

Projet syndical



Congrès du SE-Unsa

— lille 2025 —



Préambule
Projet d'École, projet de société

- A. Une École laïque pour une société laïque p. 1
B. Une place pour chacun et chacune, la réussite pour tous et toutes p. 2

Partie I

Un Service public d'Éducation nationale pour la réussite de tous et de toutes

I.1. Des moyens nécessaires à la réussite de l'École publique et laïque	p. 4
I.1.1. Un investissement à la hauteur d'une ambition scolaire forte	p. 4
I.1.2. L'équité entre les territoires, les établissements et les élèves	p. 4
I.1.3. Le financement sur fonds publics de l'enseignement privé doit cesser	p. 5
I.1.4. Démocratiser le fonctionnement des écoles et des établissements	p. 6
I.2. L'École de la réussite pour tous et toutes	p. 7
I.2.1. L'enjeu majeur d'une prévention primaire	p. 8
I.2.2. Répondre à des besoins de différentes natures	p. 8
I.2.2.1. La difficulté ordinaire	p. 8
I.2.2.2. La grande difficulté scolaire	p. 9
I.2.2.3. Réussir la scolarisation des élèves en situation de handicap	p. 9
I.2.2.4. Réussir la scolarisation des élèves au comportement hautement perturbateur	p. 10
I.2.2.5. Réussir la scolarisation des élèves allophones	p. 10
I.2.2.6. Réussir la scolarisation des élèves issus de familles itinérantes et de voyageurs (Éfiv) non sédentaires et sédentarisées	p. 11
I.2.3. Des acteurs aux côtés des enseignants	p. 11
I.2.3.1. Un Service public de psychologie	p. 11
I.2.3.2. Les enseignants spécialisés	p. 11
I.2.3.3. Les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)	p. 12
I.2.4. Des structures et des dispositifs	p. 12
I.2.4.1. Les dispositifs scolaires	p. 12
I.2.4.1.1. La section d'enseignement général et professionnel adapté (Segpa)	p. 12
I.2.4.1.2. Les unités locales d'inclusion scolaire (Ulis)	p. 13
I.2.4.2. Les établissements de prise en charge globale des élèves	p. 13
I.2.4.2.1. Les établissements régionaux d'enseignement adapté (Érea)	p. 13
I.2.4.2.2. Les établissements et services sociaux et médico-sociaux (Essms)	p. 13
I.2.4.2.3. L'enseignement en milieu hospitalier	p. 14
I.2.4.2.4. Les centres éducatifs fermés (CEF)	p. 14
I.2.4.2.5. L'enseignement en milieu pénitentiaire	p. 14
I.2.5. Garantir la continuité territoriale de la République	p. 14
I.2.5.1. Donner les mêmes droits à la réussite aux élèves des Drom/COM	p. 14
I.2.5.2. Améliorer l'offre éducative en milieu rural	p. 15

I.2.5.3. L'éducation prioritaire	p. 15
I.3. Une offre pédagogique diversifiée pour la réussite de tous et toutes	p. 16
I.3.1. Des acteurs au service de la réussite des élèves	p. 16
I.3.1.1. Des personnels de vie scolaire engagés au service de la réussite et du bien-être des élèves	p. 16
I.3.1.2. La coéducation, une nécessité pour les apprentissages et le climat scolaire	p. 16
I.3.1.3. Les partenariats avec les associations et les collectivités territoriales	p. 17
I.3.1.4. Le sport scolaire	p. 17
I.3.2. Les leviers pour la réussite des élèves	p. 18
I.3.2.1. Le temps et les rythmes au service des apprentissages	p. 18
I.3.2.2. La nécessité de la mixité scolaire et sociale	p. 18
I.3.2.3. Un climat scolaire favorable aux apprentissages	p. 19
I.3.2.4. L'accompagnement des élèves dans leurs apprentissages	p. 19
I.3.2.5. L'évaluation au service des apprentissages	p. 20
I.3.2.6. La construction de son parcours d'orientation	p. 20
I.3.2.7. Le numérique au service des apprentissages	p. 21
I.3.2.8. L'offre de langues vivantes étrangères et régionales	p. 22
I.3.2.9. Le projet d'école ou d'établissement	p. 22
I.4. La scolarité du socle commun	p. 23
I.4.1. Les compétences au cœur de la pédagogie	p. 23
I.4.2. L'école maternelle	p. 23
I.4.3. L'école élémentaire	p. 24
I.4.4. La continuité école-collège	p. 24
I.4.5. Le collège	p. 25
I.4.6. Au terme de la scolarité commune	p. 25
I.4.7. La continuité collège-lycée	p. 25
I.5. Bâtir des parcours de réussite bac-3/bac+3	p. 26
I.5.1. La voie professionnelle	p. 26
I.5.1.1. L'organisation des formations et les diplômes	p. 27
I.5.1.2. La pédagogie de l'alternance	p. 28
I.5.1.3. L'apprentissage	p. 28
I.5.2. La voie générale et technologique	p. 29
I.5.3. Après le baccalauréat	p. 29
I.5.4. Se former tout au long de la vie	p. 30

Partie II

Développement professionnel, amélioration des conditions de travail, de rémunération et de retraite : clés du bien-être des personnels

II.1. Une amélioration effective des conditions de rémunération et de travail	p. 31
II.1.1. Reconnaissance financière et attractivité du métier	p. 31
II.1.1.1. Pour une rémunération juste et équitable	p. 31
II.1.1.2. Les indemnités et heures supplémentaires	p. 33
II.1.1.3. La prise en compte des frais professionnels	p. 34
II.1.1.4. Avancement et déroulement de carrière	p. 34
II.1.1.5. L'action sociale	p. 35
II.1.2. Équilibre vie professionnelle/vie personnelle	p. 35
II.1.2.1. Le droit à la déconnexion numérique	p. 35
II.1.2.2. Une organisation institutionnalisée du temps de travail	p. 36
II.1.2.3. Un système de remplacement efficace	p. 36
II.1.3. Redonner confiance aux personnels	p. 36
II.1.3.1. Donner du sens au contenu du travail	p. 36
II.1.3.2. Instaurer un fonctionnement de management participatif	p. 37
II.1.3.3. Créer les conditions d'un climat social respectueux des personnels	p. 38
II.1.3.3.1. Un climat social serein dans chaque structure scolaire	p. 38
II.1.3.3.2. Un soutien hiérarchique effectif et affiché	p. 39
II.1.4. Un environnement propice au travail	p. 39
II.1.4.1. Des bâtiments équipés, adaptés, entretenus et sécurisés	p. 39
II.1.4.2. Du matériel efficient	p. 40
II.1.5. Santé au travail	p. 41
II.1.5.1. Disposer d'un véritable accompagnement des personnels en santé physique et mentale	p. 41
II.1.5.2. Être accompagné en toutes circonstances	p. 41
II.1.5.3. S'emparer des procédures de prévention, de signalement et d'alerte	p. 42
II.1.6. Installer véritablement des démarches QVCT dans toutes les structures scolaires	p. 42
II.2. Le développement professionnel, un enjeu essentiel pour le bien-être des personnels	p. 43
II.2.1. Formation initiale et continue	p. 43
II.2.1.1. Renforcement de la formation initiale	p. 43
II.2.1.1.1. Formation des enseignants et CPE	p. 43
II.2.1.1.2. Formation des psychologues de l'Éducation nationale	p. 44
II.2.1.1.3. Formation des AED et AESH	p. 44
II.2.1.2. Accès élargi à la formation continue	p. 45
II.2.1.2.1. Formation continue pour tous	p. 45
II.2.1.2.2. Développement professionnel continu	p. 45
II.2.1.2.3. Formation des personnels acteurs de <i>l'École pour tous</i>	p. 46
II.2.1.2.4. Formation des personnels en Gréta	p. 47
II.2.1.2.5. Formation des personnels du Cned	p. 47
II.2.2. Des mobilités choisies	p. 47

II.2.2.1. Mobilité géographique choisie et accompagnée	p. 47
II.2.2.2. Des mobilités professionnelles facilitées	p. 48
II.2.3. Une évaluation professionnelle juste et utile	p. 49
II.2.3.1. Ses principes	p. 49
II.2.3.2. Ses modalités	p. 49
II.2.3.3. Un accompagnement tout au long de la carrière	p. 49
II.2.4. Aménagement des fins de carrière	p. 49
II.2.4.1. Allègement de la charge de travail	p. 49
II.2.4.2. Reconversion professionnelle en fin de carrière	p. 50
II.3. Retraite	p. 50
II.3.1. Défense du système de retraite par répartition	p. 50
II.3.2. Amélioration des conditions de départ en retraite	p. 50
II.4. Retraités	p. 51
II.4.1. Amélioration du pouvoir d'achat des retraités	p. 51
II.4.2. Conditions de vie des retraités	p. 52
II.4.3. Reconnaissance des retraités et de leurs aidants	p. 52

Partie III

Le syndicalisme du SE-Unsa

III.1. L'unité du syndicat	p. 53
III.1.1. Le SE-Unsa, acteur incontournable de son Union l'Unsa et de sa fédération l'Unsa Éducation	p. 53
III.1.1.1. Une union interprofessionnelle	p. 53
III.1.1.2. Une fédération de l'éducation	p. 54
III.1.1.3. Le SE-Unsa et ses partenaires	p. 54
III.1.2. L'unité des territoires	p. 54
III.1.3. Être adhérent au SE-Unsa	p. 55
III.1.4. Être militant au SE-Unsa	p. 55
III.1.4.1. Reconnaître le parcours militant	p. 56
III.1.4.2. Être militant dans un cadre collectif	p. 56
III.1.4.3. Formation militante	p. 56
III.2. Des pratiques militantes en cohérence avec les valeurs que porte le SE-Unsa	p. 56
III.2.1. Respect des individus	p. 56
III.2.2. Respect de l'environnement	p. 57
III.3. La méthode du SE-Unsa : le réformisme utile	p. 57
III.3.1. Des revendications	p. 58
III.3.2. Du dialogue social	p. 58
III.3.3. De l'influence	p. 58
III.4. Un syndicalisme stratégique	p. 58
III.4.1. Stratégie de développement	p. 58
III.4.2. Stratégie de communication	p. 59

Glossaire	p. 60
------------------	--------------

Préambule

Projet d'École, projet de société

Le SE-Unsa s'inscrit dans une société ouverte sur le monde, au sein d'une Europe favorisant les échanges entre les peuples, gage de stabilité, de paix et de liberté.

Il est convaincu que l'ambition d'une société progressiste, humaniste, équitable et solidaire ne peut être portée que par un Service public fort et central. À ce titre, l'École publique et laïque doit avoir la capacité d'accueillir chacun dans les meilleures conditions pour former des citoyens épanouis, éclairés et acteurs de la démocratie.

Cette ambition nécessite une juste considération du rôle majeur que jouent les personnels du Service public d'éducation, la reconnaissance de leurs compétences à leur juste niveau et la pleine confiance dans leur capacité à mettre en œuvre un projet éducatif cohérent.

C'est aussi dans sa façon d'incarner le syndicalisme de progrès que le SE-Unsa est attaché à réfléchir, s'exprimer, fonctionner et se développer en respect des droits et des libertés, en quête d'égalité et de fraternité.

A. Une École laïque pour une société laïque

La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale et un État de droit. Elle doit le rester. La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, la Convention européenne des droits de l'homme de 1950 et la Convention internationale des droits de l'enfant de 1989 sont ses textes de référence. Le SE-Unsa défend les valeurs de liberté, d'égalité et de fraternité déclinées dans la devise républicaine française ainsi que ses principes (démocratique, indivisible, laïque et sociale) et se bat pour leur application concrète.

Le SE-Unsa promeut la laïcité comme principe fondateur de l'École et de la République. Ce modèle de philosophie politique garantit, à travers la loi de 1905 de séparation des Églises et de l'État, la liberté de conscience, l'indépendance de la République à l'égard des cultes et la garantie de leur libre exercice. Cette loi a permis une paix qui doit continuer de fédérer la population dans sa diversité au sein de la Nation. À l'École, la loi de 2004 garantit le respect des libertés et croyances de chacun. Elle permet aux élèves de s'émanciper à travers des apprentissages qui ne renient pas ce qu'ils sont mais qui les amènent à en prendre conscience sans contrainte.

Le SE-Unsa veille à ce que ces deux lois ne soient jamais détournées et instrumentalisées.

Il est impératif de lutter contre tous les séparatismes afin de ne pas morceler la société. La lutte contre toutes les formes d'extrémisme, d'intégrisme ou de dérives sectaires est indispensable. Pour conforter l'unité de la Nation, le SE-Unsa s'oppose à toute idéologie, notamment d'extrême droite, portant atteinte aux valeurs qu'il défend. Il s'oppose aussi à toutes les formes de ségrégation scolaire qui scindent la jeunesse du pays et tendent à l'opposer.

Aucun prosélytisme ne doit exister de quelque manière que ce soit, et ce pour garantir effectivement la liberté de conscience des élèves. Avec le Comité national d'action laïque (Cnal), le SE-Unsa demande que tous les établissements privés transmettent un cadre républicain afin de respecter la Convention internationale des droits de l'enfant, assurant la liberté d'expression et d'opinion de chacun. Les lois régissant l'ouverture d'établissements, leurs conditions de contractualisation et leurs contrôles doivent être revues pour les renforcer. Celles sur les financements publics, directs ou indirects (lois *Debré*, *Carle*, etc.), doivent être abrogées. Quel que soit le lieu sur le territoire français, l'École publique et laïque doit pouvoir être le premier choix pour toutes les familles.

Dans les territoires où il n'existe qu'un seul établissement scolaire, celui-ci doit être public.

Le SE-Unsa participe aux comités départementaux d'action laïque et agit avec ses partenaires pour aboutir à la concrétisation de ses revendications en territoire.

Tous les personnels de l'Éducation nationale doivent bénéficier d'une formation leur permettant de transmettre, en les incarnant et en les faisant vivre, les valeurs et principes républicains. Ceci est un axe indispensable à la formation et à l'émancipation des futurs citoyens pour faire société.

Dans une société laïque, le principe de solidarité doit guider l'élaboration et l'édiction de l'ensemble des lois et des décisions tant sur les plans économique, social, fiscal qu'environnemental afin de retrouver une justice sociale. Faire de l'École publique la priorité nationale et lutter contre les inégalités scolaires sont les objectifs majeurs du SE-Unsa. Cette ambition doit être partagée à l'échelle européenne. La solidarité est un rempart contre les crises politiques et l'avènement du national-populisme. Avec la Confédération européenne des syndicats (CES), le SE-Unsa aspire à une Europe forte politiquement, démocratique, sociale, écologique et culturelle.

B. Une place pour chacun et chacune, la réussite pour tous et toutes

Le SE-Unsa porte un projet humaniste et universel où chaque individu a sa place au sein de la société. La place que l'École de la République, laïque, gratuite et obligatoire, donne à chacun et chacune contribue fortement à la réalisation d'une telle société. Tout élève, tout personnel, toute famille doit bénéficier de la même dignité et du même regard de l'Institution et pouvoir viser un avenir serein et épanouissant.

L'École publique est un lieu de rencontre de l'autre, elle offre l'opportunité de découvrir l'altérité, de la comprendre, de l'accepter et de l'apprécier.

Les différences entre chaque enfant, jeune, adulte ne doivent pas être des freins ou des obstacles pour chacun mais au contraire des richesses et des opportunités pour tous. Pour cela, elles ne doivent pas être gommées et ont à être prises en compte par le système éducatif afin de répondre à l'ensemble des besoins.

L'École est le lieu de l'émancipation et de la construction des futurs citoyens responsables. L'École, comme institution et comme lieu physique des apprentissages, est indispensable et irremplaçable. Non seulement pour transmettre les connaissances et les principes d'une société juste et solidaire construits

par les générations précédentes, mais également pour donner des outils aux jeunes citoyens afin qu'ils puissent faire face aux immenses défis qui les attendent.

Investir dans l'École publique et laïque est un choix de société. La primauté du Service public d'éducation doit s'imposer à tous les acteurs politiques. Aucun pays ne peut se développer et être en paix, aucun pays ne peut espérer se redresser s'il sacrifie sa jeunesse au détriment d'enjeux économiques ou d'idéologies discriminantes.

La mixité sociale à l'École doit être première et centrale dans la recherche d'équité. L'État doit être le garant de l'équité entre les territoires et les établissements dès la maternelle et à tous les niveaux. Offrir un Service public d'éducation de qualité à tous requiert une École publique de proximité, à dimension humaine et dotée de locaux et d'équipements de qualité.

Pour contribuer efficacement à la réduction des inégalités entre élèves, la Nation doit mettre la priorité, y compris en matière de moyens, sur la scolarité obligatoire. C'est en effet dans ce cadre que les apprentissages fondamentaux, en référence au socle commun, doivent être réalisés par l'ensemble d'une classe d'âge.

La réduction des inégalités passe aussi par le rôle que l'École permet à chaque famille de jouer dans le parcours de ses enfants, notamment lorsque celle-ci est éloignée du système scolaire. Pour que chaque famille puisse être actrice de la réussite scolaire, l'État doit lui offrir les moyens de connaître le système, de le comprendre et de savoir trouver les espaces adéquats pour le questionner et contribuer à son amélioration. Parce que la réussite scolaire est la condition première à l'insertion sociale, nul ne doit en être privé.

Enfin, l'École de la République doit appliquer ses principes d'équité et de justice sociale pour celles et ceux qui la font fonctionner.

L'État français doit être exemplaire en matière de gestion de ses personnels. Seuls des personnels en nombre suffisant, reconnus dans leur rôle essentiel pour la société et respectés dans leur individualité et leur professionnalisme, trouveront l'énergie et la conviction pour être et rester les acteurs d'une École de la réussite pour tous.

Partie I

Un Service public d'Éducation nationale pour la réussite de tous et de toutes

I.1. Des moyens nécessaires à la réussite de l'École publique et laïque

I.1.1. Un investissement à la hauteur d'une ambition scolaire forte

Une politique éducative ambitieuse doit disposer des moyens financiers et humains nécessaires à sa mise en œuvre. Le budget de l'Éducation nationale est le premier budget de la Nation et il doit le rester. La mesure effective de la place de l'Éducation nationale dans le budget de l'État doit s'apprécier en pourcentage du PIB. Ce pourcentage ne peut diminuer même en cas de baisse démographique. Pour améliorer l'École et mettre en œuvre un projet ambitieux, les moyens doivent augmenter au bénéfice de l'École publique.

Le SE-Unsa revendique le principe d'une limitation des effectifs à 20 élèves par classe de la maternelle au collège et 24 aux lycées. Des moyens supplémentaires doivent être alloués pour permettre une diminution des effectifs, en tant que de besoin, en fonction de l'âge des élèves, du nombre d'élèves à besoins éducatifs particuliers par classe, des classes charnières, des dispositifs particuliers (Ulis, Egpa, UPE2A...), et des difficultés des territoires. Sur le même principe, les dispositifs d'enseignants surnuméraires dans les écoles et établissements doivent être affectés en fonction des besoins des élèves et des projets des équipes. Le SE-Unsa exige que tous les élèves soient comptabilisés dans les effectifs.

Ce financement ambitieux doit permettre aux familles de ne pas avoir à se tourner vers le marché des entreprises privées d'éducation, que ce soit pour le soutien ou l'orientation scolaire.

Le SE-Unsa rappelle son attachement au principe de gratuité de la scolarité obligatoire, et demande la revalorisation des bourses et des fonds sociaux. Des aides financières à la scolarité doivent être créées pour les élèves du primaire. L'accompagnement des familles doit leur permettre de bénéficier des aides auxquelles elles peuvent prétendre.

Le SE-Unsa exige que tous les moyens soient mis en œuvre pour permettre à l'opérateur AEFÉ (Agence pour l'enseignement français à l'étranger) d'assurer ses missions de service public à l'étranger.

I.1.2. L'équité entre les territoires, les établissements et les élèves

L'État doit garantir une allocation progressive des moyens en fonction de critères transparents et partagés avec les instances de dialogue.

L'État et les collectivités doivent adapter les moyens alloués aux besoins des élèves et à ceux des partenaires des secteurs médico-sociaux et éducatifs. Le législateur doit déterminer une dotation minimale par élève pour les collectivités.

La carte des formations doit favoriser la mixité sociale et assurer un maillage territorial équilibré dispensant une variété de formations, notamment en adéquation avec les nouveaux métiers, et ne pas

être seulement adaptée au tissu économique local. Elle doit également évoluer dans le sens d'une plus grande équité et d'une plus grande homogénéité de l'offre de formation d'un établissement à un autre, de manière à réduire les effets de mise en concurrence. Toute formation ouverte en apprentissage doit être aussi proposée, en proximité, en établissement public sous statut scolaire.

Les cartes de formations doivent s'inscrire dans des logiques d'évolution des allocations pluriannuelle afin de mettre en cohérence les formations avec les orientations tout en accompagnant les personnels impactés par des mesures de réorganisation.

Les transferts de places de CAP vers les bacs pro ne peuvent être une solution dans la durée car le CAP correspond à une demande des acteurs économiques et à des profils d'élèves. La carte des formations doit se construire dans un cadre concerté entre Éducation nationale et régions. Dans chaque bassin, les établissements doivent offrir des formations industrielles et tertiaires. L'ouverture de formations en apprentissage au sein des EPLE doit se faire en complémentarité et non en concurrence des formations sous statut scolaire.

En outre, le SE-Unsa revendique une dotation budgétaire spécifique pour chaque école et établissement rural, insulaire ou isolé, afin de permettre le transport vers les lieux culturels ou sportifs.

I.1.3. Le financement sur fonds publics de l'enseignement privé doit cesser

Le SE-Unsa exige que les financements publics soient réservés à l'École publique.

La Constitution impose à l'État de garantir la continuité du Service public sur tout le territoire. C'est pourquoi le SE-Unsa réclame la création de structures et dispositifs publics d'éducation là où n'existent que des établissements privés. Dans la gestion déconcentrée des moyens de l'Éducation nationale, recteurs et Dasen doivent permettre à l'enseignement public de proposer une offre toujours supérieure à celle des établissements privés du secteur. Ainsi, chaque élève ou étudiant doit pouvoir trouver une formation correspondant à ses aspirations dans le Service public d'éducation de proximité.

Les établissements privés sous contrat d'association avec l'État s'organisent en réseau concurrent du Service public d'éducation et obtiennent les mêmes moyens, voire supérieurs, au nom d'une prétendue parité alors qu'ils participent à la ségrégation de la jeunesse de notre pays. Le SE-Unsa revendique leur contrôle régulier et systématique.

Le SE-Unsa demande l'abrogation de toutes les dispositions législatives qui contraignent les collectivités territoriales à contribuer au financement des écoles et établissements privés.

Le SE-Unsa est opposé au versement de subventions d'investissement, de fonctionnement ou de quelque autre nature que ce soit aux établissements d'enseignement privés.

Dans ce cadre, le SE-Unsa demande que la reconnaissance d'utilité publique soit retirée aux fondations à caractère confessionnel qui récoltent des fonds pour les établissements privés, contournant ainsi les limites de financement prévues par la loi.

I.1.4. Démocratiser le fonctionnement des écoles et des établissements

Pour que le projet d'établissement et d'école puisse être mis en œuvre, il faut une autonomie permettant de s'adapter au contexte. L'autonomie est une indépendance relative, encadrée par la loi au sein de l'institution scolaire. Elle doit s'exercer dans un cadre transparent et démocratique au sein de l'école ou de l'établissement, afin que les équipes pédagogiques soient parties prenantes et que leur liberté pédagogique soit pleinement respectée.

Le SE-Unsa revendique une évolution du statut de l'école afin de lui octroyer plus d'autonomie de fonctionnement avec la création d'établissements publics communaux ou intercommunaux, un conseil d'administration décisionnaire, un budget propre, un secrétariat administratif pérenne, du personnel d'accueil, un directeur adjoint déchargé notamment en cas d'école multisite. Le SE-Unsa est attaché à ce que l'instituteur ou le professeur des écoles nommé dans l'emploi de directeur soit pleinement détenteur de l'autorité fonctionnelle nécessaire à l'exercice de ses missions. En revanche, le SE-Unsa est opposé à ce qu'il devienne un supérieur hiérarchique.

Par ailleurs, toute école doit disposer d'une direction quel que soit le nombre de classes. La direction devra être suffisamment déchargée et par le même enseignant. La décharge hebdomadaire doit être planifiée annuellement pour permettre de consacrer plus de temps à l'accompagnement pédagogique de l'équipe et à la réalisation de l'ensemble des missions de direction. Le rôle du directeur doit être réaffirmé dans les fonctions de pilote pédagogique de l'équipe.

Le directeur est le pilote pédagogique de l'école. Pour cela, il doit avoir les moyens d'orienter et de coordonner les pratiques pédagogiques dans l'école, disposer d'une autorité dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet d'école - en lien avec les enseignants et les partenaires éducatifs - et d'une autonomie dans l'organisation des projets pédagogiques. Des facilités doivent lui être accordées pour mener à bien des expérimentations pédagogiques.

Pour cela, il doit être formé au cadre juridique de l'école, au pilotage et à l'accompagnement des enseignants. Il doit disposer d'outils numériques dédiés. Le SE-Unsa revendique une amélioration du régime de décharge de la direction d'école pour lui permettre de consacrer plus de temps à l'accompagnement pédagogique de leur équipe. Afin qu'ils puissent réaliser leurs missions, le SE-Unsa demande que les directeurs d'école ne soient plus chargés de classe mais chargés d'enseignement dans le cadre du projet d'école.

Dans les établissements scolaires du second degré, les marges d'autonomie ne doivent pas être préemptées par des choix ministériels ou académiques. Leur allocation peut être variable selon les caractéristiques de l'établissement et doit être à la hauteur de ses besoins.

De plus, la communauté éducative doit être impliquée dans toutes les décisions qui concernent le fonctionnement des écoles et des établissements, qu'il s'agisse de l'élaboration des projets de construction et de rénovation, d'organisation pédagogique, de regroupements pédagogiques, de fusions d'écoles, de restructuration d'établissement ou de modification des rythmes scolaires.

Les évolutions du tissu scolaire, en particulier les fusions d'écoles, doivent améliorer les conditions de scolarisation des élèves et garantir une proximité d'accès au Service public d'éducation.

1.2. L'École de la réussite pour tous et toutes

Le SE-Unsa porte avec ambition et détermination le projet d'une École pour tous et toutes.

Ce projet, quelles que soient les différences dues à l'origine sociale et culturelle ou aux caractéristiques individuelles, implique de repenser le *curriculum* (contenus, démarches, évaluation) afin de permettre les apprentissages de tous.

Il est primordial de ne pas réduire le concept d'*École pour tous* aux seuls élèves à besoins éducatifs particuliers ou en situation de handicap. L'objectif est bien une École capable de répondre aux besoins des élèves en s'appuyant sur la dynamique du collectif. Cela ne peut ni prendre la forme d'une réponse uniforme ni se traduire par la multiplication de dispositifs particuliers pour publics ciblés dans une logique différentialiste et discriminante. Une vraie politique de lutte contre l'absentéisme, avec un volet prévention, doit être mise en place afin qu'aucun enfant ne soit privé du droit à l'éducation.

Le parcours mis en place pour chaque jeune doit répondre de manière adaptée et ajustée à son projet et à ses besoins scolaires, éducatifs et de soins. Ce ne sont pas les moyens disponibles mais bien les besoins identifiés qui doivent présider à la définition du projet. Selon les situations rencontrées, il peut être nécessaire de créer et maintenir des dispositifs d'inclusion ouverts ou des unités d'enseignement, de proposer des aménagements de la scolarité, d'offrir un accompagnement humain qualifié et formé et des personnels spécialisés.

Pour autant, les écoles et établissements scolaires ne peuvent pas répondre seuls à l'ensemble des problématiques de l'*École pour tous*. Ils peuvent apporter une réponse d'ordre pédagogique, éducatif et psychologique mais pas d'ordre médico-social.

Les écoles et établissements scolaires ne sont pas des lieux de soin. Ils peuvent néanmoins accueillir des professionnels médico-sociaux des structures publiques ou privées, voire des praticiens libéraux, à condition qu'un conventionnement négocié avec l'ensemble de la communauté éducative garantisse la primauté de l'activité et des missions de l'école ou de l'établissement. Il est également indispensable que les locaux le permettent.

Pour faire progresser l'*École pour tous*, il est nécessaire de disposer de temps de concertation suffisants entre les professionnels concernés et avec les familles, en veillant à ce que les informations soient effectivement partagées. La réussite de ces temps nécessite la mise en place de moyens humains de remplacement ou de moyens financiers. Aujourd'hui, l'écart entre le prescrit et la réalité de l'*École pour tous* génère de la souffrance au travail et de la souffrance pour les élèves dont les besoins ne sont pas satisfaits. L'État et les collectivités territoriales, selon leurs prérogatives respectives, doivent y apporter des réponses concrètes. Afin de permettre d'accompagner au mieux les élèves à besoins éducatifs particuliers, l'Institution doit mettre à disposition des personnels des annuaires des personnes ressources, régulièrement actualisés.

Enfin, le SE-Unsa réaffirme l'urgence de promouvoir la recherche pour l'adaptation des supports, outils et démarches pédagogiques pour tous les élèves à besoins éducatifs particuliers.

I.2.1. L'enjeu majeur d'une prévention primaire

Chaque élève, de la maternelle au lycée, doit recevoir les aides nécessaires pour surmonter les difficultés auxquelles il est confronté. Ces aides doivent intervenir le plus rapidement possible. Le SE-Unsa exige en conséquence que soient mises en place des actions de prévention primaire face aux difficultés d'adaptation au cadre scolaire et/ou d'apprentissage. Dès la première année de scolarisation, et à chaque fin de cycle, l'Institution doit rendre obligatoire les visites médicales et les dépistages par les médecins scolaires et les infirmiers, qui sont des moments indispensables dans l'évaluation des besoins d'accompagnement.

Concernant les élèves nouvellement arrivés en France, le SE-Unsa revendique une visite médicale obligatoire dès le début de leur scolarisation. S'il y a un diagnostic à poser, cela relève des médecins.

Le SE-Unsa revendique le développement d'un service de santé scolaire (médecins et infirmiers) pour que chaque enfant ou chaque jeune puisse bénéficier de visites médicales ou infirmières permettant de mettre en œuvre une politique de prévention et de dépistage efficace. L'équipe pédagogique doit pouvoir solliciter à tout moment le service de santé scolaire.

Ces actions de détection et de prévention sont essentielles pour que les élèves bénéficient d'un parcours de scolarisation adapté à leurs aptitudes et besoins, au cours duquel ils s'épanouissent et qui leur permette une insertion réussie dans la société. La santé mentale et les aspects socio-éducatifs doivent également faire l'objet d'une prévention primaire.

I.2.2. Répondre à des besoins de différentes natures

I.2.2.1. La difficulté ordinaire

La prise en charge de la difficulté ordinaire inhérente à l'acte d'apprendre relève de l'action pédagogique de l'enseignant dans sa classe et de l'équipe pédagogique. Le SE-Unsa demande que les écoles, les collèges et les lycées soient dotés de moyens supplémentaires et spécifiques permettant de renforcer la différenciation pédagogique dans la classe.

La difficulté scolaire ordinaire ne trouvera pas son unique réponse dans le redoublement qui ne doit être qu'un outil à disposition des équipes et n'intervenir qu'en dernier recours, au maximum une fois par cycle.

La réponse à la difficulté ordinaire doit avoir lieu, avant tout, au sein de la classe. Cela nécessite une amélioration des conditions d'accueil pour répondre aux besoins pédagogiques des élèves et non une accumulation de dispositifs périphériques de soutien.

Dans le cadre de la scolarité obligatoire, au collège, l'acquisition du socle commun demeure l'objectif premier. Pour autant, des réponses existent pour les élèves en situation de décrochage ou en présentant des risques, à l'instar des dispositifs d'adaptation de la scolarité, des dispositifs relais et des micro-collèges. Le retour dans l'établissement d'origine est également à penser en amont, sous peine de risquer une relance accrue du décrochage. Les réponses apportées doivent demeurer ouvertes, éviter la construction de filières et faciliter, en tant que de besoin, le retour à la scolarité commune. L'affectation dans de tels dispositifs doit relever de la responsabilité de l'école et du collège.

I.2.2.2. La grande difficulté scolaire

La grande difficulté scolaire doit être prise en charge par des personnels spécialisés. Les Rased, dont c'est la mission, doivent être complets (composés d'enseignants spécialisés pour l'aide à dominante relationnelle et l'aide à dominante pédagogique, et de PsyEN EDA). Ils doivent être présents en nombre suffisant, en respectant un maillage territorial équilibré, pour intervenir à tout moment de la scolarité, prévenir l'apparition de difficultés et y remédier lorsqu'elles persistent, et ce dès la maternelle. Ils doivent disposer des moyens suffisants pour réaliser toutes leurs missions.

Dans le 2^d degré, le SE-Unsa revendique la création de Rased afin d'améliorer la prise en charge des élèves en grande difficulté scolaire qui ne peut pas être seulement assumée par les enseignants spécialisés déjà affectés à d'autres missions, ni par les enseignants non spécialisés. Les enseignants spécialisés restent néanmoins des personnes ressources pour leurs pairs.

I.2.2.3. Réussir la scolarisation des élèves en situation de handicap

Depuis la loi du 11 février 2005, la scolarisation des élèves en situation de handicap est une mission collective et une obligation nationale.

Il est important que ces élèves soient accueillis dans les écoles et les établissements à toutes les étapes de leur parcours scolaire, qu'elles se déroulent dans les classes ordinaires, les structures adaptées, les dispositifs spécialisés de l'Éducation nationale ou au sein des établissements médico-sociaux, de manière pérenne ou en alternance. C'est pourquoi le SE-Unsa s'oppose à la disparition des établissements spécialisés et des postes d'enseignants en leur sein.

Il est nécessaire et urgent d'augmenter le nombre d'établissements.

L'État doit garantir le droit à compensation et mettre en œuvre rapidement les décisions de la commission des droits et de l'autonomie des personnes en situation de handicap (CDAPH). Lors d'une ouverture de droits par la MDPH, l'État et les collectivités territoriales doivent la rendre effective pour correspondre aux besoins de l'élève en limitant au maximum le nombre d'élèves accompagnés par un AESH. L'État doit garantir l'équité de traitement sur l'ensemble du territoire. Le SE-Unsa exige des personnels, enseignants spécialisés et accompagnants en nombre suffisant pour apporter des réponses rapides et de qualité.

Le SE-Unsa revendique l'augmentation des capacités d'accueil en interne dans les structures spécialisées d'accueil adaptées aux handicaps des élèves et dans les dispositifs spécialisés intégrés dans les écoles et établissements scolaires.

Pour assurer la continuité des parcours de formation, il faut accélérer le développement des Ulis en collège, en lycée général et technologique, et en lycée professionnel et, par voie de conséquence, augmenter le nombre de personnels AESH.

Le SE-Unsa demande que chaque personnel concerné par la scolarisation d'un enfant en situation de handicap bénéficie, dans le cadre du secret partagé, en accord avec les responsables légaux, d'une information relative aux besoins de l'élève scolarisé dans sa classe.

Le fonctionnement des pôles inclusifs d'accompagnement localisés (Pial) ne répond pas aux besoins. Tout dispositif appelé à se substituer aux Pial doit apporter une amélioration de la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers, dont ceux en situation de handicap, et améliorer les conditions d'exercice des personnels. Ce dispositif devra s'accompagner de moyens de fonctionnement à la hauteur de ses missions, de personnels pérennes, formés et en nombre suffisant - qui ne soient pas qu'en appui des équipes pédagogiques mais qui soient en mesure de prendre en charge des élèves nécessitant un encadrement individuel - de PsyEN et d'agents publics du secteur médico-social ou du personnel des établissements médico-sociaux. La mise en place de coordonnateurs d'élèves en situation de handicap ne peut se faire qu'avec une formation préalable et dans le service des personnels concernés. Les enseignants référents d'élèves en situation de handicap ont toute leur place dans ce dispositif.

I.2.2.4. Réussir la scolarisation des élèves au comportement hautement perturbateur

Les élèves au comportement hautement perturbateur expriment leur souffrance ou mal-être par de la violence, de l'agitation, des provocations répétées mais aussi par une attitude passive ou négative. Ces comportements génèrent une souffrance pour les personnels et les autres élèves.

L'accueil de l'élève doit avoir été préparé collégalement entre professionnels et avec la famille lors d'une réunion d'équipe éducative.

L'Institution doit mettre en œuvre immédiatement, pour toutes les situations de scolarisation dans lesquelles des comportements perturbent, empêchent voire rendent impossible le déroulement quotidien des situations d'apprentissage dans les classes, des réponses adaptées aux besoins des élèves concernés en garantissant un climat scolaire serein et sécurisant. Dans des situations violentes, une réponse rapide, pertinente et concrète, permettant de garantir l'intégrité physique et psychique des membres de la communauté éducative, doit être apportée par l'Institution et portée à la connaissance de toutes les personnes concernées qui doivent être protégées. Cette réponse ne doit pas culpabiliser le personnel confronté à ces difficultés mais répondre à ses besoins.

Il est important que ces élèves soient accueillis dans les écoles et les établissements à toutes les étapes de leur parcours scolaire, qu'elles se déroulent dans les classes ordinaires, les structures adaptées, les dispositifs spécialisés de l'Éducation nationale ou au sein des établissements médico-sociaux, de manière pérenne ou en alternance.

I.2.2.5. Réussir la scolarisation des élèves allophones

L'École publique est le principal creuset de l'intégration pour tous les élèves allophones qu'elle accueille, qui n'ont pas une maîtrise suffisante de la langue française ou des apprentissages scolaires.

Le SE-Unsa exige une politique ambitieuse pour permettre à tous les élèves concernés d'aller au terme de leur formation, jusqu'à la certification. À tous les niveaux du système éducatif, y compris dans les lycées généraux et technologiques, il faut offrir à ces élèves, tant que le besoin est avéré par l'équipe éducative, une scolarisation de proximité, en dispositifs adaptés, encadrés par des enseignants formés à cette mission, et des conditions d'examen et de certification adaptées.

Cette politique passe par la valorisation de dispositifs qui ont montré leur efficacité (interventions de parents, associations ou institutions médiatrices, médiateurs culturels bilingues...) et une implication des familles. Ces leviers doivent être mobilisés dès l'école maternelle.

Le rôle et la mission du Casnav doivent être renforcés. Chaque secteur de collège doit bénéficier d'un référent FLS.

1.2.2.6. Réussir la scolarisation des élèves issus de familles itinérantes et de voyageurs (Éfiv) non sédentaires et sédentarisés

Il est nécessaire d'accroître la capacité de prise en charge de ces élèves par des personnels formés. Un effort d'accompagnement et d'aménagement du temps scolaire doit être fait pour assurer le suivi de la scolarisation de ces élèves.

Le SE-Unsa revendique la création de dispositifs dédiés sur les aires d'accueil et à l'École afin d'établir un lien de confiance pour rendre la scolarité accessible.

Les écoles régionales du premier degré (ERPD) jouent un rôle essentiel dans l'accueil des enfants des familles non sédentaires et de celles en situation sociale précaire.

1.2.3. Des acteurs aux côtés des enseignants

1.2.3.1. Un Service public de psychologie

Le rôle des PsyEN est essentiel auprès des élèves de la maternelle au lycée. Tous les enfants et jeunes scolarisés doivent, selon leurs besoins, bénéficier de l'intervention du psychologue de l'Éducation nationale de l'entrée en maternelle jusque dans l'enseignement supérieur. Les PsyEN doivent pouvoir exercer l'ensemble de leurs missions, notamment de prévention, pour améliorer la santé mentale de nos élèves et ainsi contribuer au bien-être à l'École.

L'évaluation et l'analyse des situations par les PsyEN sont indispensables afin que les réponses pédagogiques et éducatives apportées aux élèves soient les plus adaptées à leurs besoins. Cet éclairage est précieux pour les équipes et les familles. Pour ce faire, en cas de besoin, ils doivent bénéficier de temps institutionnels entre pairs.

C'est pourquoi le SE-Unsa revendique la constitution d'un Service public de psychologie au sein de l'Éducation nationale, qui puisse répondre aux besoins des élèves et garantir la proximité d'intervention des psychologues. Il revendique un lien efficace entre les PsyEN EDA et les PsyEN EDO pour assurer une continuité de la prise en charge des élèves.

1.2.3.2. Les enseignants spécialisés

Les enseignants spécialisés sont essentiels dans le système scolaire pour détecter et remédier à la grande difficulté scolaire, et accompagner les élèves en situation de handicap et les élèves à besoins éducatifs particuliers.

Ils sont notamment des personnes ressources aux côtés des équipes éducatives qu'ils accompagnent dans la prise en charge de ces élèves.

Devant l'augmentation du nombre d'élèves reconnus en situation de handicap, il convient de réajuster le nombre d'enseignants référents afin de favoriser une inclusion réussie pour les élèves. Le SE-Unsa exige que la sectorisation soit régulièrement réévaluée.

I.2.3.3. Les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)

Les AESH jouent un rôle essentiel aux côtés des enseignants pour garantir aux élèves l'accessibilité, l'autonomie dans la vie quotidienne et relationnelle ainsi que dans les apprentissages, dans le cadre d'un projet personnalisé de scolarisation (PPS).

L'AESH agit dans la classe sous la responsabilité pédagogique de l'enseignant, sous l'autorité fonctionnelle du directeur d'école ou du chef d'établissement. Il est important que l'AESH soit réellement intégré à l'équipe éducative, notamment pour participer au suivi des élèves lors des réunions de l'équipe éducative, des équipes de suivi ou des conseils de cycle et de classe.

I.2.4. Des structures et des dispositifs

I.2.4.1. Les dispositifs scolaires

I.2.4.1.1. La section d'enseignement général et professionnel adapté (Segpa)

Le SE-Unsa défend la spécificité pédagogique des enseignements généraux adaptés et le maintien de moyens identifiés au sein du collège pour les mettre en œuvre. Le SE-Unsa rappelle son attachement à des structures pérennes de Segpa de 4 divisions. Elle doit disposer de moyens pour dédoubler les effectifs en découverte professionnelle. De plus, les équipes de vie scolaire doivent être renforcées dans les établissements comportant une Segpa pour permettre une meilleure prise en compte de la spécificité et des besoins du public accueilli.

Les dossiers pour l'orientation en Segpa doivent être harmonisés et allégés.

L'orientation étant finalisée à l'issue du cycle 3, le SE-Unsa revendique la mise en œuvre de dispositifs inclusifs en classe de sixième qui nécessitent non seulement le maintien des moyens dédiés à la 6^e Segpa mais aussi abondés pour permettre une prise en charge adaptée à chaque élève. Pour les élèves en situation de handicap scolarisés en Segpa, l'application des PPS nécessite la continuité des moyens pour les inclusions en 6^e ordinaire.

Le SE-Unsa exige l'application de l'arrêté *collège* à toutes les classes de Segpa pour leur accorder les moyens inhérents aux enseignements complémentaires ainsi qu'une diminution des horaires-élèves en 3^e Segpa.

Le SE-Unsa revendique que tous les personnels intervenant auprès des élèves de Segpa aient obligatoirement accès à une formation spécialisée.

Toute Segpa, pour être pleinement efficace, doit disposer d'un directeur à plein temps. Il doit voir son rôle réaffirmé dans ses fonctions d'adjoint spécialisé au chef d'établissement.

Les formations dispensées en lycée professionnel doivent prendre en compte la spécificité des élèves issus de Segpa. Des liaisons pédagogiques entre la Segpa et les LP du bassin doivent être assurées.

I.2.4.1.2. Les unités locales d'inclusion scolaire (Ulis)

Le SE-Unsa exige que les effectifs des Ulis ne dépassent pas 10 élèves en école élémentaire et dans le 2^d degré.

Le SE-Unsa revendique que les profils des élèves accueillis soient compatibles et cohérents avec leur scolarisation et que les accompagnements et les aménagements soient organisés selon les éléments inscrits au PPS. Toutes les Ulis doivent être dotées d'un AESH dédié, formé à l'accompagnement collectif de ces élèves. Les enseignants affectés en Ulis doivent être spécialisés et exercer sous l'autorité d'un IEN ASH.

Du temps de concertation doit impérativement être prévu afin que l'enseignant coordonnateur, l'AESH et les enseignants des élèves du dispositif puissent échanger autour des élèves et de la scolarité au sein de leur classe.

La proximité du bassin de vie de l'élève doit être respectée afin de permettre les soins sur le temps scolaire et minimiser la durée de transport.

Quand un coordonnateur Ulis en lycée professionnel suit des élèves sur plusieurs établissements, le nombre d'élèves suivis ne doit pas dépasser 10.

I.2.4.2. Les établissements de prise en charge globale des élèves

I.2.4.2.1. Les établissements régionaux d'enseignement adapté (Érea)

Les établissements régionaux d'enseignement adapté (Érea) sont indispensables pour l'accueil des adolescents cumulant de grandes difficultés (scolaires, sociales, liées au handicap) notamment parce qu'ils disposent d'un internat éducatif. Chaque département doit disposer d'au moins un Érea avec les ressources matérielles et humaines suffisantes pour mener à bien ses missions et conduire les adolescents qui lui sont confiés vers une qualification au moins de niveau 3. Les Érea doivent être des espaces privilégiés en innovation pédagogique.

L'encadrement éducatif doit être assuré par des personnels qualifiés. Des psychologues de l'Éducation nationale et des infirmiers scolaires doivent systématiquement être affectés dans ces établissements. Le SE-Unsa est favorable, en sus des enseignants-éducateurs, à la création d'équipes de vie scolaire complètes, composées de personnels volontaires et formés. Des éducateurs spécialisés doivent également être présents.

I.2.4.2.2. Les établissements et services sociaux et médico-sociaux (Essms)

Le SE-Unsa revendique l'augmentation du nombre d'enseignants spécialisés au sein des unités d'enseignement afin de permettre l'accès à la scolarisation de tous les élèves pouvant y prétendre au regard de leur PPS et sans limite d'âge.

Le SE-Unsa est favorable au développement des unités externalisées qui émanent des Essms dans le cadre de l'augmentation des places en Essms. Une attention doit être portée sur l'implantation de ces classes externalisées afin d'y associer la communauté éducative en vue d'une meilleure qualité d'inclusion.

L'ensemble des dispositifs d'autorégulation (DAR), les unités externalisées élémentaires autisme (UEEA) et les unités externalisées maternelles autisme (UEMA) doivent être dotés d'enseignants spécialisés, et les élèves accompagnés par des AESH en tant que de besoin. Il est également nécessaire que tous les personnels des autres champs hors Éducation nationale, indispensables au fonctionnement de ces dispositifs, soient présents en nombre suffisant.

Un temps de concertation régulier et suffisant avec les acteurs et les familles doit être prévu pour l'installation, le suivi et la mise en place de projets partagés.

1.2.4.2.3. L'enseignement en milieu hospitalier

Les élèves hospitalisés doivent voir leur droit à l'éducation effectivement mis en œuvre. Des enseignants spécialisés sont indispensables pour accompagner et prévenir la rupture du parcours scolaire, en relation avec les établissements d'origine de ces élèves.

Le retour en classe doit être anticipé et préparé avec les personnels concernés et les familles.

1.2.4.2.4. Les centres éducatifs fermés (CEF)

Ces centres doivent être des lieux de reconstruction pour les jeunes et permettre la restauration de l'estime de soi à partir du travail des éducateurs de la PJJ mais aussi du travail pédagogique des enseignants spécialisés qui font le choix d'y travailler. Dans un parcours de réussite sociale, les jeunes doivent aussi pouvoir bénéficier d'un accompagnement psychologique permettant un engagement dans leur projet individuel.

1.2.4.2.5. L'enseignement en milieu pénitentiaire

Les élèves suivant une scolarité en milieu carcéral doivent bénéficier d'un temps d'enseignement suffisant afin de maîtriser au minimum les compétences du socle commun en fin de scolarité obligatoire. Des enseignants spécialisés en nombre suffisant sont indispensables pour accompagner ces élèves.

Ils doivent aussi pouvoir accéder à une formation professionnelle, au moins de niveau 3.

1.2.5. Garantir la continuité territoriale de la République

1.2.5.1. Donner les mêmes droits à la réussite aux élèves des Drom/COM

Face aux inégalités d'accès à l'École pour les élèves des Drom et des COM, le SE-Unsa exige que l'État garantisse des conditions d'accueil, des équipements et des conditions d'apprentissages équivalents dans tous les territoires de la République. Des investissements lourds et urgents sont donc nécessaires. Le SE-Unsa revendique un plan d'investissement pluriannuel permettant de garantir des moyens d'enseignement et d'orientation dignes et égaux pour les élèves des Drom/COM.

Dans ces territoires où les dispositifs nationaux peinent à exister ou n'existent pas, il est important de développer, d'accompagner et de pérenniser ceux qui ont montré leur efficacité.

I.2.5.2. Améliorer l'offre éducative en milieu rural

Le SE-Unsa est favorable à une politique locale et concertée d'aménagement du tissu scolaire qui dépasse les ajustements aux évolutions démographiques. Elle doit être préparée dans un cadre transparent, en partenariat avec l'ensemble des acteurs, et décidée sans précipitation.

L'objectif premier doit demeurer les besoins scolaires et périscolaires des enfants, les plus jeunes en particulier, en prenant en compte à la fois les spécificités du territoire et la préservation d'une taille raisonnable d'école. Une attention particulière sera portée au temps de transport des plus jeunes élèves. Dans le secondaire, des politiques ciblées de mutualisation des moyens devront être mises en œuvre *a minima* à moyens constants et garantir d'égales conditions d'accès à la réussite ainsi qu'à la poursuite d'études.

Afin de soutenir le projet des jeunes en matière d'éducation, les objectifs visés par les collectivités territoriales et le ministère doivent être les mêmes, ce qui passe par une collaboration entre les différents acteurs.

I.2.5.3. L'éducation prioritaire

Une politique affirmée d'éducation prioritaire doit être maintenue et renforcée dans les territoires économiquement et socialement défavorisés, exclusivement réservée aux établissements publics. Elle doit rester fondée sur une démarche de réseau écoles-collège animé par un coordonnateur dédié, formé aux spécificités de son territoire.

Il est nécessaire de réexaminer périodiquement (au minimum tous les 5 ans) la carte de l'éducation prioritaire afin de rester au plus proche des besoins des territoires. Ce réexamen doit s'appuyer sur des critères objectifs, explicités aux équipes d'écoles et d'établissements. Les critères et la carte doivent être définis nationalement dans le cadre du dialogue social. Il ne doit pas se faire à moyens constants mais en fonction des besoins réels des territoires. Des dispositifs transitoires évitant une sortie sèche des établissements doivent être mis en place.

Les écoles dites orphelines et certains lycées généraux, technologiques, professionnels ou polyvalents doivent être également labellisés « éducation prioritaire » au vu des publics qu'ils scolarisent, et ainsi bénéficier des mêmes moyens humains et financiers et de la même reconnaissance pour les personnels.

I.3. Une offre pédagogique diversifiée pour la réussite de tous et toutes

I.3.1. Des acteurs au service de la réussite des élèves

I.3.1.1. Des personnels de vie scolaire engagés au service de la réussite et du bien-être des élèves

Le SE-Unsa revendique que chaque établissement soit doté d'une équipe *vie scolaire* stable composée de CPE et d'AED, et en nombre suffisant, dont la dotation tienne compte des caractéristiques de l'établissement.

Le SE-Unsa s'inscrit pleinement dans la définition du cadre général de la *vie scolaire* qui contribue à placer les adolescents dans les meilleures conditions de vie individuelle et collective, de réussite scolaire et d'épanouissement personnel.

La vie scolaire est aussi un espace important de mise en œuvre de l'éducation morale et civique, des valeurs de la République, mais également des politiques de lutte contre le harcèlement et les discriminations à l'École. Ses personnels participent à la construction des compétences des élèves et apportent un point de vue singulier sur les élèves pour lesquels ils constituent des référents stables.

L'internat peut constituer une réponse éducative de qualité aux besoins des jeunes et des familles. Il doit faire l'objet d'un axe du volet *vie scolaire* du projet d'établissement pour prendre en compte de façon équilibrée les besoins individuels et collectifs des élèves ainsi que les conditions d'exercice des personnels d'éducation et de vie scolaire.

Le SE-Unsa demande l'attribution d'assistants d'éducation dans les écoles, avec des missions d'appui pédagogiques et éducatives afin d'améliorer le fonctionnement et le climat de l'école. Le recrutement des AED se fera après avis consultatif du directeur d'école.

Le SE-Unsa demande des assistants de prévention et sécurité dans les circonscriptions, qui puissent intervenir dans les écoles et les EPLE à hauteur des besoins.

I.3.1.2. La coéducation, une nécessité pour les apprentissages et le climat scolaire

Le lien entre les professionnels de l'Éducation nationale et les familles est fondamental dans le parcours scolaire des élèves, de la maternelle au lycée. La qualité de ce lien est indispensable à un climat scolaire apaisé.

Les parents sont les premiers et principaux éducateurs de leurs enfants. Les responsables légaux font partie de la communauté éducative. Ils jouent un rôle essentiel dans le cadre et les limites de leurs rôles et responsabilités. Toutes les familles doivent pouvoir se sentir légitimes au sein de la communauté éducative, obtenir toute l'aide dont elles peuvent avoir besoin et être accueillies dans des conditions de dignité et de confidentialité.

Le dialogue entre tous les adultes doit être la norme et doit se faire dans le respect de chacun.

La coopération entre les familles et l'École doit être permanente en matière d'enseignement, d'évaluation, d'orientation ou de tout autre domaine influant sur la scolarité, le bien-être et la sécurité. Les familles doivent être informées des objectifs pédagogiques et éducatifs de l'École.

I.3.1.3. Les partenariats avec les associations et les collectivités territoriales

Le SE-Unsa soutient et contribue à l'action des associations complémentaires de l'École ainsi que celles gestionnaires de structures accueillant des élèves en situation de handicap. Elles sont de véritables appuis pour les activités pédagogiques et éducatives programmées par les enseignants. Ces associations contribuent activement à l'éducation à la citoyenneté et à la santé.

Leur rôle doit être soutenu par l'État, y compris en augmentant les postes d'enseignants y exerçant, tant au niveau national que local. Elles doivent être considérées comme des partenaires privilégiés dans le cadre de la formation initiale et continue des enseignants.

Le projet éducatif territorial (PEDT) doit être un outil de collaboration qui rassemble, à l'initiative des collectivités territoriales intéressées, l'ensemble des acteurs participant à la politique éducative. Il doit contribuer à mettre en cohérence l'ensemble des temps scolaires et périscolaires et se traduire par un engagement contractuel entre la collectivité et les services de l'État. Les services de l'État doivent garder un rôle essentiel dans la vérification de la qualité des projets proposés, dans leur accompagnement et leur évaluation. Ceux-ci doivent respecter les compétences et les prérogatives des différents partenaires. Dans ce cadre, les conseils d'école et les conseils d'administration doivent être associés à la réflexion et l'élaboration des PEDT.

I.3.1.4. Le sport scolaire

La pratique physique et sportive est un levier d'émancipation et d'épanouissement pour tous les élèves de la maternelle au lycée. Le SE-Unsa, très attaché à son développement tout au long de la scolarité, en complémentarité de la pratique de l'éducation physique et sportive (EPS), affirme son attachement au sport scolaire et aux fédérations qui le font exister, l'Usep dans le premier degré et l'UNSS dans le second degré. Le SE-Unsa milite pour un sport scolaire qui ne recherche pas la performance ou la compétition pour elle-même, mais qui permet le dépassement de soi à la hauteur de ses capacités, qui prône l'ouverture culturelle, l'inclusion et la mixité.

La compétition, à travers les rencontres entre établissements, doit permettre de donner du sens à la pratique tout en participant à la construction de la citoyenneté.

En lieu et place de dispositifs qui ne s'adressent qu'aux élèves sportifs et qui tendent à se substituer à l'expertise des enseignants et à l'ouverture à tous les élèves, le SE-Unsa revendique l'affiliation à l'Usep pour toute association sportive dans le 1^{er} degré et une plus grande visibilité accompagnée de moyens supplémentaires pour l'UNSS dans le 2^d degré.

I.3.2. Les leviers pour la réussite des élèves

I.3.2.1. Le temps et les rythmes au service des apprentissages

La problématique du temps scolaire n'est pas qu'une question quantitative. Elle est aussi très largement une question qualitative. Une alternance de temps d'apprentissages aux exigences différentes et complémentaires (cognitives, physiques, sensorielles) est nécessaire.

Le temps passé en dehors de l'établissement (sorties, stages, classes transplantée, classe dehors...) offre d'autres cadres pour les apprentissages.

À l'échelle de l'année scolaire, le SE-Unsa exige que l'intérêt des élèves ne soit jamais perdu de vue et milite donc pour un rythme le plus proche possible de l'alternance régulière de 7 semaines de classes et 2 semaines de vacances, en évitant de placer les bornes de vacances en milieu de semaine.

Une attention particulière doit être portée sur le troisième trimestre, beaucoup trop long pour les écoliers et les collégiens. Pour ce faire, le SE-Unsa demande que l'on passe de trois à deux zones.

À l'échelle hebdomadaire, la durée d'enseignement ne doit pas excéder 23 heures à l'école primaire, 26 heures au collège et 30 heures au lycée.

À l'échelle de la journée de classe, le SE-Unsa souhaite que les travaux scientifiques menés sur les rythmes de l'enfant et de l'adolescent soient considérés, afin de donner la priorité à la diminution significative de la durée de la journée scolaire, avec une nouvelle approche des apprentissages, une articulation pensée avec les autres temps sociaux et la complémentarité des temps scolaires et périscolaires.

Parce que le travail personnel est essentiel à la réussite des élèves, il doit être au cœur de la formation des élèves et de l'activité des enseignants. Il doit donc faire partie du temps scolaire. Chaque élève doit pouvoir bénéficier de tous les accompagnements, accéder à toutes les ressources pédagogiques, méthodologiques et documentaires nécessaires. Les devoirs à la maison creusent les inégalités sociales et scolaires, et sont inefficaces s'ils perpétuent ou généralisent les pratiques d'externalisation du travail scolaire. C'est pourquoi ceux-ci, lorsqu'ils sont considérés comme indispensables par l'enseignant, doivent être à la portée de tous les élèves, sans aide extérieure, grâce à une formation méthodologique visant le développement de leur autonomie. Les dispositifs d'accompagnement aux devoirs écrits ou d'apprentissage des leçons peuvent en partie y répondre, à condition qu'ils soient encadrés par des personnels volontaires de l'Éducation nationale, formés à cet effet.

Enfin, le SE-Unsa demande que des crédits soient affectés à l'accompagnement éducatif dans tous les collèges et dans toutes les écoles.

I.3.2.2. La nécessité de la mixité scolaire et sociale

La réussite des élèves passe par davantage de mixité scolaire et sociale à l'École, de la maternelle au lycée. Le SE-Unsa exige de l'État et des collectivités qu'ils mènent une politique ambitieuse et exigeante pour améliorer cette mixité à l'échelle de la classe, de l'établissement et du territoire. Le développement d'options ou de sections spécialisées n'est pas la réponse adaptée.

Les travaux de la recherche et les expérimentations doivent servir d'appui à cette politique. Tout établissement se réclamant du Service public d'éducation doit participer à la mixité sociale et scolaire. Tant que les financements publics subsistent, les contrats d'associations des établissements privés doivent inclure des clauses en ce sens, dont le non-respect entraîne des sanctions.

La délibération des dérogations entre les écoles d'une même collectivité doit se faire dans le cadre d'une commission réunissant tous les acteurs concernés.

L'enseignement privé qui se caractérise par une homogénéité sociale et scolaire doit participer à la mixité scolaire et sociale.

Le SE-Unsa exige des politiques qui amélioreraient non seulement la mixité sociale mais également la mixité scolaire, en s'appuyant sur des critères objectifs.

I.3.2.3. Un climat scolaire favorable aux apprentissages

La construction d'un climat scolaire de qualité est un puissant levier de réussite pour les élèves.

La qualité de vie à l'école, la pédagogie et la coopération, la justice scolaire, la stratégie d'équipe, la coéducation et les pratiques partenariales sont essentielles à l'amélioration du climat scolaire. Tout aussi essentielles, la prévention des violences, la lutte contre les discriminations et le harcèlement à l'École sont l'affaire de la communauté éducative, et en premier lieu des personnels, en respectant les missions de chacun.

Le SE-Unsa réaffirme la nécessité de promouvoir des actions de prévention et de remédiation, ainsi que d'information et de formation.

La mise en œuvre d'actions améliorant le climat scolaire exige de la formation, du temps de concertation, de l'accompagnement par des professionnels et l'appui de la hiérarchie.

I.3.2.4. L'accompagnement des élèves dans leurs apprentissages

Le SE-Unsa est attaché à la liberté pédagogique qui permet d'adapter les situations d'apprentissage en fonction des besoins des élèves. C'est pourquoi la diversité des pratiques et dispositifs pédagogiques comme le travail collaboratif, la différenciation pédagogique, la pédagogie de projet, les dispositifs interdisciplinaires est fondamentale. Ces pratiques pédagogiques ne doivent pas être exclusivement renvoyées à des dispositifs identifiés (APC, AP, EPI, co-intervention...). Le SE-Unsa est opposé à toute forme de labellisation des manuels scolaires.

Toutes les équipes doivent disposer de marges d'autonomie et de moyens complémentaires aux horaires réglementaires dus aux élèves pour mettre en place des dispositifs d'apprentissage variés en fonction des besoins identifiés. Dans les écoles, le SE-Unsa revendique l'attribution d'un volume horaire d'activités pédagogiques et éducatives complémentaires réparties entre les enseignants volontaires.

I.3.2.5. L'évaluation au service des apprentissages

L'évaluation doit être un outil au service des apprentissages et non un moyen de sélection des élèves, des enseignants ou des établissements.

Le recours aux moyennes facilité par la notation traditionnelle ne constitue pas une pratique d'évaluation au service des apprentissages dans la mesure où elle induit une logique de classement entre élèves ; elle est opaque car elle dissimule aussi bien les points forts que les points faibles.

Le SE-Unsa défend une évaluation par compétences, explicitant le niveau de maîtrise atteint par l'élève. Les outils utilisés doivent permettre aux élèves et aux familles de mieux se repérer dans la progression des apprentissages.

Ce sont les enseignants qui doivent construire et maîtriser les critères de l'évaluation et les seuils de validation des niveaux de maîtrise.

Le SE-Unsa demande que des aides à l'évaluation (en particulier des échelles descriptives des niveaux de maîtrise des compétences attendues) soient présentées dans les documents d'accompagnement des programmes et intégrées dans l'outil numérique.

Le SE-Unsa est opposé à l'obligation de passation des évaluations standardisées à tous les niveaux de classe. Ces évaluations entraînent du stress chez les élèves et une surcharge de travail pour les enseignants. Elles peuvent cependant constituer pour les enseignants, à leur discrétion, des outils utiles. Elles ne doivent donc être organisées que sur la base du volontariat, à partir d'une banque de données mise à disposition des enseignants qui l'utiliseront selon les modalités didactiques qu'ils auront définies en équipe.

Le SE-Unsa dénonce le détournement des résultats des évaluations standardisées à des fins de communication politique et le non-respect de leurs objectifs initiaux. L'évaluation des performances du système éducatif doit se faire par des évaluations sur échantillon.

Enfin, le SE-Unsa s'oppose à la multiplication des enquêtes et évaluations nationales ou internationales.

I.3.2.6. La construction de son parcours d'orientation

Le SE-Unsa considère que la construction du parcours de chaque élève est une priorité de l'école au lycée. L'accompagnement à l'orientation est un aspect de ce parcours qu'il faut renforcer, notamment pour dépasser les comportements d'autocensure de certains jeunes. Il doit conjointement être mis en œuvre par les PsyEN (dont la présence en école et établissement est indispensable), les enseignants (notamment le professeur principal pour coordonner l'information aux choix d'orientation) et les CPE.

Le SE-Unsa s'oppose à la création de paliers d'orientation définitifs avant la fin de la scolarité obligatoire commune ainsi qu'à tout dispositif qui autoriserait la signature d'un contrat de travail avant le terme de la scolarité obligatoire commune. Cependant, un parcours adapté au projet de l'élève pourra être mis en place pour le consolider et lutter contre le décrochage scolaire.

Au collège et au lycée, des heures dédiées à l'accompagnement à l'orientation doivent être financées dans les dotations des établissements et être prévues dans l'emploi du temps des élèves et des enseignants, avec un horaire clairement identifié à tous les niveaux.

L'accompagnement à l'orientation doit faire pleinement partie de la formation initiale et continue des enseignants et des CPE. L'élaboration du parcours relève principalement des missions du PsyEN. Par sa fonction, il intervient dans l'élaboration de ce parcours, dans l'intérêt de l'élève, et surtout dans le registre de la « connaissance de soi », en accueillant et accompagnant les questionnements de celui-ci concernant son avenir...

La construction du parcours individuel doit permettre, au collège, de préparer une orientation post-troisième choisie et, au lycée, de préparer une orientation dans l'enseignement supérieur, notamment *via* une information sur la plateforme dédiée et son fonctionnement afin de prendre connaissance des attendus propres aux formations post-bac. En classe de seconde générale et technologique, l'accompagnement à l'orientation doit permettre aux jeunes d'affiner leur projet et ainsi de choisir les enseignements de spécialité qui prépareront leur orientation post-bac.

Afin de devenir des citoyens engagés dans la société de demain et de faire des choix d'orientation éclairés, les élèves ont aussi besoin d'acquérir des repères qui leur permettront de se familiariser avec leur environnement socio-économique. Les partenariats entre les établissements scolaires et les entreprises, notamment celles de l'économie sociale et solidaire, sont indispensables à une mise en œuvre réussie du parcours d'orientation pour tous les élèves, dès le collège.

Il est indispensable d'améliorer les passerelles entre les lycées généraux et technologiques et les lycées professionnels pour permettre, dans les meilleures conditions possibles, une réorientation des élèves si nécessaire ou souhaitée.

Le SE-Unsa demande la suppression de la mention du lycée d'origine dans les dossiers de la plateforme de candidature ainsi qu'une communication claire des critères retenus pour le classement des dossiers des candidats de la part des formations de l'enseignement supérieur. La plateforme d'affectation doit permettre la hiérarchisation des vœux uniquement dans une deuxième phase pour ne pas créer de biais d'orientation préalables. À l'issue de cette phase, aucun élève ne devrait se trouver sans affectation choisie.

Le SE-Unsa reste attaché à l'existence des CIO de proximité dans le cadre du service public régional d'orientation (SPRO) ainsi qu'au respect des compétences des personnels de l'Éducation nationale qui y exercent. Ces CIO participent à l'orientation des élèves mais aussi à l'orientation tout au long de la vie qui est devenue un enjeu majeur pour l'accès à la qualification et à un emploi de qualité.

I.3.2.7. Le numérique au service des apprentissages

Le SE-Unsa milite pour le développement d'une véritable culture numérique à la fois technique, pratique, sociale, écologique et critique pour l'ensemble des enseignants dès la formation initiale. Le numérique, y compris l'intelligence artificielle, doit être au service des apprentissages des élèves et s'inscrire dans une réflexion globale et humaniste, *via* des projets et des démarches qui ont du sens. Il

rejette les tentatives visant à user du numérique dans des logiques de mécanisation et de standardisation des apprentissages.

L'École doit donner aux élèves les clés afin qu'ils s'approprient le numérique pour communiquer, publier, créer, inventer, imaginer et qu'ils en maîtrisent les enjeux, les risques et les dimensions éthiques.

Les personnels et les élèves doivent aussi avoir accès, dans leur sphère privée, aux équipements numériques nécessaires, notamment grâce à une aide financière appropriée (crédit d'impôt ou prime) pour les personnels. Un accompagnement adapté devra, le cas échéant, être proposé aux familles qui en ont besoin.

I.3.2.8. L'offre de langues vivantes étrangères et régionales

Toutes les langues ont leur identité, leur valeur, une égale pertinence en tant que mode d'expression. La prévalence de la langue française doit rester une priorité dans les écoles de la République sur tout le territoire. La politique des langues étrangères et régionales que le SE-Unsa revendique doit viser à préserver et à améliorer la diversité de l'offre linguistique dans le Service public. Elle s'inscrit dans le projet européen de multilinguisme.

Le SE-Unsa exige que l'enseignement des langues étrangères et régionales soit organisé et assuré par le Service public d'Éducation nationale sur la base du choix volontaire des familles. Cet enseignement, sans entrer dans une logique communautariste, doit être mis en œuvre avec des déclinaisons adaptées selon les régions et les voies définies par les textes de l'Éducation nationale (sensibilisation, initiation, apprentissage, enseignement bilingue pouvant aller jusqu'à la parité horaire).

Le SE-Unsa ne s'oppose pas à l'apprentissage des langues régionales par l'immersion lorsque le projet est concerté, encadré, validé par l'équipe pédagogique et évalué régulièrement par l'institution. Dans certains territoires ultramarins, les langues vernaculaires peuvent être une entrée facilitante dans les apprentissages.

I.3.2.9. Le projet d'école ou d'établissement

L'élaboration du projet nécessite avant tout une analyse collective de la situation, une évaluation des besoins des élèves, des difficultés et des spécificités de l'environnement mais aussi des actions menées. Cette élaboration diagnostique doit être un processus partagé par l'ensemble de la communauté éducative. Pour cela, elle doit disposer des indicateurs qualitatifs et quantitatifs nécessaires. Elle doit également disposer d'un volume horaire dédié et de l'accompagnement approprié à chaque situation. Dans le cadre des objectifs et contenus définis nationalement, des marges d'initiative et de responsabilité doivent être dégagées pour les équipes localement. Le projet doit être centré sur les questions pédagogiques et éducatives partagées par tous.

I.4. La scolarité du socle commun

L'école et le collège ont une même mission, celle de conduire tous les jeunes à acquérir un socle commun de compétences. Il est indispensable de le maîtriser pour accomplir avec succès sa scolarité, poursuivre sa formation, construire son avenir personnel et professionnel, réussir sa vie en société et devenir un citoyen éclairé. C'est le socle commun qui donne cohérence et continuité à la scolarité obligatoire. Le SE-Unsa est attaché à la logique de cycles qui organise des apprentissages progressifs et exigeants en tenant compte des rythmes différents des élèves.

I.4.1. Les compétences au cœur de la pédagogie

L'approche par compétences est indispensable parce qu'elle permet de redéfinir les objectifs de formation et de mettre les questions pédagogiques au cœur des problématiques de nos métiers, en plaçant la focale sur les apprentissages réels des élèves plutôt que sur l'enseignement prescrit. Tous les domaines d'apprentissage contribuent au développement des compétences. Elles permettent d'explicitier les attendus scolaires, favorisant ainsi la réussite de tous les élèves. Afin de faciliter les continuités école, collège, lycées, le livret scolaire des élèves doit être mis à disposition des enseignants.

Le SE-Unsa est attaché à une définition progressive et positive des compétences, associées à des échelles de niveau de maîtrise. Les programmes d'enseignement doivent expliciter ces niveaux de maîtrise attendus des compétences. L'intitulé des compétences doit être compréhensible par tous afin que les élèves et leurs parents puissent s'associer au suivi de l'évaluation.

Le SE-Unsa est favorable à une évolution des modes de certification sur la base des compétences, qui reconnaissent les acquis réels des élèves au terme d'un cycle d'apprentissage ou de formation. Les évaluations certificatives doivent permettre un regard construit et partagé sur les compétences des élèves, qui ne peut passer par une seule épreuve nationale terminale.

Le SE-Unsa défend le principe d'un socle commun de compétences, liant école et collège dans un *curriculum* commun, avec des cycles d'apprentissage d'une durée de 3 ans.

Le SE-Unsa est attaché à la référence aux compétences clés européennes pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. Elles permettent de prendre en compte toutes les composantes éducatives au-delà des enseignements dits fondamentaux.

I.4.2. L'école maternelle

L'école maternelle doit constituer le premier cycle de la scolarité obligatoire du socle commun. Le SE-Unsa revendique cependant la possibilité d'accueils échelonnés en petite section, dans un projet coconstruit avec les familles, notamment lorsque l'enfant n'est pas physiologiquement prêt.

Pour que l'école maternelle puisse jouer pleinement son rôle dans le développement des compétences langagières et sociales de tous les enfants, les effectifs et les conditions d'encadrement et d'accueil doivent permettre de travailler, le plus souvent possible, en petits groupes.

Le SE-Unsa défend une école maternelle sans pression, attentive aux besoins des élèves identifiés par leurs professeurs appuyés par l'expertise des Rased pour un repérage et un accompagnement de

qualité des élèves en fragilité. L'école maternelle a pour objectif de permettre à tous les élèves une première expérience scolaire positive et sereine. Il faut donc impérativement proscrire la mise en place en maternelle de protocoles d'évaluation stressants. Le SE-Unsa revendique de pouvoir développer des organisations souples en réponse aux besoins identifiés des élèves grâce à la présence d'enseignants supplémentaires.

Le SE-Unsa revendique autant d'Atsem que de classes, y compris pour des classes à multiniveaux maternelle/élémentaire, sur la totalité du temps scolaire.

Le SE-Unsa affirme le droit à la scolarisation dès 2 ans, dans des conditions favorables à l'épanouissement des jeunes élèves (adaptations en matière de locaux et de matériels, moyens humains, formation particulière de tous les personnels). Il encourage le développement des dispositifs spécifiques à ces élèves, en priorité dans les écoles situées dans un environnement social défavorisé, que ce soit dans les zones urbaines, rurales ou de montagne et dans les Drom-COM.

Les enfants de 2 à 3 ans doivent être obligatoirement pris en compte dans les effectifs lors des opérations annuelles de carte scolaire. La collectivité territoriale doit communiquer les effectifs potentiels au directeur d'école. L'effectif d'un dispositif d'accueil d'enfants de moins de 3 ans ne doit pas être globalisé dans le calcul de la moyenne des effectifs de l'école.

La liaison entre l'école maternelle et l'école élémentaire doit favoriser la continuité de la scolarité des élèves. Le SE-Unsa revendique des temps de formation Gs/CP, d'observation et de partage de pratique, sur le temps scolaire, pour les enseignants volontaires.

I.4.3. L'école élémentaire

L'école élémentaire doit être organisée en cycles.

Le premier cycle de l'école élémentaire représente un enjeu capital pour la réussite scolaire des élèves. Des moyens en personnels spécialisés doivent donc être affectés pour permettre à chaque élève, et notamment les plus fragiles, d'acquérir de manière satisfaisante les compétences nécessaires pour bien démarrer le cycle de consolidation.

Le cycle interdegré est un défi et un atout pour les équipes qui doivent assurer la continuité des apprentissages des élèves facilitée par les programmes de cycle. Le SE-Unsa demande que les modes d'évaluation des acquis des élèves et les outils pour en rendre compte aux familles soient cohérents au sein du cycle. La mise en place de ce cycle doit être accompagnée par des formations et des animations pédagogiques en réponse aux besoins exprimés en amont par les équipes.

I.4.4. La continuité école-collège

Le conseil école-collège est le lieu privilégié pour travailler la continuité école-collège et mettre en œuvre le cycle interdegré. Une commission interne de cycle interdegré peut travailler à l'élaboration de programmations communes ainsi qu'à l'accompagnement des élèves lors de l'entrée au collège.

Le SE-Unsa demande que des moyens soient attribués pour permettre une collaboration effective entre les professionnels concernés du 1^{er} et du 2^d degré. Ces moyens doivent permettre entre autres des

temps de formation interdégradés, d'observation et de partage de pratiques sur le temps scolaire et d'échanges de service et d'interventions croisées pour les enseignants volontaires.

I.4.5. Le collège

Le SE-Unsa est attaché au collège unique qui est un enjeu démocratique, une promesse républicaine et un gage d'émancipation des élèves. Le collège unique, grâce à l'organisation en cycles que le SE-Unsa souhaite conserver, doit permettre l'acquisition du socle commun à tous les élèves.

Pour atteindre cet objectif à la fin de la scolarité commune, le SE-Unsa est favorable aux dispositifs qui permettent de soutenir tous les élèves sans les séparer. Non seulement la différenciation pédagogique, les parcours transdisciplinaires, l'accompagnement pédagogique, la pédagogie de projet ou de coopération mais également les dispositifs interdisciplinaires sont des pistes à davantage explorer et à financer.

Le SE-Unsa revendique une organisation des enseignements laissés à l'autonomie des établissements en concertation avec les équipes pédagogiques.

Le SE-Unsa réaffirme la place de l'ensemble des disciplines dans le cursus des 4 années du collège. Le collège doit permettre aux élèves de développer des compétences pratiques.

Par ailleurs, le SE-Unsa est favorable à la transformation des options facultatives en itinéraires d'apprentissage qui permettent, sur un horaire identifié, la mise en œuvre des éducations transversales et des enseignements complémentaires pour tous les élèves. Le principe des options facultatives va à l'encontre de l'objectif d'un collège équitable dont la priorité est la réussite de tous.

I.4.6. Au terme de la scolarité commune

Le SE-Unsa revendique la délivrance d'un brevet du socle commun, attestant du niveau de maîtrise des compétences du socle à l'issue de la scolarité obligatoire, dans chaque domaine. La poursuite des études secondaires ne doit pas être conditionnée à son obtention, ni à celle d'un quelconque diplôme de fin de collège.

L'attestation de la maîtrise du socle commun passe par l'évaluation des acquis des élèves. Elle doit s'appuyer sur les productions diverses qu'ils auront réalisées tout au long du cycle 4 : une présentation orale de projets interdisciplinaires, une ou plusieurs épreuves écrites entrant dans la validation du socle commun et concernant tous les enseignements. Cette attestation est validée par un jury départemental.

I.4.7. La continuité collège-lycée

La continuité collège-lycée est indispensable pour assurer une meilleure continuité pédagogique et éducative. À cet égard, le SE-Unsa est favorable à la création d'un conseil collège-lycées pour lequel la participation des personnels doit être incluse dans leur temps de service.

L'accueil des élèves en seconde professionnelle ou générale et technologique doit faire l'objet de dispositifs dédiés. Pour aller à l'encontre des représentations et des *a priori*, l'organisation dès le collège de rencontres (réunions d'information, groupes de travail entre enseignants, mini-stages, immersions, connaissance des réformes récentes, etc.) doit être systématisée et incluse dans le parcours d'orientation. Cela permet de favoriser une orientation impliquant élèves, parents et professionnels de l'éducation.

I.5. Bâtir des parcours de réussite bac-3/bac+3

Le SE-Unsa est favorable à une organisation plus souple des voies, séries et spécialités en lycée, permettant une construction progressive du parcours de chaque jeune. Il défend le maintien de deux voies : la voie professionnelle dont la mission première est d'offrir un parcours professionnalisant, et la voie générale et technologique dont la mission première est la préparation à la poursuite d'études supérieures longues. La voie professionnelle, au même titre que la voie générale et technologique, doit être une voie d'excellence et son choix doit être valorisé.

Les créations et rénovations de lycées doivent tendre vers un lycée polyvalent permettant une offre éducative diversifiée valorisant tous les parcours et assurant davantage de mixité.

Le baccalauréat doit demeurer un diplôme national. Il sanctionne la fin des études secondaires et ouvre l'accès à l'enseignement supérieur en étant le premier grade universitaire.

Le SE-Unsa est favorable à une part de contrôle continu au moins égale à 50 % de la note finale au baccalauréat. Cette modalité d'évaluation est préférable au contrôle en cours de formation (CCF). Le contrôle continu nécessite de disposer du temps nécessaire afin de construire un projet d'évaluation en équipes disciplinaires, révisable, validé en conseil pédagogique et présenté à la communauté éducative au conseil d'administration. Le caractère national du diplôme doit rester garanti par des référentiels d'évaluation, des banques de sujets nationaux incluant les correctifs et des jurys académiques.

Le grand oral du bac GT et l'oral de projet du bac professionnel doivent permettre de valider des compétences orales, au même titre que les compétences disciplinaires.

Enfin, le SE-Unsa s'oppose au SNU y compris sur le temps scolaire au lycée.

I.5.1. La voie professionnelle

Dans la voie professionnelle, les lycées ont vocation à mettre en place, des formations du CAP au BTS auxquelles s'ajoute une mission de formation continue des adultes et de validation des acquis. En partenariat avec les universités, le SE-Unsa souhaite que des licences professionnelles y soient davantage implantées.

Les lycées professionnels doivent offrir des perspectives accrues, plus lisibles et plus cohérentes, de choix et de poursuite d'études et faciliter les parcours qualifiants et certifiants. Ils doivent également

offrir la possibilité de mobilité nationale et internationale lors de périodes de formation en milieu professionnel ou en poursuite d'études.

À condition que cela n'induisse pas une hiérarchie entre les établissements, le SE-Unsa soutient les *Campus des métiers et des qualifications* pour les établissements publics qui participent à la mise en cohérence de l'offre de formation sur un territoire avec une forte implication des acteurs économiques. Le travail en réseau doit être réel entre les différents partenaires du campus, d'un point de vue pédagogique notamment. En revanche, il n'est pas favorable au développement de *Campus d'excellence* qui bénéficieraient de moyens supplémentaires au détriment des lycées de proximité, déjà identifiés, reconnus et ancrés dans les territoires dont le rôle est capital dans l'accès pour tous les jeunes à une qualification reconnue.

En amont, les classes de 3^e prépa-métiers présentent une première approche de la voie professionnelle pour tous les élèves. L'affectation doit être le résultat d'un réel choix de l'élève. Les classes doivent nécessairement être à effectifs réduits. Le SE-Unsa revendique que les bonus attribués à ces élèves pour la 2^{de} professionnelle soient aussi applicables pour ceux qui souhaitent s'orienter en CAP.

La formation professionnelle initiale du niveau 3 (CAP) et du niveau 4 (bac) doit relever de la compétence de l'Éducation nationale (élaboration des référentiels de formation et de certification) et être implantée prioritairement au sein des EPLE et des UFA. Il faut ouvrir plus de sections de CAP sous statut scolaire, notamment pour accueillir des publics désignés.

Par ailleurs, la formation professionnelle doit garantir une formation générale solide et de qualité pour faciliter l'insertion professionnelle, la poursuite d'études et les éventuelles reconversions professionnelles. C'est pourquoi le SE-Unsa revendique une augmentation des moyens horaires des enseignements généraux pour que des dispositifs soient construits en réponse aux besoins très hétérogènes des élèves.

Le SE-Unsa revendique une année post-bac optionnelle qui permettrait aux élèves de consolider leurs compétences et leurs connaissances avant de s'engager dans une insertion professionnelle ou une poursuite d'études sans que cela ne pénalise le candidat aux formations du supérieur.

I.5.1.1. L'organisation des formations et les diplômes

Le CAP doit être conforté dans sa mission de premier diplôme d'insertion professionnelle parce qu'il est adapté à la VAE par son découpage en unités, et parce qu'il est conçu pour accueillir des publics d'origines diverses, et tout particulièrement les élèves issus de Segpa ou inscrits dans un dispositif Ulis au collège, UPE2A et certains élèves venant de troisième prépa-métiers.

C'est pourquoi des formations de niveau CAP doivent être accessibles en tant que de besoin dans tous les bassins de formation au sein du Service public d'éducation. Les moyens doivent être suffisants pour permettre des parcours en trois ans. La poursuite d'études post-CAP doit être encouragée.

En bac professionnel, le SE-Unsa est favorable à une orientation plus progressive et à un choix définitif de spécialité à la fin de la classe de seconde dans certains champs professionnels. Cependant, le SE-Unsa rejette les *familles de métiers* car l'organisation en seulement 14 familles conduit à des

regroupements injustifiés et peu lisibles. Quant aux contenus à enseigner, ils devraient être définis par des programmes et référentiels spécifiques.

Le découpage en blocs de compétences des CAP et bacs professionnels doit permettre une meilleure articulation entre eux et favoriser des cursus à durée variable, en 3 ou 4 ans vers le bac professionnel. Cette organisation favorise les passerelles entre formation initiale sous statut scolaire ou en apprentissage et les retours en formation. Cela permet également le développement de CAP ou bacs pro en un an après la formation dans les voies technologique ou générale.

I.5.1.2. La pédagogie de l'alternance

La pédagogie de l'alternance est la modalité pédagogique commune à toutes les formations professionnelles. Elle contribue à donner du sens, en prenant en compte les expériences d'autre nature que scolaire et en permettant aux élèves d'être progressivement autonomes dans la construction de leurs compétences.

Les périodes de formation en milieu professionnel (PFMP) sont indispensables à une formation professionnelle de qualité. Elles ne doivent cependant pas excéder 26 semaines en bac professionnel et 14 en CAP. Elles doivent être intégrées de manière cohérente dans le cursus scolaire afin de permettre d'acquérir des compétences pratiques et une expérience concrète dans le domaine professionnel au niveau national ou international, quel que soit le diplôme préparé.

Les entreprises doivent être fortement incitées à accueillir des stagiaires, et ce sans aucune discrimination. Ainsi, les relations du Service public de l'Éducation nationale avec les acteurs (entreprises, branches professionnelles, chambres consulaires) doivent être renforcées, en particulier par la mise en œuvre de partenariats locaux, nationaux voire internationaux *entreprise - établissement scolaire*, dans le respect des compétences de chacun. L'accueil en entreprise doit être travaillé en amont pour que la période en entreprise se traduise bien par une période de formation et pas par un stage. Les tuteurs doivent respecter les référentiels d'activités professionnelles et les compétences attendues pour la certification.

I.5.1.3. L'apprentissage

Avant le baccalauréat, l'apprentissage est une modalité de formation qui ne doit pas constituer la réponse unique d'insertion des jeunes, notamment les plus en difficulté scolaire. Il ne doit donc pas être privilégié et développé au détriment de l'enseignement professionnel sous statut scolaire mais en complément, prioritairement sous forme d'UFA ou dans les Gréta.

Si l'alternance statut scolaire/statut d'apprenti peut être une réalité individuelle, le SE-Unsa refuse que les parcours mixtes soient imposés dans le cadre de la carte des formations. Parce que le développement de la mixité des parcours et des publics crée des difficultés dans les EPLE, le SE-Unsa revendique que les équipes soient concertées pour accueillir des apprentis dans les classes dans une proportion raisonnable. Les DHG doivent tenir compte de l'ensemble des effectifs, qu'ils soient sous statut scolaire ou sous statut d'apprentissage. Le SE-Unsa s'oppose à la mixité des publics avec des adultes en formation continue en Gréta. Par ailleurs, la taxe d'apprentissage perçue par les EPLE doit augmenter pour répondre aux besoins, en garantissant une répartition équitable par le biais d'un mécanisme de péréquation.

En outre, les ruptures de contrat pour les bas niveaux de qualification sont plus nombreuses. C'est pourquoi nous revendiquons une maîtrise par tous les jeunes du niveau *socle commun* avant d'envisager une poursuite de formation dans le cadre de l'apprentissage. Lorsque les jeunes achèvent la scolarité obligatoire sans maîtriser le socle commun, ils doivent pouvoir poursuivre son acquisition, y compris dans le cadre d'une formation en apprentissage.

I.5.2. La voie générale et technologique

La voie générale et technologique doit garantir un haut niveau de formation afin de préparer les élèves à une poursuite d'études. Son organisation ne doit pas amener à hiérarchiser les disciplines à travers des séries ou des choix de spécialités, mais doit bien permettre à chaque élève de choisir les enseignements qui lui permettront de se préparer à l'enseignement supérieur.

Des temps d'accompagnement aux choix individuels et collectifs doivent exister, financés et inscrits dans les emplois du temps des élèves et dans les services des enseignants, particulièrement en classe de seconde. Les enseignements optionnels de seconde qui ne sont pas financés par les DHG ne permettent pas cette exploration. Le SE-Unsa revendique leur transformation en options obligatoires au choix.

Par ailleurs, toutes les épreuves du bac doivent être préparées par des temps identifiés dans les emplois du temps et financés dans les DHG.

Le SE-Unsa est favorable au développement des enseignements technologiques pour tous les élèves, sous la forme d'une option technologique obligatoire au choix en classe de seconde et d'enseignements de spécialité technologiques dans tous les parcours. Dans les lycées polyvalents, une option professionnelle pourrait être proposée à tous.

Le choix des enseignements de spécialité du bac général ou des options du bac technologique doivent se faire en fonction de l'intérêt de chaque élève. Ce choix ne doit pas être le prétexte pour opérer un tri ou une sélection.

I.5.3. Après le baccalauréat

L'État doit garantir un égal droit d'accès à l'enseignement supérieur pour tous les bacheliers. Les raisons économiques, géographiques ou les critères financiers ne doivent pas être un obstacle. Chaque bachelier doit avoir accès à une formation choisie. Le SE-Unsa dénonce le sous-investissement chronique dans les universités et affirme la nécessité d'anticiper les besoins de places en sections de techniciens supérieurs (STS) et IUT pour sécuriser l'affectation des lauréats.

Les STS doivent accueillir prioritairement les bacheliers technologiques et les bacheliers professionnels. Le SE-Unsa revendique l'application effective des quotas (au moins la moitié dans tous les BUT) de bacheliers technologiques et professionnels à l'entrée en STS et en IUT en améliorant leur accueil pour optimiser leurs conditions de réussite, ce qui pourrait prendre la forme d'une année post-bac de consolidation. L'implantation de STS dans les lycées professionnels doit se développer, facilitant ainsi l'intervention de PLP dans ces sections.

Le SE-Unsa souhaite que le rapprochement entre CPGE et universités se poursuive dans le respect du statut des personnels.

En l'état actuel, le SE-Unsa soutient l'ouverture de CPGE supplémentaires réservées aux bacheliers technologiques ou professionnels qui sont un moyen d'élargir les viviers de recrutement des grandes écoles à des jeunes d'origine sociale moins favorisée, ainsi qu'une implantation plus diverse des CPGE.

I.5.4. Se former tout au long de la vie

La réduction du nombre d'élèves sortant du système éducatif sans qualification doit être un objectif partagé par l'ensemble de la communauté éducative. Le droit au retour en formation initiale (Darfi) sous statut scolaire pour les jeunes de 16 à 25 ans doit être effectif (places suffisantes) et s'exercer dans des conditions optimales tant sur le plan de l'accueil dans les établissements que de la professionnalisation des enseignants.

Le droit opposable à la formation jusqu'à 18 ans doit se traduire par un engagement plus important de l'État et des collectivités territoriales en faveur des jeunes qui ne sont ni en études ni en emploi ni en formation. Dans ce cadre, les MLDS et les plateformes dédiées doivent disposer de moyens renforcés. Quant aux missions locales qui sont les opérateurs principaux, elles doivent elles aussi être dotées des moyens suffisants pour assurer cette nouvelle mission.

Le réseau des Gréta est le premier réseau national de formation professionnelle continue. Adossés aux EPLE, les Gréta contribuent à développer la formation tout au long de la vie par un meilleur *continuum* formation initiale/formation continue.

Les Gréta ne doivent pas pâtir de la libéralisation du marché de la formation ni de la concurrence entre les organismes de formation. Ils doivent être soutenus par les pouvoirs publics car ils mettent en œuvre, dans le cadre de leur mission de service public, des formations non rentables économiquement mais indispensables pour des publics fragiles. Le SE-Unsa demande qu'un fonds national de soutien soit créé pour tenir compte de la réalité territoriale et économique de chaque Gréta.

L'accès de tous à la certification doit être facilité. Le SE-Unsa et sa fédération, au travers des instances académiques, sont attentifs à la mise en œuvre et au suivi des critères qualité des prestations.

Partie II

Développement professionnel, amélioration des conditions de travail, de rémunération et de retraite : clés du bien-être des personnels

II.1. Une amélioration effective des conditions de rémunération et de travail

L'évolution de notre société, notamment les choix de politiques éducatives discontinues et inadaptées aux besoins de l'École, un débat dégradé et hystérisé dans l'espace public ainsi qu'un régime de rationalité affaibli, contribuent à dégrader l'exercice des métiers de l'enseignement de l'éducation et de l'orientation.

Pour le SE-Unsa, tout personnel, qu'il soit fonctionnaire ou contractuel, a droit à des conditions de rémunération et de travail dignes. Sur l'ensemble du territoire, y compris sur les territoires extra-hexagonaux, les droits des agents doivent être respectés.

II.1.1. Reconnaissance financière et attractivité du métier

Le traitement indiciaire doit demeurer l'élément principal et central de la rémunération. La valeur du point d'indice doit être réévaluée annuellement et *a minima* en fonction de l'augmentation de l'IPC (indice des prix à la consommation). Les grilles indiciaires doivent être revalorisées annuellement tout en respectant leur progressivité.

Les progressions de rémunération liées au déroulement de carrière ne peuvent être considérées par l'État comme un élément de revalorisation salariale.

Les personnels contractuels doivent bénéficier d'une augmentation régulière de leur rémunération et avoir un accès facilité à des plans de titularisation.

Lorsque l'employeur recourt aux emplois contractuels, il doit s'astreindre au principe d'un contrat minimum d'un an, dès que cela est possible.

II.1.1.1. Pour une rémunération juste et équitable

Afin de réduire les écarts de rémunération avec les autres corps comparables de la Fonction publique d'État, un rattrapage est nécessaire au moyen d'une amélioration du régime indemnitaire accessible à tous.

La disparition des inégalités de rémunération - principalement issues des inégalités de carrière entre les femmes et les hommes - est indispensable. C'est pourquoi le SE-Unsa agit dans le cadre du *Plan national d'action pour l'égalité professionnelle*. La répartition genrée des Hs et des indemnités doit être présentée dans les instances compétentes (CA, CSA).

Attaché aux principes du même niveau de recrutement et de la même échelle de rémunération des différents corps d'enseignants et d'éducation, le SE-Unsa revendique l'unification progressive et

programmée de l'ensemble de ces corps. Pour obtenir à terme le corps unique, cela nécessite des étapes structurelles et indiciaires.

Ce nouveau corps avec un statut unique doit permettre une convergence des temps de service d'enseignement et d'éducation dans le respect d'un temps de travail identique. Il doit également conserver les spécificités des métiers comme les lieux d'exercice.

Ce nouveau corps a vocation à intégrer tous les fonctionnaires enseignants, d'éducation et psychologues dans une même grille de rémunération garantissant à chacun des perspectives plus favorables que sa grille actuelle. Une carrière complète doit garantir à tous l'accès à la classe exceptionnelle.

Les flux doivent être suffisants pour permettre au plus grand nombre d'accéder à l'indice terminal.

Après la réussite au concours, lors de l'année de stage, l'intégralité des activités professionnelles antérieures doit être prise en compte dans le classement/reclassement.

Pour reconnaître le haut niveau de compétences et renforcer l'attractivité du métier, le SE-Unsa revendique une revalorisation qui doit être fondée sur plusieurs principes :

- une revalorisation des salaires, indemnités et primes équivalente aux autres cadres de catégorie A de la Fonction publique ;
- le refus de toute tentative de décrochage d'un corps à un autre, notamment entre le 1^{er} et le 2^d degré ;
- un rattrapage à la suite d'une stagnation salariale et une revalorisation pour tous.

Pour le SE-Unsa, une revalorisation est nécessaire, indispensable et obligatoire pour tous les personnels, notamment pour ceux dont les rémunérations sont les plus faibles. Les AESH qui le souhaitent doivent pouvoir exercer à temps complet.

Le SE-Unsa revendique la création d'un corps de catégorie B de la Fonction publique pour les AESH.

Les accidents de la vie ne doivent pas être un frein à l'évolution de la carrière ni avoir d'impact conséquent sur la rémunération ni amener à une fin de carrière brutale et subie.

De plus, le SE-Unsa exige l'abrogation du jour de carence. Le SE-Unsa exige le maintien de la rémunération dans son intégralité en cas d'arrêt pour maladie. Il revendique la révision de la disposition législative de fraction de la rémunération frappée d'indivisibilité.

Le SE-Unsa, avec l'Unsa, demande que les négociations salariales soient l'objet d'un rendez-vous triennal avec une clause de revoyure annuelle afin de garantir la progression effective et régulière du pouvoir d'achat.

En sus de l'augmentation de la valeur du point d'indice, le SE-Unsa souhaite que des mesures de revalorisation sous forme d'attribution de contingents indiciaires homogènes fassent partie des mesures examinées annuellement. Le SE-Unsa demande un rattrapage pour les milieux de carrière n'ayant pas bénéficié de revalorisations au-delà de l'échelon 9.

La rémunération des contractuels enseignants, CPE et PsyEN doit être harmonisée nationalement et doit prendre en compte les expériences antérieures.

L'attestation de fin de contrat doit être mise à disposition immédiatement pour accéder sans délais à l'indemnisation chômage.

Afin de garantir une prise de fonctions sereine, les personnels doivent bénéficier de l'intégralité de leur rémunération, dès le premier mois.

Le supplément familial de traitement doit faire l'objet d'une refonte (modalités de calcul, revalorisation de son montant).

II.1.1.2. Les indemnités et heures supplémentaires

Le SE-Unsa privilégie l'indiciaire à l'indemnitare. Le SE-Unsa s'oppose au recours aux indemnités qui mènent à une rémunération au mérite.

Le SE-Unsa revendique la transformation des indemnités *socle* des personnels en points d'indice.

Le SE-Unsa revendique une convergence et un alignement du niveau indemnitare des personnels qu'il représente avec les corps comparables de la Fonction publique d'État. Lorsque les personnels sont soumis à des sujétions spécifiques, une indemnité proportionnée à la sujétion doit le reconnaître. Les mêmes missions ou sujétions doivent impliquer le bénéfice des mêmes indemnités pour les personnels concernés.

Le SE-Unsa revendique que toutes les indemnités soient indexées sur la valeur du point d'indice et régulièrement revalorisées. En particulier les plus faibles d'entre elles, notamment celles perçues par les AESH. Pour les personnels qui ne bénéficient d'aucune indemnité de fonction, il est indispensable d'en créer.

Le SE-Unsa revendique l'actualisation et la réévaluation de l'indemnité de résidence et la création d'une prime à la vie chère pour les grandes agglomérations, ainsi que pour certains départements et les zones en tension immobilière.

Lorsque des enveloppes indemnitaires sont allouées aux écoles et établissements scolaires, elles doivent être suffisantes pour répondre aux besoins et réparties en toute transparence après avoir recueilli l'avis des personnels dans les instances de l'établissement ou de l'école.

Le SE-Unsa considère que les heures supplémentaires annuelles ne peuvent être que des outils d'ajustement des services et s'oppose à ce que les personnels se voient imposer des heures supplémentaires sans être volontaires. Toute heure supplémentaire doit être rémunérée.

Le SE-Unsa revendique que toute mission supplémentaire réalisée par les personnels, en dehors des ORS ou au-delà de celles-ci, fassent l'objet d'une rémunération après service fait.

Pour les enseignants, CPE et PsyEN, le SE-Unsa revendique un tarif unique de rémunération des heures supplémentaires sur la base du taux des agrégés et que toutes les heures supplémentaires obligatoires soient majorées.

Le temps d'activités pédagogiques complémentaires (APC) doit être rémunéré sur la base du montant forfaitaire horaire de la part fonctionnelle de l'Isae et mené par des enseignant-es volontaires.

Lorsque les missions nécessitent une charge importante de travail, celles-ci doivent donner lieu à une décharge de service.

II.1.1.3. La prise en compte des frais professionnels

Pour l'ensemble des personnels, les frais occasionnés pour accomplir leurs missions doivent être intégralement remboursés et les procédures de saisie simplifiées. La mise en paiement doit intervenir sans délai.

Lorsqu'il y a des manques matériels ou structurels dans leur environnement de travail, les personnels ne doivent pas les pallier. L'employeur ou son représentant local doit y remédier rapidement.

L'employeur doit assurer les déplacements professionnels effectués par les agents avec leur véhicule personnel.

II.1.1.4. Avancement et déroulement de carrière

Le SE-Unsa dénonce toute promotion fondée essentiellement sur le mérite et rappelle son attachement premier à la prise en compte de l'ancienneté et ensuite de la valeur professionnelle pour les promotions ainsi qu'au respect de la proportionnalité genrée des promotions au regard de la structure des plages d'appel.

Le SE-Unsa demande que la durée de déroulement d'une carrière dans un grade soit réduite et que la carrière d'un fonctionnaire enseignant, CPE et PsyEN se déroule sur les trois grades pour une carrière complète.

Le SE-Unsa revendique :

- l'augmentation des ratio de passage à la hors-classe et à la classe exceptionnelle ;
- que toute promotion de grade s'appuie sur un barème prenant en compte la valeur professionnelle et l'ancienneté ;
- un élargissement de la plage d'appel pour les passages de grade ;
- la création d'échelons supplémentaires et notamment donnant accès à la hors-échelle B à la classe exceptionnelle ;
- que l'ancienneté dans la Fonction publique soit le 1^{er} critère de départage pour ne pas pénaliser les changements de carrière.

L'avis du 3^e rendez-vous de carrière ne doit pas être figé et doit pouvoir être réévalué à la demande de l'agent hors voie de recours.

Pour le SE-Unsa, les personnels inscrits sur le tableau d'avancement qui n'auraient pas bénéficié d'un rendez-vous de carrière doivent pouvoir solliciter et se voir octroyer un rendez-vous de carrière, ou *a minima* un entretien, et obtenir une révision de leur appréciation finale.

II.1.1.5. L'action sociale

Tous les agents rattachés au ministère, actifs ou retraités de l'Éducation nationale, doivent bénéficier :

- de l'action sociale collective ou individuelle, qui vise à améliorer les conditions de vie des agents de l'État et de leur famille, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles ;
- d'une offre de prestations culturelles, sociales, sportives, touristiques et de loisirs pour eux et leurs ayants droits. Des moyens conséquents doivent être donnés par l'employeur à ce titre.

Ces offres doivent être financées par une part de la masse salariale identique dans tous les ministères.

Le SE-Unsa exige une gestion paritaire avec les organisations syndicales représentatives.

II.1.2. Équilibre vie professionnelle/vie personnelle

La vie professionnelle ne doit pas porter préjudice à la vie personnelle. L'État, en tant qu'employeur, se doit d'être garant de cet équilibre. Il est de son devoir de protéger ses personnels, notamment en réorganisant le travail au vu du contexte. Il doit se doter de moyens suffisants pour garantir leur santé physique et mentale et leur permettre de s'épanouir professionnellement. Cela passe avant tout par le respect des obligations réglementaires de service (ORS), de la reconnaissance et la restauration du lien de confiance entre le ministère et ses personnels, à travers leurs représentants, et ce afin de coconstruire un contexte propice au travail.

Les aidants doivent être mieux reconnus et leurs droits développés.

II.1.2.1. Le droit à la déconnexion numérique

Basée sur la Charte nationale des usages numériques, une charte locale doit être élaborée et arrêtée dans les instances locales de dialogue social. Elle précise les conditions d'usage professionnel du numérique, notamment les délais de réponses et modes de communication privilégiés entre pairs, avec la hiérarchie directe, avec les services et avec les usagers.

Une attention particulière doit être portée à une harmonisation du choix des outils et en éviter au maximum la multiplication.

Une formation sur le temps de travail à l'usage de ces outils, notamment par rapport au RGPD, doit être proposée à chaque personnel.

Un personnel en arrêt de travail a droit à la déconnexion, et ce dès le premier jour d'arrêt.

La déclinaison et la mise en œuvre de cette charte doivent être discutées dans chaque structure afin d'établir un fonctionnement commun validé par le collectif de travail.

Cette charte doit être portée à la connaissance de la communauté éducative.

II.1.2.2. Une organisation institutionnalisée du temps de travail

L'évolution du système éducatif liée à celle de la société et la complexification de nos métiers ont fait considérablement augmenter la charge de travail (formation continue, temps de réunions, de concertation, travail d'équipe, tâches administratives, temps de trajet entre deux structures...).

Le calcul des temps de travail doit être défini dans le cadre du dialogue social avec pour objectif l'amélioration des conditions de travail. Pour cela, il doit avoir une base hebdomadaire et tenir compte quantitativement de tous les temps professionnels, visibles ou invisibles. Il doit être basé sur le temps de travail réel et non prescrit. *A minima*, un temps de concertation doit être intégré dans le service des personnels.

Chaque structure scolaire doit être dotée d'un nombre suffisant de personnels, et ce afin de répondre aux exigences pédagogiques, administratives et de sécurité grandissante mais aussi de pouvoir respecter les temps de pause de chacun. Ainsi dans le premier degré, l'équipe pédagogique doit pouvoir s'appuyer sur des AED, notamment sur les temps d'accueil et de surveillance ; à défaut ces temps doivent être pris en compte dans le calcul du temps de travail.

Toutes les réunions hors 108 heures doivent être basées sur le volontariat et rémunérées en heures supplémentaires.

II.1.2.3. Un système de remplacement efficace

Il faut prévoir un nombre de remplaçants suffisant, pour tous les métiers, pour que le collectif de travail ne se substitue pas aux obligations de l'employeur qui sont d'assurer le remplacement dès la première journée.

Lorsque les absences sont prévues, les remplacements doivent l'être aussi afin de sécuriser à la fois le personnel remplaçant (mieux connaître les conditions de son remplacement : horaires, matériel, fonctionnement de la structure, organisation personnelle), le personnel remplacé (déculpabilisation) et la communauté éducative. La mission de remplaçant-e est de remplacer les absences. Les collègues ne doivent pas être positionné-es sur des postes vacants. Les remplaçants doivent correspondre au métier et à la spécificité du personnel absent.

Les conditions de remplacement ne doivent pas entraver le droit à la formation, qu'elle soit continue ou initiale, professionnelle ou syndicale.

II.1.3. Redonner confiance aux personnels

II.1.3.1. Donner du sens au contenu du travail

La succession de changements, qu'ils soient d'ordre structurel, didactique ou pédagogique, sans un état des lieux préalable induit une perte de sens du travail, source des RPS. C'est pourquoi avant tout changement, le SE-Unsa revendique de faire un bilan régulier du plan ou de la réforme qui précède avec

des critères définis en amont (objectifs) dans un espace de dialogue social. L'avis des personnels et de leurs représentants doit être pris en compte afin de déterminer l'utilité du changement. Il en est de même pour la généralisation d'une expérimentation.

Lorsqu'un changement s'avère nécessaire, avant sa publication, il faut déterminer et assurer après les avoir évalués, les moyens nécessaires à son déploiement et garantir un temps suffisant pour sa mise en œuvre et son appropriation.

Pour trouver du sens au travail, sur l'ensemble du territoire français, dans chaque structure scolaire, les personnels doivent pouvoir atteindre les attendus exigés du programme scolaire, indépendamment des politiques locales. Pour cela, ils doivent disposer *a minima* :

- d'un accès facilité à des installations sportives adaptées permettant la pratique de l'EPS et du sport scolaire dans le premier degré comme dans le second degré, quelles que soient les conditions climatiques ;
- d'un accès privilégié à des activités culturelles ;
- de matériels pédagogique, numérique et scientifique adaptés et en nombre suffisant.

Lorsque cela n'est pas possible localement, l'État doit, à travers notamment une concertation avec les collectivités territoriales, venir en soutien de ses personnels.

II.1.3.2. Instaurer un fonctionnement de management participatif

Pour être ancré dans la réalité de terrain, le fonctionnement doit émaner du collectif. Le pilotage descendant ne doit pas être la norme.

- Au niveau de l'employeur

Des groupes de travail doivent être organisés pour permettre de favoriser la coconstruction. Pour cela, *a minima*, les documents de travail doivent être reçus suffisamment en amont pour pouvoir être assimilés. La présence d'un représentant décisionnaire de l'employeur est indispensable afin que les remarques faites puissent être discutées et ainsi faire avancer véritablement les travaux.

Pour les PsyEN EDA, le SE-Unsa revendique la création d'un interlocuteur privilégié et de proximité qui pourrait prendre la forme d'un conseiller technique psychologue en rapport avec l'exercice de leur métier.

Dans le traitement des situations individuelles, l'employeur doit prévoir des espaces de dialogue avec les représentants des personnels afin d'être dans une démarche positive d'échanges et ainsi limiter les recours, plus enclins à développer des risques psychosociaux (RPs).

Les contractuels doivent bénéficier de procédures de recrutement transparentes leur permettant d'exercer leurs missions sereinement. Le SE-Unsa demande la création d'un poste de *référé contractuel* dans chaque service académique pour accompagner ces personnels.

L'État en tant qu'employeur doit donner plus de moyens aux formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) pour exercer leurs missions notamment par l'application de l'arrêté du

15 juin 2022, en raison de l'augmentation permanente des situations à traiter. Il doit faciliter la mise en place effective de cette instance sur l'ensemble du territoire.

Il doit aussi accompagner les projets d'école et d'établissement par l'attribution de moyens spécifiques.

- Au niveau des structures scolaires

Les personnels, fonctionnaires et contractuels, doivent pouvoir être partie prenante dans l'organisation des réunions (ordre du jour, horaires, participants, ressources nécessaires...), des projets, de la politique et de la rédaction des documents réglementaires spécifiques (Duerp), de la structure à laquelle ils appartiennent.

II.1.3.3. Créer les conditions d'un climat social respectueux des personnels

Afin de restaurer un climat de confiance, l'employeur doit privilégier les échanges directs et réguliers avec la profession notamment *via* les Os représentatives, d'autant plus en situation de crise.

II.1.3.3.1. Un climat social serein dans chaque structure scolaire

C'est notamment par la considération et prévention des Rps que peut s'installer un climat social serein. C'est pourquoi les personnels ont besoin d'une hiérarchie et d'un encadrement de proximité formés à la prévention, la détection et l'accompagnement des Rps, ainsi qu'à la communication non violente. Les personnels doivent bénéficier également d'une formation adaptée.

Ce climat social serein passe aussi par une reconnaissance des réussites permettant l'amélioration du système.

Le fonctionnement même de la structure, notamment son mode de relations et de communication, doit être questionné régulièrement dans ses instances propres.

La prise en compte effective au quotidien de la singularité des situations doit permettre de préserver l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

Pour répondre aux besoins des personnels et aux évolutions sociétales, l'employeur doit avoir la capacité de satisfaire, avec maintien de la rémunération, les demandes d'absence au-delà de celles autorisées de droit, dont la liste doit être élargie.

L'employeur doit chercher à se mettre en capacité d'accorder un maximum de demandes de temps partiels, congés et disponibilités y compris pour convenances personnelles. Il ne doit pas systématiquement renvoyer aux nécessités de service pour les refuser.

Le nombre de jours pour garde d'enfant doit être calculé proportionnellement au nombre d'enfants.

Pour développer la mixité et l'égal accès à toutes les responsabilités, il faut notamment accompagner les personnels dans l'exercice des fonctions : autorisations d'absence, congés, aides spécifiques, aménagement des temps et lieu de travail.

Il est indispensable de prévenir et lutter contre toutes formes de discriminations, notamment par la mise en place d'un protocole d'alerte spécifique au harcèlement et à toutes les formes de violences subies au travail. Il est tout aussi indispensable d'informer et de former tous les personnels sur les dispositifs qui traitent de cette question.

L'employeur doit garantir l'existence d'une salle commune à tous les personnels.

II.1.3.3.2. Un soutien hiérarchique effectif et affiché

Lorsqu'un personnel ou une structure scolaire est victime d'attaque, quelle qu'en soit la nature, l'employeur doit se mobiliser immédiatement *via* la chaîne hiérarchique pour protéger ses personnels et afficher son soutien.

Dans ces situations, la hiérarchie doit entendre, en priorité, les agents concernés.

À la demande de l'agent, l'employeur doit se substituer à celui-ci pour porter plainte.

Dès la déclaration de l'incident, la protection fonctionnelle doit être systématique, effective et durable. Le personnel doit être informé immédiatement des moyens à sa disposition pour se défendre et doit être accompagné.

Pour que sa mise en place soit rapide et efficace, il est nécessaire que les responsables hiérarchiques, directeurs et les autres acteurs en charge de la protection des personnels, y soient formés.

Un rappel à la loi doit être systématiquement envoyé par le ministère, le rectorat ou la DSDEN aux auteurs, et des poursuites engagées en cas de diffamation, dénonciations calomnieuses, harcèlement ou agressions avérés.

II.1.4. Un environnement propice au travail

II.1.4.1. Des bâtiments équipés, adaptés, entretenus et sécurisés

Un bilan qualitatif et quantitatif du bâti doit être présenté chaque année en instance de dialogue social afin de pouvoir suivre les avancées et trouver des solutions aux problèmes persistants de bâti ainsi que suivre le développement du plan *bâti scolaire*. Le SE-Unsa revendique un plan national ambitieux de construction de bâtiments scolaires répondant aux besoins de l'École et aux particularités des publics accueillis.

Pour toute construction, modification et rénovation de bâtiments scolaires, les personnels et leurs représentants doivent impérativement être consultés. Sur un plan collectif, il faut avant tout prioriser ces constructions, modifications et rénovations par des critères fonctionnels et écoresponsables pour réduire les coûts et ainsi en faire profiter le plus grand nombre. L'aménagement des espaces extérieurs doit aussi être pensé, avec les mêmes critères, pour faire partie intégrante de la structure scolaire.

De même, une vigilance devra être portée particulièrement sur la taille des structures scolaires. Qu'il s'agisse ou non du résultat d'une fusion, les établissements créés doivent demeurer à taille humaine afin de favoriser un climat scolaire serein.

Ces structures doivent être sécurisées et entretenues régulièrement par les collectivités propriétaires.

Lorsque la sécurité des agents est compromise, l'État ou son représentant local doit intervenir fermement auprès des collectivités. Si ces dernières n'ont pas la capacité de résoudre les risques professionnels, l'État, en tant qu'employeur, doit tout mettre en œuvre pour les accompagner et s'y substituer le cas échéant.

Chaque lieu d'exercice professionnel doit être équipé selon son usage et ses publics, adapté au nombre des personnels et aux différents temps de travail et d'accueil des partenaires, disposer de lieux de repos et de restauration, de sanitaires et de lieux d'hygiène permettant le respect de l'intimité physique des personnels. Ces espaces doivent respecter les règles d'hygiène, de sécurité, d'insonorisation et de confidentialité le cas échéant, être adaptés aux conditions climatiques et prendre en compte les risques naturels.

Lorsqu'un espace fait défaut ou s'avère inadapté aux besoins des personnels, l'employeur ou son représentant local, en lien avec les collectivités, doit prévoir des solutions de substitution à proximité.

En cas de changement d'environnement de travail, l'employeur et le propriétaire doivent garantir la sécurité des personnels et leur donner les moyens d'exercer leurs missions.

Lors de travaux sur site occupé et/ou de déménagement, un protocole doit être établi en amont afin de garantir la sécurité des personnels, lesquels doivent être informés au préalable.

II.1.4.2. Du matériel efficient

Tout personnel doit disposer sur son lieu de travail du matériel, des ressources, des infrastructures et des équipements de protection individuelle (EPI) indispensables à l'exercice de son métier et respectueux de la santé et de l'environnement.

Des outils numériques dédiés, en nombre suffisant et accessibles, sont nécessaires à l'exercice professionnel et toute démarche administrative qui en découle.

Pour cela, il conviendra de privilégier l'efficacité concertée des applications plutôt que d'en multiplier le nombre.

S'il le souhaite, l'agent doit pouvoir disposer d'un téléphone professionnel, notamment pour les sorties.

Pour toutes les situations professionnelles qui le nécessitent et notamment dans le cadre des PPMS, les personnels doivent tous disposer d'un moyen de communication fiable et immédiatement accessible.

Ce matériel doit être financé par le ministère afin d'assurer une égalité sur l'ensemble du territoire.

II.1.5. Santé au travail

II.1.5.1. Disposer d'un véritable accompagnement des personnels en santé physique et mentale

Les personnels doivent être accompagnés par des équipes pluriprofessionnelles composées de personnels qualifiés dans la gestion de la santé physique et/ou mentale. Ces personnels doivent être suffisamment nombreux pour être en mesure de réaliser des bilans de santé systématiques, obligatoires et réguliers, un suivi médical personnalisé et une prise en charge proactive des maladies professionnelles. Ces actions viendraient renforcer les mesures réglementaires que sont les visites d'information et de prévention.

Les personnels doivent recevoir une information régulière sur les dispositifs et personnes ressources à leur disposition.

Des dispositifs de soutien psychologique accessibles, incluant des services d'écoute individuels et collectifs, des consultations avec des psychologues spécialisés et un accompagnement personnalisé en cas de besoin doivent être mis en place par l'employeur. De même, la reconnaissance de l'épuisement professionnel comme maladie professionnelle doit être facilitée.

L'équipe pluriprofessionnelle doit s'emparer des 3 volets de prévention (primaire, secondaire et tertiaire). Des mesures de prévention des risques professionnels, incluant des formations à la santé et la sécurité au travail doivent être mises en place. De même, lors de situations traumatiques, une cellule émanant de la médecine du travail doit avoir la capacité d'intervenir immédiatement auprès des collègues impactés afin d'assurer un accompagnement médical et paramédical.

Une vigilance particulière doit être portée aux personnels dont les conditions d'exercice accroissent les risques professionnels (milieu pénitentiaire, hospitalier, atelier, équipement sportif...). Dans un contexte de forte féminisation de nos métiers, l'accompagnement en santé des personnels doit prendre en compte les spécificités de la santé des femmes.

Dans un contexte inclusif, il est indispensable de réussir l'accessibilité aux postes de travail pour tous les personnels relevant de l'obligation d'emploi. Les territoires doivent bénéficier de moyens suffisants pour appliquer le *plan handicap* national, actualisé et décliné localement, et ainsi respecter les aménagements de postes de travail préconisés (aides matérielles, humaines, horaires...).

Dans le cadre de la prévention des RPs et du maintien en bonne santé mentale des personnels, des dispositifs d'autorégulation doivent voir le jour et se développer au sein des collectifs de travail entre les personnels des communautés éducatives.

Ainsi l'employeur doit obligatoirement se donner les moyens de respecter les aménagements de postes de travail préconisés (aides matérielles, humaines, horaires...).

II.1.5.2. Être accompagné en toutes circonstances

Lors d'accidents de travail, qu'ils soient d'origine psychologique ou physique, les procédures de reconnaissance de l'imputabilité au service, l'octroi du congé le cas échéant, ainsi que son indemnisation doivent être simplifiés, clarifiés et faire l'objet d'une information aux personnels.

La démarche de reconnaissance de l'imputabilité et l'indemnisation doivent être les mêmes pour tous.

Concernant la prise en charge des frais nécessaires au rétablissement de l'agent, elle doit prendre en compte les honoraires médicaux (y compris au-delà du plafond de la Sécurité sociale) mais aussi les frais directement engendrés par l'accident/la maladie professionnelle que l'agent soit fonctionnaire ou contractuel. Pour cela, il faut doter les territoires de moyens suffisants en conséquence.

En cas d'arrêt long pour raison de santé, le retour doit être accompagné et s'effectuer sans remise en cause des préconisations médicales.

En cas d'impossibilité de retour, un accompagnement renforcé doit être mis en place.

À toutes les échelles, pour être un levier de la Qvct, l'action sociale en faveur des personnels doit être dotée de moyens humains et financiers significatifs pour répondre aux besoins des agents en territoire. Afin d'être au plus près de la réalité du terrain, elle doit être coconstruite au sein des instances de dialogue social.

II.1.5.3. S'emparer des procédures de prévention, de signalement et d'alerte

La prévention doit s'appuyer sur le vécu des agents et leur participation effective notamment *via* l'accès et le développement des Duerp. Pour cela, les outils permettant sa rédaction doivent être conçus avec les personnels, accessibles et répondre à leurs besoins.

Dans le cadre de procédures d'alerte ou de signalement, tous les personnels doivent être formés à l'utilisation des registres santé et sécurité au travail et ceux de danger grave et imminent, dès l'entrée dans le métier et tout au long du parcours professionnel. Ces registres doivent être dématérialisés et accessibles à tous.

Lorsqu'un personnel fait un signalement ou une alerte, il doit immédiatement être informé de la prise en compte de sa demande. Son supérieur hiérarchique doit tout mettre en œuvre le plus rapidement possible pour supprimer le risque et s'assurer de l'effectivité de sa suppression. Si cela n'est pas dans son champ de compétence, il doit le signaler immédiatement à sa hiérarchie et mettre en place des mesures de protection pour le personnel concerné.

II.1.6. Installer véritablement des démarches Qvct dans toutes les structures scolaires

Le SE-Unsa demande la mise en œuvre effective d'une démarche de qualité de vie et des conditions de travail (Qvct). La Qvct a pour objectif de garantir la santé physique et mentale des personnels et de mettre en œuvre des actions pour limiter les accidents de travail, les maladies professionnelles et les risques psychosociaux. Elle s'organise de manière collective à travers un processus social concerté. Le principe est de mobiliser l'intelligence collective sur l'organisation, le contenu et l'environnement du travail.

Dans chaque académie, des équipes pluricatégorielles de proximité doivent être déployées - personnels de la médecine de prévention (médecin, infirmier, psychologue du travail), conseiller RH, expert en démarche Qvct, spécialiste de la médiation - afin qu'elles puissent aller dans les structures scolaires aider les personnels à entrer dans une démarche Qvct.

Un plan de formation dédié à cette démarche doit être défini pour l'ensemble des personnels.

La mission d'assistant de prévention doit être reconnue en lui accordant un temps et une formation dédiés. Cette mission ne doit pas se limiter à l'écriture du Duerp. L'assistant de prévention doit pouvoir être une personne ressource dans tous les domaines de la QVCT : les dispositifs VDHA, les RPs, les registres réglementaires, les processus en cas de problèmes liés aux conditions d'exercice...

II.2. Le développement professionnel, un enjeu essentiel pour le bien-être des personnels

Le développement professionnel des personnels, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, doit viser à favoriser l'épanouissement professionnel et personnel de chacun et chacune.

II.2.1. Formation initiale et continue

Le SE-Unsa exige que l'État employeur permette à chaque acteur du système éducatif d'atteindre un haut niveau de compétences professionnelles et scientifiques nécessaires à ses missions. Ces compétences doivent nécessairement prendre en compte la complexification des métiers ainsi que la diversité des contextes d'exercice.

Tout en veillant à les organiser en proximité, les modalités de formation en présentiel doivent être privilégiées lorsque les interactions sont indispensables aux objets de travail.

Formations initiale et continue doivent s'articuler au mieux, notamment par une coordination entre les différents acteurs, pour garantir qualité et efficacité.

Tous les personnels de l'Éducation nationale doivent pouvoir bénéficier d'une formation leur permettant de transmettre les principes et valeurs républicains. Ceci est un axe indispensable à la formation et l'émancipation des futurs citoyens pour faire société.

Tous les personnels de l'Éducation nationale doivent bénéficier, dès la formation initiale et de façon réactualisée en formation continue, de formations indispensables à l'exercice du métier, notamment la formation aux premiers secours (Psc1) et la formation *premiers secours en santé mentale* (PSSM).

II.2.1.1. Renforcement de la formation initiale

II.2.1.1.1. Formation des enseignants et CPE

Le SE-Unsa revendique que l'acquisition des compétences doit débiter avant même la formation initiale d'enseignant ou de CPE, lors des études préalablement suivies et des expériences précédentes. Des formations précoces doivent être organisées et financées pour s'ouvrir à des publics diversifiés.

Les contractuels enseignants et CPE doivent bénéficier d'une formation préalable à l'emploi et d'adaptation à l'emploi passant nécessairement par des temps d'observations et d'échanges. Cette formation doit être prise en compte dans la période du contrat.

Pour le SE-Unsa, la formation initiale, avec le concours, constitue une étape essentielle de la construction du parcours professionnel. Elle doit prendre en compte la diversité des profils des lauréats. Elle doit aussi favoriser une meilleure articulation entre théorie et pratique, incluant des stages encadrés et des formations où la théorie est adaptée aux réalités du terrain.

La passation du concours doit intervenir en troisième année de licence et ouvrir sur deux années de master. Ces deux années doivent être formatives, se dérouler en alternance et sous statut de fonctionnaire.

Il est essentiel de créer davantage d'interactions entre les différents enseignants et personnels d'éducation, quel que soit leur lieu d'exercice. Cela passe par des temps de formation initiale communs. Les formations doivent intégrer des unités d'enseignement ou modules de formation portant sur les connaissances et compétences communes à tous les métiers. Ils doivent être dispensés par des équipes pluricatégorielles dont une partie exerce les fonctions de formateurs académiques ou de maîtres formateurs.

Les contractuels enseignants et CPE doivent être accompagnés par les corps d'inspection. Un tutorat par un personnel formé doit aussi être mis en place à leur intention.

II.2.1.1.2. Formation des psychologues de l'Éducation nationale

Il est important que les psychologues de l'Éducation nationale forment un corps à part entière et exercent une profession réglementée. Le recrutement doit avoir lieu après l'obtention du master 2 de psychologie, au même titre que les autres professions réglementées de l'Éducation nationale. Leur formation doit tenir compte de leurs compétences et leur apporter la connaissance du système éducatif. L'année de stage en alternance doit leur permettre d'acquérir les connaissances et compétences professionnelles spécifiques au contexte d'exercice de leur métier.

Les psychologues de l'Éducation nationale doivent être affectés dans un berceau de stage en Rased ou en Cio dès l'obtention du concours et bénéficier de l'accompagnement d'un tuteur volontaire et désigné sur des critères objectivables et connus de la profession. Le SE-Unsa exige que l'inscription sur le registre *Répertoire partagé des professionnels de santé* (RPPS) soit obligatoire pour tous les PsyEN. Elle doit être contrôlée par l'employeur.

Les contractuels PsyEN doivent bénéficier d'une formation préalable à l'emploi et d'adaptation à l'emploi passant nécessairement par des temps d'observations et d'échanges. Cette formation doit être prise en compte dans la période du contrat.

Ils doivent être accompagnés par les corps d'inspection et un tutorat doit être mis en place.

Les PsyEN EDA doivent être accompagnés d'un conseiller technique pendant leur formation.

II.2.1.1.3. Formation des AED et AESH

Dès signature de leur contrat, les AED et AESH doivent bénéficier d'une formation préalable à l'emploi et d'adaptation à l'emploi.

La formation à ces deux métiers doit prendre en compte leurs spécificités respectives, notamment celles des publics accompagnés. Elle doit être qualifiante et les compétences acquises doivent être valorisées par un accès facilité à la VAE. Dans le cadre de leur formation, les AED et AESH doivent avoir la possibilité de faire un stage dans une école ou un établissement de leur choix et être accompagnés par un formateur référent. Cette formation a tout intérêt à se dérouler en présentiel.

Les AED cédés doivent pouvoir bénéficier d'un crédit temps de formation universitaire ou professionnelle, à l'égal des AED en CDD.

II.2.1.2. Accès élargi à la formation continue

II.2.1.2.1. Formation continue pour tous

L'accès à la formation continue doit être garanti et élargi pour tous les personnels fonctionnaires ou contractuels, avec des offres de formation adaptées aux besoins spécifiques de chaque métier et accessibles tout au long de la carrière. L'employeur doit garantir un accès à la formation continue quelle que soit la structure d'exercice (Cned, Canopé, Gréa...). L'employeur doit s'engager à faire appel à des acteurs du Service public en priorité.

Le SE-Unsa soutient le principe d'une formation continue obligatoire, adaptée aux besoins de chacun et comprenant un crédit d'heures garanti. Ce crédit d'heures doit comprendre une part à l'initiative de l'employeur, et une part majoritaire à l'initiative de l'agent.

Les formations doivent être prises en charge par l'employeur, se passer sur le temps de service, être mieux diffusées et accessibles géographiquement. Tout refus de départ en formation doit être motivé et porté à la connaissance de l'agent.

L'offre de formation doit être variée, de qualité et en quantité suffisante afin de permettre de faire de vrais choix. La pertinence de ces formations repose sur des formateurs et formatrices départementaux et académiques disposant des compétences requises. L'accès à l'offre de formation doit être facilité au travers d'une plateforme unique, simplifiée, fonctionnelle et intuitive. Le calendrier des formations obligatoires doit contenir dès l'inscription le lieu et les dates.

Les personnels doivent bénéficier d'autorisations d'absence et d'aides financières pour les formations à leur initiative. Les formations en lien avec l'exercice du métier doivent apporter une certification. Des moyens de remplacement dédiés et anticipés sont nécessaires pour soutenir la formation continue. La formation doit s'appuyer autant que possible sur les travaux de la recherche en éducation.

La formation continue doit favoriser les échanges entre tous les personnels en intégrant notamment des formations transversales nécessaires à tous les corps de métier. Les AED et AESH doivent pouvoir ainsi participer aux stages de formation continue avec les enseignants, CPE et PsyEN.

II.2.1.2.2. Développement professionnel continu

Le développement professionnel tout au long de la carrière n'est pas suffisamment encouragé, limitant les opportunités d'évolution pour les personnels.

Le développement professionnel continu doit être promu, avec des formations ciblées pour l'évolution de carrière, la reconversion et l'acquisition de nouvelles compétences, selon les besoins liés aux spécificités des structures d'exercice (type d'établissement scolaire, Cned, Gréta...) et des missions. L'employeur doit former au plus tôt les personnels appelés à exercer des missions nouvelles en lien avec des référentiels métiers spécifiques, à l'instar des CCFP.

Il est nécessaire de dépasser la logique de formation continue pour aller vers la logique de développement professionnel, en permettant aux personnels d'être acteurs de leur projet de formation, dans un temps plus long. Cela nécessite une offre variée, de qualité et en quantité suffisante, ainsi que la reconnaissance et la valorisation des compétences acquises, y compris les compétences acquises en autoformation. Cette reconnaissance peut prendre la forme d'un diplôme, d'un titre ou d'un niveau universitaire.

La communication et l'accès à l'offre de formation doivent être facilités.

L'utilisation des droits acquis dans le cadre du CPF doit être facilitée pour tous. Le budget alloué au CPF doit être suffisant pour répondre aux besoins.

Le parcours professionnel n'est plus linéaire. Toute mobilité débouche sur des exigences différentes, c'est pourquoi l'employeur doit être en mesure de proposer une formation d'adaptation au changement.

II.2.1.2.3. Formation des personnels acteurs de *l'École pour tous*

Dans le cadre de l'accueil des élèves à besoins éducatifs particuliers (Ébep), tout personnel - du premier comme du second degré - doit bénéficier d'une formation spécifique, obligatoire et régulière permettant de prendre en charge les besoins de tous les publics.

Des personnels spécialisés formés sont indispensables pour accompagner et scolariser les élèves à besoins éducatifs particuliers. Les fonctions spécialisées constituent une opportunité d'évolution professionnelle à valoriser. Le SE-Unsa revendique un plan ambitieux pour répondre aux besoins actuels du système éducatif. Les personnels exerçant en milieu spécialisé doivent bénéficier d'une formation qualifiante ou, à défaut, en bénéficier à leur prise de fonction. Les personnels spécialisés affectés hors structures classiques (Essms, pénitentiaire, centre...) doivent accéder à une formation adaptée à leur public et aux spécificités du lieu d'exercice.

Le nombre de départs en formation, les contenus et l'accession d'un plus grand nombre d'enseignants à la formation au Cappei et aux modules de formation d'initiative nationale (MIN) doivent être ambitieux, avec une plus grande équité territoriale.

Les CPE doivent avoir accès à la formation au Cappei. Les départs en stage de MIN doivent faire l'objet d'une meilleure information auprès de tous les personnels susceptibles d'en bénéficier. Le SE-Unsa revendique également que le Cappei s'inscrive dans le cycle licence-master-doctorat (LMD) et soit reconnu par des crédits valorisables dans le cadre d'un DU ou d'un master.

II.2.1.2.4. Formation des personnels en Gréta

Les personnels exerçant en Gréta, qu'ils soient fonctionnaires, contractuels ou vacataires doivent pouvoir bénéficier d'une offre de formation continue adaptée à leurs besoins et aux évolutions des publics.

II.2.1.2.5. Formation des personnels du Cned

Les personnels du Cned doivent pouvoir bénéficier d'un accompagnement et d'une formation adaptés à leurs besoins, dès leur prise de fonction.

II.2.2. Des mobilités choisies

II.2.2.1. Mobilité géographique choisie et accompagnée

La mobilité des personnels ne doit pas être considérée comme la seule gestion d'équilibre entre les territoires. Les calibrages doivent être établis dans l'intérêt des personnels et de façon plus juste. Les demandes de mobilité doivent être traitées de façon individualisée par l'employeur, le plus précisément possible.

Pour cela, les représentants des personnels doivent disposer des documents préparatoires aux opérations collectives et doivent participer à toutes les opérations collectives de mobilité afin de veiller au traitement transparent et équitable des demandes.

Au regard des mobilités bloquées, le SE-Unsa exige une révision des principes et des barèmes d'affectation, avec des critères connus de tous. En cas d'impossibilité de mutation, l'employeur doit accueillir avec bienveillance les demandes alternatives qui lui sont adressées, disponibilité ou autres, autant que faire se peut. Les barèmes doivent prendre en compte la situation des personnels et l'évolution sociétale. Les barèmes doivent également valoriser l'engagement des personnels (affectation pluriannuelle sur un territoire ; durée d'exercice dans un territoire déficitaire et/ou qui connaît un nombre de demandes de sorties important...).

Les ineat/exeat compensés doivent être accordés de droit, pour les titulaires ou les stagiaires.

En cas d'affectation à titre provisoire, l'agent doit pouvoir rester titulaire de son académie d'affectation d'origine.

Les critères de départage doivent valoriser les parcours et ne pas être discriminatoires.

Les opérations de mouvement sur des postes à profil doivent être limitées aux postes qui le justifient, en fonction de critères objectifs et portés à la connaissance de tous.

Une attention particulière doit être portée aux lauréats de concours afin de les maintenir prioritairement dans leur académie de concours lors de leur année de stage, notamment pour garantir la continuité de la formation, s'ils le souhaitent. Cette attention particulière doit également être portée lors du mouvement inter, notamment dans le cadre des bonifications familiales, médicales et/ou du Cimm.

Tous les enseignants doivent pouvoir participer aux différentes demandes de mobilité dès l'année de stage.

La portabilité des CDI doit être effective, avec conservation de l'ancienneté.

II.2.2.2. Des mobilités professionnelles facilitées

La mobilité professionnelle (changer de corps, de fonction et de métier) doit pouvoir être choisie et conçue comme une possibilité d'évolution professionnelle et personnelle. Ce changement doit pouvoir être réversible. L'employeur doit garantir un droit d'accès aux mobilités professionnelles pour tous.

Les personnels doivent pouvoir être reçus rapidement, à leur demande, par des conseillers RH de proximité, recrutés en nombre suffisant, formés à la réorientation professionnelle et à la requalification.

Chaque personnel doit avoir accès, dans un délai de 6 mois, aux dispositifs existants pour permettre et faciliter les périodes transitoires de réorientation professionnelle.

En cas de possibilité de mobilité survenue au cours de l'année scolaire, l'employeur ne doit pas faire obstacle systématiquement à la concrétisation du projet.

Lorsque la reconversion n'est pas choisie, l'employeur doit garantir un accompagnement des personnels et mettre en œuvre tout ce qui est possible pour un maintien dans l'emploi.

L'employeur doit garantir aux personnels une information sur les dispositifs de mobilité professionnelle et des financements adaptés et suffisants, y compris pour les bilans de compétences et la VAE.

Les dispositifs doivent permettre des mobilités professionnelles souples. Ainsi, l'accès par liste d'aptitude à tous corps doit être ouvert à tous. Les changements de discipline doivent être reconnus comme une modalité d'évolution professionnelle. Pour les PsyEN, des passerelles doivent pouvoir permettre de passer de la spécialité EDO à EDA, et réciproquement.

Les règles de cumul d'activités doivent être assouplies.

Pour le SE-Unsa, les demandes de rupture conventionnelle des personnels nécessitent un accompagnement individuel, une motivation explicite en cas de refus et des enveloppes budgétaires conséquentes en rapport avec les besoins réels. Le droit à la rupture conventionnelle dans l'Éducation nationale doit être pérennisé.

Pour les personnels en poste dans le réseau EFE, le SE-Unsa demande, au regard des engagements ministériels qui n'ont pas été tenus, l'abandon de la durée limitée du détachement.

II.2.3. Une évaluation professionnelle juste et utile

II.2.3.1. Ses principes

La gestion des carrières et parcours doit être plus équitable et transparente, avec des perspectives d'évolution claires pour tous les personnels.

Les représentants des personnels doivent être associés à toutes les opérations collectives de carrière et de parcours.

L'évaluation doit être formative et bienveillante. Elle doit permettre de valoriser le travail et l'investissement des personnels sur l'ensemble de leur(s) carrière(s). Cela passe notamment par une répartition plus équilibrée des rendez-vous de carrière, une réflexion sur leur nombre et une clarification des attendus propres à chacun des rendez-vous, notamment pour le changement de grade.

II.2.3.2. Ses modalités

L'évaluation doit s'appuyer, pour toute promotion de grade, sur des critères clairs et un barème prenant en compte les compétences et l'ancienneté.

Les appréciations finales doivent refléter la valeur professionnelle des agents : elles ne doivent pas être contingentées ni être immuables. Par ailleurs, les avis portés sur la valeur professionnelle doivent être consultables par chaque agent de façon permanente.

Lors de l'évaluation, une rencontre avec l'agent évalué est indispensable.

II.2.3.3. Un accompagnement tout au long de la carrière

L'agent titulaire doit pouvoir bénéficier d'un suivi et d'un accompagnement en dehors des rendez-vous de carrière par son inspecteur. Cet accompagnement doit permettre à l'agent de bien vivre son métier, en particulier en début et en fin de carrière, de réfléchir à un parcours professionnel ambitieux et épanouissant.

II.2.4. Aménagement des fins de carrière

II.2.4.1. Allègement de la charge de travail

Les personnels en fin de carrière continuent à supporter une charge de travail lourde, ce qui peut nuire à leur santé et à leur bien-être. Après de nombreuses années d'exercice, l'usure professionnelle, se traduisant souvent par une fatigue physique et mentale accrue, rend indispensable un aménagement spécifique du temps et des conditions de travail.

Afin de limiter les effets de l'usure professionnelle, pour le SE-Unsa il est essentiel de prendre en compte les carrières longues, mais aussi de permettre aux personnels en fin de carrière de bénéficier d'un allègement de leur charge de travail, notamment en adaptant leur temps de travail et leurs missions, tout en préservant leur niveau de rémunération et sans pénaliser leur niveau de pension de retraite.

Dans ce cadre, la retraite progressive doit être accordée à tous les agents qui en font la demande, sans restriction, sans changement d'affectation sauf demande de l'agent.

II.2.4.2. Reconversion professionnelle en fin de carrière

L'employeur doit proposer aux personnels en fin de carrière des options de reconversion professionnelle, afin qu'ils partagent leur expérience, trouvent un nouvel élan ou explorent de nouvelles voies professionnelles plus adaptées à leur situation et préservant leur santé.

Il est nécessaire de mettre en place des formations spécifiques pour la reconversion professionnelle avec un accompagnement personnalisé le temps nécessaire pour permettre la réussite du projet et de créer des passerelles vers d'autres métiers.

II.3. Retraite

En France, le système de retraite par répartition garantit une solidarité intergénérationnelle.

Par suite des réformes successives, les conditions de départ en retraite se sont dégradées. Le recul de l'âge de départ et l'évolution des modalités de calcul des pensions ne permettent plus de garantir un niveau de vie digne à tous les retraités.

II.3.1. Défense du système de retraite par répartition

Il est essentiel de défendre et de pérenniser le système de retraite par répartition pour assurer un niveau de vie décent aux retraités actuels et futurs. Ce système doit être amélioré pour réduire les inégalités et garantir la solidarité. Le montant des retraites doit être garanti en monnaie constante.

Le SE-Unsa défend le système par répartition, revendique le maintien de la garantie des pensions des fonctionnaires par l'État, et défend également avec l'Unsa et l'Unsa Fonction publique les spécificités des retraites des contractuels qui ne relèvent pas des mêmes règles.

Le SE-Unsa s'oppose à tout remplacement du système de retraite par répartition par un système par capitalisation et demande la prise en compte des inégalités, notamment celles entre les femmes et les hommes, dans l'évolution du système.

II.3.2. Amélioration des conditions de départ en retraite

Il est crucial d'améliorer les conditions de départ à la retraite et de calcul pour garantir un niveau de pension qui reconnaisse le parcours professionnel de l'agent.

L'âge d'ouverture des droits à pension et au départ doit être 62 ans (57 ans pour le service actif). La décote doit être supprimée. Le départ à la retraite en cours d'année ne doit pas entraîner de changement d'affectation, sauf accord ou demande de l'agent.

La pension de base pour une carrière complète de fonctionnaire, hors bonification, doit rester équivalente à 75 % du traitement indiciaire des 6 derniers mois d'exercice.

De façon à améliorer ce traitement indiciaire servant de base au calcul de la pension, un transfert d'une partie des indemnités *socle* sous forme de points d'indice est nécessaire. Au-delà, les primes et indemnités doivent être mieux prises en compte, notamment en déplaçant l'assiette de cotisation de la Rafp et en augmentant la participation de l'employeur.

Le calcul des trimestres d'assurance dans la Fonction publique doit se faire avec les mêmes règles d'arrondi que pour les trimestres de service.

Les interruptions de carrière ou réductions de travail liées aux situations familiales ou au handicap doivent être mieux prises en compte. En particulier, les bonifications de trimestres pour enfant doivent être équivalentes à celles des salariés du privé, que ce soit en durée de service ou d'assurance. Les majorations de pension pour enfant doivent être forfaitaires dès le premier enfant.

Certains temps partiels de droit, tels que celui au titre du handicap ou pour donner des soins, doivent être pris en compte comme des périodes à temps plein pour la retraite. Par ailleurs, les autorisations d'absence, qu'elles soient avec ou sans traitement, ne doivent pas être décomptées des durées de service et d'assurance.

L'expérience professionnelle antérieure acquise dans le public ou le privé doit être intégralement prise en compte, pour éviter en particulier la pénalisation des carrières réalisées dans des régimes différents. La possibilité de valider les services auxiliaires contractuels et vacataires dans la Fonction publique doit être rétablie. Les périodes d'études, d'apprentissage, de recherche du premier emploi, de formation doivent également pouvoir être prises en compte dans des conditions favorables et financièrement accessibles.

Les bonifications pour service civil hors Europe géographique doivent être maintenues.

Le système de réversion doit être maintenu et renforcé, en particulier par son extension aux couples pacsés.

II.4. Retraités

II.4.1. Amélioration du pouvoir d'achat des retraités

Le pouvoir d'achat des retraités est souvent insuffisant pour faire face aux dépenses courantes, en particulier pour ceux ayant des pensions modestes.

L'augmentation, avec l'âge, des coûts liés à la santé et à la dépendance grève d'autant plus leur budget. Une prise en charge collective et solidaire de ces dépenses par la société est nécessaire.

Le minimum de pension doit être fixé au niveau du Smic pour une carrière complète. La revalorisation des pensions doit être annuelle et indexée *a minima* sur l'évolution du salaire moyen des actifs sans

pouvoir être inférieure à l'évolution annuelle de l'indice des prix à la consommation. De plus, un effort particulier pour les basses pensions doit être fait en tenant compte des dépenses contraintes.

Par ailleurs, dans cet objectif d'amélioration du pouvoir d'achat, l'assimilation des instituteurs, des PEGC et des CE d'EPS retraités doit enfin être prononcée et le cumul emploi-retraite doit être déplafonné pour tous.

Un capital calculé en fonction du nombre d'années de service doit être versé au moment du départ en retraite.

II.4.2. Conditions de vie des retraités

Les conditions de vie des retraités, notamment en matière de santé, logement et perte d'autonomie, nécessitent des améliorations.

Le développement de structures intermédiaires d'habitat, de logements et de transports adaptés doit également être une priorité, tout comme l'allocation de moyens aux associations et aux collectivités territoriales pour lutter contre l'isolement des retraités.

Dans notre pays, il y a urgence à adopter une loi de programmation sur la perte d'autonomie et sur le grand âge. De façon à assurer une prise en charge de qualité et à traiter la problématique du reste à charge, les moyens devront être à la hauteur des besoins. Ainsi l'État, les collectivités territoriales et la branche *Autonomie* de la Sécurité sociale devront bénéficier de recettes supplémentaires.

L'accès facile aux démarches administratives est une garantie de la pleine citoyenneté et de la dignité des retraités. Des moyens humains, de proximité, doivent être maintenus afin que tous et toutes puissent avoir accès à l'information et que personne ne soit isolé. Le support papier doit toujours pouvoir être proposé.

Le droit à la santé et à la prévention pour tous, ainsi que le droit à la dignité, notamment en ce qui concerne le choix de la fin de vie, doivent devenir des réalités dans notre pays.

II.4.3. Reconnaissance des retraités et de leurs aidants

Les retraités, bien qu'ayant une grande expérience à partager, sont souvent sous-estimés dans leur rôle social.

Il est crucial de reconnaître pleinement l'apport des retraités en tant que membres actifs de la société et d'améliorer leurs conditions de vie.

Il est urgent d'améliorer les dispositifs relatifs à la perte d'autonomie, tels que l'APA, le maintien à domicile et les structures d'accueil publiques ou à but non lucratif.

Au regard de l'évolution permanente de la société dans laquelle nous vivons, les retraités doivent bénéficier d'un accompagnement leur permettant de s'y adapter, dans le cadre du droit à la formation tout au long de la vie.

Partie III

Le syndicalisme du SE-Unsa

Le SE-Unsa se distingue par son approche réformiste, progressiste et constructive dans la défense des droits des personnels de l'Éducation nationale qu'il représente, ainsi que par son engagement plus large pour le Service public et laïque d'éducation et pour une société plus juste.

Le SE-Unsa, avec sa fédération l'Unsa Éducation et son Union l'Unsa, s'appuie sur une structure nationale, organisée et décentralisée qui favorise l'unité et l'indivisibilité du syndicat sur l'ensemble du territoire.

Le SE-Unsa porte des valeurs humanistes et les applique à ses pratiques militantes.

Ses stratégies de développement et de communication contribuent à renforcer le poids de son syndicalisme et globalement du réformisme auprès des personnels et dans la société.

Le fonctionnement du SE-Unsa est démocratique et transparent. Les décisions au sein du syndicat sont prises de manière collective, avec une large consultation des adhérents et une participation active aux processus de décision.

III.1. L'unité du syndicat

L'unité du syndicat, principe fondamental, repose sur une vision partagée par ses adhérents de la défense des intérêts des personnels de l'Éducation nationale, centrée sur le progrès social, l'amélioration des conditions de travail et la qualité de l'éducation.

Pour y parvenir, le SE-Unsa est engagé dans un dialogue social exigeant et efficace au moyen de la négociation constructive.

Le SE-Unsa est le premier syndicat en effectif de notre fédération et de notre Union. À ce titre, il doit prendre toute sa part dans le fonctionnement et les prises de décision tant sur le plan local que national.

III.1.1. Le SE-Unsa, acteur incontournable de son Union l'Unsa et de sa fédération l'Unsa Éducation

III.1.1.1. Une union interprofessionnelle

Le SE-Unsa s'inscrit résolument dans le syndicalisme interprofessionnel au travers de son Union. Ses militants s'impliquent dans les instances (Unsa Fonction publique, Unsa Retraités, unions locales, départementales et régionales), et dans les actions et les campagnes de l'Unsa visant à assurer sa représentativité.

L'Unsa est un acteur incontournable de la démocratie sociale, en mesure d'appuyer les revendications du SE-Unsa à tous les niveaux. Le SE-Unsa, syndicat majeur de l'Éducation nationale, participe au rayonnement de son Union.

Au sein de l'Unsa, l'Unsa Fonction publique impulse et contribue à la politique de développement de l'Unsa dans le champ des trois fonctions publiques.

Le SE-Unsa est le premier interlocuteur de ses adhérents retraités et partage pleinement les revendications de l'Unsa Retraités, qui est la structure syndicale pertinente pour traiter leurs problématiques spécifiques.

III.1.1.2. Une fédération de l'éducation

L'Unsa Éducation est un atout majeur pour porter un projet éducatif ambitieux pour une société plus juste, pour défendre les intérêts communs et individuels et protéger le droit syndical.

L'Unsa Éducation est un organe d'appui politique et matériel de ses syndicats. Les règles de représentativité imposent à notre fédération d'assurer une cohérence de positionnement et une coordination entre ses syndicats. Elle favorise l'émergence et le développement de mutualisations en son sein.

La collaboration étroite avec l'Unsa Éducation et ses syndicats est indispensable pour porter les revendications du SE-Unsa. Il est nécessaire d'accentuer les mutualisations et de développer des stratégies et des actions communes au sein de la Fédération pour renforcer la représentativité de tous ses syndicats.

III.1.1.3. Le SE-Unsa et ses partenaires

Le SE-Unsa porte un syndicalisme ouvert et s'associe à des partenaires dont le projet et les valeurs sont compatibles avec les siens.

Dès lors qu'il y a accord sur les principes et les méthodes, le SE-Unsa s'attache à travailler avec des associations, ou d'autres organisations syndicales, pour porter des revendications utiles aux collègues et à la communauté éducative.

III.1.2. L'unité des territoires

Le SE-Unsa est un syndicat uni dans la diversité des territoires. Il propose un syndicalisme de proximité. Par ses sections territoriales, il est implanté sur l'ensemble du territoire national et hors de France, au plus proche des personnels de son champ de syndicalisation en général et de ses adhérents en particulier.

Cette organisation doit permettre une proximité accrue, en contact direct avec les personnels dans les établissements scolaires.

L'organisation fonctionnelle et stratégique du SE-Unsa s'appuie sur un découpage du territoire en sections académiques, départementales, monodépartementales et Hors de France. Dans ce cadre, un

projet commun de développement, élaboré par les militants du territoire académique, joue un rôle clé dans le développement global du syndicat.

Le SE-Unsa doit amplifier ce qui fonctionne en mutualisant et en adaptant au plus près de la réalité de chacun des territoires ses campagnes et ses actions. Chaque section a accès à un espace de mutualisation et peut ainsi utiliser des outils, des documents mutualisés pour s'inspirer de ce qui est fait sur d'autres territoires et l'adapter localement.

III.1.3. Être adhérent au SE-Unsa

La communauté SE-Unsa est constituée de tous ses adhérents. À ce titre, le SE-Unsa leur donne accès à un accompagnement et à des ressources.

Adhérer au SE-Unsa, c'est adhérer à son projet et à ses valeurs. En prenant part à la vie du syndicat et en collaborant à la réalisation d'un projet collectif, chaque adhérent est aussi contributeur.

Enfin, par ses contacts avec ses collègues, l'adhérent est le premier ambassadeur du SE-Unsa.

Le SE-Unsa attache une grande importance à développer et faire connaître les avantages réservés à ses adhérents.

III.1.4. Être militant au SE-Unsa

Le militantisme au SE-Unsa prend des formes variées. Le SE-Unsa doit développer un militantisme de missions, de projets permettant à davantage de collègues de le rejoindre dans ses actions quotidiennes et locales.

La diversité des profils et des parcours antérieurs est recherchée.

Les équipes militantes du SE-Unsa sont la clé de son efficacité. Ces équipes travaillent en synergie pour assurer la défense des intérêts des personnels que le syndicat représente.

Les valeurs d'ouverture et de convivialité du SE-Unsa jouent un rôle essentiel pour que tous les militants éprouvent de la satisfaction à militer.

Le SE-Unsa s'engage à porter à la connaissance de ses militants la Charte des valeurs de l'Unsa, afin que ces derniers aient la capacité de la respecter. Le rôle de militant syndical recouvre des missions multiples : conseil, négociation, accompagnement, défense, formation...

Avec une vigilance particulière sur la formation militante, le SE-Unsa travaille activement pour faire de ses militants syndicaux des acteurs connus et reconnus pour leur professionnalisme, leur expertise en prise avec le réel et leur exigence de transparence. Ce professionnalisme est un levier pour renforcer notre représentativité.

Le SE-Unsa continue à optimiser, professionnaliser et renforcer son travail d'information, d'accompagnement et de défense des collègues dans un but de développement syndical.

III.1.4.1. Reconnaître le parcours militant

Militer au SE-Unsa doit permettre d'acquérir et développer des compétences variées qui doivent être reconnues et valorisées. Cette reconnaissance du parcours militant doit pouvoir se traduire par l'obtention d'une certification. Les objectifs sont de sécuriser les trajectoires professionnelles, d'ouvrir des perspectives d'évolution de carrière et ainsi de reconnaître les compétences liées à l'engagement syndical. Le SE-Unsa doit prévoir un accompagnement des militants à la fin de leur engagement syndical.

Concernant les déchargés syndicaux, ils doivent pouvoir bénéficier d'un avancement de carrière adapté.

Le SE-Unsa s'efforce de donner du sens à son militantisme pour cultiver la fierté d'appartenance et porter haut la marque Unsa.

III.1.4.2. Être militant dans un cadre collectif

Militer doit permettre une ouverture et un épanouissement grâce au sentiment d'utilité et au sens de l'action collective. Chacun a un rôle à jouer dans ce collectif. Le SE-Unsa doit mettre en œuvre et promouvoir des modalités de travail et de réunions militantes qui permettent à chacun de trouver sa place ainsi qu'un équilibre pour concilier vie militante et professionnelle avec vie personnelle.

III.1.4.3. Formation militante

Chaque militant doit avoir accès à une formation militante qui répond à ses besoins au service du développement du SE-Unsa et contribue au respect de son intégrité physique et psychique.

Le syndicat met en œuvre un plan national de formation militante. Ce plan se décline en stages de formation et en interventions formatives et informatives pour répondre au mieux aux besoins de chacun dans l'intérêt collectif.

Chaque territoire met en place des actions locales d'accompagnement et de formation afin de répondre au mieux aux besoins des acteurs locaux.

III.2. Des pratiques militantes en cohérence avec les valeurs que porte le SE-Unsa

Les valeurs de respect des individus et de l'environnement sont fondamentales pour le SE-Unsa, qui porte l'idée d'une société plus juste, inclusive et durable.

III.2.1. Respect des individus

Le SE-Unsa met en place les conditions permettant à tout adhérent de militer quelle que soit sa situation et doit en prévoir une évaluation régulière. Le SE-Unsa accompagne et facilite l'engagement de ses adhérents au sein de l'organisation syndicale et lutte contre les discriminations de toute nature.

Aucune forme de violence n'a sa place dans notre organisation. Une cellule de veille contre les violences sexistes et sexuelles est organisée par l'Unsa Éducation. Le SE-Unsa doit y prendre toute sa part.

Le SE-Unsa s'oblige à respecter les données personnelles qui lui sont confiées dans le cadre du règlement général sur la protection des données. Le SE-Unsa privilégie l'achat de biens fabriqués dans les pays respectant les droits humains.

III.2.2. Respect de l'environnement

En cohérence avec ses revendications environnementales, le SE-Unsa s'engage à sensibiliser ses adhérents aux enjeux écologiques et à la nécessité de prendre en compte l'environnement dans leur pratique professionnelle et personnelle. Cela peut inclure des campagnes d'information sur la réduction des déchets, l'économie d'énergie et les comportements écoresponsables.

Conscient de l'impact non négligeable de l'activité militante sur l'environnement, le SE-Unsa s'engage à réduire son empreinte carbone.

Le SE-Unsa s'oblige à intégrer des pratiques respectueuses de l'environnement dans ses activités et ses événements. Cela inclut la promotion de comportements écoresponsables lors des manifestations, l'incitation au covoiturage et l'utilisation des moyens de transport plus écologiques, la réduction des déchets et l'adoption de pratiques durables dans les bureaux du syndicat.

III.3. La méthode du SE-Unsa : le réformisme utile

Le SE-Unsa porte l'idée d'un syndicalisme indépendant, démocratique, exigeant et combatif, porteur de progrès et de transformation sociale.

Notre syndicalisme s'inscrit historiquement dans le mouvement réformiste. Le réformisme du SE-Unsa cherche à obtenir des avancées pour les personnels et des améliorations du système éducatif par des revendications et des négociations responsables.

Le SE-Unsa recherche le compromis dans le cadre d'un dialogue social permanent et constructif, en synergie avec sa fédération et son Union.

Le syndicalisme humaniste que porte le SE-Unsa est centré sur l'adhérent. La réponse à ses besoins dans le cadre collectif du projet syndical est une priorité. C'est pourquoi le SE-Unsa doit s'inscrire dans une démarche d'évaluation régulière de la satisfaction de ses adhérents.

Pour mettre en œuvre un projet syndical ambitieux pour l'École et la société, le SE-Unsa doit s'appuyer sur une implantation et un maillage militant de proximité.

C'est en s'appuyant sur l'adhésion à ce syndicalisme réformiste et en partageant ce projet que le SE-Unsa continuera à renforcer l'influence de ses idées dans la société.

III.3.1. Des revendications

Le SE-Unsa propose, agit pour valoriser les métiers de l'éducation et pour défendre les intérêts des personnels en apportant des réponses concrètes aux difficultés rencontrées.

Au SE-Unsa, les revendications sont construites dans le cadre d'un fonctionnement démocratique sur la base d'échanges avec les adhérents et les collègues. Elles sont étudiées avec recul et une vue d'ensemble équitable pour tous les personnels.

Au SE-Unsa, les revendications s'appuient également sur les résultats des travaux de recherche.

Sans porter préjudice à aucun des acteurs éducatifs, les revendications du SE-Unsa sont argumentées et fidèles aux orientations de son projet syndical.

III.3.2. Du dialogue social

Pour travailler ensemble, il est indispensable d'établir un lien de confiance mutuelle. Cette confiance passe d'abord par un véritable dialogue social à tous les niveaux, notamment par la tenue régulière des instances. Elle doit permettre aussi d'instaurer dans chaque structure un climat propice au travail.

Ces instances doivent permettre de prendre en compte la parole des personnels par la voix de leurs représentants.

La création d'un rapport de force peut permettre d'obtenir des avancées pour les personnels, notamment quand le dialogue social est inexistant. Le SE-Unsa s'oblige à l'utiliser de manière raisonnée, stratégique, quand la situation l'exige, en prenant en compte les attentes et la détermination des personnels à se mobiliser.

Après avoir rigoureusement évalué toutes les conséquences, en particulier celles défavorables pour l'ensemble des agents, le SE-Unsa recourt si nécessaire aux procédures contentieuses.

III.3.3. De l'influence

Le SE-Unsa doit rechercher et questionner régulièrement l'ensemble des différentes modalités d'influence qui s'offrent à lui, afin de les utiliser au mieux pour porter son projet d'une École et d'une société laïques. Pour cela, il doit s'appuyer sur les canaux médiatiques pour peser sur l'opinion publique. Il doit également rechercher la rencontre et l'échange avec les décideurs et les législateurs pour obtenir des avancées concrètes.

III.4. Un syndicalisme stratégique

III.4.1. Stratégie de développement

Le SE-Unsa doit se doter d'un plan national de développement qui se décline dans chaque territoire académique en plans de proximité.

Ces plans s'appuient sur une professionnalisation continue des pratiques militantes dans le cadre de l'éthique et des valeurs humanistes qui sont l'identité du SE-Unsa. Cela concerne les domaines de la prospection, de la fidélisation des adhérents et de l'accompagnement des collègues.

L'Unsa et plus particulièrement l'Unsa Éducation sont des partenaires indispensables, localement comme nationalement, pour le développement du SE-Unsa.

III.4.2. Stratégie de communication

Le SE-Unsa doit se doter d'un plan stratégique de communication pour renforcer son influence, mettre en avant son syndicalisme et assurer une bonne relation avec ses adhérents et l'ensemble des personnels qu'il représente.

Ce plan doit avoir l'objectif d'asseoir la notoriété du SE-Unsa auprès de son champ de syndicalisation et de l'opinion publique.

Cette notoriété ainsi renforcée doit permettre au SE-Unsa d'élargir son influence auprès des responsables politiques et du monde associatif.

Le SE-Unsa coordonne sa communication avec celle de l'Unsa Éducation et de l'Unsa. Le logo de l'Unsa et le logo du SE-Unsa apparaissent sur l'ensemble des supports de communication du syndicat dans la mesure du possible.

GLOSSAIRE DES SIGLES ET ACRONYMES

AED :	Assistant d'éducation
AESH :	Accompagnant des élèves en situation de handicap
AP :	Accompagnement personnalisé
APA :	Allocation personnalisée d'autonomie
APC :	Activités pédagogiques complémentaires
APQ :	Activité physique quotidienne
Atsem :	Agent territorial spécialisé des écoles maternelles
BTS :	Brevet de technicien supérieur
BUT :	Bachelor universitaire de technologie
CA :	Conseil d'administration
CAP :	Certificat d'aptitude professionnelle
Cappei :	Certificat d'aptitude professionnel aux pratiques de l'éducation inclusive
Casnav :	Centre académique pour la scolarisation des élèves allophones nouvellement arrivés
CCF :	Contrôle en cours de formation
CCFP :	Centre de certification et de formation professionnelle
CDAPH :	Commission des droits et de l'autonomie des personnes en situation de handicap
CDI :	Contrat à durée illimitée
CE (d'EPS) :	Chargé d'enseignement
CEF :	Centre éducatif fermé
Cimm :	Centre des intérêts matériels et moraux
Cio :	Centre d'information et d'orientation
Cnal :	Comité national d'action laïque
Cned :	Centre national d'enseignement à distance
COM :	Collectivité d'outre-mer
CPE :	Conseiller principal d'éducation
CPF :	Compte professionnel de formation
CPGE :	Classe préparatoire aux grandes écoles

CSA :	Comité social d'administration
DAR :	Dispositif d'autorégulation
Darfi :	Droit au retour en formation initiale
Dasen :	Directeur académique des services de l'Éducation nationale
DHG :	Dotation horaire globale
Drom :	Départements et régions d'outre-mer
Du :	Diplôme universitaire
Duerp :	Document unique d'évaluation des risques professionnels
Ébep :	Élèves à besoins éducatifs particuliers
EDA :	Éducation, développement et apprentissages
EDO :	Éducation, développement, conseil en orientation scolaire et professionnelle
EFE :	Écoles françaises à l'étranger
Egpa :	Enseignement général et professionnel adapté
EPI :	Enseignements pratiques interdisciplinaires Équipement de protection individuelle
EPLÉ :	Établissement public local d'enseignement
Eps :	Éducation physique et sportive
Érea :	Établissement régional d'enseignement adapté
ERPD :	École régionale du premier degré
ESSMS :	Établissements et services sociaux et médico-sociaux
FLS :	Français langue seconde
F3SCT :	Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail
Gréta :	Groupement d'établissements pour la formation continue
Hs :	Heure supplémentaire
IDC :	Indice des prix à la consommation
IMP :	Indemnité pour mission particulière
IUT :	Institut universitaire de technologie
LMD :	Licence-master-doctorat
LP :	Lycée professionnel

MIN :	Module de formation d'initiative nationale
MLDS :	Mission de lutte contre le décrochage scolaire
ORS :	Obligations règlementaires de service
PEDT :	Projet éducatif territorial
PEGC :	Professeur d'enseignement général de collègue
PFMP :	Période de formation en milieu professionnel
Pial :	Pôle inclusif d'accompagnement localisé
PIB :	Produit intérieur brut
PJJ :	Protection judiciaire de la jeunesse
PLP :	Professeur de lycée professionnel
PPMS :	Plan particulier de mise en sûreté
PPS :	Projet personnalisé de scolarisation
PsyEN :	Psychologue de l'Éducation nationale
PsyEN EDA :	Psychologue de l'Éducation nationale (spécialité) <i>Éducation, développement et apprentissages</i>
PsyEN EDO :	Psychologue de l'Éducation nationale (spécialité) <i>Éducation, développement, conseil en orientation scolaire et professionnelle</i>
QVCT :	Qualité de vie et des conditions de travail
RAFP :	Retraite additionnelle de la Fonction publique
Rased :	Réseau d'aides spécialisées aux élèves en difficulté
RH :	Ressources humaines
RPS :	Risques psychosociaux
RQTH :	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
Segpa :	Section d'enseignement général et professionnel adapté
Smic :	Salaire minimum de croissance
SNU :	Service national universel
SPRO :	Service public régional d'orientation
SRAN :	Stage de remise à niveau
STS :	Section de technicien supérieur
UEEA :	Unité d'enseignement élémentaire autisme
UEMA :	Unité d'enseignement maternelle autisme

UFA :	Unité de formation en apprentissage
Ulis :	Unité localisée pour l'inclusion scolaire
Unsa :	Union nationale des syndicats autonomes
UNSS :	Union nationale du sport scolaire
UPE2A :	Unité pédagogique pour élèves allophones arrivants
Usep :	Union sportive de l'enseignement du premier degré
VAE :	Validation des acquis de l'expérience
VDHA :	Violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes