenant leurs spécificités. Ce mandat FSU se heurte à la volonté du MEN de réduire le nombre de corps dans la fonction publique (RGPP), ainsi qu'à celle des régions qui lorgnent volontiers vers le potentiel de formation et de formateurs que constituent les PLP.

V.2. Une politique néfaste

V.2.1. Une réforme avant tout dictée par les contraintes d'économie budgétaire

La réforme dite de la « masterisation » de la formation des enseignant-es est avant tout dictée par la réduction des coûts de formation pour le MEN : les 16 000 postes supprimés du budget 2010. Les stagiaires sont désormais en situation sur 18 h, au détriment de la qualité de la formation et du nombre de postes disponibles pour les titulaires. Le personnel des IUFM a rejoint massivement les UFR et manque cruellement à la formation initiale comme continue des enseignants. En cette rentrée 2010, on peut déjà voir les effets néfastes de cette réforme. Le gouvernement n'a jamais voulu traiter l'EP de manière spécifique, malgré les demandes réitérées du SNUEP-FSU. L'intégration des IUFM dans les universités et l'adossement des formations aux UFR constituaient des obstacles à la formation des PLP. Et comme le craignait le SNUEP-FSU, aucun master spécifique pour les PLP n'a été créé. Or une bonne partie de la formation a été transférée dans la partie professionnelle de ces

masters. Il ne reste plus ici ou là que quelques heures complémentaires dans les IUFM pour assurer certaines préparations aux concours. Les autres préparations et formations sont assurées par les rectorats et les inspections correspondant aux disciplines... quand ils en ont les moyens ! C'est la porte ouverte à des préparations aux concours organisées par le privé. Certes, tout n'était pas parfait dans la formation des PLP les années antérieures, mais les conditions d'entrée dans le métier se sont sérieusement dégradées.

V.2.2. La préprofessionnalisation

En amont de cette formation, la préprofessionnalisation n'est pas suffisamment développée ; et toujours dans un unique souci d'économie, les cycles préparatoires, externes comme internes, ont disparu progressivement. C'était pourtant une manière intéressante de compenser l'absence de diplômés dans certaines disciplines professionnelles. Les contenus de concours eux-mêmes sont sensiblement modifiés : l'introduction dans l'épreuve sur dossier d'un questionnement sur le système éducatif et le comportement éthique et responsable du fonctionnaire est caractéristique, ainsi que la tendance à plus évaluer la forme que le fond en privilégiant la démarche (méthode d'investigation) par rapport aux contenus disciplinaires. C'est ce que l'on retrouve dans les référentiels d'examens, de moins en moins exigeants en termes de contenus disciplinaires.

V.2.3. Une entrée dans le métier qui se dégrade fortement

Les conditions de travail des stagiaires se sont considérablement détériorées. Les stagiaires sont toujours utilisés comme moyens d'enseignement, mais sur un service atteignant souvent 18 h. Ils doivent en plus suivre des formations IUFM et rectorales, tout en observant le tuteur, le compagnonnage devenant un mode de formation. Le tuteur est également mis dans des conditions de travail inacceptables. On lui impose des heures supplémentaires ou on met un remplaçant, voire plusieurs remplaçants, sur ses classes. Ses responsabilités sont accrues par rapport au stagiaire et à l'institution sans lui donner les moyens de les assumer pleinement.

V.3. Une véritable formation des PLP

La formation des PLP passe par une formation initiale solide et doit se prolonger par une formation continue tout au long de la carrière sur le temps de travail. La formation continue des enseignant-es est un droit déjà existant auquel depuis longtemps l'État n'attache plus de moyens et ne doit pas se réduire au seul DIF. Le SNUEP-FSU demande également que les non-titulaires bénéficient de la formation continue et du DIF sur le temps de travail (cf. mandats de Granville).

Devant le danger de la disparition de la formation des PLP, nous devons donner au SNUEP-FSU les orientations pour les années à venir, afin d'éviter le décrochage par rapport aux autres enseignants notamment en matière de rémunération et de conditions de travail. Pour cela et pour garantir un enseignement de qualité aux élèves de l'EP, nous continuons à exiger le retrait de la réforme de la « mastérisation Darcos-Chatel » et l'ensemble des décrets associés.

Le SNUEP-FSU constate que la réussite de l'enseignement professionnel public sous statut scolaire a été possible en grande partie grâce à la formation pédagogique spécifique de ses enseignants. Depuis de nombreuses années, cette formation s'est appauvrie avec la disparition des ENNA, s'est fondue dans une formation de plus en plus standardisée des enseignants du second degré dans les IUFM pour maintenant disparaître complètement avec la nouvelle réforme en cours dont nous constatons tous les jours l'inefficacité.

Le SNUEP-FSU réaffirme son attachement au recrutement par concours nationaux.

Les contenus des concours doivent être modulés suivant le parcours des candidat-es. Cependant, ils doivent garder un niveau élevé dans toutes leurs dimensions et pour toutes les disciplines enseignées. Ils ne doivent pas être dictés par les économies pouvant être réalisées notamment par la diminution du nombre ou du temps des épreuves.

Pour répondre à toutes les situations que rencontrent les candidats aux concours CAPLP, ce recrutement doit impérativement maintenir des dispositions spécifiques aux filières ne faisant pas l'objet de formation universitaire. Dans les spécialités pour lesquelles il n'existe pas de diplôme supérieur au niveau IV, le SNUEP-FSU revendique la possibilité de se présenter aux concours pour les titulaires d'un CAP, possédant une expérience professionnelle.

Tous les concours (concours externe, interne, spécifique, professionnel...) doivent être maintenus et ouverts.

Le SNUEP-FSU revendique la prolongation de la dérogation de titre initialement prévue sur une durée de 5 ans pour le concours interne.

Le SNUEP-FSU condamne les réductions massives d'emplois de PLP, voire leur disparition dans certaines disciplines et revendique le recrutement de PLP en nombre suffisant au regard des besoins.

Il exige le retour et le développement d'allocations et de prérecrutements (cycles préparatoires) pour garantir aux étudiants le financement de leurs études et, dans toutes les disciplines, un vivier de recrutement au niveau de la licence comme du baccalauréat (façon école normale-IPES).

Pour le SNUEP-FSU « Enseigner est un métier qui s'apprend ». Cependant, il faut tenir compte des différents parcours des candidat-es voulant enseigner en LP. Ainsi, si l'admission peut se situer en M2 pour éviter le décrochage entre les différents corps d'enseignants, on doit envisager différentes voies d'accès au métier en fonction des choix et des parcours des candidat-es.

Le SNUEP-FSU propose des prérecrutements ainsi que de la préprofessionnalisation au niveau licence ou équivalent pour les étudiants qui se destinent tôt au métier d'enseignant.

Le SNUEP-FSU revendique que la titularisation comme PLP implique la délivrance d'un master professionnel 2 « profession professeur en LP ».

Le SNUEP-FSU exige une réelle formation des PLP, quelles que soient les voies d'accès aux concours. Cette formation doit comporter les dimensions scientifiques et/ou techniques ainsi

que didactiques et pédagogiques qui permettent de mieux répondre aux besoins particuliers des élèves reçus en LP, SEP, SEGPA et EREA. Des masters spécifiques en métiers d'enseignant dans la voie professionnelle doivent être créés et leur implantation garantie par une carte nationale des formations. Cette dernière est nécessaire pour la préparation effective à l'ensemble des concours PLP sur l'ensemble du territoire.

Le SNUEP-FSU rappelle le rôle essentiel joué par les IUFM dans la formation des PLP. Tout en étant école associée à l'université, ils doivent constituer un élément essentiel du maillage des formations sur le territoire national et permettre le maintien du potentiel des formateurs IUFM.

Le SNUEP-FSU refuse par ailleurs l'utilisation d'étudiant-es comme moyens de remplacement et notamment au cours de l'année de M2 et s'oppose ainsi à la création de masters en alternance qui placent les étudiants en responsabilité sur des vacances. De plus, cela les mettrait en difficulté pour préparer le master comme le concours.

Formation des stagiaires :

Le SNUEP-FSU exige le retrait de la circulaire du 25 février 2010 qui dégrade considérablement les conditions de travail et d'apprentissage des stagiaires tout en créant, dans leur formation, une inégalité territoriale incompatible avec le caractère national du recrutement des professeurs.

La professionnalisation doit être progressive de L3 à l'année postconcours. Elle passe par des stages de découverte, des stages d'observation et de pratiques accompagnées en L3, M1 et M2. Ces stages doivent être préparés et encadrés.

Cette professionnalisation doit être construite en partie grâce à des allers-retours entre théorie et pratique. Elle induit de fait une entrée progressive dans le métier. Il ne saurait donc être question que le stagiaire soit affecté en responsabilité sur des moyens d'enseignement.

C'est pourquoi, le SNUEP-FSU revendique :

- La mise en place d'une réelle formation alternant théorie et pratique d'un an postconcours (professeur stagiaire).
- Une pratique professionnelle équivalente à un maximum d'un tiers de service effectué sur les heures du conseiller pédagogique afin de permettre une réelle préparation des séquences et une vraie analyse de pratique professionnelle.
- L'intégration de travaux de recherche en éducation prenant en compte notamment les problématiques spécifiques des métiers des futurs PLP.
- Le développement de la formation continue, notamment en offrant des compléments de formation en T1 et T2 (avec au minimum 3 heures de décharge de service sur ces deux années).
- La mise en place de stages en entreprise adaptés aux parcours des futurs enseignants et liés aux formations en milieu professionnel spécifiques à la profession et permettant la maîtrise d'outils pédagogiques.

ZOOM – Rythmes scolaires

Une modification des rythmes scolaires des élèves, par conséquent du temps de travail des enseignants, est à l'étude depuis avril 2010. L'argument officiel, utilisé par le gouvernement pour justifier ces changements à venir, consiste à dénoncer des emplois du temps trop chargés et mal répartis pour les élèves ; ce qui implique une fatigue importante qui nuit aux apprentissages. En amont d'une réflexion plus poussée sur les conditions d'apprentissage des élèves, il est nécessaire de rappeler que, dans le même temps où le débat sur les rythmes scolaires émergeait de nouveau dans les médias, une note confidentielle émanant du ministère de l'EN demandait à tous les recteurs des pistes de réflexions pour dénicher les gisements d'emplois à supprimer pour les rentrées scolaires ultérieures.

Si le SNUEP-FSU considère la réussite de tous les élèves comme un axe prioritaire de sa réflexion, il n'en reste pas moins que cette réflexion ne peut se réduire à la seule question des rythmes scolaires. De surcroît, cette question ne doit en aucun cas être polluée par des intérêts économiques ou par une volonté du gouvernement de réaliser des économies sur le dos du système éducatif et de ses usagers. Pour une analyse plus précise sur ce sujet, la FSU et le SNUEP ont déjà publié plusieurs notes consultables sur www.fsu.fr et www.snuep.com. Ces notes révèlent, entre autres, que la fatigue des élèves est multi-causale et que son origine se trouve généralement dans tous leurs temps sociaux : temps scolaires mais aussi temps de transports, temps de loisirs, temps de travail, temps télévisuel, etc. Elle est aussi imputable à des facteurs « hors temps » comme le bruit, le stress ou encore le manque de confiance... donc agir pour réduire la fatigue des élèves nécessiterait d'agir sur tous ces facteurs.

Notre congrès doit se doter de mandats concernant ces questions et plus particulièrement sur les spécificités liées à l'enseignement professionnel, notamment les périodes de stages, les périodes de congés, les contenus d'enseignements, la pédagogie, le nombre d'élèves par classes, les conditions de vie scolaire (cantine, internat)...

- **La réforme de la voie professionnelle** : en sacrifiant une année d'enseignement par le passage du Bac Pro 3 ans, c'est une réelle modification des temps scolaires qui s'est opérée au détriment de nos élèves. Le SNUEP-FSU exige l'abrogation du baccalauréat 3 ans et le rétablissement de 4 années de formation réelle pour l'obtention du diplôme.
- **Internat** : le lycée des métiers qui « spécialise » les établissements en regroupant les filières professionnelles demande un effort de « mobilité » aux élèves qui, s'ils désirent suivre un cursus scolaire professionnel qui n'existe plus près de chez eux, doivent multiplier les temps et les coûts de transport. Dans ce cadre, le SNUEP-FSU exige d'une part, l'arrêt de la labellisation des lycées des métiers et une offre de formation diversifiée dans tous

les lycées professionnels. De surcroît, le SNUEP-FSU réclame la possibilité d'inscrire un internat dans tous les LP qui en auraient besoin et la gratuité des transports scolaires. Le SNUEP-FSU exige aussi une amélioration des conditions d'accueil et d'hébergement des lycéens ainsi qu'un meilleur taux d'encadrement éducatif dans le cadre du fonctionnement des internats.

- **Nombre d'élèves par classe** : nos élèves accumulant de nombreuses difficultés (scolaires, sociales, économiques...), le stress et le bruit étant considérés comme des facteurs aggravant la fatigue des élèves et nuisant aux conditions de travail des personnels, le SNUEP-FSU exige que le nombre d'élèves par classe et par groupe soit limité. Dans ce cadre, le SNUEP-FSU refuse le regroupement de classes (mixité des divisions) organisé par les directions d'établissements pour récupérer des moyens d'enseignement.

Le SNUEP-FSU revendique que le nombre d'élèves par classe et par groupe soit limité de la façon suivante :

- SEGPA : 6, 12,
- EREA : 6, 12,
- CAP : 6, 12,
- BEP : 10, 20,
- Bac Pro : 12, 24.

Le premier chiffre indique l'effectif dédoublé dans le cadre d'un retour à des seuils définis par discipline, l'autre indique l'effectif maximum par division, sans préjudice pour les filières faisant l'objet d'une réglementation spéciale pour des questions de sécurité. Les regroupements de filières en enseignement général ne doivent pas servir de prétexte à dépasser ces effectifs.

- **Les périodes de stages** : la contre-réforme du baccalauréat 3 ans a généré encore plus de temps en entreprise pour nos élèves. Cette évolution n'est pas sans conséquences sur les apprentissages de nos élèves. Ces temps en entreprise juxtaposent souvent les vacances scolaires impliquant donc de très longues périodes consécutives hors de l'école. Pourtant de nombreuses études ont révélé l'importance de ne pas casser les rythmes d'apprentissage des élèves par des semaines scolaires trop courtes (4 jours notamment) ou des temps hors apprentissage (comme les vacances hors grandes vacances) trop longs. Une continuité pédagogique est essentielle pour rendre cohérent l'ensemble d'un cursus. Il est par conséquent évident que ces périodes de formation en milieu professionnel, si elles peuvent être parfois bénéfiques pour une approche du monde du travail ou encore pour la mise en œuvre de certaines compétences, contribuent aussi largement au décrochage des élèves vis-à-vis de certains apprentissages scolaires et à leur fatigue. Dans le même temps, le rajeunissement de nos élèves a été inéluctable impliquant un intérêt diminué de ce temps en entreprise pour tous. Le SNUEP-FSU exige par conséquent une diminution significative des PFMP (cf. Thème 1 partie 1).

- **Les périodes de vacances** : les périodes de vacances « décalées » selon les zones académiques ont été instaurées pour permettre un accroissement de la fréquentation des stations balnéaires et de sports d'hiver sous la pression des lobbies du tourisme au détriment des considérations de rythmes scolaires adéquats et identiques pour tous les élèves sur un même territoire. Le SNUEP-FSU exige qu'en Guadeloupe, Martinique et Guyane, comme dans les autres académies, les dates des vacances scolaires respectent des rythmes équilibrés (7 semaines/2 semaines) pour une année scolaire comportant 36 semaines organisée dans le cadre d'un calendrier climatique et ne se calent pas sur des fêtes religieuses quelles qu'elles soient ou sur les pressions des lobbies de l'industrie touristique. De plus, le SNUEP-FSU exige l'abolition des « zonages ».

- **Les contenus et les pratiques d'enseignement** : réduire l'enseignement professionnel public initial à l'apprentissage d'un métier au travers de l'employabilité rapide des élèves n'est pas recevable. Le rôle premier de l'école consiste en l'appropriation par les élèves des savoirs et des connaissances qui leur permettront d'interroger la société dans laquelle ils évoluent, d'avoir un regard critique sur les choix de cette société et de participer pleinement à son élaboration. Dans ce cadre toutes les disciplines enseignées sont importantes ; aucune d'entre elles ne doit exercer une hégémonie quelconque sur une autre. De surcroît, les conditions d'apprentissage d'une culture commune nécessitent d'adapter les horaires et/ou les durées des séances aux besoins pédagogiques et aux besoins des élèves. Il est par conséquent inacceptable, comme cela se passe en établissements labellisés ECLAIR, de réduire la durée des séances d'enseignement au seul prétexte de récupération de moyens. Augmenter le temps d'apprentissage en variant les modes d'appropriation est nécessaire car c'est sur un temps long que se construisent les acquis. Dans ce cadre des temps en classe entière doivent se poursuivre avec des temps en groupe et en petit groupe où se succèdent des temps de cours, de soutien, d'aide et d'activités.

- **Les devoirs scolaires « à la maison »** : sont des facteurs qui creusent les inégalités entre élèves. Cette question d'apprentissage des leçons et de réalisation des travaux scolaires en dehors des « cours » doit être prise en charge en grande partie au sein même de l'école. Plutôt que d'allègement des journées d'enseignement et de diminution des horaires disciplinaires réglementaires, c'est plus de temps à l'école dont ont besoin les élèves. C'est donc bien ici la question des moyens qui est aussi posée. Le SNUEP-FSU demande une réelle augmentation du nombre de postes statutaires d'adultes intervenant dans l'encadrement des élèves et une véritable réflexion sur les pratiques, la pédagogie et les contenus d'enseignement.

THÈME 2 :

Pour un service public de la formation professionnelle avec des personnels formés et reconnus

I. STATUTS ET PARITARISME

I.1. Attaque des statuts

La principale caractéristique de la FP est le lien qui unit l'agent titulaire avec son employeur, celui-ci n'est pas contractuel mais statutaire. Un statut avec des droits et des garanties reconnus. Le service public est garant de l'intérêt général. Avec la LOLF et la RGPP nous assistons à une entreprise sans précédent de destruction des politiques et des services publics. Dans l'EN la réforme dite de la « modernisation » se traduit par un désengagement de l'État :

- suppression massive de postes (non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite),
- recours massif aux contractuels et aux vacataires,
- abandon de la formation des stagiaires,
- projet de fusion des corps, instauration de la loi de mobilité, politiques de remise en cause du statut général de la FP.

Le SNUEP-FSU réaffirme les principes qui ont présidé à la création des statuts de la Fonction publique (neutralité, égalité...).

I.2. Politique de contre-réformes

Le but de ces contre-réformes est la promotion des normes de l'entreprise dans les EPLE. Pour cela le ministère élabore une complexe classification des établissements scolaires (ERS, RAR, internats d'excellence, CLAIR, etc.) créant des postes spécifiques (postes à profil). Il s'agit ici de mettre en place un processus d'individualisation contournant le statut des personnels. Le gouvernement dénature 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. 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.

La mise en place d'une nouvelle gouvernance dans les EPLE. (conseil pédagogique, autonomie, recrutement direct postes à profil...) vise à installer la concurrence, à conditionner les moyens à la réalisation d'objectifs, à introduire une nouvelle gestion des ressources humaines où la contractualisation fait son apparition (évaluation, lettre de mission individuelle).

Le programme ÉCLAIR 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 deux grands perdants les usagers 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 et la compétitivité des personnels entre eux, en dehors de tout contrôle paritaire, de tout cadre statutaire. Le SNUEP-FSU s'oppose à la mise en place du programme CLAIR et à toute initiative ministérielle conduisant à modifier la nature des statuts des PLP et des CPE.

I.3. Une politique de précarisation

La précarité un moyen de casser le statut des fonctionnaires.

Le recours à des personnels précaires dans l'EN organise la concurrence entre agents. En l'absence d'un « véritable plan de titularisation », la rémunération des non-titulaires doit faire l'objet d'une progression salariale organisée dans une grille nationale. La gestion académique des non-titulaires entraîne une inégalité de traitement et de salaire. Le rôle des commissions consultatives paritaires (CCP) doit être étendu. La progression salariale et les droits des non-titulaires ne doivent pas instaurer une « carrière de non-titulaire » et par là même concurrencer le statut des titulaires. La titularisation doit rester le seul moyen d'accéder à une carrière dans l'éducation.

Le SNUEP-FSU réaffirme la nécessité d'un recrutement par concours national, garantie d'une égalité entre les candidat-es, garantie contre les discriminations et contre le clientélisme.

I.4. Une politique contre le paritarisme

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. 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 actuels en matière d'éducation, autonomie des établissements, évaluation et individualisation des carrières, des rémunérations, modulation des services... mettent en cause les fondements de l'école républicaine. Les violentes attaques contre le paritarisme, qui se sont développées au cours des derniers mois, font partie intégrante de cette « nouvelle gestion publique » qui va à l'encontre de l'intérêt général.

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

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 des personnels. Les CCP installées récemment 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 afin 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.

II. REVENDICATIONS DES PERSONNELS PLP, CPE, NON-TITULAIRES

II.1. Conditions de travail

Les PLP et les CPE depuis quelques années subissent un alourdissement des charges de travail, sans rémunération indiciaire supplémentaire :

- mise en place systématique des examens sous forme de CCF pour le CAP, certification intermédiaire et le Bac Pro : travail pédagogique auquel s'ajoute un travail purement administratif de gestion des CCF,
- mise en place de nouvelles dispositions (carrable en ligne, cours mis en ligne ou banques d'exercices constituées par les professeurs),
- 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, ...). L'augmentation des tâches et la suppression de postes dans tous les secteurs de l'EN dégradent les conditions de travail des personnels.

Le SNUEP-FSU refuse les nouvelles charges de travail.

Le SNUEP-FSU demande la prise en compte des souffrances professionnelles, des difficultés liées à l'exercice de la profession et la reconnaissance de la pénibilité du métier.

Le SNUEP-FSU revendique un aménagement des fins de carrière et une véritable CPA.

II.1.1. Temps de travail

Le SNUEP-FSU rappelle que les enseignants n'ont pas bénéficié de la diminution du temps

de travail des salariés à 35 heures. Nous constatons que le temps de travail et le temps de présence des collègues dans les établissements sont en train d'exploser. Les pressions se multiplient pour faire accepter les heures supplémentaires. Cette politique nuit à la qualité de l'enseignement.

Le SNUEP-FSU défend la réduction de temps de travail hebdomadaire. Le temps de travail des enseignants 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 enseignants de 18 h équivaut à 45 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 (prépara-

tion des TP, échange de pratiques...) et pluridisciplinaire (prise en compte de la spécialité professionnelle).

Le SNUEP-FSU défend la création d'emplois correspondant à toutes les nouvelles missions qui sont imposées aux enseignants (suivi individuel des élèves, décrochage scolaire, orientation, ...).

Nous rappelons 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.

II.1.1.1. Congé maternité et obligation des employeurs

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

ZOOM

Adaptation scolaire et Scolarisation des élèves en situation de Handicap : l'ASH

L'intégration des personnes en situation de handicap est devenue une orientation politique prioritaire du gouvernement. Le SNUEP-FSU peut partager cette volonté d'ouvrir toutes les portes à ceux qui vivent de graves difficultés que ce soit sur le plan physique ou sur le plan cognitif. Cependant cette intégration, à laquelle l'enseignement professionnel contribue depuis longtemps, ne peut se faire que dans le cadre du service public d'éducation. Les élèves inscrits en ULIS doivent être comptabilisés en amont, dans les effectifs des SEGPA, EREA et LP où ils sont intégrés. Depuis la mise en œuvre du *BOEN n° 32 du 29 août 2007*, le travail sur « machine dangereuse » (avec des parties mobiles non protégées) est interdit aux élèves de moins de 15 ans. 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^{ème} champ est rattachée 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 pro 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 justifiés par la seule volonté de rendre le plus de champs professionnels accessibles aux élèves à moindre coût.

De plus, l'EN a fermé 215 classes SEGPA à la rentrée 2010. Cela se traduit par l'accueil de 87 801 à la rentrée 2010, contre 89 765 élèves à la rentrée 2009, soit – 2,2 %. Le nom de SEGPA est maintenu pour la forme et ces classes recrutent de plus en plus d'élèves qui relèveraient d'autres structures. La découverte professionnelle au sein du collège et de la SEGPA est « noyée » dans un contenu de formation compatible pour les deux filières.

Le SNUEP-FSU s'inquiète de ces évolutions dans l'Adaptation scolaire et la Scolarisation des Élèves en situation de Handicap. Ainsi, ces transformations ont considérablement modifié le rapport à l'atelier pour les élèves, ainsi que les méthodes pédagogiques pour les enseignant-es. En parallèle la formation continue des enseignant-es n'a pas toujours été à la hauteur des besoins devant de tels changements.

Le SNUEP-FSU condamne le glissement de ces formations professionnelles vers des formations plus technologiques. 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, ces 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 possible du socle commun en omettant le volet « connaissances » et en renvoyant le complément à la formation professionnelle.

Le SNUEP-FSU est en accord avec l'objectif du niveau V pour ces élèves, mais alors pourquoi avoir autant « déprofessionnalisé » les contenus de formation ?

Le SNUEP-FSU estime que pour faciliter l'intégration de ces élèves en difficulté dans les formations professionnelles de niveau V, il est nécessaire de revoir les contenus de formation au niveau du collège et de s'appuyer sur l'expérience des PLP des disciplines professionnelles qui enseignent également dans les classes de CAP.

Le SNUEP-FSU revendique :

- Le développement des SEGPA avec leurs spécificités dans le collège et le maintien de la formation professionnelle en SEGPA ainsi que la création au minimum d'un EREA par département pour accueillir l'ensemble des élèves relevant de ces dispositifs.
- Un maximum de 12 élèves par division et 6 par groupe à l'atelier, y compris les élèves en intégration.
- La création et le développement de sections de CAP en LP à effectif réduit pour accueillir les élèves issus de SEGPA et d'EREA.
- Une formation de tous les enseignants professionnels et/ou délivrance du certificat complémentaire pour les enseignements adaptés et la scolarisation des élèves en situation de handicap (2C.A.–S.H.).
- L'affectation des PLP sur la base du volontariat seulement et une formation adaptée aux autres secteurs du champ professionnel.
- 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).
- Intégration dans le service des 2 heures obligatoires de coordination et de synthèse des PLP intervenant dans ces dispositifs.
- Revalorisation de l'indemnité forfaitaire de sujétion spéciale qui n'a pas été réactualisée depuis au moins 30 ans, son paiement sous forme de points d'indice (NBI).
- Respect du statut des PLP en SEGPA.

- l'allongement du congé de maternité à 20 semaines avec maintien intégral du salaire (respect du cadre légal européen),
- l'allongement du congé de paternité à 3 semaines,
- l'augmentation des structures d'accueil des enfants en bas âge,
- l'obligation pour les employeurs d'aménager les horaires de travail,
- que la répartition des congés parentaux puisse faire l'objet d'un choix concerté entre les parents.

II.1.2. Flexibilité et annualisation

Pour pallier les manques de moyens, l'institution veut récupérer des heures lors des périodes de stages. La mise en place des récupérations entraîne un emploi du temps variable suivant les périodes de l'année et préfigure 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.

Le SNUEP-FSU dénonce des dérives lors de la mise en place des heures d'AP qui conduisent de fait à annualiser le temps de travail de l'enseignant.

La rénovation de l'EP a instauré 22 semaines de stage sur trois ans ce qui constitue une grave remise en cause de la formation dispensée par les enseignants de l'enseignement professionnel, mais c'est aussi priver les élèves, qui en ont le plus besoin, de 22 semaines d'enseignement général sur l'ensemble de la formation.

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.

Le SNUEP-FSU dénonce la réforme du Bac Pro et la multiplication des semaines de stages qui ont comme but principal la suppression de milliers de postes.

II.1.3. CCF

Dans tous les établissements, lycées publics ou privés sous contrat, CFA ou sections d'apprentissage habilitées, le CCF s'est généralisé pour la quasi-totalité des disciplines des diplômes de la voie professionnelle du CAP jusqu'au Bac Pro. C'est une remise en cause totale du caractère national des diplômes :

- l'application est différente selon les disciplines, les formations, les inspecteurs d'académies et les établissements,
- le formateur est aussi examinateur et correcteur, il n'y a plus d'anonymat,
- il n'y a plus de mutualisation des sujets donc plus d'harmonisation nationale.

L'extension du CCF accroît les distorsions entre les exigences des référentiels et le contenu réellement étudié des programmes.

Les durées des formations sont diminuées, les horaires des disciplines sont réduits, la durée des stages est allongée et les CCF se déroulent pendant la formation, diminuant encore le temps accordé à celle-ci.

En ces temps de concurrence et de marchandisation de la formation, il est à craindre que certains privilégient le pourcentage de réussite, faisant fi de la qualité du contenu de la formation. Les élèves sont donc les premières victimes de la généralisation du CCF.

II.1.3.1. Économies pour l'administration centrale

Le budget examen n'existe plus, pas de frais d'organisation, de corrections, de déplacements... mais aussi suppression de postes administratifs dans les inspections d'académies.

Plus de remboursement de frais de matières premières, les CCF sont maintenant à la charge des établissements, c'est autant de moyens retirés à la formation professionnelle initiale publique.

II.1.3.2. Accroissement des charges de travail, l'indemnisation ne résout rien

La réalisation, l'organisation, la surveillance, la correction du CCF font partie intégrante de l'activité de l'enseignant. Ces charges nouvelles importantes sont maintenant rétribuées par une prime, entièrement financée par le non-remplacement d'1 départ sur 2 à la retraite. Chaque collègue, par la dégradation de ces conditions de travail (plusieurs milliers de postes supprimés chaque année) autofinance cette prime CCF.

Cette nouvelle prime, même si elle est accueillie avec soulagement par les collègues en période de gel des rémunérations, ne doit pas occulter la dévalorisation des diplômés décernés.

Travailler, enseigner, pour au final distribuer des diplômes qui n'ont aucune valeur sur le marché du travail, c'est une remise en cause totale de notre métier.

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

Le SNUEP-FSU dénonce le recours, de plus en plus fréquent, à l'indemnisation des missions des enseignants qui cache mal le refus du ministère de réellement revaloriser les salaires.

Le SNUEP-FSU exige le retour à l'examen ponctuel terminal et anonyme, seul garant du caractère national des diplômes.

II.2. Professeur principal

Le PP a le rôle de coordonnateur et assure le suivi et l'aide des élèves, le bilan de leur scolarité. Il favorise donc le lien entre les membres de l'équipe pédagogique, les élèves et leur famille. L'orientation trop souvent subie des élèves de LP accentue les problèmes de comportement et la difficulté scolaire si bien que le professeur principal est contraint à une concertation presque quotidienne avec ses collègues et à une multiplication des rendez-vous avec les parents ; sans compter les convocations à toutes sortes de

réunions en dehors du temps de travail (sur une heure blanche par exemple). Sa mission pédagogique s'est donc véritablement alourdie.

Or, dans le même temps, faute de personnel, d'aides de CTx, on tente de lui imposer de nombreuses tâches annexes qui ne sont pas de sa responsabilité. L'augmentation de sa charge de travail est considérable. En aucun cas, l'indemnité versée ne doit autoriser l'administration à transformer le PP en un fonctionnaire polyvalent et corvéable à merci.

En outre, la volonté affichée de l'État de réorienter l'action des CPE ainsi que des COP, ou à terme de les faire disparaître dans le cadre de la RGPP, fait peser sur les professeurs la menace de récupérer une large partie du travail de ceux-ci en matière d'orientation et de suivi des absences.

Le SNUEP-FSU demande une mise à plat et une redéfinition des tâches du PP.

Le SNUEP-FSU exige que ces tâches soient exemptes d'activités administratives, limitées et centrées sur la relation avec les élèves et les familles.

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

Le SNUEP-FSU réclame la généralisation de la nomination de deux professeurs principaux par division et une décharge horaire hebdomadaire d'au moins une heure pour assurer la mission avec le maintien de l'indemnité.

Le SNUEP-FSU s'engage à mettre en place un groupe de travail pour définir les tâches du professeur principal.

II.3. PLP Chef de travaux

Le temps de service des PLP CTx sera défini dans une circulaire à paraître. Actuellement il est de 39 h. Ce temps de travail n'a jamais été réévalué depuis 1991 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 CTx et la création de postes d'assistant de PLP CTx,
- que le temps de travail des PLP CTx soit de 35 h,
- que le CTx nommé en LP soit un PLP,
- que les PLP CTx 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 comme échelon intermédiaire d'une hiérarchie administrative et pédagogique.

Le SNUEP-FSU s'engage à mettre en place un groupe de travail sur les missions et revendications des PLP CTx.

II.4. CPE/Préfet des études ?

Avec le programme ÉCLAIR nous assistons à la combinaison de tous les aspects de la RGPP faisant ainsi apparaître l'objectif inavoué de casser les statuts en fusionnant des corps, pour créer de nouvelles fonctions. Les premières victimes de ce processus sont les CPE (et les COP) qui vont se retrouver confrontés à une nouvelle fonction qui siphonne l'essentiel du contenu de leurs missions.

La définition du poste

Le programme ÉCLAIR définit des missions allouées au préfet des études, c'« est l'élément central de la cohérence des pratiques, du respect des règles communes et de l'implication des familles, il exerce une responsabilité sur le plan pédagogique et éducatif... » qui rappelle étrangement celle du CPE mais en le plaçant du côté de l'équipe de direction. C'est un retour de plus de 40 ans en arrière... En effet, en réactivant une appellation d'un autre temps, c'est le retour du « censeur » ou du « surgé », « l'homme à tout faire » de l'équipe de direction. C'est aussi la négation de la fonction de CPE, saluée et enviée par des pays comme l'Allemagne ou la Grande-Bretagne. Il n'est expliqué nulle part comment le « préfet des études » travaille avec les CPE. Pire encore, celui-ci travaille avec tout le monde, sauf avec les CPE.

En plus des missions déjà larges du CPE, certaines tâches qui étaient souvent occasionnelles lui sont demandées : présidence de conseils de classes, programmation des heures de vie de classe, organisation et animation des projets interdisciplinaires, participation à des actions favorisant la liaison entre le primaire et le collège, ou entre le collège et le lycée, mise en relation avec les partenaires extérieurs... De nouvelles tâches lui sont demandées : suivi de l'évaluation des acquis des élèves, mise en place de l'AP, organisation des devoirs à la maison et sur table, des examens blancs, mise en place de stage de remise à niveau, organisation matérielle de l'accès aux salles spécialisées, au CDI, au gymnase, etc.. Le futur « préfet des études » a un champ de compétences qui englobe les missions du CPE mais aussi une partie de celles de l'adjoint au chef d'établissement, de conseiller d'orientation, et du professeur principal.

Le SNUEP-FSU dénonce l'expérimentation et refuse le programme ÉCLAIR.

Le SNUEP-FSU refuse la disparition du corps des CPE au profit du préfet des études.

Le SNUEP-FSU appelle tous les personnels à refuser la mission de préfet des études.

Le SNUEP-FSU 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.

Le SNUEP-FSU :

- réclame la constitution d'équipes de vie scolaire stables constituées de personnels, formés, qualifiés, avec des perspectives d'évolution,

- appelle à une politique éducative ambitieuse 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, équipes mobiles de sécurité, portiques de sécurité, vidéosurveillance et policiers au sein des établissements 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 heures 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 inter.

II.5. PLP C.P.I.F.

Le concours de PLP Coordination Pédagogique et Ingénierie de Formation (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 Mission Générale d'Insertion (MGI), 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 à la réduction du temps de travail (35 h hebdomadaires et 1 607 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 GIP, dans des fonctions diverses en formation initiale à la MGI, 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 Formation Continue (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 groupes de travail 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 groupe de travail paritaire 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 MGI,
- l'identification d'un corps d'inspection spécifique pour la discipline CPIF.

III. RÉMUNÉRATION

Pour le SNUEP-FSU, la rémunération des enseignants et des CPE tient une place très importante dans nos revendications. Le gouvernement a choisi de revaloriser uniquement les débuts de carrière (jusqu'au 5^{ème} échelon inclus). Cette revalorisation est autofinancée par le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite (16 000 suppressions en 2010).

Le SNUEP-FSU dénonce cette pseudo-revalorisation qui n'est pas à la hauteur de la perte de pouvoir d'achat que la profession subit depuis 2000.

Pour le SNUEP-FSU une véritable revalorisation doit passer par la mise à plat des grilles de rémunérations et des rythmes d'avancement pour arriver à :

- une entrée dans le métier à l'indice 540 soit 2 500 € brut au 1/07/10,
- la création d'un échelon supplémentaire à l'indice terminal 963, soit un salaire brut de 4 436,78 €,
- un rythme d'avancement rapide en début de carrière et identique pour tous : le 8^{ème} échelon en 9 ans à l'indice 804 – indice supérieur à celui actuel du 7^{ème} de la Hors Classe – ce qui représente ainsi 80 % du salaire maximum revendiqué,
- la rétribution de l'heure supplémentaire 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.

Nous dénonçons le salaire au mérite avec la mise en place de l'entretien d'évaluation professionnelle des enseignants par les seuls chefs d'établissement.

Nous demandons l'abandon de cette façon de gérer les personnels.

IV. PENSION – RETRAITE – IRCANTEC

La « réforme » des retraites de 2010, c'est la double peine : à la fois la remise en cause de l'âge légal de 60 ans et l'augmentation de la retenue pour pension civile.

Exemple : pour un salaire moyen annuel de PLP de 28 789 €, la retenue passera de 2 260 € à

3 037 €, soit 777 € de plus, c'est-à-dire 65 € supplémentaires mensuels prélevés sur le salaire.

Quel est le véritable but de cette « réforme » ? Alimenter les profits de qui ? Et pour cela, tout détruire, y compris en remettant en cause ce qu'avait mis en place le CNR au lendemain de la seconde guerre mondiale. Pourtant, à l'époque, la situation était catastrophique : en France, il n'y avait plus d'infrastructures, plus d'acier, plus d'énergie ; les recettes fiscales couvraient à peine 30 % des dépenses publiques, la production industrielle représentait 29 % de celle de 1929.

La France a présenté un programme de stabilité sur « retraites, santé, dépenses publiques ».

Et dans le même temps, alors que les entreprises du CAC 40 affichent des bénéfices qui se chiffrent en dizaines de milliards, l'État a versé 43 milliards à ses créanciers au titre des intérêts de la dette de 2009. L'État s'endette pour financer les spéculateurs. Ce n'est pas acceptable.

Les statistiques officielles de 2008 font état des chiffres suivants : (sachant qu'on ne pouvait pas partir à taux plein à 60 ans si on n'avait pas le nombre d'annuités requis) :

- salariés fonctionnaires d'État partis au-delà de 60 ans : 19,20 %,
- salariés fonctionnaires d'État partis à la retraite avec une décote : 18,30 %.

(Si la durée de cotisation était restée à 37,5 annuités, neuf sur dix seraient partis avec une retraite à taux plein sans décote).

Le SNUEP-FSU continue à revendiquer pour tous :

- maintien de l'âge de la retraite à 60 ans et de l'âge limite à 65 ans,
- retour aux 37,5 annuités pour un taux plein de 75 %,
- calcul sur les six derniers mois de salaire,
- suppression de la décote et de la surcote,
- minimum garanti de pension à 1 500 €,
- prise en compte gratuite des années d'études dans la durée d'assurance.

Ce qui signifie pour la FP, la défense et le rétablissement du Code des Pensions de 1964, ainsi que le rétablissement des acquis familiaux...

Le SNUEP-FSU demande l'abrogation de toutes les réformes qui ont dégradé les retraites et les pensions : Décret Balladur de 1993, Loi Fillon de 2003, texte sur les régimes spéciaux de 2008.

Il s'oppose 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.

La loi de réforme de novembre 2010 prévoit dans son article 16 qu'à partir de 2013 une réflexion nationale sera lancée concernant les conditions de mise en place d'un régime universel par points ou en comptes notionnels. Cela signifie dans l'un ou l'autre cas, la mise en place d'un

système qui ne garantit pas le niveau des pensions.

Le SNUEP-FSU demande l'abrogation de la loi de 2010, des décrets de décembre 2010 ainsi que celle qui institue la Retraite Additionnelle de la Fonction publique.

IRCANTEC

Le SNUEP-FSU condamne également la réforme de l'Ircantec de 2008 qui a augmenté les cotisations des actifs et diminué les prestations versées aux retraités-es.

V. FORMATION – CARRIÈRE

V.1. Formation des personnels

V.1.1. Stagiaires en formation

Combien ça coûte ?

Le ministère a « joué » de la calculette et a décidé, dans un seul souci comptable, de supprimer l'année de formation des stagiaires. Ceux-ci se rendent bien compte qu'ils se font « berner » : ils doivent assurer 18 heures chaque semaine et, selon des modalités différentes, se former en dehors de leur temps de travail, hors les stages « massés ».

Il n'est pas acceptable que la titularisation dépende de l'arbitraire du chef d'établissement qui, de plus, n'est pas un évaluateur pédagogique disciplinaire.

V.1.2. Droit Individuel à la Formation (DIF)

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 h de formation. Ces heures sont cumulables, le cumul étant plafonné à 120 h. Le DIF peut se dérouler en dehors du temps de travail.

Le SNUEP-FSU dénonce l'abandon de la formation continue des enseignants.

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.

V.2. Reconversion et mobilité

Le SNUEP et la FSU se sont opposés à la mise en place de la RGPP qui a conduit à renforcer la mobilité des fonctionnaires dans un contexte de restructuration des services publics et de fermetures de postes (140 000 postes supprimés depuis 2007).

Le SNUEP-FSU revendique une mobilité choisie, pour réfléchir à la possibilité de reconversion volontaire voire de 2nde carrière. Avec la disparition de la CPA, cette 2nde carrière serait désormais la seule perspective pour les personnels stressés, épuisés, démotivés, bref, en souffrance, qui doivent changer de milieu professionnel pour survivre.

Le SNUEP-FSU s'oppose aux reconversions non choisies et plus particulièrement au discours ambiant « obligeant » 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, depuis la mise en place de la loi mobilité, de réelle reconversion avec des formations à l'appui.

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. Il dénonce la loi mobilité et demande son abrogation.

Le SNUEP-FSU revendique une amélioration des conditions de travail et un accompagnement des fins de carrière.

V.3. Recrutement

V.3.1. Formation initiale

Le SNUEP-FSU revendique un retour à une vraie formation initiale de qualité permettant une entrée progressive dans le métier (cf. thème 1).

V.3.2. Non-titulaires

Le SNUEP-FSU porte avant tout la revendication d'un plan de titularisation rapide qui n'écarte personne et exige l'arrêt immédiat du recours à des personnels non-titulaires. Les besoins pérennes des services publics et les besoins de remplacements doivent être assurés par des personnels titulaires et le CDI n'est pas une situation normale. Depuis 2008, le nombre de postes aux concours internes, désormais seule possibilité offerte aux non-titulaires pour intégrer le corps des PLP ou des CPE, s'est réduit à peau de chagrin (30 % de baisse) alors que le nombre de postes était déjà très bas depuis 2004.

V.3.2.1. 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 les contractuels concernés ont été « recrutés » avant l'exigence du master. Le SNUEP-FSU revendique une adaptation pour les disciplines professionnelles où la licence n'existe pas.

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

C'est la durée effective des services en contrat à durée déterminée, de date à date, qui doit être retenue.

V.3.2.2. Pour le reclassement

Pour le SNUEP-FSU, au-delà de la question de la titularisation et celle de l'élévation du niveau de recrutement, une réflexion importante doit avoir lieu sur les conditions de reclassement des personnels. 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.

Lors du congrès de Granville, le SNUEP-FSU revendiquait un reclassement au plus favorable. Le SNUEP-FSU demande la suppression de la clause butoir du décret sur le reclassement, clause butoir qui stipule que l'intéressé ne peut avoir une situation plus favorable que celle qu'il détenait auparavant.

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-es.

V.4. Logement et situation des personnels

Le SNUEP-FSU constate les difficultés persistantes des fonctionnaires stagiaires et des néo-titulaires des grandes agglomérations (Ile-de-France, Marseille, Lyon, Toulouse, etc.), éloignés de leur foyer, pour se loger dans des régions à fort coût locatif et dans l'urgence après leur affectation.

Le SNUEP-FSU demande qu'au même titre que d'autres fonctionnaires d'État des logements soient créés et réservés aux enseignants fonctionnaires stagiaires et néo-titulaires sans conditions de ressources. Une des solutions est d'utiliser les logements CROUS (construits ou à construire dans le cadre d'un vaste plan logement étudiant) dans les situations d'urgence.

Création d'un mandat d'étude sur la question.

VI. COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

La FSU a signé en 2010 un accord sur la santé au travail qui aboutira après les élections professionnelles FP à la transformation des CHS en CHSCT, à la création d'une mission d'observation interministérielle, à la création d'un suivi post-professionnel, à la reconnaissance de l'existence de risques psychosociaux et de la nécessité de les prévenir.

Les CHSCT vont avoir un rôle majeur d'évaluation et d'amélioration des conditions de travail. D'autre part, les compétences accrues des membres des CHSCT vont permettre aux représentants d'enquêter dans l'établissement où des collègues ont besoin d'aide, avant même que survienne un accident de service. Le SNUEP-FSU, en lien avec tous les personnels participant à ces instances doit faire reconnaître les réalités de nos métiers. Cela commence par la demande systématique des visites régulières auprès du médecin de prévention qui est le seul à pouvoir compléter l'enquête SUMER (Surveillance médicale des risques) qui permettra de faire reconnaître par l'employeur EN la difficulté d'exercer le métier d'enseignant. Ensuite, la FSU demande que le statut de conseiller hygiène et sécurité auprès du chef d'établissement (l'actuel

ACMO) soit reconnu et qu'une décharge soit octroyée aux personnes qui assurent cette fonction. Ce qui pourra enfin permettre aux enseignants d'assurer ce rôle qui est majoritairement dédié aux personnels des collectivités et aboutira à une véritable reconnaissance des risques encourus par les enseignants d'atelier. Le SNUEP-FSU demande que la désignation de l'ACMO soit validée par le conseil d'administration 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.

Une enquête conjointe de la FSU et de la MGEN, menée entre 2008 et 2009 montre que la majorité des collègues sont convaincus de faire un métier intéressant, (47,2 %), même s'il est jugé fatigant (55,2 %) ou même stressant (43,3 %). La réforme de la voie professionnelle menée tambour battant sans concertation avec les personnels, associée aux suppressions de postes ainsi que les méthodes de gestion des RH (individualisation, augmentation des charges de travail liées aux CCF, aux classes surchargées et dernièrement licenciement...) ont des conséquences néfastes sur la santé des personnels et contredisent l'intérêt affiché par le gouvernement sur la santé au travail. Le problème du stress au travail, voire les pratiques de harcèlement touchent aussi nos professions. Les personnels peuvent s'appuyer sur les dispositions législatives introduites par l'application du code du travail, au même titre que dans le secteur privé qui était en avance sur la FP dans ce domaine, pour lutter contre ces pratiques.

Sur le dossier amiante, le SNUEP-FSU veillera à la mise en œuvre des divers diagnostics et contrôles obligatoires depuis 1998 et 2002 concernant tout établissement recevant du public.

Le SNUEP, au sein de la FSU, demande une véritable politique de prévention et de santé pour les personnels. Il réaffirme le droit à la médecine du travail, accessible régulièrement à tous les personnels sur le temps de travail.

Le SNUEP-FSU appelle tous les personnels à demander la visite médicale obligatoire auprès du médecin de prévention de leur rectorat.

La présomption de responsabilité de l'employeur dans les accidents du travail ou les maladies professionnelles doit, comme dans le privé, devenir la règle.

Le SNUEP-FSU, en participant aux négociations qui aboutiront aux décrets d'application de l'accord santé dans la Fonction publique s'engage aux côtés des personnels pour que leur

soient garanties de meilleures conditions de travail et une reconnaissance de la pénibilité de leur métier pour une retraite décente.

Le SNUEP-FSU exige un véritable fonctionnement régulier des CHSCT au niveau départemental, académique et ministériel.

Mandat d'étude : CHSCT ou CHS dans les EPLE, commission ou comité ?

VII. RETRAITÉ-ES

Le pouvoir d'achat des retraités-es

Lorsqu'un fonctionnaire part à la retraite sa pension est calculée sur la valeur du point d'indice de la FP au moment de son départ. Mais depuis 2003 les variations de la pension ne dépendent plus de la valeur du point d'indice utilisé pour les actifs. Il ne reçoit plus les points éventuels attribués aux actifs car les retraités-es de la FP sont maintenant inclus dans les textes du régime général des salariés et leurs pensions sont revalorisées selon l'art. 161-23-1 du Code de la sécurité sociale.

Pour les pensions acquises il s'agit de l'évolution de la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) fixé par le gouvernement avec un dispositif prévisionnel. Ensuite un ajustement peut être effectué l'année suivante.

Depuis 2008 l'ajustement est fait chaque année au 1^{er} avril (de 2004 à 2008 c'était au 1^{er} janvier). Cet ajustement pouvant être proposé au Parlement est basé sur l'évolution réelle des prix à la consommation hors tabac.

D'une part, le montant initial de la pension est en forte chute puisque la valeur du point d'indice ne suit pas l'évolution des prix à la consommation ; la pension marque un retard considérable.

Ensuite les ajustements sont à la merci des choix politiques.

Pour préserver le pouvoir d'achat des retraités, cela passe par la défense du point d'indice des actifs et par les actions des retraités aux côtés de tous les autres salariés, pour obtenir des ajustements par rapport au niveau réel des prix et non plus de prévisions qui sont ensuite manipulées comme ce fut le cas en 2008.

L'indexation et la revalorisation des pensions ne représentent qu'une partie du pouvoir d'achat des retraités. D'autres mesures restrictives continuent à être appliquées, sans parler de celles qui sont projetées dans un proche avenir.

Le SNUEP-FSU revendique la revalorisation des pensions calculée sur l'inflation réelle et non sur des prévisions, avec effet au 1^{er} janvier de chaque année.

Le SNUEP-FSU demande le rattrapage des pertes antérieures et l'augmentation des petites pensions.

THÈME 3 :

Pour le respect des droits et des libertés Pour une autre société, une société plus juste

La crise aggravée par les mesures inefficaces et injustes du gouvernement

Loin des préoccupations des Français et des Françaises, les gestionnaires et managers du gouvernement mettent en œuvre des mesures scandaleuses, lesquelles, dans le passé, ont déjà fait régresser la France au 14^{ème} rang (sur 18) selon le classement de l'OCDE, pour l'éducation.

Les « contre-réformes » imposées depuis 3 ans interviennent dans un contexte où l'actualité rattrape les membres du gouvernement : les scandales en tout genre (cumul retraite-indemnités, abus de logements de fonction, détournement de l'argent public pour les frais personnels, népotisme, etc.) donnent un mauvais exemple à une jeune génération en quête de repères. L'exécutif diffuse l'image d'une oligarchie qui profite de passe-droits en tout genre et décrédibilise la classe politique en général. Cela montre des femmes et des hommes politiques bien loin des préoccupations d'une population qui sera saignée pour financer des choix politiques à court terme, tels ceux de la loi TEPA (bouclier fiscal, heures supplémentaires défiscalisées, etc.) qui grèvent le budget de l'État de 15 milliards par an !

Les diversions médiatiques ne peuvent faire oublier la politique de casse programmée des services publics, notamment dans l'éducation, et la protection sociale.

Le SNUEP-FSU s'oppose à cette manière de gérer la crise, à ce mépris du dialogue social, à l'explosion de la précarité et des travailleurs pauvres, dans une application toujours plus grande des dogmes néolibéraux. D'autres choix sont possibles.

I. UNE SOCIÉTÉ PLUS JUSTE

I.1. La politique du plein emploi

La reconnaissance du travail comme élément structurant de notre société, comme créateur de richesses doit nécessairement inclure le respect des droits des salarié-es. L'objectif du plein emploi est une priorité, tout particulièrement pour les jeunes. Mais les femmes sont aussi touchées par la crise avec en particulier l'imposition de temps partiels, des salaires ou des promotions moindres que ceux des hommes.

Il est donc nécessaire de mettre fin aux mesures d'exonérations de cotisations patronales. De plus, un contrôle rigoureux des aides publiques doit s'opérer. Une autre politique d'aide à l'emploi doit être menée.

Une politique de développement de l'économie solidaire et sociale doit aussi être mise en œuvre. Dans ce cadre là, un service public prioritaire et étendu sur tout le territoire, incluant les transports, est le mieux à même d'aider au plein emploi. Les suppressions drastiques d'emplois dans la FP, et le transfert des compétences aux entreprises privées ont des effets sur les missions de services publics pour les usagers, les conditions de travail pour les personnels mais aussi sur l'augmentation de la précarité. Droits et dignité des salarié-es sont alors de vains mots.

I.2. Le pouvoir d'achat

Le SNUEP-FSU refuse la précarité dans son ensemble, en particulier celle des jeunes et des femmes, et demande toujours une allocation d'autonomie pour les scolaires.

Le SNUEP-FSU demande des moyens équitables sur tout le territoire pour l'achat du matériel pédagogique nécessaire à l'équipement de tous les élèves de façon égalitaire.

Le SNUEP-FSU demande l'application effective au 31 décembre 2010 de la loi sur l'égalité sala-

riale entre les femmes et les hommes, comme cela est prévu dans les textes. Le SNUEP-FSU demande l'application de la loi sur l'égalité salariale dans la Fonction publique.

II. UNE VRAIE PROTECTION SOCIALE POUR TOUT LE MONDE

II.1. La Sécurité sociale : un service solidaire

Dans la continuité des mandats de Granville, le SNUEP-FSU rappelle son attachement au principe de la création de la sécurité sociale en 1945 : « *chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins* ».

Ce principe de solidarité est aujourd'hui régulièrement battu en brèche par les politiques régressives (déremboursements de plus en plus nombreux, franchises diverses à la charge des personnes ...). Celles-ci ont pour seules finalités la privatisation progressive du système de santé, au profit des assurances privées et le transfert des dépenses vers les usager-es et les éventuelles mutuelles solidaires. Et les familles les plus modestes en arrivent à différer leurs soins, voire à utiliser les services d'urgences comme ultime recours. Il existe des moyens de financer la sécurité sociale, en plus de la suppression des multiples exonérations de charges faites aux entreprises, comme la taxation des stocks options, des revenus du patrimoine et des revenus financiers.

II.2. Le droit à la santé, un égal accès aux soins

La santé est un droit pour toutes et tous, le SNUEP-FSU revendique une véritable politique publique de santé de prévention avec recrutement de personnels qualifiés en nombre suffisant. Il s'oppose au démantèlement des hôpitaux, aux consultations privées dans le service public à

la mise en place d'une gestion fondée principalement sur une logique de profit, aux intérêts des industries pharmaceutiques, des cliniques privées et des sociétés assurantielles.

Le SNUEP-FSU exige que le droit à l'avortement soit véritablement mis en œuvre. Ainsi la loi du 4 juillet 2001 sur l'IVG et la contraception n'a jamais été appliquée dans son intégralité. En effet, les hôpitaux publics ne respectent pas l'obligation de pratiquer les IVG, situation dénoncée en 2010 par l'IGAS – situation encore aggravée par la loi HPST concernant les restructurations des hôpitaux (loi Bachelot : fermeture des hôpitaux de proximité, fermeture des maternités et des centres d'interruption de grossesses, des centres de planning familial, regroupement de services et diminution du personnel...). De plus, le SNUEP-FSU dénonce l'alignement des mutuelles sur la logique des marchés.

Le SNUEP-FSU revendique que des moyens soient mis en place pour une éducation aux sexualités tant au niveau des scolaires que de la population. Il faut des campagnes régulières et systématiques et que les moyens de contraception les plus récents soient pris en charge par la sécurité sociale. La mise en place de dispositifs de prévention accessibles aux jeunes doit être systématique dans nos établissements.

Le SNUEP-FSU revendique la mise en place systématique dans les établissements de dispositifs de prévention des MST (et non laissées à la libre volonté des équipes) dans les LP et LPO.

II.3. Un système de retraite solidaire par répartition

Le SNUEP-FSU réaffirme son exigence d'abrogation des lois iniques Balladur, Fillon et Woerth, entraînant une diminution des pensions et des niveaux de vie des retraité-es ainsi qu'une ponction sur les salaires. En ce qui concerne la carrière et la retraite des femmes dans l'Éduca-

tion, le compte n'y est pas non plus. Les femmes fonctionnaires touchent des pensions d'environ 30 % inférieures à celles de leurs collègues masculins. Le statut des fonctionnaires ne suffit donc pas à garantir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. C'est opportunément oublier la structuration de la société définie par la division sexuelle du travail productif et reproductif entre les sexes : les arrêts, les temps partiels, les promotions fondées sur la disponibilité, la notation... C'est pourquoi la réforme des retraites touche les femmes de plein fouet.

Le minimum de pension doit être revalorisé pour permettre aux retraité-es d'accéder à un pouvoir d'achat décent. Les pensions et retraites doivent tenir compte du coût de la vie.

II.4. La prévention et les CHSCT

Le SNUEP-FSU demande une visite médicale annuelle (médecine du travail) ainsi que la prise en charge des vaccins (grippe...).

Les CHSCT doivent pouvoir jouer tout leur rôle, d'autant plus qu'ils ont des prérogatives nouvelles par rapport aux anciens CHS.

Il convient aux collègues de s'en emparer : la santé mentale et physique de tous, personnels et élèves, est une priorité.

Le SNUEP-FSU doit participer aux délégations fédérales départementales, académiques et nationales.

III. UN DROIT AU LOGEMENT ET AU TRANSPORT ÉGALITAIRE

III.1. Logement

Le logement est devenu le principal poste budgétaire de dépense des ménages. La crise du logement (il manque plus d'un million de logements) entraîne une augmentation tant des loyers que des biens immobiliers, paupérisant par extension la classe moyenne.

Ce problème touche tout particulièrement les jeunes collègues, principalement en zone urbaine. La loi Lienemann doit devenir plus contraignante pour imposer aux communes la construction de logements sociaux. Il faut imposer à l'État un effort considérable en faveur du logement.

Le projet de loi LOPPSI 2 – et plus particulièrement son article 32 ter A – vient restreindre et menacer encore davantage ce droit au logement, puisqu'il met en danger et en péril les personnes les plus gravement touchées par la crise du logement, qui ont un habitat précaire, éphémère ou mobile, (qu'il soit contraint ou choisi).

Le SNUEP-FSU exige l'abrogation de la loi LOPPSI 2.

Le SNUEP-FSU exige l'application de la loi Dalo sur la réquisition des logements vides. Il réclame aussi une loi contre la spéculation immobilière et pour un encadrement des loyers qui préviendrait des hausses supérieures à celle de l'inflation. Les mesures en faveur de la résorption de l'habitat insalubre doivent être amplifiées sans porter préjudice à l'habitat alternatif.

III.2. Transport

Le SNUEP-FSU condamne la politique de décentralisation et de transfert de charges qui aggrave

les inégalités territoriales au niveau de l'organisation des transports.

Le SNUEP-FSU revendique une égalité de traitement sur tout le territoire : accès à un transport gratuit pour tous les scolaires jusqu'au bac.

Les personnels contraints d'utiliser leur véhicule particulier pour rejoindre leurs lieux de travail doivent bénéficier d'une indemnité financière pour compenser l'augmentation du coût des carburants, dans l'attente de moyens de transport abordables, alternatifs et non polluants.

Contraire les collègues à des temps de transport trop longs est non seulement coûteux mais également dangereux.

IV. RESPECT DES DROITS ET DES LIBERTÉS

IV.1. Pour une laïcité pleine et entière

IV.1.1. Sur tout le territoire

Nous exigeons que la laïcité s'applique rigoureusement sur tout le territoire français sans exception. Le principe de laïcité doit se traduire par un strict respect de la neutralité sur le plan religieux, économique et idéologique et doit contribuer à développer la liberté de conscience des élèves.

C'est la raison pour laquelle nous restons toujours attachés à un grand service public d'Éducation laïque et réclamons la fin des statuts dérogatoires de l'Alsace-Moselle, de la Guyane et de Mayotte. En outre, dans une stricte séparation de la religion et de l'État, nous exigeons

la fin des lieux religieux (aumôneries) dans les établissements scolaires de l'Éducation nationale.

Le SNUEP-FSU exige l'arrêt de tout financement public de l'école privée et/ou patronale.

Par ailleurs, nous demandons qu'en Guadeloupe, Martinique et Guyane, comme dans les autres académies, les dates des vacances scolaires respectent des rythmes équilibrés (7 semaines/2 semaines) et ne se calent pas sur des fêtes religieuses quelles qu'elles soient ou sur les pressions des lobbies de l'industrie touristique.

IV.1.2. Dans l'enseignement professionnel

Le choix politique de privilégier l'apprentissage au détriment de la formation initiale répond à deux objectifs. D'une part, il vise à faire réaliser de substantielles économies budgétaires au ministère de l'Éducation nationale en transférant la compétence de la formation professionnelle aux conseils régionaux, voire aux entreprises. D'autre part, il vise à sacrifier ce qui reste de la formation de l'esprit critique dispensée dans les LP.

La formation par apprentissage conçue comme l'antichambre du marché et de l'emploi rendrait caduque la finalité de l'enseignement professionnel. Si les LP ont pour mission de former des futur-es salarié-es, ils ont aussi et surtout pour mission d'éduquer des futur-es citoyen-nes. Le lycée professionnel particulièrement, et l'École d'une façon plus générale, ne sont-ils pas le lieu où l'élève doit être protégé des préjugés et des

ZOOM Dépendance

La dépendance, une réforme qui divise

Le 16 novembre 2010, le président de la République a affirmé : « Je souhaite la création, pour la première fois depuis la Libération, d'un nouveau risque, d'une nouvelle branche de la Sécurité sociale. Faut-il faire un système assurantiel ? Obliger les gens à s'assurer ? Faut-il augmenter la CSG ? Faut-il recourir à la succession quand les enfants n'ont pas la volonté ou pas les moyens ? ».

Pour décider, le gouvernement va s'appuyer sur des travaux et des études de la campagne de réflexion qui est menée jusqu'à l'automne 2011, ainsi que sur le rapport de la députée Rosso-Debord (23 juin 2010) qui préconise entre autres :

- l'exclusion de l'APA pour les personnes classées en GIR 4 *
- le recours sur patrimoine d'au moins 100 000 €,
- l'obligation de souscrire dès 50 ans une assurance privée ou mutuelle,
- la révision des taux de CSG appliquée aux pensions,
- l'application de la contribution à la CSA** aux professions actuellement exemptées, etc.

Les choix gouvernementaux ne sont pas connus. Mais le SNUEP-FSU tient à affirmer quelques principes.

La réforme de la dépendance est un problème de société qui ne concerne pas que les personnes âgées. Cela doit faire l'objet d'une prise de conscience de tous les citoyens.

Accepter une partie du financement par l'assurantiel privé serait une remise en cause du droit à la protection sociale et conduirait progressivement à la privatisation de la sécurité sociale. Le SNUEP-FSU refusera la mise en place d'un système qui nierait le principe de la solidarité. Il exige un financement solidaire dans le cadre de la sécurité sociale.

* GIR 4 : Groupe Iso Ressource n° 4. Il s'agit d'un classement dans la grille d'évaluation de l'état de perte d'autonomie. Cela correspond à 44,60 % des personnes bénéficiaires de l'allocation de perte de l'autonomie.

** CSA : Contribution Solidarité Autonomie (pour les actifs, cela correspond à la journée de solidarité prélevée).

contraintes inhérentes à l'entreprise et au profit ? L'État doit veiller à ce que les puissances de l'argent n'enfreignent pas cette séparation, condition d'une libre instruction destinée à faire des citoyen-nes en développant leur esprit critique.

Le SNUEP-FSU refuse toujours le lycée des métiers qui est la porte d'entrée des entreprises dans le milieu scolaire, y apportant la rentabilité au détriment de la qualité de l'enseignement.

IV.2. Lutte contre le sexisme

Conforté par les conquêtes féministes, le syndicalisme privilégie l'analyse des inégalités sociales au détriment des inégalités de sexes. Comme l'opinion commune, il a tendance à surestimer l'égalité formelle entre femmes et hommes et à sous-estimer la persistance des inégalités et les discriminations sexuées. Or la domination masculine se perpétue selon des modalités toujours réinventées. La proclamation du principe d'égalité ne suffit pas à garantir l'égalité réelle entre les sexes. Des efforts colossaux restent donc à accomplir pour réduire l'écart entre le droit et le fait, surtout dans l'Éducation. Faute d'y avoir réfléchi, l'introduction de la mixité scolaire il y a plus de 40 ans n'a pas produit les effets escomptés. La ségrégation sexuelle selon les filières (95 % de filles en tertiaire et 5 % en industriel) et les disciplines (scientifique et technique pour les garçons et littéraire pour les filles) reste la norme sans que personne ne s'en émeuve. Aussi devons-nous reconnaître la dimension sexiste de cette orientation générée par les préjugés des rôles dits « féminins » et « masculins » attribués aux disciplines et aux métiers afin de pouvoir agir contre la perpétuation de ces stéréotypes sexistes. Une éducation à l'égalité entre les sexes et une formation forte sur les stéréotypes de genre permettent la construction d'identités personnelles affranchies du poids des normes sexistes. C'est dans ce seul cadre que la mixité scolaire parviendra à combattre, enfin et à la base, les inégalités sexuées. Les établissements scolaires, en particulier les internats, doivent pouvoir accueillir des publics mixtes. C'est aussi la tâche d'un syndicalisme enseignant, qui contribue à l'émancipation des personnes, de lutter contre le harcèlement sexiste et les stéréotypes de genre qu'ils visent les élèves ou le personnel.

C'est le rôle du syndicalisme de revendiquer une égalité salariale, y compris des retraites, un meilleur accès à la formation continue et aux promotions internes à égalité. Le travail parental incombant quasi exclusivement aux femmes, il appartient aussi au syndicat non seulement de réclamer une vraie politique d'accueil de la petite enfance mais aussi de l'instituer en son sein. Les jeunes mères – et jeunes pères – doivent pouvoir articuler vie syndicale et professionnelle et vie familiale. Le taux de syndicalisation des femmes dans l'enseignement est élevé mais chose curieuse, plus on s'élève dans la hiérarchie de l'appareil syndical, plus le taux de féminisation s'amoindrit. En conséquence, le syndicat doit se donner les moyens de permettre l'implication des femmes, comme celle des jeunes, à tous les niveaux de responsabilité.

IV.3. Lutte contre les discriminations

Le SNUEP-FSU dénonce et lutte au quotidien contre toutes les formes de discrimination.

IV.3.1. Lutte contre les Lesbo, Gay, Bi, Trans-phobies

Nous lutterons avec les outils prévus par la loi et/ou collectivement contre les insultes les harcèlements et violences à caractère homophobe, lesbophobe et transphobe, aussi bien à l'encontre de nos élèves que vis-à-vis des personnels. Au congrès de Granville, nous avons exigé une éducation à la diversité et au respect des différences. Cette dimension de lutte contre l'homophobie doit être reprise dans la formation des personnels par le ministère mais aussi au sein de notre syndicat.

Pour lutter contre les discriminations sexistes et leurs prolongements homophobes, le SNUEP-FSU revendique :

- l'intégration dans les programmes scolaires des questions de droit relatives à la contraception et à l'IVG, aux sexualités, au respect des corps (violences, viols),
- l'intégration dans les programmes scolaires des données chiffrées qui révèlent la situation des femmes dans l'économie,
- une politique volontariste du gouvernement pour lutter contre les stéréotypes de genre qui impliquent une répartition sexuée tant au niveau des métiers que des formations.

IV.3.2. Droits des personnes en situation d'handicap

Depuis 1984, une loi est supposée permettre aux personnes en situation de handicap d'exercer leur métier dans de bonnes conditions dans la FP et notamment dans l'Éducation nationale. Cette loi prévoit des aménagements des postes de travail et des horaires pour les personnels concernés. Mais elle n'est, en fait, que très rarement appliquée, l'État et les collectivités locales se renvoyant la responsabilité du financement de ces aménagements. La loi du 1^{er} février 2005 représente une nouvelle avancée mais les moyens suffisants n'ont pas été accordés par l'État et de gros retards ont été pris en ce qui concerne l'accessibilité, l'emploi, les revenus. Le gouvernement doit mettre en place une politique réelle et pragmatique, notamment en ce qui concerne l'emploi et tout particulièrement dans les FP, où, jusqu'alors, on s'est souvent contenté de reconnaître, a posteriori, des situations de handicap à des personnels déjà recrutés et en poste. Les 3 FP affichent 4 % de salarié-es handicapé-es.

L'État doit donner les moyens à l'école de scolariser les élèves en situation d'handicap, tant au sein de l'enseignement public qu'au sein de structures spécifiques si nécessaire. Le SNUEP-FSU demande la continuité des parcours pour les élèves, des adaptations (diminution d'effectifs, des équipements...) et des temps de concertation sur le temps de travail avec les autres professionnels pour les personnels, mais aussi le développement de dispositifs complémentaires (CLIS, UPI) et des postes d'enseignants spécialisés.

IV.3.3. Xénophobie et stigmatisation

Le SNUEP-FSU refuse une société de la surveillance, du soupçon, de la peur de l'autre, et toutes les dérives sécuritaires qui en découlent. La politique du « bouc émissaire » peut permettre de détourner l'attention de la crise, du chômage ou de la paupérisation de plus en plus importante, mais ne résout rien et met en danger la République. Stigmatiser un groupe, le présenter comme cause d'insécurité ou comme délinquant, vouloir lui appliquer des mesures d'exception, c'est mettre en cause la Constitution qui prône l'égalité devant la loi « sans distinction d'origine, de race ou de religion ».

IV.3.4. Politique de l'immigration

La politique du gouvernement concernant l'immigration est désastreuse à tous les niveaux, les chiffres de demandes d'asile ont chuté de plus de 50 % en 7 ans, les reconduites à la frontière sont organisées de façon massive (75 000 en 3 ans) et sans aucun respect des droits les plus élémentaires. L'été 2010 a vu les effets de cette politique atteindre l'innommable, les étrangers, notamment les Roms, sont désignés ouvertement par le gouvernement comme une menace. Ces politiques incitent au racisme et à la xénophobie.

Dans ce contexte le SNUEP-FSU rappelle son attachement à la Déclaration universelle des droits de l'Homme. Le SNUEP-FSU prend toute sa place dans le réseau RESF, devenu une force incontournable, qui rassemble des citoyen-nes qui luttent contre le sort fait aux enfants, élèves sans-papiers, mineurs isolé-es, jeunes majeurs étrangers. Le SNUEP-FSU demande aussi l'abrogation de la loi CESEDA (votée en 2006), des circulaires visant à imposer une immigration dite choisie et du délit de solidarité et la suppression du ministère de l'immigration.

IV.4. Refus du contrôle social et des dérives sécuritaires

IV.4.1. La vidéosurveillance

Le SNUEP-FSU refuse la vidéosurveillance qui banalise le contrôle social et la répression tant dans la société que dans l'école. Ainsi les chercheurs lors des États généraux de la sécurité à l'école, en avril 2010, ont parfaitement démontré l'inefficacité de la vidéosurveillance.

Le SNUEP-FSU demande donc un retour à une réelle politique de prévention basée sur le recrutement d'un nombre suffisant de personnels éducatifs formés.

IV.4.2. Informatique et liberté

Le SNUEP-FSU s'inquiète des atteintes aux libertés individuelles induites par la systématisation des fichiers. Avec la FSU nous demandons l'arrêt de la diffusion de données nominatives ou identifiables hors des établissements scolaires. Nous exigeons les garanties sur les outils de gestion portant notamment sur le refus d'interconnexion, de centralisation et d'exportation ainsi que sur la durée de conservation des données.

IV.4.3. Liberté d'expression et exercice des droits

La remise en cause de la liberté d'expression devient de plus en plus courante. L'année 2010 a vu une aggravation des atteintes aux droits de la presse, une augmentation des interpellations – tout particulièrement dans les manifestations, et souvent en direction des jeunes – mais aussi une volonté de casser les mouvements avec une criminalisation de l'action syndicale et de fortes sanctions. Des atteintes au droit de grève ont été avérées lors des récents mouvements sociaux.

Le SNUEP-FSU condamne les menaces, ou condamnations des salarié-es et des syndicalistes dans le cadre de leurs luttes ou de l'exercice de leurs mandats syndicaux.

Le SNUEP-FSU demande une stricte séparation des pouvoirs afin que la justice ne soit pas aux ordres du politique, qu'il n'y ait pas d'impunité policière et que la police se montre respectueuse des personnes et de leurs droits.

IV.5. Inégalités sociales et scolaires

La politique du gouvernement n'a cessé de creuser les inégalités sociales, et donc scolaires. Pour en détourner le sens, le gouvernement met en avant un dogme libéral calqué sur la libre concurrence économique, qui prône la sélection méritocratique basée sur la « juste » concurrence entre les individus. Fleurissent alors les internats d'excellence, les bourses au mérite, la valorisation d'élèves « méritants » dans les établissements populaires pour les mettre avec les élites... Et par ailleurs, on supprime massivement des postes, on augmente le nombre d'élèves en cours, on

supprime les dédoublements pour tous les autres élèves, autant de mesures qui ne peuvent qu'accroître les abandons des plus fragiles. C'est aussi une façon de renvoyer la responsabilité de la réussite ou de l'échec à l'individu et à sa famille, niant toute responsabilité collective.

La composition sociale de facto des élèves de l'enseignement professionnel et leur orientation le plus souvent subie, les mettent inévitablement dans cette situation de culpabilisation lorsqu'ils sont en situation d'échec.

C'est pourquoi, le SNUEP-FSU s'oppose fermement à la suppression des allocations familiales comme moyen de lutte contre l'absentéisme, et considère que cette suppression ne peut qu'exacerber les sentiments de culpabilité, tant pour les familles que pour les élèves, ce qui contribuera à les placer encore davantage en situation d'échec.

Ce n'est pas une politique de la méritocratie que nous voulons mais une politique qui s'attaque aux inégalités sociales, avec des valeurs d'égalité et de justice, pour que toutes et tous se sentent appartenir à la même société.

Ce n'est pas non plus en supprimant des postes, en nommant un « préfet des études » ou des personnels sur poste à profil que l'on mène une politique de prévention des inégalités dans les écoles dites difficiles. Le SNUEP-FSU s'oppose à cette vision ultra-libérale, tout particulièrement mise en œuvre dans le programme ÉCLAIR. Il réclame des fonctionnaires formés, en nombre suffisant, et de vraies politiques éducatives et sociales.

IV.6. Droits des peuples

Le mouvement populaire de décembre 2010 « *Le pain, la liberté et la dignité* » en Tunisie, mouvement pour plus de justice sociale et de démocratie s'est propagé à plusieurs pays.

Les exigences de base du mouvement qui entraînent, quasiment, un peuple tout entier à descendre dans la rue, pour demander la liberté et l'égalité, pour s'opposer à des régimes corrompus, à des dictatures policières et militaires qui réduisent leurs peuples à la misère depuis des décennies, nous concernent aussi.

Le SNUEP-FSU exprime sa solidarité avec les peuples qui luttent pour la justice sociale, l'éducation, le droit du travail et la démocratie. Dans ce cadre, nous confirmons notre soutien aux syndicats qui défendent ces valeurs.

Comme l'histoire nous l'a démontré, nous craignons que les femmes qui ont participé activement aux soulèvements des populations soient une nouvelle fois les oubliées de l'histoire et des futurs gouvernements. Nous espérons que les changements qui s'opèrent sont, dans ce cadre, des changements radicaux.

Le SNUEP-FSU dénonce le soutien aux dictateurs apporté par nos gouvernements.

Le SNUEP-FSU condamne aussi les violences d'État.

Le SNUEP-FSU soutient tous les peuples qui cherchent tout simplement à vivre dignement et librement ; les combats de ces peuples sont les nôtres.

Le SNUEP-FSU soutient les initiatives de solidarité et maintient qu'il n'y aura pas de paix sans justice sociale et reconnaissance de la place des femmes.

ZOOM

Droits de l'homme toujours bafoués à Mayotte

Nous tenons à vous faire savoir la situation très particulière de Mayotte. Cette île de l'Océan Indien a choisi de rester française alors que les Comores devenaient indépendantes (la France a été plusieurs fois condamnée par l'Onu pour l'occupation de cette île).

Cette collectivité territoriale est devenue le 101^{ème} département français depuis le 31 mars 2011.

Pour autant, la situation est problématique. L'explosion démographique, doublée d'une forte immigration, gonfle les collèges et les lycées (28 classes de seconde au lycée de Mamoudzou, 200 élèves de plus d'une année sur l'autre).

En collège, les élèves arrivent sans être francophones, mais le programme à faire est le même qu'en métropole.

La population vit au quotidien une « chasse à l'homme » car l'État a décidé d'expulser plus de 25 000 clandestins cette année. Sachant que 30 à 40 % des 250 000 habitants sont étrangers, vous pouvez vous rendre compte de la pression policière qui s'applique à cette population. Les règles de droit sont souvent bafouées :

- on expulse des mères d'enfants nés à Mayotte et qui par les droits du sol seront français ;
- un certain nombre de nos élèves sont expulsés ;
- on défonce la porte des cases la nuit pour mieux remplir le quota de clandestins arrêtés ;
- on laisse à Mayotte des enfants seuls, sans parents, ceux-ci étant renvoyés chez eux ;
- on fabrique des sous-citoyens qui ne sont ni expulsables et ni régularisables.

Au large de Mayotte, un véritable drame humain se joue puisque très régulièrement des bateaux de clandestins font naufrage et les passagers se noient par dizaines.

Certes, Mayotte ne peut accueillir toute la misère, mais une action politique d'aide au développement régional concertée peut apporter les réponses qu'aucun barrage policier ne pourra donner.

MOTION

Demande d'une commission de travail sur l'ENT (environnement numérique de travail).

THÈME 4 :

Pour un syndicalisme rénové, outil de défense et de promotion de l'enseignement professionnel public et de ses personnels

La mondialisation capitaliste a engendré une crise à la fois économique, financière, sociale, écologique et sanitaire. Libéralisation des échanges, financiarisation de l'économie, marchandisation des services publics et de la protection sociale entraînent partout des régressions sociales majeures : salaires comprimés, conditions de travail dégradées, statut du salarié démantelé, chômage, précarisation et paupérisation croissantes, mal-logement... Le système capitaliste se fonde sur la loi du profit maximum générant inégalités et injustices sociales. Cette crise renforce l'urgence d'une profonde transformation sociale : le syndicalisme a un rôle essentiel à y jouer par les valeurs qu'il défend.

Pour le SNUEP-FSU, la défense des personnels est étroitement liée aux problèmes de société. Les luttes contre la réforme des retraites, contre la casse des services publics, contre le recul des droits et des libertés confirment cette orientation syndicale dans un contexte politique qui s'attaque à tous les droits sociaux issus du compromis social et des luttes de l'après-guerre.

Dans ce cadre, quelle stratégie développer pour amener le SNUEP-FSU à peser dans les débats ?

I. QUEL SYNDICALISME POUR DEMAIN DANS L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL ?

I.1. Des forces syndicales en France

I.1.1. Le mouvement syndical et la politique menée par le président de la République et son gouvernement

La politique actuelle gouvernementale s'opère par des passages en force systématiques. Les « réformes » impulsées par l'Union Européenne, actées notamment par le traité de Lisbonne, sont menées à très grande vitesse, sans négociation avec les organisations syndicales. Ces réformes transforment en profondeur le modèle social français, en sapant les acquis sociaux basés à l'origine sur des systèmes et des valeurs de solidarité. En effet, la volonté de privatiser et de marchandiser tous les services publics est une caractéristique prégnante dans toutes les contre-réformes et participe de l'idéologie libérale.

I.1.2. Le syndicalisme français : unité d'action, divisions et débats sur la stratégie

Au printemps 2009, la réunion des syndicats en intersyndicale a permis de mobiliser des millions de salarié-es. La stratégie de compromis des journées d'action espacées et à répétition n'a pas débouché sur la satisfaction de nos revendications.

La pérennisation de cette intersyndicale (CFDT, CFE/CGC, CFTC, CGT, FSU, Solidaires, UNSA) a aussi permis la construction de la lutte contre la réforme des retraites, avec 8 journées de manifestations massives en 2 mois et des grèves reconductibles et ponctuelles.

L'unité d'action reste un facteur de mobilisation important dès lors que les revendications et les formes d'action proposées répondent aux attentes des salarié-es et qu'elles permettent une poursuite de l'action.

Si les différences d'orientation sur la façon de mener l'action et d'articuler actions et négocia-

tions ont pu être dépassées pour aboutir à des décisions communes (plate-formes revendicatives, initiatives...), elles n'ont pas permis de construire une dynamique suffisante pour réussir. Ce mouvement social, inédit dans son ampleur mais aussi dans ses rythmes, sa durée, ses formes d'action (grèves ponctuelles, reconductibles, stratégies de blocage...) et l'adhésion massive de la population n'a cependant pas permis de faire échec au gouvernement. De plus, la dynamique de certains secteurs (raffineries, transport...) ne doit pas occulter la présence plus relative de l'Éducation nationale, malgré les attaques majeures subies dans ce secteur ces dernières années.

Dans ce contexte, nous devons nous poser la question de l'absence de la mobilisation massive des enseignants, victimes de réformes majeures qui bouleversent l'ensemble du système éducatif, et qui pourtant avaient su être moteurs lors du mouvement de 2003.

Le débat se poursuit entre syndicats, non seulement sur la stratégie à mettre en œuvre pour faire aboutir les revendications, mais aussi sur la conception du rôle du syndicalisme dans une logique de transformation sociale de la société favorisant la satisfaction des besoins sociaux et le renforcement des solidarités.

L'attachement des salarié-es à la recherche de l'unité s'appuie sur un souci de convergences mais aussi d'émergence des questions propres à leurs secteurs. Il ne faut pas en occulter les difficultés et notamment celles de la maintenir avec une plate-forme claire et autour de modalités permettant de rassembler et d'enregistrer des résultats. Elle n'a évidemment de sens que si elle se donne ces objectifs. Elle nécessite de travailler les articulations entre mouvements sectoriels et configurations plus larges.

Dans un souci de rassembler et mobiliser sur des perspectives communes, le SNUEP-FSU œuvre avec la FSU à créer un rapport de force nouveau avec un axe FSU-CGT-Solidaires. Tout en restant attaché à son propre développement, le SNUEP-

FSU prendra des initiatives communes de débats et développera un travail régulier en confrontant notamment plates-formes revendicatives et pratiques syndicales. Il a la volonté de l'ouvrir à toutes les organisations syndicales qui le souhaitent.

Dans le même temps, il faut développer un travail d'explications et de conviction sur les revendications, sur les modalités d'action décidées mais aussi sur les enjeux d'un « tous ensemble ». Il doit se faire en direction des salarié-es concerné-es mais aussi des parents d'élèves, des usager-es et des citoyen-nes, y compris en s'adressant aux associations et aux organisations politiques en menant le débat d'idées et en cherchant à construire des alternatives.

L'unité d'action n'est pas une fin en soi. Elle ne saurait se traduire par la paralysie du mouvement induite par des plates-formes revendicatives et des actions minimalistes. Et, dès lors que les conditions en sont réunies, la FSU et ses syndicats se doivent soit de prendre seuls leurs responsabilités, soit d'être partie prenante de configurations réduites sur des revendications affirmées et une stratégie plus déterminée sans exclure a priori des formes d'actions et en ayant le souci de renforcer la dynamique de mobilisation pour défendre les acquis des personnels et promouvoir la voie professionnelle initiale publique.

I.1.3. L'ampleur des attaques contre notre modèle social, les attentes des salarié-es encore accrues dans le contexte de crise, amènent toutes les organisations syndicales françaises aujourd'hui à se poser les questions de formes nouvelles de travail commun, d'unité voire de l'unification de leurs forces pour un syndicalisme plus efficace. Dans ce cadre, l'hypothèse d'une extension du champ de syndicalisation de la FSU qui se transformerait en confédération a été régulièrement rejetée par nos congrès ; elle n'est plus d'actualité.

Aujourd'hui, le SNUEP-FSU doit poursuivre le mandat de rechercher des formes d'unité syndicale les plus larges, rappelant son objectif d'unification, à terme, du mouvement syndical, et a pris des initiatives dans ce sens, posant de fait la question d'un dépassement de l'autonomie.

Le SNUEP-FSU s'engage dans une dynamique sur la base d'objectifs clairs : il s'agit de contribuer, dans le respect de l'indépendance syndicale, au développement d'un syndicalisme de lutte de masse et de transformation sociale progressiste, à vocation majoritaire, et de donner une impulsion nouvelle à la syndicalisation.

Il entend contribuer activement à construire un nouvel outil syndical en faisant participer les syndiqué-es à tous les débats et à toutes les phases de cette construction. Ceux-ci doivent pouvoir à chaque étape être informé-es, débattre et exprimer leur position afin d'être actrices de l'ensemble de ces débats et des choix qui pourraient en découler à terme.

1.1.4. L'état des forces syndicales

Taux de syndicalisation faible et éparpillement marquent le syndicalisme dans notre pays. Il peut afficher cependant une forte capacité mobilisatrice, comme en témoignent les mobilisations sur les retraites de 2010.

Globalement pour les trois versants de la FP, où le taux de participation est aussi fort que celui des élections CE/DP (comités d'entreprise/délégués du personnel), la FSU (11,5 %) arrive en 4^{ème} position derrière la CGT, la CFDT et FO. Mais que ce soit dans l'un ou l'autre secteur, l'audience du 1^{er} syndicat ne dépasse pas les 25 %.

1.2. L'état des forces syndicales dans l'Éducation

Depuis de nombreuses années le mouvement syndical, en France, que ce soit dans le privé ou la FP, subit une forte érosion en terme de syndicalisation. Si pendant quelques années, le monde enseignant semblait épargné, force est de constater que ce n'est plus le cas aujourd'hui.

Concurrence, individualisme, hiérarchisation des rapports entre collègues participent 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.

1.3. L'état des forces syndicales dans l'EPP : vers de nouveaux horizons ?

Les premiers effets de la loi sur le dialogue social dans la FP se font déjà sentir. Nous assistons depuis quelques mois à des bouleversements dans le paysage syndical de l'enseignement professionnel. Cette loi va inévitablement confronter notre syndicat aux questions de rapprochement, de recomposition... Ainsi Action et Démocratie venu d'une nouvelle scission du Snetaa s'inscrit dans le paysage déjà bien fragmenté du syndicalisme en lycée professionnel ; le Snetaa-eil a rejoint FO pour devenir le Snetaa-FO ; la CGT Educ'action a écrit à tous les syndicats enseignants pour « ouvrir des discussions, avec toutes les organisations syndicales qui le souhaitent, sur les questions d'unité et d'unification syndicales ».

Le syndicalisme dans l'enseignement professionnel souffre de plusieurs difficultés : taux de syndicalisation faible, morcellement syndical,

capacité de mobilisation réduite. Les « dérives » financières de certains syndicats, notamment du Snetaa, son soutien au gouvernement dans la mise en place de la réforme du Bac Pro 3 ans, et la nouvelle scission intervenue en son sein, peuvent entraîner un désabusement certain chez un grand nombre de collègues et le départ d'un nombre non négligeable de syndiqué-es.

L'exclusion d'un certain nombre de ses cadres, du fait de leur dénonciation des pratiques de la direction mais aussi de sa ligne syndicale, et la création par ces derniers d'un nouveau syndicat de l'enseignement professionnel, « Action et Démocratie », posent la question de la stratégie à mettre en œuvre pour regrouper les PLP, et tout particulièrement les jeunes, autour du SNUEP-FSU.

Autour de ces changements, la question de l'avenir du syndicalisme dans l'enseignement professionnel est posée. Et tout d'abord du syndicalisme que nous voulons et des stratégies à mettre en œuvre pour y parvenir.

Le SNUEP-FSU propose un syndicalisme qui lie la défense des intérêts des personnels de l'enseignement professionnel 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 se prononce pour un syndicalisme démocratique proche des syndiqués et à leur écoute. Dans ce cadre, le SNUEP-FSU s'engage à mettre tout en œuvre pour améliorer et amplifier les luttes initiées par sa base. Nous défendons un syndicalisme de masse, de progrès, de propositions et de luttes. Nous promovons la défense des droits et des intérêts des femmes et luttons contre toutes les discriminations.

ZOOM – Le droit syndical

LE DROIT SYNDICAL REMIS EN CAUSE

Au-delà de la criminalisation de l'action syndicale, le SNUEP-FSU constate au quotidien des entorses régulières au droit syndical.

Au niveau local, l'administration s'affranchit de manière de plus en plus fréquente des règles élémentaires qui régissent les conseils d'administration : elle ne les réunit pas ou ne diffuse pas les documents préparatoires. La mise en place d'échelons décisionnels intermédiaires brise la légitimité des élu-es du personnel et de leurs organisations syndicales, pour la déléguer à des structures non élues comme le conseil pédagogique – dont les membres sont nommés par les chefs d'établissements qui concentrent de plus en plus de pouvoirs.

Le SNUEP-FSU dénonce les entraves au droit syndical de plus en plus nombreuses et appelle tou-tes les collègues à faire vivre ce droit tel que défini par le décret du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la FP. Entre autres, l'Heure Mensuelle d'Information Syndicale (HMIS) doit être un lieu efficace pour débattre des problèmes locaux dans les établissements.

Au niveau régional, le SNUEP-FSU demande à ce que les représentants syndicaux dans les instances (CAP, CT, CCREFP, CAEN, CAFEN, etc.) puissent bénéficier de décharge de service ou d'ASA (autorisation spéciale d'absence) pour en préparer les différentes sessions. Dans le même temps, le SNUEP-FSU exige que les administrations de l'Éducation nationale ou des régions communiquent dans des délais raisonnables l'ensemble des documents nécessaires à la préparation des réunions ou des instances. Le SNUEP-FSU dénonce les pratiques antidémocratiques dont font preuve nombre de rectorats qui ne délivrent pas les documents en temps et en heure, ou qui les font parvenir de manière incomplète, ou les envoient uniquement par mél, ou encore qui ne les envoient pas du tout pour contraindre les représentants syndicaux à les découvrir en séance.

PARITARISME

Le SNUEP-FSU réaffirme son attachement au paritarisme, et aux instances paritaires, qui permettent d'exercer sur l'administration un contrôle démocratique. Le SNUEP-FSU réaffirme sa détermination à combattre toute remise en cause des principes, du rôle et du champ du paritarisme. Le maintien du contrôle paritaire sur tous les actes de gestion qui concernent les personnels (quelle que soit leur situation statutaire) est la garantie du respect des droits de chacun.

Le SNUEP agit avec la FSU pour l'amélioration et l'extension du paritarisme et des droits des élu-es des personnels.

DIALOGUE SOCIAL

Le SNUEP-FSU s'interroge sur le pseudo dialogue social que mène le gouvernement depuis 2007. Lorsqu'il daigne ouvrir des négociations (« rénovation » de la voie professionnelle, accord sur les non-titulaires...), il conditionne les discussions et leur suivi à la signature de protocoles, en contradiction avec les nouveaux cadres définis par la loi sur la représentativité et les accords de Bercy. Le SNUEP-FSU rejette cette méthode qui vise à exclure de facto des organisations représentatives dès lors qu'elles ne sont pas d'accord pour signer un protocole. Le SNUEP-FSU revendique le droit aux organisations syndicales représentatives de mener des négociations et de les suivre, sans condition de signature.

Le SNUEP-FSU ne se reconnaît pas dans un syndicalisme uniquement centré autour de la défense du métier, qui se satisfait de négociations à la marge, en accompagnant les « réformes » ministérielles, coupé du mouvement social.

C'est en respectant cette orientation syndicale que doit se poser la question du rapprochement syndical et plus largement de la recomposition syndicale dans l'EP.

L'enjeu du syndicalisme dans l'enseignement professionnel aujourd'hui ne saurait se réduire à rebâtir la force qui serait majoritaire dans son champ. Il réside bien au contraire dans la construction, tou-tes ensemble au plus près de la profession d'un syndicalisme suffisamment fort et combatif pour porter les revendications des collègues et être à la hauteur des batailles et des enjeux sociétaux présents et à venir.

Le U de notre sigle a un sens : la vocation Unitaire de notre syndicat doit nous permettre de rassembler le plus largement possible la profession. Le SNUEP-FSU peut et doit être le syndicat qui, de par sa vocation unitaire, inscrite dans ses statuts, œuvre avec ses militants à cette nécessaire recomposition afin de construire un syndicat spécifique de l'enseignement professionnel dans la 1^{ère} fédération de l'EN.

Le SNUEP-FSU a beaucoup plus à offrir : sa spécificité, ses mandats pour la défense de la voie pro (et qui n'ont jamais été trahis), ses pratiques démocratiques validées par ses instances, son adhésion aux valeurs défendues par la FSU (1^{ère} fédération de l'Éducation et aussi de la FP d'État).

Le SNUEP-FSU doit faire valoir ce qui fait sa force aujourd'hui : la défense de l'enseignement professionnel public et laïque dans l'intérêt des élèves et des familles, et notamment le combat mené contre la généralisation du Bac Pro 3 ans et la casse de la voie professionnelle. Le SNUEP-FSU a toujours eu une position ferme et déterminée pour la défense de la voie pro en s'opposant à l'apprentissage mais aussi au lycée des métiers. Cette démarche est un vecteur de rassemblement aujourd'hui nécessaire vu les attaques que nous subissons.

Le SNUEP-FSU, sur la base de ses mandats, de ses statuts et de son ancrage dans la FSU, doit construire pour tous les PLP un syndicat fort et majoritaire, accueillant tous les militant-es et les adhérent-es d'autres organisations qui souhaitent le rejoindre, sur la base de nos valeurs et de nos mandats, pour éviter un nouvel émiettement du paysage syndical dans les LP, SEP, SEGPA, EREA.

Cet apport de nouvelles et nouveaux adhérent-es et militant-es permettra de renforcer notre activité, en travaillant ensemble à poursuivre le développement d'un outil syndical efficace consolidant le SNUEP-FSU, tant dans un cadre académique que dans un cadre fédéral, au sein des instances (CTP, CDEN, CHS, etc.).

II. LE SNUEP ET LA FSU DEPUIS GRANVILLE

Le congrès de Granville de 2008 avait décidé que le SNUEP prenne pleinement sa place dans les instances fédérales à tous les niveaux et participe activement aux délégations et aux commissions. Cette ambition fédérale a pu être menée partiellement grâce à l'investissement militant des secteurs du national, mais aussi grâce à celui des sections académiques.

Durant ces 2,5 ans, le SNUEP-FSU national a été de plus en plus régulièrement associé aux travaux de la FSU.

Le SNUEP-FSU a développé un travail sérieux et noué de nombreux contacts tout particulièrement avec les syndicats du 2nd degré de la FSU (Snes et Snep). Il a été sollicité régulièrement sur des sujets ou des dossiers (mastérisation, accompagnement personnalisé, CPC, violence scolaire, corpo, etc.).

Le SNUEP-FSU a également investi les secteurs de la FSU, les collectifs d'animation (éduc, femmes, orga, etc.), FDE, FPQE, CSE, CSFP... mais aussi plénières et commissions en CDFN. Sa présence régulière aux BDFN est aussi un élément de son travail actif dans la fédération.

Dans la mesure de ses moyens, le SNUEP-FSU s'investit aux niveaux départemental, académique et régional dans ses champs que sont la formation et l'enseignement professionnels et porte également son effort sur des compétences plus larges en associant son travail de réflexion avec celui des autres syndicats de la FSU.

Le SNUEP-FSU a également participé de plus en plus souvent à des colloques organisés dans un cadre intersyndical ou fédéral, à des rencontres, à des initiatives nationales et départementales, et à des audiences syndicales et ministérielles.

L'année 2009-2010 a été marquée par la préparation et la participation du SNUEP-FSU au congrès de la FSU à Lille en février 2010. Ce travail a commencé dès le mois de juillet 2009 et s'est poursuivi jusqu'à la fin du congrès. Les secteurs du SNUEP-FSU ont été associés à la rédaction du texte des thèmes : ils ont participé aux réunions de travail pilotées par les collectifs d'animation de la FSU.

Cette implication plus forte au niveau fédéral a engendré un accroissement du travail à réaliser, et la participation à un nombre plus important de réunions, d'audiences... avec un nombre de militant-es restreint-es. Les secteurs doivent être étoffés, dans la mesure du possible, avec des personnes qui peuvent s'y investir régulièrement pour poursuivre le travail fédéral ainsi entamé.

III. SYNDICALISATION

Le SNUEP-FSU est la 3^{ème} force syndicale dans l'enseignement professionnel public. Cette place doit pouvoir être consolidée et améliorée. La défense des personnels associée aux questions sociales sont des orientations, des choix politiques qui ne peuvent que favoriser la promotion du SNUEP-FSU. Pour la développer, il paraît nécessaire de mettre l'accent sur certaines catégories dont le statut rend difficile l'implication dans le syndicat : les précaires, les stagiaires... Pour fidéliser les nouveaux syndiqué-es, il est indispensable de mettre en place des formations (régionales, nationales et fédérales) initiale sur nos valeurs et nos mandats et de diffuser la documentation nécessaire (mémento du secrétaire local par exemple).

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, mais aussi diffusion de tracts et d'affiches constituent des outils indispensables aux militant-es pour syndiquer et mobiliser.

L'entrée dans le syndicalisme doit se diversifier :
 – l'aspect corporatif reste d'actualité avec la défense des carrières, avec les mutations. Le paritarisme se dégrade, et tout en augmentant notre représentativité dans toutes les instances paritaires, il faut lutter contre cette érive. Un syndicalisme de lutte et de solidarité doit être consolidé pour faire face à un pouvoir

décentralisé croissant des chefs d'établissement, qui imposent de plus en plus aux enseignant-es des tâches hors cadre d'enseignement,

- le métier doit être au centre de nos préoccupations avec les conditions de travail, la précarité et la prise en compte des collègues en difficulté. La mission première de l'enseignant est la transmission des savoirs fondamentaux qui permet à l'élève de s'émanciper et d'assumer pleinement son esprit critique, s'adapter à notre société présente et future, favoriser l'épanouissement personnel, à travers des valeurs humanistes à caractère universel essentielles,
- l'aspect sociétal, les discriminations, les droits des êtres humains, l'exposition de l'école au lobby libéral concernent directement l'enseignement professionnel, ses personnels et ses élèves.

La globalisation de ces approches peut fidéliser les syndiqué-es en contribuant à une démarche militante et à une vision européenne ou mondialiste de propositions.

IV. POUR UN SYNDICAT PLUS EFFICACE, POUR UN SYNDICALISME D'AVENIR

Les personnels ont perdu la confiance qu'ils pouvaient accorder aux structures syndicales du fait de leurs différentes trahisons en 2000 (lycée des métiers) puis en 2008 (Bac Pro 3 ans).

« La rénovation du dialogue social dans la fonction publique » a amené le SNUEP-FSU à réfléchir à nouveau au syndicalisme qu'il entend porter. Les scissions fédérales, les conflits internes puis les approches et divergences apparues à la suite des récents mouvements sociaux nous incitent à lancer un appel à tous les personnels de l'enseignement professionnel à rejoindre massivement le SNUEP-FSU.

Des déserts syndicaux ont fini par s'installer dans certains EPLE. Le SNUEP-FSU se doit de regagner la confiance des collègues dans l'action syndicale en intervenant et en faisant de la formation et/ou de l'information au sein des établissements.

IV.1. Au niveau local et académique

Le SNUEP-FSU doit s'opposer à la mise en place de tout type d'expérimentation (ÉCLAIR...) au sein des Conseils d'Administration.

En l'absence de syndiqué-es dans les établissements, le SNUEP doit s'appuyer sur les réseaux des autres syndicats de la FSU : SNEP, SNES, SNUipp, etc. La section académique doit associer toutes les compétences, les motivations, les disponibilités afin de mieux répartir les responsabilités parmi les militants et d'élaborer des plans de travail collectifs. Cela passe par la formation syndicale des nouveaux militants et la réunion régulière des instances toujours dans un souci de renouvellement des cadres syndicaux. Le SNUEP-FSU doit travailler à élargir et renforcer sa base militante.

IV.2. Au niveau régional

Le SNUEP doit s'associer pleinement aux CFR FSU afin de peser sur les décisions des conseils départementaux et régionaux en matière de formation professionnelle notamment par rapport à l'apprentissage mais aussi pour obtenir les statistiques régionales. Le SNUEP-FSU doit revendiquer auprès de la FSU toute sa place dans les CCREFP et les groupes de travail associés.

IV.3. Au niveau fédéral

Le congrès demande que la FSU nationale incite ses sections départementales à travailler le plus étroitement possible avec le SNUEP-FSU, pour œuvrer à la promotion et à la défense de l'enseignement professionnel public.

IV.4. Pour favoriser et renouveler le militantisme

Les femmes et les jeunes enseignants sont largement sous-représentés dans les instances syndicales alors qu'elles-ils constituent plus de la moitié des adhérent-es.

Pour consolider les motivations militantes, le SNUEP-FSU doit :

- favoriser à tous les niveaux de l'organisation l'implication de ces dernier-es ;
- proposer, aux stagiaires en particulier, des stages relatifs à l'histoire des conquêtes sociales et du syndicalisme ;
- les impliquer dans la vie syndicale de l'organisation à tous les niveaux de ses instances ;
- développer la communication et les consultations avec les personnels, en particulier sur le plan pédagogique et s'attacher à reconstruire des pratiques de débats et d'action collective ;
- mettre en œuvre les moyens adéquats pour que, conjointement aux mandats corporatifs nécessaires à la défense ainsi qu'au développement de la formation professionnelle initiale publique, ils/elles s'impliquent dans le mouvement social tant au niveau national qu'international ;
- mettre en place des cadres et des dispositifs qui favorisent l'implication des collègues femmes dans la vie syndicale (prise en charge financière des frais de garde des enfants).

IV.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 des mouvements citoyens progressistes et amplifier le développement des rapports de la FSU avec les autres organisations syndicales au plan international.

IV.5.1. 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. La CES a organisé plusieurs euromanifestations en faveur de l'emploi et du pouvoir d'achat. La FSU et ses syndicats ont été partie prenante de campagnes de la CES comme celle en faveur des services publics.

Le SNUEP-FSU doit s'efforcer de prendre davantage part aux initiatives existantes dans le cadre des différentes organisations européennes et internationales (comme le FSE, FSM et/ou la MMF etc.), et dans le cadre des mouvements sociaux mondiaux, pour travailler à la convergence des luttes. Le SNUEP-FSU s'engage à envoyer au moins un-e de ses militant-es au FSE.

IV.5.2. Le SNUEP, avec la FSU, doit s'engager à l'international pour développer des

solidarités et des partenariats entre les 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 présence du SNUEP-FSU au Forum social d'Istanbul en 2010, qui a permis de porter ses mandats, notamment sur les questions relatives à l'enseignement professionnel. Il est donc important que le SNUEP-FSU continue à investir avec la FSU ces lieux de rencontre. La participation du SNUEP-FSU à la Marche mondiale des femmes en 2010 est également un élément de l'implication du syndicat dans la fédération pour sa représentation à l'international.

IV.5.3. Adhésion à l'Internationale de l'Éducation

Pour porter ses mandats, le SNUEP-FSU doit prendre toute sa place dans l'Internationale de l'Éducation avec les autres syndicats de la FSU (SNES, SNEP, SNCS et SNUipp). L'adhésion à l'Internationale de l'Éducation permettrait au SNUEP-FSU de participer à ses instances européennes et mondiales, afin de confronter ses orientations à celles d'autres organisations d'enseignants et d'éducateurs, et de s'informer sur l'ensemble des politiques européennes et les problématiques mondiales. Cette adhésion a un coût (2 euros environ par adhérent).

Le congrès du SNUEP-FSU mandate le Bureau National pour mener une étude quant à l'éventuelle adhésion à l'IE afin d'en cerner tous les aspects et d'en informer les adhérents. Ces derniers pourront alors se prononcer lors d'un vote d'ici septembre 2012.

ZOOM – Souffrance au travail

Affronter la souffrance au travail est un enjeu majeur pour le mouvement syndical

Les symptômes du mal-être au travail sont de plus en plus nombreux et inquiétants : suicide, tentatives de suicide, dépression grave, consommation de médicaments, pratiques addictives. Les médias s'en font régulièrement l'écho. Tous les secteurs d'activité et toutes les professions sont touchés : le métier d'enseignant ne fait pas exception.

Le métier d'enseignant est un métier isolant et individualisant

Chacun-e se retrouve seul-e confronté-e à sa souffrance. Syndicalement, il faut mutualiser les difficultés vécues individuellement et y apporter des réponses collectives. Pourtant, la souffrance au travail a du mal à être rendue publique ; la réponse de notre hiérarchie est d'individualiser les situations, de les nier et de culpabiliser les collègues. Les causes de cette souffrance sont pourtant identifiables :

- es consignes contradictoires contenues dans la multiplication des réformes,
- l'empilement des tâches dont beaucoup n'ont pas de fonction pédagogique, alourdit la charge de travail,
- l'allongement de la durée du travail,
- la dégradation des conditions de travail,
- la précarisation,
- l'autoritarisme qui accompagne la transformation du métier.

Tout cela conduit à une perte de sens de notre travail et empêche les personnels d'effectuer leur métier correctement, ce qui entraîne de la souffrance, pas toujours consciente et de l'inquiétude quant à l'avenir personnel et professionnel de tou-tes.

Rendre visible l'invisible

La difficulté des enseignants est de rendre visible la réalité totale de leur travail, prendre conscience de sa spécificité et de son coût humain.

La priorité est de réaliser et de faire prendre conscience que la souffrance au travail n'est pas exceptionnelle et n'est pas un cas particulier isolé.

Il n'existe pas de cadre satisfaisant pour exprimer cette souffrance. Les obstacles pour l'exprimer sont dans la pression hiérarchique qui rend l'enseignant responsable de ses difficultés, mais aussi parfois la difficulté à accepter le regard des autres collègues sur son travail.

Notre responsabilité syndicale n'est pas seulement d'accompagner les collègues qui souffrent, mais aussi de libérer la parole pour sortir du cas individuel. Il est nécessaire de mutualiser les expériences pour mettre en œuvre des résistances collectives.

Soigner le travail et non pas les salarié-es

Depuis la loi de 2009, les CHSCT départementaux, académiques, et national sont des lieux pour intervenir dans le domaine de la santé, la sécurité et les risques du travail.

L'élaboration du Document Unique dans les établissements doit être l'occasion d'évaluer les risques au travail en ce qui concerne les installations, les locaux, le matériel ou les pratiques, mais aussi les violences et les pressions psychologiques. Notre responsabilité syndicale est de veiller à l'élaboration de ce document avec l'ensemble des personnels dans nos établissements et nos équipes pédagogiques.

Au-delà, il nous incombe de briser la loi du silence et l'isolement de chacun face à la souffrance vécue.

Nous ne partons pas de rien, car depuis 2006, la FSU et l'institut de recherche de la FSU se penchent sur la souffrance au travail en organisant des stages nationaux, départementaux, régionaux, locaux avec l'ensemble des syndicats de la FSU et des chercheurs pour confronter les expériences, notamment avec nos collègues de Pôle Emploi, ce qui est une source irremplaçable d'information qui nous permet d'être à l'offensive sur ce dossier.

STATUTS

Article 1^{er} : *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 **12 de la rue CABANIS 75014 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. Il regroupe les **Professeurs de Lycée Professionnel (PLP) et les Personnels d'Éducation (CPE)** en activité, en formation ou en retraite ainsi que les non-titulaires qui exercent des missions d'enseignement et 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 syndiqués.

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 salariés 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 adhérents. 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 syndiqués du niveau correspondant. Dans leur composition, elles doivent respecter la diversité et le pluralisme.

Le syndicat créera les conditions et 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 syndiqués de l'établissement. Elle procède chaque année à l'élection de son secrétaire local. Elle mandate ses délégués 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 syndiqués.

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 syndiqués du département, qui comprend au moins un Secrétaire Départemental et un Trésorier.

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 représentants dans les instances départementales de la FSU.

Elle organise la défense des personnels au plan départemental et intervient auprès de l'Inspection Académique 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 syndiqués 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 Secrétaire Académique et un Trésorier. Il pourra être hétérogène (courants de pensée...).

Le Bureau administre la Section 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 adhérents déterminent l'orientation syndicale en choisissant entre des textes d'orientation associés à des listes de candidats. 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 pour la convocation des suppléants.

L'ordre du jour et les textes préparatoires sont diffusés aux syndiqués 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 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 le (ou les) commissaire-s aux comptes et d'un (ou des) commissaire-s aux comptes suppléant-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 1 fois par mois sur convocation du Secrétariat National.

Le BN 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 certaines 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 (ou des) commissaires aux comptes et d'un (ou des) commissaires 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 trésorier, 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.

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.

Un-e Secrétaire est chargé-e de la coordination des tâches du secrétariat.

Chaque Secrétaire National est habilité, sur mandat du Bureau National, à signer tous actes au nom du syndicat, à le représenter en tous domaines et à ester en justice.

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 RIN*).

Article 12 : Décharges

Aucun responsable ou militant, à quelque niveau que ce soit, ne devra disposer de décharge complète de service. Cette décharge sera limitée à un demi-service maximum. Elle pourra être augmentée pour les Secrétaires Nationaux jusqu'au 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. 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.

Un-e commissaire aux comptes est choisi-e pour 6 ans et validé-e par le CN.

Le (la) trésorier-e établit le rapport de gestion.

Le Bureau National peut désigner, parmi ses membres, un trésorier-adjoint.

Les trésoreries académiques sont contrôlées selon les mêmes modalités.

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 adhérents 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.

*Modifications statutaires
aux articles 5, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 17
validées avril 2011*

RÈGLEMENT INTÉRIEUR NATIONAL

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 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 sont définis par l'article 1 des statuts.

STRUCTURE LOCALE

Elle est définie par l'article 5a des statuts nationaux.

Article 1 :

Deux adhérents et plus d'un établissement forment une section d'établissement. Celle-ci élit chaque année un 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 adhérents isolés sont regroupés dans des sections spécifiques définies par le règlement intérieur académique.

Les adhérents retraités constituent une section académique et/ou des sections départementales. Les adhérents stagiaires peuvent être membres de la section de leur établissement d'enseignement ou d'une section IUFM.

Article 2 :

Le Secrétaire local prend toutes les initiatives conformes aux buts du syndicat et informe le Secrétaire Départemental et le Secrétaire Académique des questions importantes concernant son établissement. Il collecte en temps utile les cotisations et les adhésions (bulletins) de sa section qu'il transmet au trésorier national par l'intermédiaire du 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 **Secrétaire Départemental (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 Conseil Académique et un Bureau Académique.

Le Conseil Académique est composé des Secrétaires Locaux, d'un nombre de représentants proportionnel au nombre d'adhérents des sections, de représentants 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 représentants au Conseil National.

Il vote les motions 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.

Le vote à bulletin secret est de droit dès lors qu'un membre présent 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. Sa composition se fera au prorata des résultats du vote académique. Les retraités seront représentés par au moins une personne.

Il est chargé de :

- veiller à l'application des statuts du syndicat,
- exécuter les décisions des instances nationales et académiques,
- contrôler et donner mandat au Secrétaire Académique 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 Secrétaire Académique (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.

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.

Le trésorier académique est chargé d'établir et de gérer le budget académique sous la responsabilité du Secrétaire Académique. Il doit en rendre compte devant le Bureau, le Conseil et le Congrès Académique mais aussi chaque année devant le CN par un rapport financier et fournir les pièces comptables nécessaires au suivi national.

Article 9 : Congrès Académique

Le Congrès Académique est formé du Bureau Académique, des représentants des éventuels

courants et des délégués de section mandatés dont le nombre est calculé comme suit :

- 1 délégué de droit par section d'établissement,
- 1 délégué supplémentaire entre 4 et 10 adhérents,
- 1 délégué supplémentaire par tranche de 10 adhérents au-delà de 10.

Les délégués 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 trésorier académique sortant,
- désigner et mandater ses représentants 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 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,**
- **31 membres 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 candidats au Conseil National des adhérents ayant cotisé au moins 1 an.

Seuls peuvent siéger au Conseil National des adhérents à jour de leur cotisation.

Les membres suppléants ne sont convoqués que dans la mesure où le titulaire est dans l'impossibilité de se rendre à la réunion. Le titulaire est tenu, en cas d'empêchement, d'avertir le Secrétariat National.

Entre deux renouvellements, le Conseil National prend acte des démissions et départs et vote les remplacements en son sein.

Il élit en son sein un Bureau National.

Article 12 : Bureau National (BN)

Composé de 25 titulaires et de 25 suppléants, il comportera 1 représentant titulaire des retraités, tous 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 répartis à la proportionnelle entre les différentes orientations en présence.**

Seuls peuvent être candidats au Bureau National les syndiqués depuis au moins 2 ans.

Le BN se réunit au moins une fois par mois 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 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 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.

Seuls peuvent être candidats au Secrétariat National les syndiqués depuis au moins 3 ans.

Il peut désigner en son sein un Secrétariat Général (SG) et un Trésorier National, 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 doivent fournir toute explication qui pourrait leur être demandée.

Ils représentent le SNUEP 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.** Les Secrétaires Nationaux ont pouvoir de signer tout acte au nom du syndicat après avis du Secrétariat et en rendent compte devant le Bureau National.

Un membre désigné par le Secrétariat National est l'ordonnateur des dépenses, des placements financiers et de l'ensemble des actes relatifs à la gestion des personnels.

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 délégués des académies** dont le nombre est calculé comme suit :

- 2 délégués de 5 à 80 adhérents,
- 1 délégué supplémentaire par tranche de 50 adhérents au-delà de 80 adhérents.

Bureau National signifie les 25 titulaires, chaque titulaire absent étant remplacé par le suppléant correspondant selon la méthode définie pour la convocation des suppléants.

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 délégués 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 trésorier national sortant après rapport du 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, de la commission de médiation et de la commission financière (5 titulaires et 5 suppléants) 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 syndiqués à jour de leur cotisation de l'année scolaire précédente, augmenté du nombre des nouveaux syndiqués à jour de leur cotisation au 1^{er} janvier de l'année en cours. Il est calculé sur la même base que celle du calcul des délégués.

Les votes ont lieu en principe à main levée mais doivent se faire à bulletin secret à la demande d'un seul délégué. **De même, le vote par mandat est de droit dès lors qu'un participant 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.

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 Trésorier National collecte les versements effectués par les sections et les cotisations individuelles. Il enregistre les autres recettes. Il procède au paiement et à l'enregistrement des

dépenses. **Il présente chaque année un projet de budget au Secrétariat National et au Bureau National.** Il 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 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 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 (art. 15 des Statuts). **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.

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'adhérents 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 + suppléants) 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 congés 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.

Le Conseil National proclame les résultats du vote d'orientation et arrête sa composition ainsi que celle du Bureau National. Les résultats seront publiés avant les Congrès Académiques et 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 adhérent soit par le S1 (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. 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 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 indépendante 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.

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 adhérents. 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 édite d'autre part des circulaires régulières en direction de toutes ses sections locales et des adhérents.

Article 21 : Sites INTERNET et MESSAGERIE

Le SNUEP dispose d'un site INTERNET national sous le contrôle du Secrétariat National. Son adresse est : <http://www.snupe.com>

Les sections académiques administrent de la même façon un site académique géré par le Secrétariat Académique. Ils engagent la responsabilité du SNUEP 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.

*Modifications RIN
aux articles 8, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 19, 22
validées avril 2011*

Pour la quasi totalité des modifications présentées, voir le supplément au n° 58 d'octobre 2010.

BUREAU NATIONAL

TITULAIRES

ALLÈGRE Frédéric	AMIENS
BÉLORGEY Jean Sébastien	CRÉTEIL
BENOIST Axel	CRÉTEIL
BERTRAND Serge	NANTES
BODO Marie-Thérèse	LIMOGES
BONVALET Agnès	ROUEN
BRELOT Séverine	LYON
CHANLON René	DIJON
CORRE Yvon	RENNES
DAMMEREY Jérôme	REIMS
DUVEAU Nicolas	CRÉTEIL
FERAS Franck	ROUEN
GAUTHIER Béatrice	LIMOGES
GÉRARDIN Sigrid	ORLÉANS-T
GILOT Ghislain	NANCY-M
GINISTY Martine	CRÉTEIL
GUÉRIN Marie-Caroline	PARIS
LARDIER Mathieu	BESANÇON
LAUFFENBURGER Isabelle	PARIS
MANSUY Thierry	REIMS
MAYAM Christophe	ORLÉANS-T
MONNAYE Thierry	ROUEN
PELLEGRINI Gilles	ORLÉANS-T
REVOLLON Bernard	STRASBOURG RET
SEGARD Bruno	LYON

SUPLÉANT-ES

BARGES Jérémy	CRÉTEIL
BEAU Marylise	ORLÉANS-T
BERNARD Patrick	ORLÉANS-T
BOUVOT Virginie	BESANÇON
BOUVERI Valérie	VERSAILLES
CANERI Manu	MONTPELLIER
CARRIER Estelle	TOULOUSE
DUBOIS Jérôme	ROUEN
JAUNET Catherine	NANTES
HOSTAILLE Marlène	MONTPELLIER
LACAZE Stéphane	TOULOUSE
LANZI Patrick	NANCY-M
LAVANANT Cathy	ORLÉANS-T
MENDY Patrice	CRÉTEIL
MICHELON Pascal	GRENOBLE
MILIN Éliane	RENNES
PETIT Isabelle	CRÉTEIL
PLANTIER Dominique	ROUEN
QUÉRIO Lionel	PARIS
THUILLIER Karine	BESANÇON
SCALCO Hervé	PARIS
SICSIC Michel	NICE
TRÉVISIOL Ugo	CLERMONT-FERRAND

SECRETARIAT NATIONAL

Jean Sébastien BÉLORGEY, Jérôme DAMMEREY, Martine GINISTY

CONSEIL NATIONAL

TITULAIRES

ALLÈGRE Frédéric	AMIENS PLP
BARGES Jérémy	CRÉTEIL LP
BÉLORGEY Jean Sébastien	CRÉTEIL PLP
BENOIST Axel	CRÉTEIL PLP
BONVALET Agnès	ROUEN PLP
BOUVOT Virginie	BESANÇON PLP
BRELOT Séverine	LYON PLP
CHANLON René	DIJON PLP
DAMMEREY Jérôme	REIMS PLP
FÉRAS Franck	ROUEN PLP
FOURGEAUD Jacques	NANTES PLP
GÉRARDIN Sigrid	ORLÉANS-T PLP
GILOT Ghislain	NANCY PLP
GINISTY Martine	CRÉTEIL PLP
GUÉRIN Marie-Caroline	PARIS CPE
JAUNET Catherine	NANTES PLP
LAUFFENBURGER Isabelle	PARIS PLP
LAVANANT Cathy	ORLÉANS-T PLP
MANSUY Thierry	REIMS PLP
MAYAM Christophe	ORLÉANS-T PLP
MENDY Patrice	CRÉTEIL CPE
MILIN Éliane	RENNES PLP
PEIGNON Cendrine	RÉUNION PLP
PLANTIER Dominique	ROUEN PLP
REVOLLON Bernard	STRASBOURG PLP RET
RUGGIERO Andrée	NICE PLP
RUMEAU Gérard	CRÉTEIL PLP
SICSIC Michel	NICE PLP
TOUTAIN Jacqueline	RENNES PLP RET
TRÉVISIOL Ugo	CLERMONT PLP

SUPLÉANT-ES

BEAU Marylise	ORLÉANS-T PLP
BERLIOUX Guy	LYON CPE
BERNARD Patrick	ORLÉANS-T PLP
BERTRAND Serge	NANTES PLP
BODO Marie-Thérèse	LIMOGES PLP
BOYER Jean-Paul	MAYOTTE PLP
BRISSIAUD Georges	CRÉTEIL PLP RET
CARRIER Estelle	TOULOUSE PLP
CORRE Yvon	RENNES PLP
DEVALLÉ Régis	REIMS PLP
DERRIENNIC Évelyne	RÉUNION PLP
DUBOIS Jérôme	ROUEN PLP
DUVEAU Nicolas	CRÉTEIL PLP
GAUTHIER Béatrice	LIMOGES PLP
HOSTAILLE Marlène	MONTPELLIER PLP
LABORIE Jacqueline	CRÉTEIL PLP RET
LACAZE Stéphane	TOULOUSE PLP
LARDIER Mathieu	BESANÇON PLP
LELORRAIN Henri	CRÉTEIL PLP
MARTIN Claude	NANCY PLP
MEERSON Olivia	PARIS PLP RET
MICHELON Pascal	GRENOBLE PLP
MONNAYE Thierry	ROUEN PLP
PASINI René	LYON PLP
PETIT Isabelle	CRÉTEIL PLP
QUÉRIO Lionel	PARIS PLP
TRAORÉ Koba	CRÉTEIL PLP
TRUBLEREAU Laurence	CRÉTEIL PLP
VERVIALLE Anne	TOULOUSE PLP
THUILLIER Karine	BESANÇON PLP

COMMISSAIRE AUX COMPTES

Corinne ROLLIN, Cabinet A3C

COMMISSION STATUTS

Titulaires

BONNET Françoise
GUÉRIN Marie-Caroline
RUMEAU Gérard
TOUTAIN Jacqueline

Suppléant-es

FOURGEAUD Jacques
LARDIER Mathieu
MONNAYE Thierry
PASINI René

COMMISSAIRE AUX COMPTES adjoint

Mathieu BOURUMEAU

COMMISSION TECHNIQUE FINANCIÈRE

Titulaires

ABELA Michelle
BONNET Françoise
HAMELIN Annie

Suppléant-es

AUTRET Catherine
FAUCILLON Gilles
GAUTHIER Claude

Élection du Conseil National : NPPV : 6, ABS : 5, CONTRE : 0, POUR : 37

Élection du Bureau National : Unanimité du BN du 7 avril

Élection du Secrétariat National : Unanimité du BN du 12 mai