

PROJET SYNDICAL

Perpignan mars 2017

I.	L'éducation pour la réussite de tous	7
I.1	Projet d'École, projet de société	7
I.1.1	La promesse démocratique	7
I.1.2	L'École inclusive.....	7
I.1.3	L'équité entre les territoires, les établissements et les élèves.....	7
I.1.4	Le SE-Unsa est un syndicat laïque.....	9
	I.1.4.1 La laïcité est le socle de notre République	9
	I.1.4.2 L'École publique est laïque.....	10
	I.1.4.3 Le financement sur fonds publics de l'enseignement privé doit cesser.....	10
	I.1.4.4. L'Etat doit mieux contrôler l'enseignement délivré hors de l'école publique	11
I.2	Quelles compétences pour le XXIème siècle ?	11
I.2.1	Introduction.....	11
I.2.2	Les compétences au cœur de la pédagogie	11
I.2.3	Compétences-clés	12
I.2.4	Au-delà des « fondamentaux »	12
I.3 ..	Organiser les différents temps de l'éducation et de la formation tout au long de la vie	12
I.3.1	Introduction.....	12
I.3.2	La scolarité du socle commun.....	12
	I.3.2.1 Introduction	12
	I.3.2.2 Le cycle 1, cycle des apprentissages premiers.....	13
	I.3.2.3 Le cycle 2, cycle des apprentissages fondamentaux.....	14
	I.3.2.4 Le cycle 3, cycle de consolidation	14
	I.3.2.5 – Le cycle 4, cycle des approfondissements.....	14
	I.3.2.6 La liaison collège-lycée	15
I.3.3 -	Bâtir des parcours de réussite de bac-3 à bac+3	15
	I.3.3.1 Introduction	15
	I.3.3.2 - La voie professionnelle	15
	I.3.3.2.1 Introduction.....	15
	I.3.3.2.2 L'organisation des formations et les diplômes.....	15
	I.3.3.2.3 L'apprentissage	16
	I.3.3.3 La voie générale et technologique.....	16
	I.3.3.4 Après le baccalauréat.....	17
I.3.4	Se former tout au long de la vie.....	17
	I.3.4.1 Introduction	17

I.3.4.2 Le retour en formation	18
I.3.4.3 La formation continue des adultes	18
I.3.4.4. Lutter contre l'illettrisme	18
I.3.5 Attester et certifier les acquis	18
I.3.5.1 Au terme de la scolarité commune	18
I.3.5.2 Le baccalauréat.....	19
I.3.6 L'orientation	19
I.3.6.1 L'orientation scolaire	19
I.3.6.2 L'orientation tout au long de la vie	20
I.4 Réunir les conditions de la réussite de tous	20
I.4.1 Les apprentissages des élèves au cœur	20
I.4.2 Diversifier les dispositifs d'apprentissage	21
I.4.2.1 Accompagner les élèves dans leurs apprentissages	21
I.4.2.2 La pédagogie de l'alternance	21
I.4.3 Le numérique au service des apprentissages	21
I.4.4 L'évaluation au service des apprentissages	22
I.4.5 Le temps et les rythmes au service des apprentissages	22
I.4.5.1 Introduction	22
I.4.5.2 L'organisation de l'année	23
I.4.5.3 L'organisation de la semaine.....	23
I.4.6 Une vie scolaire favorable aux apprentissages	24
I.4.7 Un climat scolaire favorable aux apprentissages	24
I.4.8 La co-éducation, un appui indispensable aux apprentissages	25
I.5 Répondre aux besoins de tous les élèves	26
I.5.1 Introduction	26
I.5.2 De la difficulté ordinaire à la grande difficulté scolaire	26
I.5.3 Les RASED	27
I.5.4 L'apport du psychologue de l'Education nationale	27
I.5.5 La SEGPA	28
I.5.6 Les EREA et les ERPD	28
I.5.7. Réussir l'inclusion des élèves en situation de handicap	28
I.5.7.1 Introduction	28
I.5.7.2 Un accueil transversal	28
I.5.7.3 Des réponses ambitieuses à leurs besoins spécifiques.....	28
I.5.8 Les besoins particuliers de certains élèves	29
I.5.8.1 Réussir l'inclusion des élèves nouvellement arrivés en France	29
I.5.8.2 Réussir la scolarisation des enfants de familles itinérantes et de voyageurs	30
I.5.8.3 Les élèves au comportement gravement perturbateur.....	30
I.5.9 Financer l'inclusion des élèves en situation de handicap et à besoins particulier 30	
I.6 L'école et ses partenaires	30

I.6.1 Les partenariats avec les associations et les collectivités territoriales	30
I.6.2 Les partenariats avec les entreprises	31
II. Professionnel-le à part entière	31
II.1 Des compétences professionnelles qui s'acquièrent tout au long de la vie.....	31
II.1.1 La formation initiale des enseignants et CPE : une formation professionnelle et universitaire	31
II.1.1.1 Reconnaître le haut niveau de compétences nécessaire à l'exercice du métier	32
II.1.1.2 L'alternance intégrative : un objectif à atteindre.....	32
II.1.1.3 Les parcours adaptés : acquérir les mêmes compétences	33
II.1.1.4 Le continuum de formation	33
II.1.1.5 Le concours : son contenu est déterminant	33
II.1.1.6 L'Espé : un outil essentiel et inachevé.....	33
II.1.1.7 Diversité des voies de recrutement	33
II.1.1.8 Recrutements et affectation géographique	34
II.1.2 Le recrutement et la formation des psychologues de l'Éducation nationale et des conseillers d'orientation psychologues.....	34
II.1.3 Le développement professionnel : une nécessité pour les professionnels comme pour leurs élèves	35
II.1.4 Les formations spécialisées	35
II.2 L'école, l'établissement : le niveau pertinent pour dynamiser les réussites	36
II.2.1 Soutenir et favoriser la dynamique du collectif de travail	36
II.2.2 Le projet d'école ou d'établissement, un levier pour la réussite des élèves.....	36
II.2.3 Démocratiser le fonctionnement des écoles et des établissements.....	36
II.2.3.1 Implication de l'équipe.....	37
II.2.3.2 Fonctionnement démocratique de l'EPL.....	37
II.2.3.3 Le rôle des élus au CA	37
II.2.4 Faire évoluer la structuration de l'école primaire pour en faire un échelon opérationnel et serein	37
II.2.4.1 Construire un statut d'établissement spécifique à l'école maternelle	37
II.2.4.2 Aménagement du tissu scolaire pour garantir la qualité de l'offre éducative.....	38
II.3 Pour un meilleur équilibre vie professionnelle et vie personnelle	38
II.3.1 Le respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.....	38
II.3.2 L'optimisation des réunions	39
II.3.3 Du bon usage des outils numériques	39
II.4 L'évaluation des personnels au service du développement des compétences professionnelles	39
II.4.1 Une démarche cohérente	39
II.4.2 Des évaluateurs bienveillants et formés.....	40
II.4.3 Un recours garanti.....	40
II.5 La mobilité professionnelle	40

II.5.1 Une mobilité choisie	40
II.5.2 Des améliorations urgentes	40
III. Des exigences corporatives pour l'affirmation des personnels	41
III.1. Rémunération	41
III.1.1. Accords salariaux	41
III.1.2. Reconnaissance financière et attractivité du métier	41
III.1.3. Avancement	42
III.1.3.1 Appréciation de la valeur professionnelle dans les carrières	42
III.1.3.2 Hors classe	42
III.1.3.3 Classe exceptionnelle	42
III.1.4. Indemnités	42
III.1.4.1 IMP	42
III.1.4.2 Indemnités de suivi	42
III.1.5. Heures supplémentaires	43
III.1.6. Déplacements	43
III.1.7. Fiche de paie	44
III.2. Temps de travail – Temps de service	43
III.2.1 Abaisser le temps de service	43
III.2.2. Pondération	44
III.2.3. Décharges de service	44
III.2.4. Temps partiel	44
III.2.5. Aménagement des fins de carrière	44
III.3. Action sociale	45
III.3.1. Équité de traitement entre les ministères	45
III.3.2. Des améliorations nécessaires	45
III.4 Derrière chaque enseignant-e fonctionnaire : un-e professionnel-le et une personne	45
III.4.1 En finir avec une gestion datée des ressources humaines	45
III.4.2 Des opérations de gestion des personnels transparentes et équitables	46
III.4.3 Une organisation efficiente du remplacement	46
III.4.4 Enseignant et parent	46
III.4.4.1 Supplément familial de traitement	46
III.4.4.2 Congé parental	46
III.4.4.3 Le Congé paternité doit être porté à un mois plein	47
III.4.4.4 Congé spécifique nouveau parent	47
III.4.4.5 Droit à l'allaitement	47
III.4.4.6 Un chèque emploi service encore plus universel	47
III.4.5 Personnels en situation de handicap	47
III.4.6 Personnels en rupture professionnelle pour raisons de santé	47
III.5 Un accès à la titularisation facilité dans le cadre des règles fonction publique	48

III.6. Retraites	48
III.6.1. Garantir le financement des retraites	48
III.6.2. Défendre le régime des fonctionnaires	48
III.6.3. Une logique de carrière	48
III.6.4. Le SE-Unsa revendique :	48
III.7 Qualité de vie au travail	49
III.7.1 Une organisation aidante du travail	49
III.7.2 Un environnement matériel favorable	49
III.7.3 Un usage réfléchi du numérique	49
III.7.4 Des relations professionnelles apaisées	50
III.7.5 Une médecine de prévention efficace	50
III.7.6 Le CHS-CT : un outil de contrôle et de régulation indispensable	50
III.8 La mobilité géographique	51
III.8.1 Des principes à réaffirmer	51
III.8.2 Des barèmes à reconstruire	51
III.8.3 Une définition de postes à profil à préciser	51
IV. Un syndicat intercatégoriel	52
IV.1. Et moi AED	52
IV.2. Et moi AESH	53
IV.3. Et moi Agrégé	54
IV.4. Et moi Certifié-PEGC	54
IV.5. Et moi contractuel	54
IV.6. Et moi CPE	55
IV.7. Et moi CPIF/CFC	56
IV.8. Et moi CUI	56
IV.9. Et moi directeur/trice d'école	57
IV.10. Et moi enseignant d'EPS	58
IV.11. Et moi Entrant dans le métier	59
IV.12. Et moi formateur	59
IV.12.1. Conseiller pédagogique	59
IV.12.2. Formateur académique	59
IV.12.3. PEMF	59
IV.12.4. Tuteur	60
IV.12.5. X-TICE	60
IV.13. Et moi PE	61
IV.14. Et moi personnel ASH	61
IV.14.1. Directeurs de SEGPA	62
IV.14.2. Enseignants en ESMS	62
IV.14.3. Enseignants en ULIS	62

IV.14.4. Personnels en EGPA.....	62
IV.14.5. RASED.....	62
IV.14.6. Référents handicap	63
IV.15. Et moi PLP.....	63
IV.16. Et moi Prof Doc.....	64
IV.17. Et moi Professeur Principal	64
IV.18. Et moi psychologue.....	64
IV.19. Et moi remplaçant (TR-TZR).....	65
IV.20. Et moi retraité.....	66
IV.21. Et moi HDF	67
V . Développer notre syndicat	67
V.1 Le développement du syndicat pour le développement de notre projet	67
V.1.1 La syndicalisation est un objectif prioritaire.....	67
V.1.2 Le dialogue social	67
V.1.3 Poursuivre la professionnalisation de nos pratiques.....	67
V.1.4 La formation militante	67
V.1.5 Militer au SE-Unsa.....	67
V.1.6 Notre communication.....	68
V.2 La parité dans nos instances.....	68
V.2.1 Une démarche volontaire.....	68
V.2.2 Se fixer des objectifs.....	68
V.3 La nécessité de la dynamique académique	68
V.4 Ouvert aux métiers de l'éducation (Unsa Éducation) et aux autres salariés (Unsa) ..	68
V.4.1 Notre union	68
V.4.2 Notre fédération.....	69
V.4.3 Le SE-Unsa, premier syndicat de l'Unsa Éducation	69
GLOSSAIRE DES SIGLES UTILISES	70

I. L'éducation pour la réussite de tous

I.1 Projet d'École, projet de société

I.1.1 La promesse démocratique

L'École française doit progresser vers davantage d'équité si elle veut tenir sa promesse démocratique et reconstruire un pacte de confiance avec les jeunes et leurs familles.

Pour contribuer efficacement à la réduction des inégalités, la Nation doit mettre la priorité, y compris en termes de moyens, sur la scolarité commune, école et collège. Car c'est dans ce cadre que les apprentissages fondamentaux, en référence au socle commun, doivent être réalisés par l'ensemble d'une classe d'âge. L'État doit aussi offrir à chaque famille les moyens de connaître le système scolaire pour qu'elles puissent toutes devenir actrices dans le parcours scolaire de leurs enfants.

Aucun enfant ou jeune ne doit être écarté de l'École et plus généralement de la formation pour des raisons économiques : le SE-Unsa rappelle son attachement à la gratuité de la scolarité obligatoire et demande la revalorisation des aides à la scolarité.

I.1.2 L'École inclusive

Le projet d'une École inclusive, ouverte à tous, quelles que soient les différences dues à l'origine sociale et culturelle ou aux caractéristiques individuelles, implique de repenser les contenus d'enseignement et de réviser les modalités pédagogiques afin de permettre les apprentissages de tous.

Il est primordial de ne pas réduire le concept d'École inclusive aux seuls élèves à besoins éducatifs particuliers ou en situation de handicap.

Pour le SE-Unsa, il convient d'être ambitieux et innovant pour l'école inclusive. La reconnaissance des besoins de chacun ne doit ni se traduire par la multiplication de dispositifs particuliers pour publics ciblés dans une logique différentialiste et discriminante ni prendre la forme d'une réponse uniforme.

Le parcours mis en place pour chaque jeune doit répondre de manière adaptée à son projet et à ses besoins scolaires, éducatifs et de soins. Ainsi, selon les situations rencontrées, il peut être nécessaire de créer des dispositifs d'inclusion ouverts ou des unités d'enseignement, d'offrir un accompagnement humain qualifié et formé, de fournir un soutien matériel et technologique, de multiplier les ressources, les compétences, les personnels spécialisés.

Pour faire progresser l'école inclusive et assurer le droit à l'éducation pour tous, il est nécessaire de renforcer la formation initiale et continue de l'ensemble des professionnels spécialisés ou non et de disposer de temps de concertation suffisants entre les professionnels concernés et avec les familles. Pour mettre en œuvre un projet cohérent et assurer à chaque élève un parcours réussi quels que soient ses besoins, les relations entre l'Éducation nationale et ses partenaires du secteur médico-social doivent être améliorées.

I.1.3 L'équité entre les territoires, les établissements et les élèves

L'État doit être le garant de l'équité entre les territoires et les établissements dès la maternelle et à tous les niveaux par une allocation progressive des moyens en fonction de critères transparents et partagés. La carte des formations doit également évoluer dans le sens d'une plus grande équité, 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.

L'offre de langues vivantes doit notamment être pilotée au niveau académique afin de garantir une diversité des langues vivantes, une cohérence et une continuité de l'offre, et réduire les effets de concurrence entre établissements. Le SE-Unsa considère la diversité des langues et des cultures

comme une richesse. Toutefois l'offre linguistique ne peut servir à contourner la sectorisation scolaire ou à créer des classes de niveau.

Toutes les langues ont leur identité, leur valeur, une égale pertinence en tant que mode d'expression. Les langues et cultures régionales, les langues et cultures d'origine participent de cette richesse. La politique des langues que nous revendiquons doit viser à préserver et à améliorer la diversité de l'offre des langues dans le Service public. Le SE-Unsa exige que l'enseignement des langues 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). En revanche, le SE-Unsa refuse tout apprentissage des langues régionales par l'immersion.

Le congrès mandate le conseil national pour travailler sur l'offre linguistique dans le système éducatif et les problématiques qui y sont liées.

Enfin le SE-Unsa est favorable à l'évolution de l'enseignement optionnel de langues étrangères vivantes (ex-ELCO) en un enseignement facultatif et ouvert à tous de type "section internationale", en partenariat avec les pays étrangers sous la responsabilité de l'Éducation nationale.

En cohérence avec sa fédération UNSA-Éducation, le SE-Unsa revendique une régulation révisée de l'affectation des élèves. Cette régulation doit instaurer, pour tout type d'établissement scolaire (écoles, collèges, lycées) et quels que soient les territoires concernés, les conditions d'une réelle mixité sociale, dans le cadre d'une politique globale impliquant les différents acteurs agissant dans le champ éducatif. Elle passe notamment par une politique volontariste de rénovation urbaine et d'aménagement du territoire. Elle passe également par des dotations modulées en fonction du public accueilli et de la politique menée par l'établissement en faveur d'une plus grande mixité sociale et scolaire. Les dotations des établissements sous contrat qui distordent localement la mixité scolaire doivent être significativement réduites.

Une politique affirmée d' « éducation prioritaire » doit être maintenue dans les territoires les plus en difficulté. Elle doit rester fondée sur une démarche de réseau écoles-collège, animée par un coordonnateur dédié.

Il est nécessaire de réexaminer périodiquement 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.

Les moyens supplémentaires attribués doivent permettre :

- d'assurer une prise en charge continue des élèves dans les écoles et établissements et de réaliser une baisse très significative des effectifs de classe et/ou de mettre en place des modalités de travail différentes.
- de disposer dans les écoles et établissements des personnels aux compétences spécifiques (enseignants spécialisés, psychologues de l'Éducation Nationale, éducateurs, personnels sociaux et de santé, assistants d'éducation) pour prévenir les difficultés rencontrées et y répondre.
- de disposer d'enseignants surnuméraires pour faciliter la diversification des démarches pédagogiques et assurer la continuité dans la prise en charge des élèves en difficulté tout au long de leur scolarité ;
- d'améliorer l'organisation du travail en réduisant, de façon significative, le temps de service des enseignants devant les élèves pour dégager des temps de travail collectif et d'échanges avec les familles.

Les écoles dites « orphelines », parce qu'elles présentent exactement les mêmes caractéristiques que les zones d'éducation prioritaires en termes de difficultés sociales et scolaires tout en ne bénéficiant pas du label « EP », doivent pouvoir bénéficier des mêmes moyens humains et financiers que les écoles et établissements de l'éducation prioritaire.

Certains lycées, qu'ils soient généraux, technologiques, professionnels ou polyvalents, doivent être également labellisés « éducation prioritaire » au vu des publics qu'ils scolarisent.

L'équité entre les écoles et les établissements passe aussi par des locaux et des équipements de qualité. En cas de défaillance, l'État doit tout mettre en œuvre pour contraindre la collectivité à assumer ses responsabilités, y compris en imposant, pour les écoles, une dotation minimale d'équipement.

L'organisation des locaux doit offrir à tous de bonnes conditions de vie et de travail.

Nous demandons :

- des équipements (techniques, informatiques, sanitaires, pédagogiques et sportifs) adaptés à l'âge et la nature des publics, y compris une connexion à internet haut-débit dans toutes les salles de classe ;
- des écoles et des établissements permettant la scolarisation, en milieu ordinaire, des élèves en situation de handicap ;
- des bureaux et salles de travail pour les enseignants équipées de matériel informatique performant et d'une connexion haut-débit ;
- des espaces pour les élèves (foyer, salle d'activités, etc.) ;
- des locaux pour les parents d'élèves ;
- des locaux spécifiques et adaptés aux missions à destination des personnels intervenant dans les établissements ;
- des locaux destinés à la vie scolaire, de taille adaptée, modernisés, équipés et accueillants, dotés de connexions Internet à haut débit ;
- un centre de documentation et d'information ou une bibliothèque centre documentaire, dotés de connexions Internet à haut débit dans chaque école ou établissement ;
- des équipements sportifs (y compris des sanitaires et vestiaires salubres et décentes) permettant de mettre en œuvre les apprentissages décrits dans les programmes ;
- des salles de repos et de restauration destinées aux personnels ;
- des salles de repos destinées aux élèves ;
- des internats de qualité et financièrement accessibles ;
- la prise en compte du besoin d'espace dans les classes pour que les enseignants puissent adapter leurs pratiques pédagogiques et respecter le bien-être de chacun.

Pour le SE-Unsa, les collectivités locales doivent investir pour que les nouveaux établissements ou les travaux de rénovation respectent ces exigences, de même que les normes « haute qualité environnementale ». Par ailleurs l'équipement et l'entretien des matériels numériques doivent relever des charges et équipements obligatoires mis à disposition de toutes les écoles et tous les établissements scolaires.

I.1.4 Le SE-Unsa est un syndicat laïque

Le syndicat promeut et défend la laïcité dans la société et à l'École, de manière autonome et au sein du CNAL (Comité national d'action laïque) dont il assure le secrétariat général.

Il met en œuvre une pédagogie de la laïcité auprès de ses militants et de ses adhérents.

Le SE-Unsa œuvre au rassemblement de toutes les forces laïques et progressistes : partis politiques, organisations syndicales, mouvements associatifs et philosophiques.

I.1.4.1 La laïcité est le socle de notre République

La laïcité est à la fois une valeur et un principe juridique inscrit dans l'article 1 de la Constitution.

Elle signifie :

- le respect de la liberté absolue de conscience (liberté de croire, de ne pas croire, de renoncer ou changer de religion) et la liberté de culte dans l'espace privé comme dans l'espace public ;
- la neutralité de l'État et donc des agents du Service public ;
- l'indépendance de la République à l'égard des religions.

Pour le SE-Unsa, la laïcité ne consiste donc pas à neutraliser tout l'espace public, encore moins à stigmatiser une quelconque religion, croyance ou philosophie.

Notre constitution assure « l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion ». Pour le SE-Unsa, cette égalité des citoyens (et non des communautés) garantit la diversité des pensées et des cultures.

C'est pourquoi le syndicat s'oppose à toute tentative d'instrumentaliser la laïcité à des fins d'exclusion. De même, il combat toute tentative, qui par adjectivation de la laïcité, tendrait à en réduire la portée universelle.

Pour le SE-Unsa, la laïcité est la condition permettant de mettre en œuvre l'idéal républicain de Liberté-Égalité-Fraternité. Elle vise à combiner effectivement la liberté et l'égalité dans une société solidaire.

C'est pourquoi le syndicat réclame l'extension de la loi de 1905 de séparation des Églises et de l'État à l'ensemble du territoire de la République.

I.1.4.2 L'École publique est laïque

La neutralité ainsi imposée aux personnels comme aux élèves a une visée émancipatrice. Elle crée les conditions propices à l'ouverture sur le monde, à la confrontation des opinions et au développement de l'esprit critique. L'École publique est le creuset de la citoyenneté et du vivre ensemble. Afin de faire vivre la laïcité, les personnels doivent être formés.

Le SE-Unsa se félicite de la mise en place de la Charte de la laïcité à l'école qui constitue un point d'appui important pour tous les acteurs du monde éducatif.

Parce qu'elle accueille des jeunes en construction, dont les libertés sont en voie de constitution, la laïcité de l'École s'impose à tous ceux et à toutes celles qui interviennent auprès d'eux, quel que soit leur statut.

Dans le cas particulier de l'Alsace-Moselle, le SE-Unsa revendique que l'enseignement religieux sorte du temps scolaire obligatoire à l'école publique.

I.1.4.3 Le financement sur fonds publics de l'enseignement privé doit cesser

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 publiques d'éducation là où n'existent que des établissements privés. S'il n'existe qu'une école dans une commune, elle doit être publique.

Principalement confessionnels, les établissements privés sous contrat d'association avec l'État prétendent s'organiser en réseau concurrent du service public d'éducation et obtenir les mêmes

moyens au nom d'une prétendue parité alors qu'ils constituent le principal frein à la mixité sociale et scolaire.

Le SE-Unsa demande l'abrogation de toutes les lois et dispositions qui contredisent le caractère laïque de la République (loi Debré, loi Carle, etc.). Il demande l'application stricte de l'article 2 de la loi de 1905, stipulant que « *la République [...] ne salarie, ni ne subventionne aucun culte* ».

En attendant, l'État doit rendre public et accessible le coût de l'enseignement privé (ministère, collectivités locales, dons défiscalisés). Il doit contrôler l'utilisation effective des moyens attribués.

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.

Dans la gestion déconcentrée des moyens de l'Education nationale, Recteurs et DASEN doivent permettre à l'Enseignement public de proposer une offre toujours supérieure à celle des établissements privés du secteur.

I.1.4.4 L'Etat doit mieux contrôler l'enseignement délivré hors de l'école publique

Dans l'intérêt des élèves, l'État doit en outre s'assurer que l'enseignement délivré hors de l'École publique soit conforme aux valeurs de la République et aux objectifs de fin de cycles en référence au socle commun, quel que soit le mode d'enseignement (enseignement privé sous et hors contrat, enseignement à domicile).

I.2 Quelles compétences pour les élèves du XXIème siècle ?

I.2.1 Introduction

Pour le SE-Unsa, l'approche par compétences est indispensable pour relever les défis de l'École du XXIème siècle, contribuer à la construction d'une citoyenneté partagée dans une société de plus en plus fragmentée et permettre à chacun de s'adapter aux transformations et à la complexité du monde. Les compétences permettent de redéfinir les objectifs de formation, et de mettre les questions pédagogiques au cœur des problématiques de notre métier d'enseignant, 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 et de construire des parcours de formation tout au long de la vie. Pour autant, l'usage des compétences doit être constamment clarifié et s'inscrire dans un projet éducatif global, qui vise à l'émancipation et à l'autonomie de la personne, à la formation du futur citoyen, et au développement de sa capacité d'agir sur le monde.

I.2.2 Les compétences au cœur de la pédagogie

L'exercice d'une compétence nécessite la mobilisation d'un ensemble de ressources diversifiées internes (connaissances, capacités, attitudes) et externes (documents, outils, personnes). La notion de compétence n'exclut aucun mode d'enseignement, mais elle favorise des approches diversifiées et la mise en situation complexe des apprentissages des élèves.

L'évaluation des compétences implique d'utiliser des compétences didactisées. Le SE-Unsa est attaché à une définition progressive et positive des compétences, en échelles de niveau de maîtrise. Les programmes d'enseignement doivent expliciter ces niveaux de maîtrise de manière qualitative. L'intitulé des compétences doit être compréhensible par tous afin que les élèves et les parents d'élèves 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.

Le SE-Unsa soutient 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.

I.2.3 Compétences-clés

Le SE-Unsa est attaché à la référence aux compétences-clés européennes pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. Elle permet d'harmoniser et de stabiliser des objectifs de formation partagés par tous les pays de l'Union Européenne.

I.2.4 Au-delà des « fondamentaux »

Aux antipodes du discours convenus sur les « fondamentaux », le SE-Unsa tient à affirmer la contribution essentielle de l'éducation physique et sportive et du sport scolaire, ainsi que des enseignements artistiques et de l'éducation artistique et culturelle à la formation d'adultes autonomes, physiquement, esthétiquement et socialement éduqués, attentifs à leur bien-être et soucieux de leur santé et de leur sécurité (savoir-nager, PSC1, sécurité routière...), attachés à la coopération et au respect de tous. Ces enseignements et éducations doivent permettre à chacun de découvrir le plaisir des activités sportives et des activités artistiques et culturelles. Il est indispensable que ces enseignements soient inclus dans le temps scolaire pour qu'ils soient effectivement partagés par tous les élèves. Les temps péri-scolaires complètent ces enseignements en ouvrant la porte à des partenariats avec des associations, des structures culturelles, des clubs sportifs, des artistes. Le SE-Unsa soutient particulièrement le développement des associations sportives et leurs fédérations d'affiliation (USEP dans le premier degré et UNSS dans le second degré).

I.3 Organiser les différents temps de l'éducation et de la formation tout au long de la vie

I.3.1 Introduction

L'éducation et la formation tout au long de la vie ne se limitent pas à une simple juxtaposition de la formation initiale et de la formation continue. La formation initiale doit faciliter la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie par une organisation en unités d'apprentissage et une validation régulière et progressive des acquis. La formation doit être structurée en trois temps cohérents et articulés entre eux :

- la formation commune à tous les élèves, scolarité du socle commun (école et collège) ;
- la formation diversifiée, bac -3/bac+3 et au-delà (lycée et enseignement supérieur) ;
- et la formation continue.

I.3.2 La scolarité du socle commun

I.3.2.1 Introduction

L'école primaire et le collège ont une mission commune, conduire tous les jeunes à acquérir un socle commun de compétences qu'il est indispensable de 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 et vigilant. C'est le socle commun qui donne cohérence et continuité à la scolarité obligatoire.

Pour le SE-Unsa, le « socle commun de connaissances, de compétences et de culture », tel qu'il a été défini par le Conseil Supérieur des Programmes en 2015, décrit encore trop « l'élève idéal » plutôt que les acquisitions qu'on peut réellement attendre de la très grande majorité des élèves.

Les nouveaux programmes de cycle sont mieux articulés avec le socle. Cependant, ils manquent de précision quant au niveau de maîtrise attendu des élèves à la fin de chaque cycle. Les outils d'évaluation et de positionnement restent largement à construire. Le Diplôme National du Brevet et le Certificat de Formation Générale prennent mieux en compte la maîtrise des compétences du socle dans le contrôle continu, mais ils restent inadaptés à la validation progressive des compétences et à l'articulation avec la formation tout au long de la vie. C'est pourquoi le SE-Unsa continue à revendiquer un Brevet du Socle Commun, attestation du niveau de maîtrise des compétences du socle à l'issue de la scolarité obligatoire.

Pour assurer la continuité éducative indispensable, le SE-Unsa demande la mise en œuvre de réseaux pédagogiques du socle associant les écoles et le collège (dans toutes ses composantes (SEGPA, ULIS, UPE2A...) d'un même secteur avec :

- la mise en œuvre du conseil écoles–collège et des liaisons entre les cycles en incluant des temps de travail en commun dans le service des personnels ;
- l'organisation d'échanges de service et d'interventions croisées pour les enseignants volontaires ;
- une mise en œuvre accompagnée des nouveaux cycles ;
- un pilotage du réseau par un coordonnateur, déchargé partiellement de service, membre des équipes pédagogiques ;
- des périodes communes de concertation sur le temps de service permettant de développer des activités pédagogiques et éducatives communes portant sur des compétences du socle commun ;
- la mise en place effective d'un outil commun de suivi des acquis des élèves tout au long de la scolarité obligatoire.

1.3.2.2 Le cycle 1, cycle des apprentissages premiers

Le cycle 1 inclut les 3 années de l'école maternelle. Il doit être reconnu comme la première étape du socle commun, s'insérant naturellement dans la scolarité obligatoire.

Les effets déterminants de la scolarisation en école maternelle sur le développement des enfants, en termes de socialisation, de premiers apprentissages et les conséquences positives sur leur scolarité ultérieure sont clairement établis. C'est pourquoi le SE-Unsa revendique le début de la scolarité obligatoire à 3 ans.

Pour que l'école maternelle puisse jouer pleinement son rôle de développement des compétences langagières 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 bienveillante, sans pression excessive, attentive aux besoins de chaque enfant, avec des enseignants formés et des Rased complets pour un accompagnement de qualité et non stéréotypé des élèves en fragilité. L'école maternelle n'a pas pour objectif de trier les élèves mais de permettre à tous une première expérience scolaire positive et sereine. Il faut donc impérativement éviter la mise en place en maternelle de protocoles d'évaluation stressants. Une observation fine, en contexte de ce que savent faire les élèves en les associant à la visualisation de leurs progrès est à privilégier. A ces fins, des dispositifs plus de maîtres que de classe doivent pouvoir être installés dans toutes les écoles maternelles qui le nécessiteraient.

Les ATSEM apportent une contribution essentielle à une prise en charge réussie des jeunes enfants et à la mise en place des séquences d'apprentissage dans le cycle 1. C'est pourquoi le SE-Unsa revendique un poste d'ATSEM par classe sur la totalité du temps scolaire et occupés par des personnels formés.

La présence de dortoir de qualité est nécessaire dans toutes les écoles accueillant des élèves de cycle 1.

Le SE-Unsa affirme le droit à la scolarisation des tout-petits dès lors que les parents en font la demande dans des conditions favorables à leur épanouissement (adaptations en termes de locaux

et de matériels, formation particulière de tous les personnels). Il soutient la politique de scolarisation des enfants de 2 à 3 ans et 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 régions d'outre-mer.

Les enfants de 2 à 3 ans scolarisés doivent être obligatoirement comptabilisés. Dans le cadre d'un dispositif d'accueils d'enfants de moins de 3 ans, l'effectif de cette classe ne doit pas être globalisé dans le calcul de la moyenne des effectifs de l'école.

1.3.2.3 Le cycle 2, cycle des apprentissages fondamentaux

Le cycle 2 représente un enjeu capital pour la réussite scolaire des élèves. De leur maîtrise des apprentissages fondamentaux dépendra en grande partie la suite de leurs apprentissages. Y consacrer un cycle de 3 ans constitue une avancée, en particulier pour les plus fragiles car elle permet de construire des apprentissages progressifs et exigeants, et de mieux tenir compte des rythmes différenciés des enfants. La maîtrise des langages, et principalement de la langue française, est la priorité.

C'est au cycle 2 que les élèves apprennent à réaliser les activités scolaires fondamentales dont les modes opératoires doivent être explicités pour que tous les élèves se les approprient. Compréhension et automatisation de savoir-faire sont des activités indispensables et complémentaires. Pour le SE-Unsa, l'accent doit être mis, en termes de moyens, notamment en personnels spécialisés, sur ce cycle des apprentissages fondamentaux, 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. La réussite de tous les élèves passe par des fondamentaux solides.

1.3.2.4 Le cycle 3, cycle de consolidation

Le cycle 3, cycle inter-degrés est un nouveau défi pour les équipes qui doivent assurer la continuité des apprentissages des élèves. Les programmes de cycle facilitent cette continuité. Le SE-Unsa demande que les modes d'évaluation des acquis des élèves soient cohérents au sein du cycle.

La mise en place du cycle 3 doit être accompagnée par des formations et des animations pédagogiques en réponse aux besoins exprimés par les équipes.

Le conseil école-collège, ou le conseil de cycle 3 quand il existe, joue un rôle important dans la mise en œuvre du cycle : c'est dans ces commissions que devront être mises en place les programmations communes ainsi que l'accompagnement des élèves dans 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 2nd degré.

L'accompagnement personnalisé en classe de 6^{ème} facilite notamment l'entrée de tous les élèves dans l'organisation des apprentissages au collège.

1.3.2.5 – Le cycle 4, cycle des approfondissements

Le cycle 4 marque la dernière étape de la formation commune à tous les élèves. Tous les enseignements participent à l'acquisition des compétences du socle commun et doivent donc être partagés dans leur quasi-totalité par tous les élèves. Le SE-Unsa est favorable à l'inclusion des enseignements facultatifs dans des itinéraires d'apprentissage qui permettent sur un horaire identifié la mise en œuvre des éducations transversales et des enseignements complémentaires pour tous les élèves. La nouvelle organisation du collège, en réduisant la place des enseignements facultatifs, est un premier pas dans cette direction. Le SE-Unsa approuve la mise en œuvre de l'accompagnement personnalisé et de projets interdisciplinaires pour tous les élèves à tous les niveaux.

Le SE-Unsa rappelle que pour lui, aucune orientation définitive ne peut avoir lieu avant la fin du cycle 4. Le SE-Unsa s'oppose également à tout dispositif qui autoriserait la signature d'un contrat de travail avant le terme de la scolarité obligatoire commune, donc avant 16 ans. Cependant, un

parcours adapté au projet de l'élève pourra être mis en place pour consolider son projet et lutter contre le décrochage scolaire.

I.3.2.6 La liaison collège-lycée

La liaison collège-lycée doit être renforcée pour assurer une meilleure continuité pédagogique et éducative. 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 en troisième de rencontres (réunions, mini-stages, etc.) doit être systématisée. Cela permet de favoriser une orientation impliquant élèves, parents et professionnels de l'éducation.

A l'image de la liaison école-collège, la liaison collège-lycée nécessite un temps spécifique de rencontres.

I.3.3 - Bâtir des parcours de réussite de bac-3 à bac+3

I.3.3.1 Introduction

En dépit de la réforme du lycée, la formation dans les lycées continue à être organisée en voies et séries cloisonnées et hiérarchisées. L'orientation dans les formations du supérieur est marquée par un défaut de cohérence et de continuité particulièrement préjudiciable aux bacheliers professionnels et technologiques qui ont des difficultés à intégrer des formations en STS ou en IUT et se retrouvent en échec en licence à l'université.

Le SE-Unsa revendique une organisation plus souple des séries et spécialités en lycée, permettant une construction progressive du parcours de chaque jeune. Il défend le maintien de 2 voies, la voie professionnelle dont la mission première est de préparer les jeunes à l'insertion professionnelle, et la voie générale et technologique dont la mission première est la préparation à la poursuite d'études supérieures longues. Pour bâtir des parcours de réussite de bac-3 à bac+3, le diplôme national du baccalauréat doit connaître des évolutions, aussi bien dans ses composantes que dans ses finalités.

I.3.3.2 - La voie professionnelle

I.3.3.2.1 Introduction

Dans la voie professionnelle, les lycées ont vocation à mettre en cohérence en un même lieu ou par le biais de réseaux d'établissements, autour d'un ou plusieurs champs professionnels, 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 implantées.

Les lycées professionnels doivent offrir dans le cadre du Service public et laïque d'Éducation nationale, des perspectives accrues, plus lisibles et plus cohérentes de choix et de poursuite d'études et faciliter les parcours qualifiants et certifiants. Le SE-Unsa soutient la labellisation "lycée des métiers" et 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. La prise en compte de tous les publics est un élément qui favorise la souplesse des parcours et permet d'élever le niveau de compétences de tous.

Le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles est élaboré au sein des CREFOP sur la base des orientations transmises par l'État, la Région et les autorités académiques et les partenaires sociaux. Pour le SE-Unsa, la formation professionnelle initiale du niveau V et du niveau IV doit continuer à relever in fine de la compétence de l'Éducation nationale et être implantée prioritairement au sein des EPLE et des UFA. Les personnels ainsi que l'élaboration des diplômes doivent rester sous la compétence de l'Éducation Nationale.

I.3.3.2.2 L'organisation des formations et les diplômes

Le CAP doit être conforté dans sa mission de premier diplôme d'insertion professionnelle. Adapté à la VAE par son découpage en unités, il apporte une réponse circonstanciée à une partie de la

population. Des formations au CAP doivent être offertes dans tous les bassins de formation au sein du service public d'éducation. Elles doivent être conçues pour accueillir des publics d'origines diverses, et tout particulièrement les élèves issus de SEGPA ou ayant bénéficié d'un dispositif ULIS collège.

La réforme du bac pro en 3 ans a conduit à une augmentation très significative du nombre de bacheliers professionnels. Néanmoins, les abandons en cours de scolarité restent à un niveau trop élevé. Le SE-Unsa demande davantage de moyens pour conduire l'ensemble des élèves à l'obtention du baccalauréat y compris par un parcours en 4 ans si nécessaire.

L'augmentation continue du nombre d'élèves de moins de 16 ans en classe de seconde professionnelle conduit à envisager des évolutions dans l'organisation de cette première année. La mise en œuvre de classes de seconde à champ professionnel permettant une orientation plus progressive est une voie à privilégier.

Le découpage en unités des BEP, CAP et BAC professionnel doit permettre une meilleure articulation entre eux en autorisant, à travers une individualisation des parcours, un cursus à durée variable, en 3 ou 4 ans vers le bac professionnel.

Le SE-Unsa dénonce le poids excessif des évaluations certificatives et demande la suppression du diplôme intermédiaire afin d'alléger le parcours certificatif. Il propose d'organiser des épreuves anticipées du baccalauréat professionnel en fin de classe de première. Il demande qu'une réflexion soit engagée sur la suppression du BEP au sein des branches professionnelles et des Commissions Professionnelles Consultatives.

Le SE-Unsa revendique :

- le développement des CAP ou bacs pros en un an après la formation dans les voies technologique ou générale ;
- le développement de dispositifs facilitant les passages d'une voie à l'autre ;
- une préparation à l'entrée en BTS pour les élèves de BAC Pro qui le souhaitent ;
- un accompagnement des élèves de bac pro en BTS afin d'assurer leur réussite.

I.3.3.2.3 L'apprentissage

L'apprentissage est une des quatre modalités de formation pour accéder à la certification. Il ne constitue pas la réponse unique aux difficultés d'insertion des jeunes, en particulier les moins qualifiés. Malgré les multiples plans de relance, les allègements de charges et les aides distribuées aux employeurs, le nombre de contrats signés ne progresse pas, et on reste loin de l'objectif affiché. Seuls les contrats d'apprentissage qui visent une certification de l'enseignement supérieur sont en augmentation. Par ailleurs, les ruptures 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 et nous nous opposons à l'entrée en apprentissage avant la fin de la scolarité obligatoire. 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. 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. Les formations en apprentissage ne doivent pas se substituer à des formations sous statut scolaire. Elles doivent être proposées en complément et en priorité dans les CFA publics. Le SE-Unsa s'oppose, sauf cas particulier en lien avec le projet de l'équipe pédagogique, à la mixité des statuts des publics en formation dans un même groupe pédagogique.

I.3.3.3 La voie générale et technologique

Dans la voie générale et technologique, il faut offrir aux lycéens la possibilité de construire leur parcours individuel de formation, en organisant dans le cycle terminal l'emploi du temps autour d'une offre structurée en « unités de formation ». Cette organisation permettra de mettre fin aux hiérarchies implicites entre voies et séries actuellement trop étanches.

Des heures d'accompagnement doivent être prévues de façon spécifique dans les emplois du temps, encadrées par des référents, enseignants ou CPE, avec deux objectifs distincts à moduler tout au long de l'année scolaire, un travail d'élaboration du parcours personnel et le suivi des apprentissages réalisés, dans le cadre de petits groupes d'élèves. L'accompagnement, le travail personnel, la vie lycéenne sont des dimensions essentielles de la formation du lycéen. Pour le SE-Unsa, l'horaire des lycéens ne doit pas dépasser 30 heures, accompagnement compris. Cela nécessite une évolution de l'organisation, des contenus et des démarches pédagogiques.

En classe de seconde, les lycéens doivent pouvoir effectivement explorer des domaines de connaissances divers pour approfondir leur choix d'orientation. Les enseignements d'exploration doivent être réorganisés pour permettre cette découverte. L'obligation de choisir un enseignement d'exploration à dominante économique devrait être remise en cause.

Le SE-Unsa est favorable au développement des enseignements technologiques pour tous les élèves, sous la forme d'un enseignement d'exploration technologique obligatoire en classe de seconde et d'« unités de formation » technologiques dans tous les parcours. Dans les lycées polyvalents, un enseignement d'exploration professionnel pourra être proposé à tous.

Les élèves doivent pouvoir bénéficier d'enseignements artistiques dans tous les établissements.

I.3.3.4 Après le baccalauréat

Les poursuites d'études après le baccalauréat répondent à une exigence d'élévation générale du niveau de connaissances mais aussi à une demande économique et sociale de qualifications plus élevées. L'accès des bacheliers à l'enseignement supérieur est un droit qui ne peut en aucun cas être limité pour des raisons économiques ou sur la base de critères financiers.

Le SE-Unsa revendique donc les conditions pédagogiques et les aides sociales nécessaires à la démocratisation de l'enseignement supérieur.

Le SE-Unsa souhaite que le rapprochement entre CPGE et université, qui facilite la mise en place et la valorisation de parcours individualisés de formation, se poursuive dans le respect du statut des divers personnels (enseignants de CPGE, enseignants-chercheurs, agrégés et certifiés dans les universités).

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

Les classes de STS doivent accueillir prioritairement les bacheliers technologiques et les bacheliers professionnels. Le SE-Unsa revendique l'application effective des quotas de bacheliers technologiques et professionnels à l'entrée en STS et en DUT. L'accueil et l'accompagnement des bacheliers professionnels doivent être améliorés pour leur donner de réelles chances de réussite. L'implantation de sections de STS doit se développer dans les lycées professionnels, facilitant ainsi l'intervention de PLP en STS.

L'intégration des STS dans l'espace européen de l'enseignement supérieur constitue un atout important pour la poursuite d'études au-delà du niveau bac+2.

I.3.4 Se former tout au long de la vie

I.3.4.1 Introduction

Le service public d'Éducation doit être ouvert à la formation tout au long de la vie, que ce soit pour ceux qui n'ont acquis aucune qualification en formation initiale ou pour ceux qui souhaitent acquérir de nouvelles qualifications.

I.3.4.2 Le retour en formation

La réduction du nombre d'élèves sortant sans qualification doit être un objectif partagé par l'ensemble de la communauté éducative. Les différents obstacles qui entravent le parcours scolaire de l'élève et du jeune doivent trouver une solution en priorité au sein du système éducatif. Il convient donc de créer des espaces et des stratégies d'intervention adaptés et de les faire connaître aux personnels et aux familles.

Le décret du 5 décembre 2014 ouvre le droit au retour en formation initiale sous statut scolaire pour les jeunes de 16 à 25 ans. Ce droit permet de préparer un diplôme inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles. Pour le SE-Unsa, ce droit doit s'exercer dans des conditions optimales tant sur le plan de l'accueil dans les établissements que de la professionnalisation des enseignants. Par ailleurs, il convient de considérer positivement les expériences et compétences (informelles et non formelles) acquises par le jeune. À ce titre un positionnement ainsi qu'une attestation de compétences doivent être prévus pour adapter le parcours scolaire à la situation du jeune. Une organisation modulaire des apprentissages est la plus pertinente pour réussir le retour en formation.

I.3.4.3 La formation continue des adultes

Le réseau des GRETA est le premier réseau national de Formation professionnelle Continue (FPC). Adossés aux EPLE, les GRETA contribuent à développer la formation tout au long de la vie par un meilleur continuum formation initiale/formation continue. Sa mission est d'accueillir et de garantir la montée en compétences pour tous les individus quels que soient leur niveau et leur statut (demandeurs d'emploi, jeunes en alternance, salariés, publics spécifiques : handicapés, détenus...), de s'adapter aux changements économiques et sociaux et de valider les connaissances et compétences acquises.

La loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle introduit de nouveaux dispositifs notamment le Compte personnel de formation ainsi que les blocs de compétences. Le SE-Unsa est favorable à l'introduction des blocs de compétences et à leur validation pour les publics engagés dans un parcours en formation continue et en VAE. Toutefois, il convient de former les jurys, de renforcer la professionnalisation des acteurs sur la modularisation de la formation par blocs de compétences.

Dans le cadre du label qualité "Eduform", l'accès de tous à la certification doit être facilité. Le SE-Unsa, au travers des instances académiques (CAEN, CAFCA) est attentif à la mise en œuvre et au suivi des critères qualités des prestations.

I.3.4.4 Lutte contre l'illettrisme

A l'ère du numérique, la lutte contre l'illettrisme pour sécuriser les parcours des personnes les plus fragiles, est une action qui s'inscrit dans la durée. C'est une mission fondamentale du Service public à travers son réseau des Greta, en partenariat avec l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI).

I.3.5 Attester et certifier les acquis

I.3.5.1 Au terme de la scolarité commune

Au terme de la scolarité obligatoire, les élèves doivent avoir acquis le socle commun, premier jalon dans une formation tout au long de la vie. Pour le SE-Unsa, le DNB doit attester de la maîtrise du socle commun, sous des modalités nouvelles. Nous proposons que l'évaluation des acquis des élèves s'appuie sur les productions diverses des élèves tout au long du cycle 4, notamment dans les projets interdisciplinaires :

- Les élèves présentent deux projets durant l'année de 3^e, soutenus devant un jury.
- L'évaluation du socle commun s'effectue sur les 5 domaines du socle commun et concerne tous les enseignements.

- Une épreuve écrite nationale n'est pertinente que si elle est placée avant la validation du socle. Cette épreuve est un des éléments d'évaluation permettant de positionner l'élève.
- Le conseil de classe atteste de la maîtrise du socle commun, en positionnant les élèves sur les différents niveaux de maîtrise des domaines du socle commun. Cette attestation est validée par un jury départemental.
- Tous les élèves reçoivent leur brevet du socle commun lors d'une cérémonie organisée en fin d'année scolaire. Ce brevet atteste du niveau atteint dans chaque domaine. Si ce niveau est inférieur au niveau satisfaisant, l'élève pourra poursuivre l'acquisition des compétences concernées au lycée.

I.3.5.2 Le baccalauréat

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. Afin d'alléger un dispositif trop lourd, seules les disciplines caractéristiques de chaque parcours doivent être évaluées par une épreuve terminale à caractère national.

Le SE-Unsa demande le rétablissement des TPE sur deux ans, dès la classe de première et leur évaluation en terminale pour le baccalauréat. Il demande que le contrôle en cours de formation soit étendu à l'évaluation des compétences qui ne peuvent être évaluées par une épreuve ponctuelle dans toutes les séries.

Dans le cadre d'une organisation modulaire, la certification devra associer contrôle terminal externe pour certains modules de tronc commun, évaluation interne pour d'autres et contrôle en cours de formation pour l'évaluation de compétences mises en œuvre dans un projet complexe. L'équité et le caractère national du diplôme seront garantis par des référentiels d'évaluation et des jurys académiques.

I.3.6 L'orientation

L'orientation est un processus structurant qui favorise l'accès à l'autonomie et la construction de parcours individuels de réussite. Les équipes éducatives mettent en place les actions qui permettent l'élaboration progressive du projet scolaire et professionnel. Le référent ou le professeur principal ont une mission importante à jouer dans ce processus, avec l'appui et l'expertise du psychologue « Education, Développement, conseil en Orientation scolaire et professionnelle » (psyEDO).

C'est parce que chaque jeune est singulier dans son histoire mais aussi dans les rapports qu'il entretient avec l'institution et sa propre scolarité que le conseiller d'orientation psychologue est seul à même d'interpréter le sens que prend la formulation d'un choix scolaire ou professionnel. Le champ des pratiques d'orientation est vaste, mais ce qui est du domaine de l'entretien approfondi, des tests psychologiques et du conseil en orientation relève bien des compétences du psyEDO.

I.3.6.1 L'orientation scolaire

Le SE-Unsa revendique que la préparation à l'orientation (Parcours avenir) bénéficie d'un horaire clairement identifié à tous les niveaux de la formation initiale. Trois axes doivent être pris en compte :

- le développement de la connaissance de soi, de son potentiel et des moyens de l'optimiser ;
- l'appropriation des stratégies liées à un projet ;
- la connaissance des formations, du monde du travail, des rôles sociaux, des métiers et des professions.

C'est dans ce cadre que l'orientation des élèves à l'issue de la classe de 3ème doit tendre vers une orientation choisie. Le SE-Unsa s'oppose à toute hiérarchie des voies de formation. Les équipes

éducatives doivent bénéficier des moyens nécessaires pour contribuer à la construction du parcours d'orientation par les élèves et leurs parents dans une démarche de co-éducation.

Le SE-Unsa observe avec intérêt l'expérimentation de la décision d'orientation en fin de 3ème confiée aux familles. Il note que les souhaits des familles sont en très grande majorité réfléchis et réalistes et qu'un climat de confiance propice au dialogue s'instaure dans les établissements concernés, améliorant sensiblement le climat scolaire. Il demande l'extension de cette démarche dans tous les collèges, accompagnée d'une revalorisation liée aux missions des professeurs principaux de troisième.

Le SE-Unsa souhaite que la procédure d'affectation AFFELNET soit adaptée à la réforme de l'évaluation et prenne en compte les compétences du socle commun acquises par les élèves au terme de la scolarité obligatoire.

Il est indispensable pour le SE-Unsa de créer de réelles passerelles entre les lycées généraux et technologiques et les lycées professionnels pour permettre, dans les meilleures conditions possibles, une réorientation des élèves si nécessaire.

Au lycée, l'organisation et les contenus des enseignements en classe de seconde doivent permettre aux jeunes d'affiner leur projet personnel (véritables enseignements d'exploration, secondes à champs professionnels). Au cours des deux années du cycle terminal des lycées généraux, technologiques et professionnels, le volet "orientation" de l'accompagnement personnalisé doit être utilisé par les équipes éducatives, dont le PsyEDO, pour amener les élèves à construire progressivement une orientation post-bac choisie et réaliste. Une information sur la plateforme APB et son fonctionnement doit être donnée dès la classe de première. En conséquence, le SE-Unsa demande que les ajustements effectués sur cette plateforme soient davantage anticipés. La transparence sur l'outil est indispensable à la confiance des utilisateurs.

I.3.6.2 L'orientation tout au long de la vie

L'orientation tout au long de la vie est devenue un enjeu majeur pour l'accès à la qualification et à un emploi de qualité. Chaque individu doit pouvoir être informé, conseillé et accompagné quels que soient sa situation personnelle, professionnelle, son âge et son lieu de vie. Le SE-Unsa défend un service public qui garantit à tous un conseil gratuit, neutre et de proximité. C'est pourquoi le SE-Unsa revendique que les CIO demeurent des sites pérennes dans le cadre de la restructuration de la carte des CIO et de la mise en place du Service Public Régional d'Orientation (SPRO). Dans le cadre du SPRO, le SE-Unsa exige le respect des compétences des personnels de l'Éducation nationale et la reconnaissance de la complémentarité des différents acteurs de l'orientation sur un territoire, y compris lorsqu'ils exercent dans un lieu d'accueil commun.

I.4 Réunir les conditions de la réussite de tous

I.4.1 Les apprentissages des élèves au cœur

Avec la massification et la demande de qualification plus élevée de l'ensemble de la population, le curseur s'est déplacé des savoirs à enseigner vers les apprentissages des élèves. Comment les élèves apprennent et comment soutenir leurs apprentissages sont les deux questions au centre des réflexions des équipes pédagogiques et des travaux des chercheurs. L'engagement effectif des élèves dans des activités cognitives stimulantes et exigeantes est au cœur de la réussite. Cet engagement est facilité par un contexte qui développe la confiance en soi et la ténacité.

Pour accompagner au mieux les élèves dans leurs apprentissages, le SE-Unsa revendique la limitation des effectifs à 24 élèves par classe de la maternelle au lycée.

Il demande également :

- Une diminution spécifique des effectifs quand la sécurité l'exige.
- Une limitation à 20 élèves par classe dans les établissements situés dans les territoires dont les populations ont des difficultés.
- Une limitation à 12 élèves dans les Egpa.
- Une limitation effective à 10 élèves pour les dispositifs ULIS.

- Une limitation particulière dans les classes charnières de notre système éducatif : grande section de maternelle, CP, 6ème, 2nde et dans les classes à cours multiples.
- Une limitation à 15 élèves maximum dans les classes de tout-petits.
- Une limitation à 12 élèves pour les dispositifs UPE2A.

I.4.2 Diversifier les dispositifs d'apprentissage

I.4.2.1 Accompagner les élèves dans leurs apprentissages

Les pratiques de travail collaboratif, la mise en activité accompagnée de la réflexion métacognitive sont des pistes fécondes pour soutenir les élèves dans leurs apprentissages.

Actuellement, les temps d'APC à l'école primaire, d'AP, d'EPI, de PPCP, de projet technologique et de TPE au collège et au lycée constituent des moments institutionnellement identifiés de différenciation pédagogique. Toutefois, la différenciation ne doit pas être exclusivement renvoyée à ces dispositifs.

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 réparti entre les enseignants volontaires.

Les situations de travail en groupes à effectif réduit, la co-intervention, permettent de mieux observer les élèves au travail, d'identifier leurs éventuelles difficultés d'apprentissage et d'y répondre de manière appropriée. La formation initiale et continue des enseignants doit comprendre les pédagogies à mettre en œuvre dans ces configurations de façon à en optimiser les effets en termes d'apprentissages pour les élèves.

I.4.2.2 La pédagogie de l'alternance

La pédagogie de l'alternance est la modalité pédagogique commune à toutes les formations professionnelles. Elle contribue à fabriquer du sens, en étant centrée sur le projet de chaque élève, en prenant en compte les expériences d'autre nature que scolaires, et en permettant aux élèves d'être progressivement autonomes dans la construction de leurs compétences. Elle met l'élève ou le jeune en situation de valider des savoirs, de vivre des réussites qui confirmeront de nouveaux acquis, à l'école et dans l'entreprise. Elle doit être co-construite par objectifs clairement explicités, avec le jeune et sa famille, l'enseignant référent et le tuteur en entreprise. Les référentiels d'activités professionnelles et les compétences attendues de la certification sont les outils pour définir les modalités d'accueil, des contrôles et évaluations des séquences en entreprise.

Les entreprises doivent être fortement incitées à accueillir des stagiaires sans aucune discrimination.

Pour le SE-Unsa, les périodes de formation en milieu professionnel sont indispensables à une formation professionnelle de qualité. Il demande qu'une réflexion soit menée sur les points suivants :

- une adaptation de la durée de la période de formation en entreprise, selon la nature du diplôme, en confrontant capacités d'accueil et nécessité d'une formation de qualité ;
- une charte nationale des périodes de formation en entreprise précisant les droits et devoirs de chacun, détaillant les modalités du contrôle pédagogique des stages et s'appuyant sur une formation des tuteurs et des professeurs à la pédagogie de l'alternance.

I.4.3 Le numérique au service des apprentissages

Le numérique est bien plus qu'un simple outil ou une compilation d'usages plus ou moins pertinents, il est avant tout un contexte et une culture que nous ne pouvons ni ignorer ni évacuer. Le SE-Unsa

revendique une véritable formation permettant d'intégrer le numérique dans la pratique de la classe et les apprentissages de chaque élève.

Le SE-Unsa milite pour que le numérique soit mis au service des apprentissages des élèves 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 niant la singularité de chacun, son parcours personnel, ses spécificités et la dimension sociale 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 comprennent suffisamment les fonctionnements pour ne pas les subir.

I.4.4 L'évaluation au service des apprentissages

L'évaluation doit être un outil au service des apprentissages. Elle ne doit pas être un outil de sélection des élèves, des enseignants ou des établissements.

Le recours aux moyennes facilité par la notation traditionnelle est incompatible avec une évaluation au service des apprentissages (classement, opacité, compensation).

Le SE-Unsa défend une évaluation par compétences, explicitant le niveau de maîtrise atteint par l'élève.

Le SE-Unsa demande un outil numérique adapté à l'évaluation par compétences qui doit viser deux objectifs :

- pour les enseignants : un outil de travail fiable et précis leur permettant de pratiquer une évaluation par compétence pertinente ;
- pour les parents d'élèves : un document lisible et compréhensible reflétant les acquis réels de leurs enfants.

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.

Les évaluations nationales peuvent constituer pour les enseignants des outils utiles d'information à plusieurs conditions :

- qu'elles soient centrées sur une fonction diagnostique ;
- qu'elles soient passées à une date compatible avec la mise en œuvre d'actions pédagogiques efficaces ;
- que leurs finalités soient bien articulées avec les programmes d'enseignement ;
- que les enseignants disposent du temps et des outils nécessaires pour les exploiter de manière satisfaisante.

Pour le SE-Unsa, la mise en œuvre de l'évaluation ne doit pas se faire au détriment des temps consacrés aux apprentissages.

Les évaluations internationales apportent des informations importantes sur les qualités et les défauts de notre système éducatif. L'analyse des résultats peut fournir des axes de travail et des pistes d'amélioration.

I.4.5 Le temps et les rythmes au service des apprentissages

I.4.5.1 Introduction

Le volume d'heures annuel consacré aux apprentissages scolaires en France est l'un des plus élevés de l'OCDE. Pourtant les résultats des élèves à 15 ans sont inférieurs à ceux de pays dont le temps scolaire est très inférieur au nôtre. La problématique du temps scolaire n'est donc pas qu'une

question quantitative. Elle est aussi très largement une question qualitative : le temps ne doit pas constituer un carcan rigide mais être dans toute la mesure du possible mis au service des apprentissages.

Il faut offrir aux élèves une alternance de temps d'apprentissages exigeants sur le plan cognitif et de temps d'apprentissages fondés sur la démarche expérimentale, l'expérience esthétique, les activités physiques et sportives, l'intelligence sensible et créative, autour d'ateliers et de projets de différentes natures, qui permettent à tous les élèves de se confronter à une multiplicité d'expériences pour construire leur vision et leur compréhension du monde.

L'organisation du temps ne doit pas être fondée sur une succession immuable de plages horaires disciplinaires. Dans le premier degré, les grands équilibres entre les différents domaines d'acquisition peuvent être respectés sur des périodes longues. Dans le second degré, les temps d'apprentissage peuvent être de natures et de durées différentes (cours disciplinaires, ateliers ou semaines interdisciplinaires, travail sur projets trimestriels...). Des temps d'accompagnement doivent être inclus : accueil, aide au travail personnel, tutorat, vie de classe.... Pour les disciplines à faible horaire, une organisation trimestrielle ou semestrielle peut réduire le morcellement des apprentissages et améliorer les conditions de travail des élèves comme des enseignants. Plus généralement, une modulation sur l'année peut faire l'objet de projets concertés et partagés. Pour le SE-Unsa, cette question du temps des apprentissages doit être au cœur des projets d'école et d'établissement.

I.4.5.2 L'organisation de l'année

Le calendrier scolaire étant l'objet d'intérêts divers et contradictoires, le SE-Unsa est conscient qu'il n'existe pas de solution idéale et consensuelle. Il 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.

Le SE-Unsa demande qu'une réflexion soit ouverte sur l'organisation du troisième trimestre, beaucoup trop long pour les écoliers et les collégiens. La création d'une période de vacances de demi-trimestre au cours du troisième trimestre dans la scolarité école-collège est une piste à étudier.

I.4.5.3 L'organisation de la semaine

Le SE-Unsa a pris acte des travaux scientifiques menés sur les rythmes de l'enfant et de l'adolescent qui indiquent que la priorité doit être donnée à la diminution significative de la durée de la journée scolaire et à la régularité apportée par les 5 matinées de classe. L'organisation en huit demi-journées doit revêtir un caractère exceptionnel.

Pour que la nouvelle organisation de la semaine à l'école primaire soit pleinement un progrès pour tous les élèves, il faut maintenant assurer partout la complémentarité des temps scolaires et périscolaires (activités proposées et articulation des différents temps). Conscient des difficultés engendrées par certaines organisations locales, le SE-Unsa demande que les besoins et les conditions de travail des enseignants soient pris en compte.

Pour le SE-Unsa, toute demande de modification de l'organisation ou de dérogation doit être portée conjointement par le conseil d'école et la commune ou l'EPCI. La possibilité de mettre en place une demi-journée d'enseignement le samedi matin ne doit plus relever d'une demande de dérogation mais rentrer dans le cadre général des propositions d'organisation.

Pour les élèves, la durée hebdomadaire d'enseignement ne doit pas excéder 23 heures à l'école primaire, 26 heures au collège et 30 heures au lycée. Dans le second degré, les moyens dégagés par la mise en œuvre de cette réduction horaire doivent permettre l'amélioration des conditions

d'enseignement et d'apprentissage. La durée hebdomadaire d'enseignement doit progressivement devenir la même pour tous les élèves d'un niveau donné.

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 sont inefficaces et injustes et ont pour effet de creuser les inégalités sociales. Le SE-Unsa y est opposé à l'école primaire et au collège. D'autres modalités, qui ne relèvent pas de tâches pédagogiques à exécuter par les élèves existent et doivent être mises en place pour garantir l'implication des familles et maintenir le lien nécessaire entre le travail scolaire et le temps hors scolaire.

La réduction du nombre d'heures hebdomadaires d'enseignement au collège ouvre des espaces supplémentaires pour développer les activités péri-scolaires et l'accompagnement éducatif. Le SE-Unsa demande que des crédits soient affectés à l'accompagnement éducatif dans tous les collèges et dans toutes les écoles. Il souhaite que dans le cadre de Projets Éducatifs de Territoire (PEDT), les différents temps et les différentes activités soient articulés de manière cohérente grâce à un dialogue entre tous les acteurs concernés, Éducation Nationale, usagers, collectivités territoriales et associations, dans le respect des compétences et des contraintes de chacun.

I.4.6 Une vie scolaire favorable aux apprentissages

Les temps dits de « vie scolaire », temps dans l'école ou dans l'établissement mais hors de la classe contribuent aux apprentissages scolaires et éducatifs des élèves. Ils doivent être pleinement intégrés dans les projets d'école et d'établissement.

Une vie scolaire de qualité contribue au bien-être des élèves et facilite leur sentiment d'appartenance à la communauté scolaire, deux facteurs favorables à la réussite scolaire et éducative.

La vie scolaire est aussi un espace important de mise en œuvre de l'éducation morale et civique : les valeurs de la République peuvent s'y éprouver concrètement. Dans les établissements du second degré, l'équipe de vie scolaire participe ainsi activement à la transmission des valeurs en proposant et animant des situations dans lesquelles les élèves développent leurs compétences sociales et civiques. Elle participe également à l'évaluation des compétences des élèves et apporte un point de vue singulier sur les élèves pour lesquels elle constitue un référent stable.

Pour le SE-Unsa, l'internat peut apporter 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 construit conjointement par les équipes éducatives et pédagogiques. Ce projet doit prendre en compte de façon équilibrée les besoins individuels et collectifs des élèves et les conditions d'exercice des personnels d'éducation et de vie scolaire.

Le SE-Unsa revendique que chaque établissement soit doté d'une équipe vie scolaire forte composée de CPE et d'autres personnels de vie scolaire stables et en nombre suffisant afin qu'ils puissent exercer l'ensemble de leurs missions dans l'intérêt des élèves.

I.4.7 Un climat scolaire favorable aux apprentissages

Le climat scolaire se décline en plusieurs aspects tous liés les uns aux autres, et constitutifs de la vie scolaire des établissements : qualité des bâtiments, environnement, qualité des relations interpersonnelles, mode de construction et de transmission des connaissances et compétences, niveau de bien-être et d'engagement de tous les membres de la communauté éducative, sécurité scolaire, organisation du temps scolaire.

Les questions de violences morales et physiques, bien que touchant un nombre restreint d'élèves et de personnels, ont des conséquences graves à court et à long terme sur les individus concernés, qu'ils soient victimes ou agresseurs.

Ces violences doivent être connues et reconnues par tous les membres de la communauté éducative pour mettre en place une action préventive et une action réparatrice.

Pour ce faire, il faut que les équipes éducatives :

- soient en nombre suffisant pour assurer un cadre protecteur à tous les élèves ;
- partagent une culture de la sécurité et de la mise en sûreté ;
- soient pluri-professionnelles (personnels d'éducation, psychologues, personnels de santé et sociaux) ;
- soient formées au repérage de la violence, à la gestion de conflits et à la médiation ;
- soient formées au développement psychologique, émotionnel et cognitif des jeunes et informées des dispositifs et autres professionnels sur lesquels leur action peut s'appuyer ;
- disposent de ressources pédagogiques et d'outils d'évaluation de la qualité du climat scolaire pour travailler à la prévention de la violence ;
- soient stables et puissent travailler en équipe à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet de vie scolaire ;
- puissent mettre en œuvre un dispositif d'écoute sécurisant et permanent en direction des élèves et des personnels ;
- soient accompagnées et soutenues par des professionnels de la médiation et de la supervision.

1.4.8 La co-éducation, un appui indispensable aux apprentissages

La relation équipes éducatives-parents d'élèves est importante pour la réussite des élèves de la maternelle au lycée. Plus généralement, l'éducation du jeune et la construction de sa formation requièrent une complémentarité renforcée entre les équipes éducatives et les parents d'élèves (ou plus généralement les représentants légaux), respectueuse de la spécificité et des responsabilités de chacun. L'Éducation nationale doit développer des dispositifs d'ouverture de l'école et de dialogue avec les parents. Elle doit former les personnels à la communication avec les familles, en particulier celles qui sont les plus éloignées de l'école et soutenir les initiatives en direction des familles les plus précaires.

Elle doit développer les outils en ligne permettant une communication plus rapide.

Les parents doivent être associés à la démarche d'apprentissage pour réunir les conditions de la réussite, pour réduire les inégalités dans la connaissance du système, pour éviter des incompréhensions génératrices de tensions préjudiciables et permettre à tous de s'investir dans la scolarité de leur enfant et de s'impliquer dans la vie de l'école ou de l'établissement. Il faut donc :

- développer à l'égard des parents l'information sur le sens des pratiques pédagogiques, sur les objectifs recherchés, sur l'organisation du travail de leurs enfants, sur les possibilités de parcours scolaires et professionnels et sur les choix d'orientation ;
- informer les parents sur leurs droits et leurs devoirs vis-à-vis de l'école ;
- rendre l'École plus lisible sur le plan de son fonctionnement et de ses exigences ;
- veiller aux conditions matérielles et humaines dans lesquelles les parents sont accueillis ;
- expliciter précisément ce qu'ils peuvent faire pour soutenir la scolarité de leurs enfants ;
- dire sur quelles aides leurs enfants peuvent compter de la part de l'École et des enseignants ;
- les informer sur les aides possibles extérieures à l'école ;
- mettre en place des dispositifs co-éducatifs et des lieux d'échanges entre équipes éducatives et parents.
- clarifier et simplifier les outils de communication des résultats d'évaluation.

I.5 Répondre aux besoins de tous les élèves

I.5.1 Introduction

Chaque élève, de la maternelle au lycée, doit recevoir les aides nécessaires pour surmonter ses difficultés. Ses besoins, pédagogiques, psychologiques, médicaux ou sociaux ne doivent pas être définis par référence à un niveau supposé, mais en s'appuyant sur les résultats d'observations.

Le SE-Unsa exige que soient mises en place des actions de prévention des difficultés dès l'entrée des enfants à l'école maternelle. Si le repérage d'éventuels troubles de la santé, du langage, des apprentissages ainsi que d'une situation de handicap peut relever des enseignants, leur dépistage relève bien des psychologues de l'Éducation nationale et des médecins scolaires et de PMI.

Le SE-Unsa revendique le développement d'un service de santé scolaire apte à assurer pleinement ses missions de prévention, de dépistage et d'orientation.

Le réseau des personnels de santé scolaire doit être suffisamment dense pour que chaque enfant puisse, aux moments clés de sa scolarité bénéficier de visites médicales ou infirmières permettant de mettre en œuvre une vraie politique de prévention par la santé scolaire.

I.5.2 De la difficulté ordinaire à la grande difficulté scolaire

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 ou de l'équipe pédagogique. Il faut une formation de qualité permettant de repérer les causes de la difficulté et d'élaborer les stratégies pédagogiques adéquates. 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. Des dispositifs peuvent être mis en œuvre dans le temps scolaire pour tous. Ainsi, le SE-Unsa revendique le développement du dispositif « plus de maîtres que de classes » dans le premier degré et les co-interventions au collège.

L'aide individualisée ne doit pas être confondue avec l'aide spécialisée nécessaire aux élèves en grande difficulté scolaire. A l'école primaire, celle-ci doit être assurée par les enseignants du RASED. Au collège, les SEGPA apportent une réponse adaptée à certains élèves qui présentent des difficultés graves et/ou persistantes. Par ailleurs, dans le cadre de la scolarité obligatoire au collège, avec l'acquisition du socle commun comme objectif, différentes réponses sont offertes aux élèves en voie de décrochage. Les dispositifs d'alternance au collège et les dispositifs relais sont des réponses ouvertes qui doivent éviter la constitution de filières et rechercher le retour à la scolarité commune. Elles doivent relever de la responsabilité de l'école et du collège et être soutenues tant sur le plan pédagogique que sur le plan financier.

Enfin, les ERPD dans le premier degré et les EREA dans le second degré présentent une offre originale, celle de l'internat éducatif.

Pour aider les équipes pédagogiques à prendre en charge les élèves en grande difficulté scolaire, le SE-Unsa demande la création d'une mission de référent Elèves à Besoins Educatifs Particuliers (EBEP), accessible à un titulaire du CAPPEI.

I.5.3 Les RASED

Les Réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficulté, composés d'enseignants spécialisés (options E et G) et de psychologues de l'Éducation nationale, doivent pouvoir intervenir à tout moment de la scolarité auprès des élèves pour remédier à des difficultés persistantes malgré les aides apportées par leur enseignant dans le cadre de la classe. L'action des RASED vise également à prévenir l'apparition ou la persistance de difficultés chez des élèves dont la fragilité a été repérée, dès la maternelle. Il doit être partout possible et dans un délai court de faire appel aux enseignants spécialisés ou au psychologue de l'Éducation Nationale selon les besoins identifiés. Après analyse du signalement en synthèse avec des regards croisés, la prise en charge RASED la plus appropriée

est proposée à la famille et à l'équipe enseignante. Elle a lieu dans ou hors de la classe et fait l'objet d'une analyse et réévaluation ultérieures.

Le SE-Unsa revendique la relance de la formation et du recrutement d'enseignants spécialisés en RASED, notamment de maîtres G. Il réclame des RASED complets composés de maîtres spécialisés E, G et psychologues, qui doivent disposer des moyens suffisants pour couvrir l'ensemble du territoire et intervenir dans l'ensemble des écoles/établissements du cycle 1 au cycle 4, constituant ainsi des réseaux d'aide du socle commun aux actions coordonnées.

I.5.4 L'apport du psychologue de l'Éducation nationale

Tous les enfants/les jeunes scolarisés (et pas seulement les élèves en difficulté scolaire ou en situation de handicap peuvent bénéficier de l'intervention du psychologue de l'Éducation nationale de l'entrée en maternelle à l'université.

Dans le premier degré, le psychologue fait partie intégrante du RASED, en complémentarité du maître chargé des aides spécialisées à dominante pédagogique et du maître chargé des aides spécialisées à dominante rééducative.

Dans le respect du code de déontologie des psychologues, il apporte un regard individualisé sur l'enfant et l'adolescent dans sa globalité, un regard distancié, une expertise et une évaluation spécifique de haut niveau, pour des conseils de prise en charge, d'orientation et de guidance parentale.

Il aide à analyser la difficulté sans médicalisation en première réponse pour initier et adapter la différenciation pédagogique en fonction des difficultés rencontrées, qu'elles soient d'ordre comportementales, relationnelles ou bien qu'elles relèvent des apprentissages ou d'une situation de handicap.

Il aide à analyser les besoins pour favoriser l'inclusion des enfants à besoins éducatifs particuliers et construit avec l'ensemble des partenaires accompagnant l'enfant un projet de scolarisation adapté.

Il joue également un rôle de prévention dès la maternelle par un repérage et un traitement précoces de la difficulté. Il se préoccupe de l'atténuation des ruptures entre les cycles et les lieux de scolarisation de l'entrée en maternelle à l'université.

Le SE-Unsa s'est investi avec détermination dans la création du corps des psychologues de l'Éducation Nationale. Cette création traduit à la fois la reconnaissance de l'importance de la dimension psychologique et psychique dans l'éducation et la reconnaissance des compétences professionnelles des personnels concernés.

I.5.5 La 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. Dans le cadre des nouveaux cycles, il soutient une pré-orientation en classe de 6^e Segpa et une orientation qui sera validée en fin de cycle 3, avec le maintien des moyens dédiés à l'actuelle 6e SEGPA pour la mise en œuvre de dispositifs inclusifs en classe de 6^{ème} ordinaire. Ces dispositifs, qui doivent pour fonctionner bénéficier des apports des enseignants spécialisés et des équipes pédagogiques du collège, permettent de prendre en charge les élèves repérés en grande difficulté au cours du cycle 3. Les temps de scolarisation en classe de référence sont modulables en fonction du projet élaboré pour chaque jeune. Les moyens doivent donc être abondés pour permettre une prise en charge adaptée à chaque élève.

Dans le cadre de la pré-orientation en 6^{ème} SEGPA, les élèves concernés doivent entrer dans le calcul des effectifs du collège (niveau 6^{ème}) pour les opérations de carte scolaire.

Les SEGPA ont pour mission d'apporter les remédiations nécessaires pour permettre aux élèves qui présentent des difficultés scolaires graves et durables de pouvoir accéder à une formation conduisant au minimum à une qualification de niveau V. L'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences et la découverte des champs professionnels sont des moyens pour accéder à une formation qualifiante.

Le SE-Unsa regrette que dans le cadre de la réforme du collège, les grilles horaires en SEGPA n'aient pas davantage évolué pour donner plus de souplesse et de choix pédagogiques aux équipes. Il questionne la lourdeur des horaires-élèves en 3^{ème} SEGPA, avec 5 heures 30 de plus que les autres 3^{ème}. L'inclusion de l'AP et des EPI dans la grille horaire aligne le fonctionnement de la SEGPA sur celui du collège sans garantir les moyens complémentaires accordés aux classes ordinaires de collège. Le SE-Unsa exige l'application de l'arrêté « collège » à toutes les classes, y compris celles de SEGPA. Pour les «élèves en situation de handicap scolarisés en SEGPA, l'application des PPS nécessite la continuité des moyens pour les inclusions en 6^{ème} ordinaire.

Le SE-Unsa revendique que tous les enseignants intervenant auprès des élèves de SEGPA aient obligatoirement accès à une formation spécialisée et à des formations complémentaires adaptées.

Toute SEGPA, pour être pleinement efficace, doit disposer d'un directeur à plein temps. Pilote des actions de l'ensemble de son équipe pédagogique, le directeur de SEGPA 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 sortant de SEGPA. Des liaisons pédagogiques entre la SEGPA et les LP du bassin doivent être assurées. Une offre de formation variée qualifiante et certifiante de proximité doit être garantie au sein du Service public d'éducation.

I.5.6 Les ÉREA et les ERPD

Les ÉREA/LEA accueillent des adolescents en grande difficulté scolaire ou en situation de handicap en proposant si nécessaire un internat éducatif et doivent disposer des ressources matérielles et humaines pour mener à bien leurs missions et conduire les adolescents qui leur sont confiés vers une qualification au moins de niveau V. Ils constituent par leurs démarches pédagogiques innovantes en matière de différenciation pédagogique des espaces de prévention du décrochage scolaire pour les élèves les plus démunis et fragilisés. Ils doivent être des espaces privilégiés pour la recherche pédagogique.

Les ERPD (école régionale du premier degré) accueillent les enfants de familles exerçant des professions non sédentaires. Elles reçoivent également des enfants de familles dispersées ou en difficultés financières momentanées. Pédagogiquement, ces écoles relèvent de l'enseignement primaire, mais sont, sur le plan administratif, des établissements publics locaux d'enseignement (EPL).

L'encadrement éducatif dans ces structures doit être assuré par des personnels qualifiés. Des psychologues de l'Education Nationale et des infirmières scolaires doivent systématiquement être affectés dans ces établissements. Le SE-Unsa est favorable, aux côtés des enseignants-éducateurs, à la création d'équipes de vie scolaire dans les ÉREA et les ERPD, composées de personnels volontaires. Ils doivent être formés à l'accompagnement d'élèves à besoins éducatifs particuliers. Le SE-Unsa souhaite que les internats éducatifs disposent d'éducateurs spécialisés.

I.5.7 Réussir l'inclusion des élèves en situation de handicap

I.5.7.1 Introduction

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

I.5.7.2 Un accueil transversal

Ces élèves sont 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 ou les dispositifs spécialisés de l'Education nationale ou au sein des établissements médico-sociaux.

I.5.7.3 Des réponses ambitieuses à leurs besoins spécifiques

L'État doit garantir le droit à compensation et permettre la mise en œuvre rapide des décisions de la commission des droits et de l'autonomie (CDA) par l'attribution des moyens financiers et humains nécessaires (pédagogiques, éducatifs, thérapeutiques, rééducatifs, aides techniques et humaines) et assurer l'équité de traitement sur l'ensemble du territoire. Le SE-Unsa exige en particulier

l'augmentation du nombre d'enseignants référents afin d'assurer un maillage satisfaisant du territoire. Ceux-ci doivent disposer de la part de l'État et des collectivités locales des moyens nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Le SE-Unsa demande que la spécificité de la scolarisation des élèves en situation de handicap en milieu ordinaire soit développée dans la formation initiale et continue de tous les personnels. De plus, chaque enseignant doit pouvoir bénéficier d'une information relative au type de handicap de l'élève scolarisé dans sa classe et d'un accompagnement particulier de sa pratique professionnelle dans le cadre de la mise en application du Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS) de cet élève.

Le SE-Unsa revendique la pérennisation des missions d'accompagnement assurées par des personnels bénéficiant d'une formation initiale et continue.

Le développement des dispositifs ULIS doit répondre à toutes les notifications d'orientation de la MDPH vers les dispositifs ULIS. Pour assurer la continuité des parcours de formation, il faut poursuivre le développement des ULIS en lycée général et technologique et en lycée professionnel. Chaque élève bénéficiant du dispositif ULIS doit être inscrit dans une classe de référence qui sera la classe privilégiée pour ses inclusions. Le SE-Unsa exige que les personnels exerçant en dispositif ULIS bénéficient d'une formation qualifiante. Les élèves, bénéficiant du dispositif Ulis doivent entrer dans le calcul des effectifs pour les opérations de carte scolaire.

Les élèves bénéficiant des dispositifs ULIS en école/établissement doivent entrer dans le calcul des effectifs lors de l'attribution des moyens de fonctionnement (carte scolaire et DHG).

Le SE-Unsa est exigeant pour l'école inclusive et demande plus de moyens pour permettre sa réussite. Dans le cadre de l'école inclusive, du fait de la multiplicité des situations d'élèves à besoins particuliers désormais accueillis, il est indispensable d'instaurer une pondération des seuils d'ouverture/fermeture des classes (1^{er} degré) et des divisions (2nd degré) pour valoriser l'action des dispositifs ULIS et/ou l'accueil des jeunes en situation de handicap dans une école/un établissement. C'est une condition nécessaire pour permettre des temps de scolarisation efficaces en classe de référence.

Le SE-Unsa revendique en complémentarité des moyens attribués aux Etablissements Médico-Sociaux par les Agences régionales de santé, l'augmentation du nombre d'enseignants spécialisés au sein des Unités d'Enseignement de ces établissements pour permettre l'accès à la scolarisation de tous les jeunes pouvant y prétendre au regard de leur Projet personnel de scolarisation (PPS).

1.5.8 Les besoins particuliers de certains élèves

1.5.8.1 Réussir l'inclusion des élèves nouvellement arrivés en France

L'École publique est le principal creuset de l'intégration des élèves nouvellement arrivés en France. Elle s'inscrit dans une politique globale qui suppose à tout niveau un partenariat de l'Éducation nationale avec les différents ministères concernés, les associations et les collectivités territoriales.

Le SE-Unsa exige une politique ambitieuse pour la réussite de l'inclusion de ces élèves qui n'ont pas à leur arrivée une maîtrise suffisante de la langue française ou des apprentissages scolaires.

Elle passe par une politique active d'implication des familles et la valorisation de dispositifs qui ont montré leur efficacité : interventions de parents, d'associations ou d'institutions médiatrices entre l'École et les familles d'origine étrangère et/ou non francophones et de médiateurs culturels bilingues dans tous les territoires où la nécessité se fait jour à l'instar de la Guyane.

À tous les niveaux du système éducatif, il faut offrir aux élèves nouvellement arrivés, dès et tant que le besoin est avéré, une scolarisation de proximité en dispositif UPE2A et autres dispositifs adaptés (comme les maîtres itinérants), encadrés par des enseignants formés à cette mission, afin de leur permettre de maîtriser la langue française et de s'intégrer progressivement dans un parcours de formation commun. Ces élèves doivent être comptabilisés dans les effectifs globaux des écoles et établissements qui les accueillent.

1.5.8.2 Réussir la scolarisation des enfants de familles itinérantes et de voyageurs

L'Éducation nationale doit scolariser ces élèves dans le cadre du droit commun, si nécessaire par l'intermédiaire de dispositifs ouverts dont la référence est le socle commun, en étroite collaboration avec les services concernés (mairies, préfetures...), qui permettent d'assurer la continuité et le suivi de la scolarité des enfants de familles itinérantes et de voyageurs.

Un effort d'accompagnement doit être fait pour assurer le suivi de la scolarisation des enfants de familles en cours de sédentarisation, très souvent en situation de grande pauvreté et d'éloignement de la culture scolaire.

Elle doit assurer une formation obligatoire pour tous les membres de la communauté éducative y compris les personnels d'encadrement, leur permettant de mieux connaître la culture et l'histoire des populations itinérantes et de mettre en œuvre une éducation interculturelle.

1.5.8.3. Les élèves au comportement gravement perturbateur

L'élève au comportement gravement perturbateur n'est pas forcément un élève en difficulté scolaire. C'est l'enfant agité, bruyant, dont les perturbations troublent la vie de l'établissement. C'est un enfant qui souffre et fait souffrir de son comportement les autres élèves ainsi que les adultes.

L'Éducation Nationale doit accompagner ses personnels et les former à aider ces élèves à s'intégrer pleinement dans le groupe classe.

Un travail de co-éducation entre les enseignants, les familles, les structures spécialisées doit pouvoir se mettre en place pour aider ces élèves de façon à améliorer le climat scolaire et à permettre les apprentissages de tous.

1.5.9 Financer l'inclusion des élèves en situation de handicap et à besoins particuliers.

En plus du financement des dispositifs, les élèves en bénéficiant doivent entrer dans le calcul des effectifs globaux des écoles et des établissements pour les opérations de carte scolaire.

1.6 L'école et ses partenaires

1.6.1 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 et pour impulser le travail en partenariat autour de l'École. Ces associations contribuent activement à l'éducation à la citoyenneté. Leur rôle doit être soutenu par l'État, y compris en augmentant les postes d'enseignants mis à disposition, tant au niveau national que local. Elles doivent être considérées comme des partenaires privilégiés pour des actions de formation dans le cadre de la formation initiale et continue des enseignants. De même, le SE-Unsa participe activement aux projets pédagogiques portés par l'ESPER.

Le Projet éducatif territorial (PEDT) doit être un outil de collaboration qui rassemble à l'initiative des collectivités territoriales intéressées l'ensemble des acteurs qui participent à la politique éducative. Il doit permettre de mettre en cohérence l'ensemble des temps scolaires et péri-scolaires et se traduire par un engagement contractuel entre la collectivité et les services de l'État. Un partenariat réussi passe par une communication efficace et sereine entre les différentes parties.

Pour le SE-Unsa, 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 doivent être associés à la réflexion et l'élaboration des PEDT.

I.6.2 Les partenariats avec les entreprises

Les mutations économiques, technologiques conduisent à de nouvelles organisations du travail. C'est pourquoi, les relations du Service public d'Éducation nationale avec les acteurs (entreprises, branches professionnelles) 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. Afin de devenir des citoyens pleinement engagés dans la société de demain, les élèves ont 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 avenir pour tous les élèves.

Le travail partenarial entre l'Éducation Nationale et les branches professionnelles est également indispensable à l'élaboration et à l'actualisation permanente des contenus de formation des diplômés professionnels.

II. Professionnel-le à part entière

Pour le SE-Unsa, l'enseignant-e, CPE ou psychologue du 21^{ème} siècle, est un-e professionnel-le, expert-e et dynamique qui revendique d'être acteur-actrice de sa vie pro et de sa vie perso !

- Il-elle veut réussir dans son métier comme dans sa vie et il-elle agit pour s'en donner les moyens.
- Il-elle se sait responsable de son action et cherche toujours de nouveaux moyens de faire réussir ses élèves. Il-elle veut rechercher, expérimenter, étayer et partager ses expériences professionnelles.
- Il-elle a envie de construire et mener des projets que ce soit pour son projet professionnel et/ou pour son projet de vie personnelle.

II.1 Des compétences professionnelles qui s'acquièrent tout au long de la vie

Pour le SE-Unsa, le métier d'enseignant, de CPE et de psychologue de l'EN est un métier qui s'apprend et requiert un haut niveau de compétences professionnelles et scientifiques qui se développent tout au long de la vie professionnelle pour s'adapter aux besoins de l'École, à la diversité des contextes d'exercice ainsi qu'aux projets personnels d'évolution de la pratique du métier comme des fonctions.

Ce haut niveau de compétences professionnelles et scientifiques est, pour l'enseignant, le CPE et le psychologue de l'EN, le moyen de prendre le pouvoir sur leur métier, pour la réussite de leurs élèves comme pour leur affirmation professionnelle.

II.1.1 La formation initiale des enseignants et CPE : une formation professionnelle et universitaire

Pour le SE-Unsa, l'acquisition des compétences débute avant même la formation initiale d'enseignant-e et CPE par les études préalablement suivies et les expériences précédentes. Dans ce processus de formation, la formation initiale, avec le concours, constitue une étape essentielle de la construction du professionnel. Elle développe et structure ses compétences ainsi que son rapport au métier qui est évolutif par nature : contextes d'exercice divers, évolution des besoins des élèves au regard de l'évolution de la société et une carrière possiblement variée.

Interdisciplinarité, évaluation au service des apprentissages et non l'inverse, apprenant acteur de sa formation, bienveillance, sont autant de principes qui doivent guider la formation des enseignants comme ils devront guider leur propre action avec leurs élèves.

La construction d'une culture professionnelle commune, notamment en ingénierie pédagogique, doit favoriser les échanges de pratiques et les formations communes entre les différents cycles et degrés.

II.1.1.1 Reconnaître le haut niveau de compétences nécessaire à l'exercice du métier

Pour le SE-Unsa, il est important que la formation initiale s'organise dans le cadre d'une formation professionnelle universitaire reconnue par un master spécifique : le master Meef (Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation).

II.1.1.2 L'alternance intégrative : un objectif à atteindre

Pour le SE-Unsa, l'alternance intégrative qui est le levier de la formation professionnelle universitaire doit devenir une réalité.

- Pour cela, une véritable concertation et une véritable coopération entre université et Education nationale sont indispensables.

Des stages d'observation et de pratique accompagnée doivent être développés en amont de la réussite aux concours.

- La mise en stage, c'est-à-dire les premières semaines de l'année, doit être aménagée.
- Dans le cadre de la formation initiale à l'ESPE : dès la rentrée, des cours spécifiques à la prise en charge de la classe doivent être mis en place.
Dans le premier degré en particulier, il faut améliorer les modalités de stage en tirant un bilan des différentes formes expérimentées : binômes de stagiaires ou stagiaire/titulaire alternance deux jours/deux jours ou deux semaines/deux semaines, stage filé/stage massé, tutorat dans l'école... Lorsque la classe est partagée avec un titulaire, la mise en relation entre celui-ci et le stagiaire doit être accompagnée pour mieux appréhender les prérogatives de l'un et de l'autre ainsi que le rôle du tuteur.
- En s'appuyant notamment sur des enquêtes auprès des promotions de stagiaires précédentes, les contenus des maquettes de masters comme les modalités de leur évaluation doivent être retravaillés par les équipes pluri-catégorielles pour permettre aux futurs néo-titulaires d'appréhender les différents profils de postes et la diversité de besoins des élèves, notamment les élèves à besoins éducatifs particuliers. Les équipes pluri-catégorielles doivent absolument intégrer des professionnels de terrain diversifiés.
- Le tutorat mixte doit être profondément amélioré avec plus de coopération entre le tuteur terrain et le tuteur Espé. Cette coopération doit être pilotée et s'appuyer sur des formations communes, des échanges, des outils partagés de suivi des stagiaires. L'année de stage est avant tout une année de formation, c'est la raison pour laquelle le tutorat mixte doit se centrer sur l'acquisition progressive des compétences bien avant leur évaluation.
- L'accompagnement du mémoire doit être largement amélioré pour être la pierre angulaire qui permet de consolider les connaissances scientifiques en les interrogeant du point de vue du professionnel tout en développant la capacité à mobiliser les apports de la recherche pour résoudre des problématiques professionnelles. L'intervention ponctuelle des partenaires de l'école (éducation populaire, associations de parents d'élèves, élus, ...), y compris issus du monde de l'entreprise, doit permettre de faire bénéficier les stagiaires de regards et de connaissances experts sur le monde auquel ils doivent préparer leurs élèves. La détermination du sujet de mémoire doit être mieux accompagnée pour tenir compte des intérêts du stagiaire, des ressources humaines disponibles pour l'encadrer ainsi que des thématiques qui pourraient émerger du terrain. La possibilité de réaliser entièrement ou en partie ce mémoire à plusieurs doit être offerte.

II.1.1.3 Les parcours adaptés : acquérir les mêmes compétences

Pour le SE-Unsa, le parcours adapté n'est ni un parcours allégé ni une répétition.

Pour le SE-Unsa, les professeurs ou CPE stagiaires dispensés de la condition de diplôme ou la remplissant déjà mais avec un autre master doivent avoir acquis, au terme de ce parcours adapté, les compétences professionnelles et universitaires du master MEEF. Par une pédagogie différenciée, le parcours adapté doit leur permettre d'acquérir les compétences qu'ils n'ont pu acquérir par leur expérience et/ou leur formation antérieures.

Lorsqu'ils détiennent déjà le master Meef, le parcours adapté doit prendre une autre forme et permettre d'approfondir les compétences en diversifiant les situations professionnelles notamment.

Les lauréats de concours justifiant « d'une expérience d'enseignement suffisante » doivent également bénéficier d'une formation tout au long de l'année de stage.

II.1.1.4 Le continuum de formation

On ne devient pas enseignant ou CPE en une année de stage. Pour le SE-Unsa, c'est dès la licence, par des UE reconnues, que les étudiants doivent pouvoir s'emparer des enjeux des métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation. C'est pour eux le moyen d'acquérir de premières compétences mais surtout de consolider ou changer leur projet professionnel avant d'opter pour un master Meef.

C'est de manière progressive sur les 4 semestres que le master Meef, doit ensuite permettre, de construire les compétences de professeurs ou CPE.

Enfin, on ne sort pas du cursus du master Meef avec une maîtrise affirmée et complète des compétences nécessaires au métier dans tous les contextes d'exercice. Une formation continuée conséquente doit venir accompagner le néo-titulaire dans ses premières années.

Le SE-Unsa demande la consolidation des conseils de formation départementaux et la création de conseils de formation académiques afin d'insister sur la mise en place de ces formations pour les T1, T2, T3.

II.1.1.5 Le concours : son contenu est déterminant

Pour le SE-Unsa, il n'est pas opportun de modifier encore la place du concours. La priorité pour le SE-Unsa, est de faire évoluer avant tout son contenu. S'il doit s'assurer du bon niveau académique des lauréats, il doit tout autant sélectionner sur de premières compétences nécessaires aux métiers de l'enseignement et de l'éducation.

II.1.1.6 L'Espé : un outil essentiel et inachevé

Pour le SE-Unsa, il ne faut pas renoncer à ce projet ambitieux et fragile. Les Espé doivent être consolidées tant dans la gouvernance que dans leur budget. L'État doit s'assurer que les universités et les académies mettent tout en œuvre pour que les Espé s'installent, deviennent incontournables et à la hauteur de la mission qui leur est confiée : la formation de tous les professionnels de l'enseignement, de l'éducation et de la formation.

Il s'agit d'acter pour les futurs enseignants une formation professionnelle et non uniquement théorique à l'image d'autres formations à l'université. L'ESPE doit être un pôle référent pour la recherche et l'ingénierie pédagogique.

II.1.1.7 Diversité des voies de recrutement

Pour le SE-Unsa, la diversité des origines sociales et des parcours antérieurs des enseignants et CPE est une richesse pour l'École. Ainsi, le SE-Unsa promeut les dispositifs de soutien aux étudiants se destinant aux métiers de l'enseignement et de l'éducation ainsi que la diversification des voies de recrutements : les différents concours, le détachement, la liste d'aptitude.

Même si les récents dispositifs d'apprentissage, tels EAP1 et EAP2, peinent à s'installer, pour le SE-Unsa, ils constituent des pistes complémentaires et intéressantes. Il faut alors veiller à ce que la charge pour l'emploi du temps des étudiants soit raisonnable et que la rémunération soit suffisante pour financer leurs études.

Le SE-UNSA, qui regroupe les enseignants de la maternelle au lycée, dépasse les ruptures artificielles de corps pour proposer un projet éducatif cohérent. A ce titre, et dans l'intérêt de nos élèves, nous pensons qu'il est essentiel de créer plus de passerelles entre les différents enseignants et personnels d'éducation, quel que soit leur lieu d'exercice. Cela passe, par des temps de formation initiale communs.

II.1.1.8 Recrutements et affectation géographique

S'agissant des professeurs des écoles, sans ignorer les difficultés récurrentes de certaines académies qui nécessitent des mesures spécifiques, le SE-Unsa estime que le recrutement académique avec une affectation départementale à l'issue du concours est pertinent tant du point de vue de la gestion des moyens que de l'intérêt de recruter et former des promotions de professeurs au plus près du territoire d'exercice. De plus ce niveau géographique est sécurisant pour les candidats et contribue à rendre le métier de professeur des écoles attractif notamment pour les secondes carrières.

S'agissant des enseignants du 2nd degré et des CPE, le SE-Unsa juge tout aussi nécessaire de recruter et former en proximité du territoire d'exercice et de développer l'attractivité des concours par la sécurisation des candidats.

Le congrès mandate le conseil national pour étudier les évolutions qui permettraient de mieux allier intérêt des personnels et besoins du système éducatif.

Il faut qu'une attention particulière soit portée aux calibrages pour permettre la transition d'un recrutement strictement national au nouveau mode de recrutement et garantir une fluidité des mutations pour les enseignants déjà en poste.

Dans les territoires peu attractifs, pour les corps du premier comme du second degré il convient de développer en priorité les parcours universitaires pré-professionnalisants et les dispositifs d'apprentissage dès la licence.

Le SE-UNSA exige que les organisations syndicales représentatives soient associées aux opérations d'affectation des lauréats au concours.

II.1.2 Le recrutement et la formation des psychologues de l'Éducation nationale et des conseillers d'orientation psychologues.

Les psychologues de l'Éducation nationale et les conseillers d'orientation psychologues exercent une profession réglementée. Ils forment désormais un corps à part entière. Favorable à cette évolution nécessaire, le SE-Unsa est attentif à ce que l'année de stage en alternance, permette bien d'acquérir les connaissances et compétences, professionnelles et universitaires, spécifiques à l'exercice de leur métier. Elle doit être reconnue par un DU.

Pour le SE-Unsa, il appartient au ministère de vérifier que les psychologues détiennent un numéro Adeli.

II.1.3 Le développement professionnel : une nécessité pour les professionnels comme pour leurs élèves

Pour le SE-Unsa, il faut dépasser la logique de formation continue pour aller vers la logique de développement professionnel. Cela sous-entend que les personnels sont acteurs de leur projet de formation et que celui-ci s'inscrit dans un temps plus long. On doit ainsi passer de l'action de formation ponctuelle et thématique le plus souvent imposée par l'institution, au parcours de formation construit avec le professionnel lui-même.

Il revient par ailleurs à l'institution/employeur l'obligation d'assurer certaines formations indispensables à l'exercice du métier et aux responsabilités qui en découlent telles que la formation et la remise à niveau aux gestes de premiers secours.

Le SE-Unsa soutient le principe d'une formation continue obligatoire.

Ainsi pour le SE-Unsa, la dynamique individuelle des enseignants, CPE et psychologues doit être soutenue et accompagnée par l'employeur. Cela peut prendre de multiples formes qui peuvent se conjuguer :

- des formations organisées par l'institution
- des formations d'équipes de cycle, d'école, d'établissement ou de bassins à l'initiative de l'institution ou des équipes elles-mêmes en s'inspirant des modalités de la formation REP+.
- des formations y compris à distance ou des séminaires organisés par l'université, l'Espé, des associations complémentaires de l'école... ou encore par des programmes internationaux, des stages en entreprise...

Ces formations devront également varier les modalités : co-formation, analyses de pratiques, observations croisées, formations inter-degrés...

Lorsqu'elles sont effectuées dans le cadre de l'institution, ces formations doivent être prises en charge par l'employeur et se passer sur le temps de service. Elles doivent également être reconnues par l'institution (portfolio) et à chaque fois que c'est possible avoir une reconnaissance universitaire (DU, UE, certifications européennes en langues).

Lorsque les formations suivies sont de leur initiative, les personnels doivent être soutenus dans leur projet. Ils doivent pouvoir bénéficier d'autorisation de s'absenter quand ça leur est nécessaire et d'aides financières. Les congés de formation professionnelle et les dispositifs offerts par le compte personnel d'activité doivent être développés.

II.1.4 Les formations spécialisées

Tout enseignant du premier comme du second degré, étant tenu d'accueillir des élèves à besoins éducatifs particuliers, doit bénéficier d'une formation spécifique, obligatoire et régulière, sur tous les aspects de la loi de 2005 traitant de l'inclusion scolaire.

Au-delà, pour le SE-Unsa, dans le 1^{er} comme dans le 2nd degré, des personnels spécialisés formés sont indispensables pour accompagner et scolariser des élèves à besoins éducatifs particuliers. Par ailleurs, les fonctions spécialisées constituent une opportunité d'évolution professionnelle. Le Cappei répond à ces objectifs. Sa mise en place devra être suivie de près pour que l'ambition initiale se traduise dans les faits en nombre de départs en formation comme en termes de contenus (Rédacteur).

De plus, ces formations devront lier étroitement problématiques professionnelles et apports théoriques.

Le SE-Unsa revendique que le Cappei s'inscrive dans le cycle Licence Master Doctorat. Il doit être reconnu par des crédits valorisables dans le cadre d'un DU ou d'un master. Ainsi, cette certification doit pouvoir être préparée dans le cadre universitaire via les Espé. L'INSHEA, qui est un opérateur de formation au statut universitaire, doit être une ressource reconnue par les Espé.

Le SE-Unsa revendique l'accès à un plus grand nombre d'enseignants et de CPE à la formation au Cappei et aux Modules de formation d'Initiative Nationale (MIN). Il s'agit ainsi de former des personnels spécialisés pour répondre aux besoins en personnes ressources, en enseignants référents, des RASED, ULIS, SEGPA, ÉREA et établissements médico-sociaux, sanitaires conventionnés.

Au-delà des formations dédiées aux enseignants spécialisés, tout enseignant et CPE doit pouvoir bénéficier de formations spécifiques régulières pour réussir la scolarisation des élèves aux besoins éducatifs particuliers.

II.2 L'école, l'établissement : le niveau pertinent pour dynamiser les réussites

Le SE-Unsa juge qu'intérêts des élèves et intérêts des enseignants sont liés. La réussite des premiers est le moteur des seconds et c'est, en grande partie, au niveau de l'école, de l'établissement qu'elle se construit. La structuration administrative adéquate et l'organisation de la démocratie dans l'école ou l'établissement constituent un levier essentiel pour permettre à l'équipe pédagogique de concevoir et conduire son action.

II.2.1 Soutenir et favoriser la dynamique du collectif de travail

Pour la réussite de leurs élèves, notamment les plus fragiles, comme pour leur propre épanouissement, le travail en équipe pédagogique des enseignants et CPE, ainsi qu'en équipe éducative avec les psychologues et les personnels sociaux et de santé est une nécessité.

Pour le SE-Unsa, il est temps de passer d'un travail en équipe qui repose sur les envies et les affinités à un travail en équipe qui fait partie intégrante du métier de professionnels chargés collectivement de la réussite de leurs élèves.

Pour cela, le travail en équipe doit être organisé, animé, piloté et reconnu pour faire la preuve qu'il est un gain d'efficacité. Apprendre à travailler en équipe doit faire partie de la formation des enseignants.

II.2.2 Le projet d'école ou d'établissement, un levier pour la réussite des élèves.

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 doit être un processus partagé par l'ensemble de la communauté éducative. Pour cela, elle doit disposer des indicateurs qualitatifs tout autant que quantitatifs nécessaires. Dans le cadre des objectifs et contenus définis nationalement, des marges d'initiative et de responsabilité doivent être dégagées pour les équipes, y compris sur la forme.

II.2.3 Démocratiser le fonctionnement des écoles et des établissements

C'est l'autonomie qui permet au projet d'école ou d'établissement de vivre. L'autonomie est une indépendance relative, encadrée par la loi au sein de l'institution scolaire. Elle n'est jamais une fin, mais un moyen pour l'école ou pour l'établissement scolaire de réaliser les missions qui lui sont assignées en prenant en compte l'ensemble de ses spécificités, internes et externes. 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.

II.2.3.1 Implication de l'équipe

Le conseil pédagogique et le conseil des maîtres sont le lieu de l'implication des personnels dans le pilotage pédagogique. Il doit s'ouvrir aux questions d'évaluation interne de l'efficacité des pratiques et dispositifs pédagogiques et élaborer des propositions de développement professionnel collectif.

Les enseignants qui le souhaitent peuvent assumer des responsabilités dans l'organisation et le pilotage des dispositifs pédagogiques. Cet investissement doit être reconnu et valorisé.

II.2.3.2 Fonctionnement démocratique de l'EPL

Le conseil d'administration est dans les EPLE une instance de décision dont l'autonomie doit être reconnue et respectée.

Le fonctionnement du CA, basé sur le tripartisme, doit être démocratique et transparent, sous la présidence du chef d'établissement.

II.2.3.3 Le rôle des élus au CA

Afin de permettre aux membres de cette instance de remplir au mieux leur tâche, le SE-Unsa demande la mise en œuvre d'un statut de l'élu du personnel au conseil d'administration, pour lui permettre de remplir sa mission, dans l'intérêt de tous.

Cela suppose des moyens, du temps et une formation, si l'on veut vraiment obtenir, par le débat le plus large possible, l'information (bulletin intérieur, réunion des personnels...) et l'implication de tous dans la vie de l'établissement. Cela suppose aussi le respect des délais et une présentation qui permettent à tout élu d'étudier les documents et propositions dans les meilleures conditions. Il doit en être de même pour la commission permanente.

II.2.4 Faire évoluer la structuration de l'école primaire pour en faire un échelon opérationnel et serein.

L'écart entre les besoins de l'école et les possibilités permises par son statut et l'organisation territoriale du tissu scolaire est tel que les équipes sont sous tension, en premier lieu les directeurs.

L'organisation administrative d'aujourd'hui est inadaptée à la société et aux objectifs fixés à l'École du 21^{ème} siècle.

Pour le SE-Unsa, la structuration de l'école doit évoluer pour la réussite des élèves et la sérénité des équipes pédagogiques.

II.2.4.1 Construire un statut d'établissement spécifique à l'école primaire

L'école primaire n'a pas de statut juridique. C'est un lieu où dans une même journée et pour les mêmes enfants, se succèdent des moments placés sous des responsabilités différentes. Le temps scolaire sous la responsabilité des enseignants dont le directeur, est précédé, entrecoupé et suivi de temps périscolaires organisés par les collectivités territoriales ou des associations. Cette organisation est peu lisible pour les élèves et leurs familles.

L'entité scolaire est le pivot de cette organisation mais elle n'est pas reconnue comme telle. Une évolution s'avère nécessaire pour mettre en synergie l'école et ses partenaires, par la création du statut d'établissement public communal ou intercommunal d'enseignement.

L'absence de reconnaissance statutaire de l'entité scolaire rend difficiles les partenariats et donc la cohérence éducative pourtant nécessaire. Elle empêche également l'école de décider et les équipes

de mettre en œuvre, de façon autonome, leur projet pédagogique puisque notamment, l'allocation et l'exécution du budget sont décidées ailleurs.

Pour le SE-Unsa, l'École a besoin d'un statut d'établissement public communal ou intercommunal d'enseignement. Les responsabilités seraient ainsi identifiées. L'enseignant des écoles, membre de l'équipe pédagogique directeur de cet établissement serait alors un interlocuteur institutionnellement reconnu. Le lien serait fonctionnel et non hiérarchique envers les enseignants.

Le conseil d'administration qu'il présiderait serait le lieu de discussion mais aussi de décision, mission que le conseil d'école ne remplit pas aujourd'hui. Cet établissement public communal ou intercommunal d'enseignement spécifique au 1^{er} degré, serait également un acteur à part entière du projet éducatif territorial favorisant la lisibilité et la cohérence éducative des temps scolaires et périscolaires. Pour fonctionner, cet établissement doit disposer notamment d'un budget propre d'un secrétariat administratif, pérenne et formé. En fonction de la situation locale, l'établissement intercommunal d'enseignement peut être multi-sites. Dans ce cas, une fonction rémunérée de référent de site doit être envisagée en plus de celle de directeur d'établissement.

Pour le SE-Unsa, la transformation de l'école d'aujourd'hui au statut non-identifié vers un établissement public communal ou intercommunal d'enseignement ne peut se faire de façon uniforme et à marche forcée. L'expérimentation sur la base du volontariat conjoint des collectivités et des équipes est nécessaire. Après la mise en place de quelques expérimentations, un bilan devra être établi pour arrêter les modalités concrètes de création d'établissement du 1^{er} degré.

II.2.4.2 Aménagement du tissu scolaire pour garantir la qualité de l'offre éducative.

Le SE-Unsa est attaché à une école publique de proximité et de qualité. Il est favorable à une politique locale et concertée d'aménagement du tissu scolaire qui dépasse les ajustements aux évolutions démographiques et prépare l'avenir pour garantir une offre éducative de qualité. Pour le SE-Unsa, les politiques de regroupements pédagogiques concentrés ou les fusions d'école ne sont pas condamnables a priori. Conduites en partenariat avec l'ensemble des acteurs et par des démarches transparentes et concertées qui veillent aux spécificités du territoire, aux besoins des enfants les plus jeunes en particulier, à la préservation d'une taille raisonnable d'école, entérinées après consultation des conseils d'école, CTSD et CDEN, les réorganisations territoriales et administratives doivent avoir pour objectif d'améliorer sensiblement les conditions d'éducation des élèves et de travail des équipes.

II.3 Pour un meilleur équilibre vie professionnelle et vie personnelle

Cet équilibre doit permettre une meilleure articulation entre organisation professionnelle et personnelle. Il passe donc par une modification profonde des pratiques. Le SE-UNSA revendique la mise en œuvre d'une charte nationale pour l'équilibre des temps de vie et le bien-être au travail.

II.3.1 Le respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

De meilleures anticipation et planification des demandes et actions doivent permettre de mieux respecter les organisations personnelles des professionnels.

En matière de sollicitations professionnelles, il est impératif d'identifier les bornes horaires dans lesquelles elles s'inscrivent et de dégager au moins une demi-journée sans aucune sollicitation dans la semaine scolaire.

Dans un tout autre registre, le SE-Unsa revendique la prise en compte d'évènements familiaux aujourd'hui négligés. Ainsi, les autorisations d'absence pour garde d'enfants malades pour décès familiaux, y compris des concubins, doivent être de droit.

Par ailleurs, les absences autorisées sans traitement, d'une demi-journée ne doivent pas entraîner la retenue d'1/30^e de salaire mais d'1/60^e.

De même, tenant compte des évolutions sociétales, il est nécessaire que l'accompagnement des ascendants dépendants soit reconnu par des droits nouveaux et par exemple un droit à aménagement du temps de travail.

Par ailleurs, le SE-UNSA revendique que le nombre de journées de garde d'enfants malades soit proportionné au nombre d'enfants.

II.3.2 L'optimisation des réunions

Le SE-UNSA revendique une organisation du service qui facilite le travail en équipe et en concertation.

La préparation, l'animation et la participation aux réunions doivent faire l'objet de formations spécifiques pour gagner en efficacité.

Pour maximiser l'efficacité des réunions :

- Elles doivent être planifiées, sauf urgence, en intégrant la répartition de la charge de travail sur l'année.
- Elles doivent être balisées : heure de début, ordre du jour, heure de fin.
- Le choix des jours de la semaine doit, dans la mesure du possible, prendre en compte les emplois du temps individuels.
- Leur nombre et leur durée globale doivent être prévus et limités.

De plus, la concertation au sein des équipes doit permettre l'organisation la plus efficace en termes de calendrier, de durée ou d'ordre du jour.

II.3.3 Du bon usage des outils numériques

Le développement des nouvelles pratiques professionnelles numériques a un impact sur l'organisation globale du travail. Pour le SE-Unsa, il est nécessaire de mener une réflexion pour prévenir le risque d'isolement comme celui d'envahissement de la sphère privée.

II.4 L'évaluation des personnels au service du développement des compétences professionnelles

Pour le SE-Unsa, l'évaluation doit en premier lieu concourir à l'amélioration des pratiques individuelles et collectives. Elle doit être formative et adaptée, dans ses contenus, à l'expérience des agents.

L'évaluation par compétences nécessite finesse d'analyse et transparence. Un travail approfondi doit être effectué et rendu public sur les descripteurs du niveau d'acquisition des compétences professionnelles.

Cette évaluation formative doit déboucher sur des actions de formation concrètes adaptées aux besoins des individus.

II.4.1 Une démarche cohérente

Basée sur le référentiel métier l'évaluation s'inscrit dans une démarche cohérente. Elle s'appuie sur des critères portés à la connaissance de tous, relevant d'un cahier des charges national. Elle comprend plusieurs volets :

- des visites sur site permettant d'apprécier les situations d'enseignement et l'implication collective ;
- une auto-évaluation ;

- sur la base du volontariat, la constitution d'un portfolio permettant à l'agent de porter à la connaissance de l'évaluateur des tâches accomplies relevant parfois du travail dit « invisible ».

Cette évaluation formative doit déboucher sur des actions de formation concrètes adaptées aux besoins des individus.

Régulièrement, un entretien professionnel, prenant en compte les dimensions précédentes, contribue à faire le point sur les projets des agents et les évolutions de carrière possibles.

II.4.2 Des évaluateurs bienveillants et formés

Ce processus, aux facettes multiples et complémentaires, requiert des évaluateurs formés et un cadre respectueux des personnels évalués et de leurs missions. Le SE-Unsa réaffirme son attachement aux corps d'inspection dans le dispositif d'évaluation. Dans le second degré, le regard du chef d'établissement constitue un élément complémentaire au dispositif.

II.4.3 Un recours garanti

Les modalités de recours doivent permettre un regard porté par un ou plusieurs autres évaluateurs, garantissant l'équité nécessaire.

II.5 La mobilité professionnelle

La mobilité ne saurait être essentiellement conçue comme un moyen d'adaptation des ressources humaines. Elle doit permettre de répondre aux aspirations des enseignants du 21^e siècle à construire leur propre parcours professionnel qui ne saurait être circonscrit au(x) métier(s) d'enseignant.

II.5.1 Une mobilité choisie

La mobilité professionnelle (changer de corps, de fonction et de métier) doit être choisie et conçue, à la fois en tant que facteur d'enrichissement au bénéfice du Service public et possibilité d'évolution professionnelle et personnelle. Ce changement doit pouvoir être réversible.

L'Éducation nationale doit se doter d'un dispositif de ressources humaines pour informer, orienter et accompagner les collègues qui empruntent cette voie.

Elle doit également renforcer les dispositifs existants pour accompagner les collègues dans les périodes transitoires de réorientation professionnelle (temps partiel, disponibilité, autorisations d'absence...)

II.5.2 Des améliorations urgentes

Le SE-Unsa revendique la création d'un véritable service dédié à la mobilité dans chaque DSDEN et rectorat.

Pour permettre cette mobilité, le SE-Unsa revendique :

- une augmentation des possibilités de départ en congés de formation, rémunérés et de leur durée sur l'ensemble de la carrière ;
 - des formations d'adaptation à l'emploi ;
 - la mise en œuvre des dispositions relatives à la formation tout au long de la vie (Compte Personnel de Formation, périodes de professionnalisation, reconversion) ;
 - un dispositif permettant l'acquisition du Master MEEF via la VAE ;
 - des possibilités accrues de détachement ;
 - l'accès par liste d'aptitude aux corps de PLP et de CPE, PE
- Le changement de discipline doit être reconnu comme une modalité d'évolution professionnelle. Il doit être facilité par un accompagnement de l'institution et par une

- simplification de parcours.
- la prise en compte des compétences : le SE-Unsa demande que le financement des bilans de compétences soit assuré ainsi que la VAE qui leur est parfois associée ;
 - un assouplissement des règles de cumul d'activités ;
 - la rédaction de lettres de mission pour tous les postes particuliers permettant d'identifier les tâches effectuées et les compétences acquises en vue d'une VAE.

III. Des exigences corporatives pour l'affirmation des personnels

Le SE-Unsa rappelle son attachement au statut général de la fonction publique.

Le SE-Unsa affirme également son attachement à l'existence d'un statut particulier pour les corps d'enseignants, personnels d'éducation et psychologues avec les conséquences qui en découlent : missions, recrutements, déroulement de carrière.

III.1. Rémunération

Pour le SE-Unsa, le traitement indiciaire doit demeurer l'élément central de la rémunération.

Fonction de la grille indiciaire, il doit garantir la continuité de la carrière.

III.1.1. Accords salariaux

Le SE-Unsa, en lien 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.

III.1.2. Reconnaissance financière et attractivité du métier

Les différentes catégories d'enseignants sont construites sur la base d'un même niveau de recrutement, d'une même échelle de rémunération. Le SE-Unsa y est attaché. Il revendique l'unification progressive de l'ensemble de ces catégories. Pour obtenir à terme le corps unique, cela nécessite des étapes structurelles et indiciaires.

Pour le SE-Unsa, ce nouveau corps avec un statut administratif unique, doit permettre de conserver les spécificités qui découlent du métier comme par exemple les lieux d'exercice

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 inscription dans les cadres types de la Fonction publique ;
- le refus de toute tentative de décrochage d'un corps à un autre notamment entre le 1er et 2nd degré ;
- une poursuite de la revalorisation pour tous.

Ce corps a vocation à intégrer tous les personnels enseignants, d'éducation et psychologues existants dans une même grille de rémunération et d'offrir à tous les perspectives d'accès à l'indice terminal de la classe exceptionnelle.

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

III.1.3. Avancement

Le SE-Unsa est attaché au statut général de la Fonction publique qui prévoit la prise en compte à la fois de l'ancienneté et de la valeur professionnelle pour l'avancement. Le SE-Unsa dénonce toute promotion basée essentiellement sur le « mérite » et rappelle son attachement à la prise en compte de l'ancienneté pour les promotions.

III.1.3.1 Appréciation de la valeur professionnelle dans les carrières

Le SE-Unsa est favorable au remplacement de la notation par une appréciation objectivée de la valeur professionnelle, en lien avec les évaluations conduites et dont la nature devra faire l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales représentatives des personnels au plan national. L'évaluation devra être formative sur l'ensemble de la carrière, au service de la réussite des élèves, mais aussi des aspirations individuelles des personnels.

III.1.3.2 Hors classe

Le SE-Unsa revendique :

- un ratio hors classe identique dans tous les corps sur la base du ratio le plus élevé et garantissant une augmentation du nombre de promus ;
- une pondération des différents critères constitutifs du barème qui garantisse l'accès à la hors classe pour tous assortie d'une progression dans le tableau d'avancement dans le cadre d'une carrière complète.

III.1.3.3 Classe exceptionnelle

Pour le SE-Unsa, la classe exceptionnelle doit être accessible à tous, dans le cadre d'une carrière complète.

III.1.4. Indemnités

Le SE-Unsa privilégie l'indiciaire à l'indemnitare.

L'octroi d'indemnités doit être lié à des missions ou sujétions spécifiques.

Le SE-Unsa revendique que toutes les indemnités soient indexées sur la valeur du point d'indice.

III.1.4.1 IMP

L'identification des missions et la répartition des IMP doivent être, dans les faits, le fruit d'échanges au sein du conseil pédagogique avant d'être votées par le CA. Le volume d'IMP doit augmenter pour répondre aux besoins identifiés. Cela ne dispense pas les établissements de demander une décharge de service pour les missions les plus lourdes, que les rectorats doivent accorder en conformité avec la réglementation.

III.1.4.2 Indemnités de suivi

Le SE-Unsa revendique que :

- l'ISOE et l'ISAE soient revalorisées
- le versement de ces indemnités (ISOE part fixe + ISAE) soit maintenu pendant les périodes de congé longue maladie.
- l'ISAE soit indexée sur la valeur du point d'indice à l'instar de l'ISOE

III.1.5. Heures supplémentaires

Le SE-Unsa considère que tous les enseignants, du 1^{er} comme du 2nd degré, doivent pouvoir percevoir des heures supplémentaires pour tout travail supplémentaire effectué. Le SE-Unsa considère que les heures supplémentaires ne peuvent être que des outils d'ajustement des services.

Il revendique un tarif unique de rémunération des heures supplémentaires sur la base du taux des agrégés.

Les 10 heures obligatoires de vie de classe doivent donner lieu à des heures supplémentaires.

III.1.6. Déplacements

Le SE-Unsa exige que tout personnel ayant à se déplacer dans le cadre de ses missions soit indemnisé à la hauteur des dépenses engagées, qu'un état de remboursement détaillé lui soit fourni dans des délais raisonnables, selon les mêmes modalités, quelle que soit sa catégorie.

Le SE-Unsa revendique :

- la simplification des procédures de remboursement avec notamment un logiciel adapté et l'accélération des mises en paiement ;
- un abondement des crédits pour le remboursement effectif de ces frais ;
- le respect de la réglementation notamment par l'obtention systématique d'ordres de mission ouvrant droit à des remboursements en cas de convocation ;
- une réévaluation des taux de base de remboursement kilométriques sur la base du barème fiscal ;
- l'abandon de la notion de « communes limitrophes » pour établir le remboursement des frais de déplacement ;
- de laisser réellement le choix aux stagiaires d'opter pour le mode de remboursement le plus avantageux pour eux (IFF ou frais de déplacement) ;
- que l'assurance du véhicule personnel d'un agent qui se déplace dans le cadre d'un ordre de mission soit prise en charge par l'employeur.

III.1.7 Fiche de paie

Le SE-Unsa demande que la fiche de paie soit rendue plus lisible et transparente.

III.2. Temps de travail – Temps de service

III.2.1 Aménager le temps de service

Le SE-Unsa revendique la reconnaissance de l'évolution du métier d'enseignant, de la charge de travail, des missions spécifiques de certains personnels.

Le SE-Unsa pointe la nécessité d'abaisser le temps de service devant élèves pour intégrer officiellement dans le temps de service global certaines activités telles la concertation, l'accompagnement pédagogique des élèves, le tutorat-élèves, l'implication dans l'équipe éducative pour la scolarisation d'enfants en difficulté ou en situation de handicap, le suivi individualisé, l'aide

au travail méthodologique, les relations avec les familles et l'environnement des établissements, les périodes de formation en milieu professionnel, l'élaboration des projets d'école ou d'établissement, l'accompagnement et complément de formation à la VAE...

L'organisation hebdomadaire de nos services prévue par la réglementation doit rester la base de référence pour les emplois du temps des personnels

Pour le SE-Unsa, c'est le niveau d'enseignement (école, collège, lycée) qui détermine le nombre d'heures de service devant élèves quel que soit le corps d'appartenance.

III.2.2. Pondération

Le SE-Unsa approuve le principe de pondération du temps de service en fonction de la charge de travail et des conditions particulières d'exercice liées à certains postes.

Elle se décline sur deux entrées :

- liée au travail spécifique des classes à examen ;
- liée au travail collectif et la formation induits par l'exercice en éducation prioritaire.

Elle doit concerner tous les personnels en éducation prioritaire. Elle doit être portée à un coefficient 1.5.

III.2.3. Décharges de service

Les décharges de service doivent être liées à des missions particulières qui impliquent un besoin de temps important hors présence d'élèves.

III.2.4. Temps partiel

Le SE-Unsa revendique que toutes les demandes de temps partiel soient acceptées, y compris celles pour un temps partiel sur autorisation, quel que soit le type de poste.

Toutes les quotités doivent être offertes (Gironde).

Les modalités d'obtention de temps partiel annualisé doivent être facilitées.

Toute demande de temps partiel avec sur-rémunération (entre 80 et 90%) doit être satisfaite.

Les instances paritaires doivent être saisies en cas de difficulté d'organisation du service.

L'organisation des temps partiels de droit doit être compatible avec un emploi du temps satisfaisant au regard des raisons de la demande.

III.2.5. Aménagement des fins de carrière

Le SE-Unsa revendique :

- l'ouverture de négociations particulières sur l'aménagement des fins de carrière ;
- la prise en compte des carrières longues ;
- la prise en compte de « l'usure » que connaissent ces collègues après plusieurs années d'exercice. Le SE-Unsa revendique pour eux des allègements horaires en fin de carrière et

la possibilité d'adapter leurs missions sans les pénaliser lors de la liquidation de leur pension.

III.3. Action sociale

III.3.1. Équité de traitement entre les ministères

Malgré des avancées pour les personnels, l'action sociale reste insuffisante et surtout inégalitaire d'un ministère à l'autre.

Le SE-Unsa dénonce la faiblesse des crédits dédiés à l'action sociale dans l'Éducation nationale face aux besoins de plus en plus criants des personnels.

En lien avec l'Unsa fonction publique, il revendique que :

- le financement de l'action sociale soit lié de manière pérenne à un pourcentage effectif de la masse salariale qui soit le même dans tous les ministères ;
- une réflexion soit menée sur l'aide au logement, dans un cadre interministériel.

Le SE-Unsa revendique également que soit menée une réflexion sur l'aide au transport.

Le SE-Unsa demande qu'une réflexion soit menée sur la création d'un comité d'Intérêt Collectif ouvrant droit à des avantages et tarifs préférentiels (culture, loisirs, séjours...).

III.3.2. Des améliorations nécessaires

Avec l'UNSA-Fonction Publique, le SE-Unsa revendique :

- le relèvement des plafonds et des conditions d'attribution des chèques-vacances afin que les enseignants actifs et retraités y aient accès véritablement ;
- l'accès gratuit aux musées labellisés « Musée de France ».
- le relèvement du plafond de la prestation aide au maintien à domicile pour les retraités (plan d'action personnalisé et aide à l'habitat et au cadre de vie) ;
- la revalorisation de l'IRL ;
- la création d'une prime à la vie chère en Ile-de-France et pour les grandes agglomérations.

De plus, le SE-Unsa demande qu'une partie de la complémentaire santé soit prise en charge par l'employeur.

Il demande le versement de l'APEH aux parents percevant la PCH.

Enfin, le SE-Unsa revendique que l'action sociale soit étendue aux COM au profit des personnels de l'Éducation nationale, dans les mêmes conditions qu'en métropole.

De plus, le SE-Unsa demande une uniformisation des modalités d'information avec une communication individuelle ainsi qu'une actualisation annuelle.

III.4 Derrière chaque enseignant.e fonctionnaire : un.e professionnel.le et une personne

III.4.1 En finir avec une gestion datée des ressources humaines

La reconnaissance professionnelle des personnels portée par le SE-Unsa s'appuie sur des rémunérations plus conformes aux compétences aujourd'hui requises, une confiance dans la capacité d'agir des personnels et une gestion humaine des agents.

Depuis trop longtemps, une interprétation étroite de la qualité de fonctionnaire donne le sentiment aux agents d'être considérés comme des entités abstraites. Si l'on veut que le système donne la

pleine mesure de ses capacités, pour le plus grand bénéfice des élèves et des enseignants, il est impératif d'en finir avec cette organisation infantilisante. L'esprit d'équipe doit être favorisé et la transversalité dans les échanges et le travail encouragée. L'objectif est bien d'aboutir à des processus basés sur la confiance et le professionnalisme.

Par conséquent, de nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines doivent voir le jour à l'Éducation nationale, en impliquant l'ensemble des acteurs (services déconcentrés, corps d'encadrement etc.).

III.4.2 Des opérations de gestion des personnels transparentes et équitables

Le SE-Unsa affirme son attachement aux instances de dialogue social prévues par le statut de la Fonction publique permettant un contrôle paritaire de la gestion des carrières des personnels. Elles sont un moyen essentiel de garantir l'équité et la transparence grâce à des règles connues et compréhensibles par tous.

De ce fait, le recours à la notion de barèmes encadrés nationalement constitue une base contre l'arbitraire.

Le SE-Unsa revendique que toutes les opérations de gestion de carrières soient traitées :

- dans les instances paritaires départementales pour le 1^{er} degré
- dans les instances paritaires académiques pour le 2nd degré et pour les psychologues de l'Éducation nationale.

Dans les établissements français à l'étranger, le SE-Unsa porte une exigence similaire de respect du paritarisme par les divers opérateurs en matière de recrutement des enseignants et des personnels d'éducation.

III.4.3 Une organisation efficiente du remplacement

Le SE-Unsa exige la création de postes de titulaires remplaçants, actuellement en nombre insuffisant. En conséquence, le SE-Unsa veillera à ce que les choix budgétaires intègrent concrètement les dépenses nécessaires pour un nombre suffisant d'emplois de remplaçants permettant d'assurer :

- la suppléance des enseignants absents ;
- le remplacement sur les emplois qui se libèrent en cours d'année ;
- la formation continue des enseignants.

Pour le SE-Unsa, le volontariat pour le remplacement de courte durée dans le second degré, doit être la règle et la rémunération afférente effective.

III.4.4 Enseignant et parent

III.4.4.1 Supplément familial de traitement

Dans un souci d'équité, le SE-Unsa revendique que le montant du SFT soit calculé sur la base d'un indice unique de référence pour tous les fonctionnaires. Le SFT doit être proportionnel au nombre d'enfants et revu à la hausse pour le premier enfant.

III.4.4.2 Congé parental

La durée minimale de six mois pour un congé parental est aujourd'hui inadaptée.

Le SE-Unsa revendique que tout parent d'un enfant de moins de 3 ans puisse adapter cette durée à ses besoins.

Le SE-Unsa demande que le poste obtenu à titre définitif soit conservé pendant au moins 1 an.

III.4.4.3 Le congé paternité doit être porté à un mois plein

III.4.4.4 Congé spécifique nouveau parent

Le SE-Unsa demande la création d'un congé spécifique de compensation, dans la limite de quatre semaines, des périodes de congés scolaires couvertes par le congé maternité ou d'adoption.

III.4.4.5 Droit à l'allaitement

Le SE-Unsa demande la mise à disposition de locaux décents sur le lieu de travail ou à proximité pour les mères d'enfants en bas-âge qui souhaitent poursuivre l'allaitement de leur enfant en tirant leur lait.

III.4.4.6 Un chèque emploi service encore plus universel

Avec l'UNSA-Fonction Publique, le SE-Unsa revendique :

- l'élargissement du champ d'utilisation du CESU
- le rétablissement de la dernière tranche du CESU garde d'enfants
- le développement du CESU pour la garde d'enfant au-delà de six ans.

III.4.5 Personnels en situation de handicap

Le SE-Unsa revendique que les moyens budgétaires attribués aux académies permettent de garantir aux personnels un maintien dans l'emploi par :

- l'adaptation de leur poste dont l'allègement de service ;
- l'aménagement de leur poste de travail ;
- l'obtention d'une affectation compatible avec leur handicap ;
- une assistance humaine par des personnels formés (accompagnement physique, social, médical et administratif pour permettre le maintien dans l'emploi) ;
- le bénéfice de PALD si besoin sans limite dans le temps ;
- l'offre d'un reclassement dans un corps d'accueil équivalent et sans dévalorisation salariale.

Les personnels en situation de handicap qui passent les concours de recrutement doivent être mieux accompagnés tout au long de leur cursus.

Le SE-Unsa demande un suivi annuel de ces dispositions.

III.4.6 Personnels en rupture professionnelle pour raisons de santé

En regard du nombre conséquent de personnels en rupture professionnelle, les solutions proposées sont aujourd'hui insuffisantes voire inopérantes. Le SE-Unsa revendique un suivi individualisé de ces collègues dès le début de la rupture professionnelle. L'information sur les protocoles ainsi qu'un accompagnement du projet de retour à l'emploi sont indispensables. Le retour à l'emploi peut prendre la forme d'un maintien dans l'emploi occupé ou d'une réorientation professionnelle. Dans ce cadre, l'accompagnement à la VAE doit être facilité pour les collègues.

S'agissant des personnels affectés au CNED, le SE-Unsa revendique l'adaptation de la charge et de l'organisation de leur travail en fonction de leur état de santé et de leur éloignement des instituts auxquels ils sont rattachés.

S'agissant du congé longue maladie la liste des maladies permettant un maintien du plein traitement doit être actualisée.

III.5 Un accès à la titularisation facilité dans le cadre des règles fonction publique

Le recrutement de contractuels est aujourd'hui encadré par des dispositions réglementaires précises. Le SE-Unsa revendique des modalités adaptées d'accès à la titularisation, appuyées sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

De même, le développement de nouvelles missions a conduit à des recrutements de personnels précaires sur des contrats à temps incomplet (exemple : AESH, „EVS,..). Pour le SE-Unsa, ces missions relèvent de métiers identifiés, pourvus d'un référentiel de compétences et s'exerçant à temps complet.

III.6. Retraites

Un des principaux objectifs du système de retraite défini par la loi de 2013 est de garantir un niveau de vie satisfaisant pour tous les retraités.

III.6.1. Garantir le financement des retraites

Garantir le financement des retraites et donc assurer la pérennité de notre système par répartition est essentiel. C'est la raison pour laquelle le SE-Unsa, avec l'Unsa, juge que le système des retraites en France nécessite d'être amélioré en tenant compte des évolutions démographiques et économiques.

III.6.2. Défendre le régime des fonctionnaires

Attachés au statut de la Fonction publique, mais aussi, aux statuts des salariés des entreprises publiques, garants de l'intérêt général, le SE-Unsa et l'Unsa défendent le régime des fonctionnaires et les régimes spéciaux dont le taux de remplacement dépend du maintien de la logique de carrière.

III.6.3. Une logique de carrière

Pour le SE-Unsa, la logique de carrière de la fonction publique implique :

- la garantie d'une pension calculée sur l'indice de l'échelon détenu pendant 6 mois avant son départ en retraite ;
- le maintien du Compte d'Affectation Spéciale Pensions dans le budget de l'État et le refus de sa transformation en caisse autonome de retraite des fonctionnaires ;
- le maintien de la part centrale attribuée au traitement indiciaire dans la rémunération des fonctionnaires sans remise en cause par une caisse additionnelle ;
- le maintien des modalités de versement de la pension de réversion.

III.6.4. Le SE-Unsa revendique :

- la possibilité de partir dès la date anniversaire de l'âge légal ;
- le maintien de l'âge d'ouverture des droits à pension à 62 ans pour le service sédentaire et 57 ans pour le service actif.
- la mise en place d'un système similaire à la retraite progressive dans la fonction publique ;
- le déplafonnement du cumul emploi-retraite ;

- la possibilité de la validation des services auxiliaires, contractuels et de vacataires effectués dans la fonction publique ;
- le rétablissement de bonifications familiales pour les enfants nés après le 1^{er} janvier 2004 de 4 trimestres par enfant, ouvertes à tous, dans le respect de l'égalité femmes-hommes ;
- la prise en compte dans de bonnes conditions pour la constitution des droits, des périodes d'études, d'apprentissage, de recherche du premier emploi, de formation, des « activités » familiales ;
- le rachat à taux réduit de deux années d'études pour les nouveaux enseignants ;
- l'extension du versement de la pension de réversion aux pacsés ;
- l'abandon des revalorisations en pourcentage des pensions par l'application d'une revalorisation moyenne égale pour tous ;
- la suppression du système de décote ;
- l'assimilation des instituteurs, des PEGC et des CE d'EPS retraités ;
- que la prise en compte des enfants dans le calcul de la pension soit forfaitaire dès le premier enfant.

III.7 Qualité de vie au travail

L'objectif d'une démarche QVT est de penser le contenu du travail lors des phases de conception, de mise en œuvre et d'évaluation des projets techniques ou organisationnels. C'est bien à travers la pratique que l'on trouve des solutions pragmatiques et adaptées.

III.7.1 Une organisation aidante du travail

L'organisation du travail est un élément fondamental de la qualité de vie au travail. Elle permet à chacun d'anticiper, de se projeter sur la tâche à accomplir. Planifiée sur la semaine, la période et l'année, cette organisation doit dégager des temps concourant à un meilleur service rendu. Ainsi, des temps de concertation, des possibilités de formation continue sur site constituent des facteurs positifs, favorisant un meilleur travail en équipe. De plus, limiter la charge de travail administratif au profit de la réflexion pédagogique et de sa réalisation concourt également à cette qualité de vie au travail.

III.7.2 Un environnement matériel favorable

Les conditions matérielles doivent être réunies notamment en termes d'espaces et installations d'enseignement et de travail, de maintenance de matériel, de réseaux informatiques opérationnels, de seuils de température, de ressources documentaires, de matériel pédagogique approprié et de mobilier adapté ...

Le SE-Unsa revendique une aide à l'acquisition de matériel numérique permettant aux personnels d'accomplir leurs missions.

L'utilisation de structures provisoires est à rejeter. Elles feront l'objet d'une alerte ministérielle systématique.

III.7.3 Un usage réfléchi du numérique

Le monde de l'Éducation n'échappe pas à la révolution numérique. Cette-dernière induit des transformations profondes, sur les savoirs, les modes de transmission, les systèmes d'organisation, et par conséquent sur nos métiers, nos pratiques professionnelles et nos conditions d'exercice.

Aussi, le SE-Unsa revendique-t-il :

- un diagnostic interne des pratiques de communication numérique ;
- l'implication des partenaires sociaux pour s'assurer que les outils contribuent à des relations de travail respectueuses de tous les personnels ;

- une étude approfondie sur les moyens à mettre en œuvre pour éviter l'envahissement des vies personnelles des agents notamment dans le cadre du droit à la déconnexion inscrit dans l'article L2242-8 du Code du travail ;
- la rédaction d'une charte partagée des usages pertinents et respectueux ;
- l'intégration, dans les formations des personnels, agents et corps d'encadrement, des usages légaux éthiques et efficaces des outils numériques ;
- la régulation du volume des courriels.

Toutes ces démarches permettront l'entrée dans une dynamique de progrès à partir d'indicateurs de suivi des engagements pris.

III.7.4 Des relations professionnelles apaisées

Le métier d'enseignant, de personnel d'éducation, d'accompagnement ou de psychologue, exige des compétences en matière de relations humaines. Le travail avec ses pairs, les relations avec la hiérarchie, les échanges avec les parents d'élèves, les collectivités, les partenaires de l'École ne s'improvisent pas. Une formation tant initiale que continue est nécessaire, notamment par une information des agents sur la protection juridique du fonctionnaire.

Les conditions de travail se sont complexifiées et parfois dégradées. Attentes accrues de la société, pression de l'institution, culture du résultat, formes nouvelles de violence (ex : cyber violence)... contribuent à l'accroissement des risques psycho sociaux. L'institution doit y répondre en apportant un soutien adapté. Les relations entre les professionnels et leurs hiérarchies doivent être basées sur une confiance réciproque.

III.7.5 Une médecine de prévention efficace

Pour le SE-Unsa, l'instauration du service de médecine de prévention inscrit dans la réglementation doit être effective dans l'Éducation nationale. C'est un enjeu crucial pour l'expertise des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, la prévention de l'altération de l'état de santé des personnels, la surveillance médicale. Aussi, le SE-Unsa revendique :

- pour tous les personnels la visite médicale annuelle à laquelle ils ont droit ;
- un accroissement du nombre de médecins de prévention ;
- une mise en œuvre plus effective de la prévention primaire notamment dans le cadre plus large d'actions de formation ;

Le SE-Unsa demande la mise en place de postes de psychologue du travail en direction des personnels.

III.7.6 Le CHS-CT : un outil de contrôle et de régulation indispensable

Les prérogatives des CHS-CT et de leurs membres doivent être totalement respectées. De plus, le SE-Unsa exige l'application de la réglementation :

- la formation de tous les membres du CHSCT (représentants des personnels et de l'administration) ;
- la mise à disposition et l'accessibilité des registres Santé et Sécurité au Travail, Danger Grave et Imminent ainsi que le DUERP. La dématérialisation de ces registres et documents sera nécessaire pour une meilleure gestion dans l'intérêt des personnels ;
- l'affichage de la réglementation dans tous les locaux ainsi que la mise en ligne des procès-verbaux et des avis de CHS-CT ;
- une information sur la procédure de déclaration de maladie professionnelle et accidents du travail ;
- une information sur les risques psycho-sociaux et leur prise en charge
- l'adaptation du nombre des assistants de prévention en fonction des besoins. Ils doivent être nommés à temps complet ;

- un fléchage des moyens académiques alloués à la santé et à la sécurité au travail.

III.8 La mobilité géographique

La mobilité géographique constitue un enjeu important pour le projet de vie d'un grand nombre d'enseignants et de personnels d'éducation. L'accroissement des inégalités territoriales, les évolutions sociétales telles la prise en charge d'ascendants, les gardes alternées d'enfants, l'entrée plus tardive dans la carrière sont venues rajouter à la complexité du système. La politique GRH peine à prendre en compte ces évolutions de manière satisfaisante.

Pour le SE-Unsa, l'agent, en tant qu'acteur de sa mobilité géographique, doit être au cœur de ce processus. L'administration doit lui permettre d'anticiper les changements de règles de mutation afin qu'il puisse adapter sa stratégie sans subir de préjudice.

Pour les mouvements nationaux, les calibrages de postes doivent être portés à la connaissance des agents à l'ouverture des serveurs.

III.8.1 Des principes à réaffirmer

La transparence et l'équité impliquent que soient pleinement respectées les prérogatives des instances de concertation (CT, CAP, CCP et FPM).

III.8.2 Des barèmes à reconstruire

Le SE-Unsa revendique que le barème mutation comprenne à la fois aux plans national et local une partie commune avec l'ancienneté de service et de poste, la situation individuelle de l'agent, la situation familiale et que les autres critères soient définis en concertation avec les élus du personnel. Les critères nationaux doivent être pris en compte de la même manière sur tout le territoire.

Le SE-Unsa revendique que la procédure de mutation prenne en compte :

- le rapprochement de la résidence de l'enfant pour éviter la séparation géographique suite à une désunion jusqu'aux 20 ans de l'enfant ;
- l'existence d'ascendants à charge ;
- les situations médicales ne relevant pas du handicap ;
- la durée réelle de séparation (suppression du forfait) ;
- le congé parental comme temps de séparation compté entièrement, ainsi que la disponibilité de droit pour suivre son conjoint ou pour élever un enfant ;
- le concubinage dès qu'il est attesté, au même titre que le PACS ou le mariage.

D'autre part, le SE-Unsa s'engage à mener une réflexion, au-delà de ces critères, sur les collègues célibataires et/ou sans enfant qui ne peuvent se prévaloir d'une bonification et qui ne parviennent pas à muter. De même, le SE-Unsa demande qu'une réflexion soit menée pour améliorer la situation des agents en séparation de conjoints depuis de longues années.

III.8.3 Une définition de postes à profil à préciser

La notion de poste à profil recouvre aujourd'hui des usages très divers sur le territoire.

Leur définition doit être régie par des critères clairs et transparents discutés au sein des instances de dialogue. Les affectations sur ces postes doivent obéir aux mêmes exigences.

Ainsi, ces postes peuvent se justifier par une fonction ou des conditions d'exercice qui sortent de l'ordinaire ou du champ des certifications existantes et qui sont de nature à mettre en difficulté des collègues mal préparés ou mal renseignés.

De ce fait, ils doivent être soumis à une fiche de poste et une lettre de mission détaillées.

Leur volume doit rester faible afin de ne pas restreindre inconsidérément les possibilités de mobilité de l'ensemble des personnels.

IV. Un syndicat intercatégoriel

IV.1. Et moi AED

- Le SE-Unsa demande une revalorisation salariale tous les trois ans, déconnectée de l'évaluation professionnelle. L'indice de rémunération plancher actuel doit augmenter significativement. Par ailleurs, l'accès aux primes et indemnités liées au lieu d'exercice (ex éduc prio) doit leur être garanti.
Le SE-Unsa revendique le droit pour les AED de bénéficier des indemnités péri-éducatives.
- Le SE-Unsa demande une uniformisation des contrats d'AED et le strict respect de leur mission). De plus, la durée de ces contrats doit être de 3 ans minimum.
- Les AED doivent bénéficier d'un service aménagé permettant la poursuite d'études (service annuel réparti sur 39 semaines, temps de travail hebdo limité à 31 h) et toutes facilités doivent leur être données pour passer les concours (autorisations absence...). Le SE-Unsa demande que tous les AED bénéficient automatiquement du crédit formation 400 heures pour préparer leur avenir professionnel. Ces heures doivent être compensées par la création de postes d'AED.
Les AED titulaires d'un contrat d'assistants pédagogiques doivent bénéficier d'un temps de préparation décompté du temps de service.
- Les concours internes d'enseignants et de CPE doivent être réaménagés pour les AED, en revoquant les modalités de RAEP.
- Les AED doivent pouvoir assister aux réunions et commissions qui ont trait à leurs fonctions.
- Le SE Unsa demande l'élargissement du champ de compétences des CCP à l'affectation ainsi qu'aux mesures de non renouvellement de contrat.
- En cas de non renouvellement du contrat, l'avis doit être motivé.
- Avec l'UNSA-Fonction Publique, le SE-Unsa revendique l'élargissement du champ d'utilisation du CESU, notamment en ce qui concerne la garde d'enfants.
- Le SE-Unsa demande que tous les AED bénéficient de formations d'adaptation à l'emploi dès leur prise de fonctions. Ils doivent également bénéficier d'un suivi et d'un accompagnement réguliers quant à la construction de leur projet professionnel.
- Le SE-Unsa demande que les AED volontaires puissent être pérennisés sur leur mission au-delà des six ans prévus par les textes. Pour cela, c'est un véritable métier d'AED qu'il faut créer.
- Le SE-Unsa demande la mise en place d'une subrogation entre les caisses de prévoyance et les services du rectorat pour les AED afin d'améliorer le traitement de leurs congés maladie.

IV.2. Et moi AESH

- Tous les personnels accompagnants-élèves en situation de handicap (CUI, CDD, CDI) volontaires doivent pouvoir suivre la formation au DEAES. Le temps de travail doit être aménagé en conséquence et les frais d'inscription et de déplacement doivent être pris en charge par l'employeur. Le DEAES doit être reconnu comme diplôme de niveau IV. A terme, la formation et le diplôme doivent précéder le recrutement.
- Les AESH doivent être reconnus comme membres de l'équipe éducative à part entière (être invité aux réunions relatives à la prise en charge de ou des élèves suivis, conseils de classe, avoir un casier, participer à des sessions de formation commune...). Ces participations doivent être reconnues comme du temps de service.
- Tous les AESH en exercice doivent se voir proposer la perspective d'un recrutement sur la base d'un CDI et pouvoir s'engager sur des contrats de 3 ans minimum dont la fin ne pourrait intervenir en cours d'année scolaire.
- Dès lors que les personnels sont volontaires pour exercer à temps plein, il ne doit pas leur être imposé un temps incomplet.

Le SE-Unsa demande que la grille de rémunération des AESH soit alignée sur celle des AES de la fonction publique hospitalière, ainsi que l'avancement. Ce dernier doit rester indépendant de l'entretien professionnel.

Par ailleurs, l'accès aux primes et indemnités liées au lieu d'exercice (par exemple en éducation prioritaire) doit être garanti aux AESH affectés dans un établissement.

- En cas de non renouvellement du contrat, l'avis doit être motivé.
- Avec l'UNSA-Fonction Publique, le SE-Unsa revendique l'élargissement du champ d'utilisation du CESU, notamment en ce qui concerne la garde d'enfants.
- Le SE-Unsa demande la tenue d'un groupe de travail « affectations des AESH » dans chaque département. Pour cela, il est nécessaire de prendre en compte leurs vœux, leur ancienneté et leur situation familiale médicale et sociale, lors de commissions préalables.
- Le SE-Unsa demande que les AESH bénéficient à nouveau du crédit formation 400 heures.
- Le diplôme d'État d'AES se met en place progressivement. En conséquence, le SE-Unsa demande un dispositif transitoire permettant l'accueil et le tutorat nécessaires aux stagiaires DEAES pour l'obtention de ce diplôme.
À terme, les AESH titulaires de la spécialité « inclusion scolaire » devront pouvoir devenir tuteurs de stagiaires du diplôme DEAES.

Le SE-Unsa réclame la prise en charge des frais de repas pour les AESH dès lors que leur mission implique d'accompagner un élève sur le temps de cantine.

Le SE-Unsa demande la mise en place d'une subrogation entre les caisses de prévoyance et les services du rectorat pour les AESH afin d'améliorer le traitement de leurs congés maladie.

Le SE-Unsa demande qu'un interlocuteur institutionnel soit dédié aux AESH (Rectorat ou DSDEN).

Le SE-UNSA revendique que les AESH en CDI voient leurs conditions de travail améliorées notamment en définissant une zone de remplacement limitée, pour laquelle l'affectation prend en compte leur ancienneté de service et leur situation personnelle.

Le SE-Unsa milite pour un raccourcissement des délais de procédure permettant à un AESH de percevoir l'allocation au retour à l'emploi.

IV.3. Et moi Agrégé

- Le SE-Unsa demande une meilleure organisation des emplois du temps qui permette d'organiser plus efficacement le travail en équipe et les concertations.
- Le SE-Unsa demande une décharge de service d'une heure pour tous les enseignants en service partagé dès lors qu'ils sont sur deux établissements différents, y compris dans une même commune.
- Dans une perspective de possibilités accrues de mobilité, le SE-Unsa revendique que :
 - des passerelles vers l'enseignement supérieur (STS, IUT, Licence) soient organisées ;
 - les procédures d'accès au supérieur soient revues et clarifiées ;
 - les postes vacants en classes préparatoires et en Espé soient publiés et les critères d'accès connus de tous ;
 - toutes les universités ouvrent régulièrement le concours réservé permettant aux professeurs agrégés d'accéder au corps des maîtres de conférences ;
 - une gestion des carrières à l'échelon académique pour un meilleur suivi des carrières.
- Le SE-Unsa revendique que la charge de travail induite par les épreuves en cours d'année soit reconnue.

IV.4. Et moi Certifié-PEGC

- Le SE-Unsa demande une meilleure organisation des emplois du temps qui permette d'organiser plus efficacement le travail en équipe et les concertations.
- Le SE-Unsa demande que les professeurs de technologie, de STI2D et de biotechnologie puissent bénéficier de l'heure de préparation, comme en Physique-Chimie et SVT lorsqu'il n'y a pas le personnel dédié.
- Le SE-Unsa revendique que l'indemnité pour effectifs lourds puisse concerner les enseignants de collège à partir de 30 élèves
- Le SE-Unsa demande une prise en compte de la bi-admissibilité aux concours de l'agrégation pour l'accès à l'agrégation par liste d'aptitude.
- Le SE-Unsa demande que l'agrégation soit possible pour tous les certifiés, quelle que soit leur discipline et notamment en documentation, en technologie.
- Le SE-Unsa revendique que la charge de travail induite par les épreuves en cours d'année soit reconnue.
- Le SE-Unsa demande une décharge de service d'une heure pour tous les enseignants en service partagé dès lors qu'ils sont sur deux établissements différents, y compris dans une même commune.

IV.5. Et moi contractuel

- Le SE-Unsa réclame une formation d'adaptation à l'emploi lors de la prise de fonctions. Par ailleurs, les contractuels doivent avoir accès à la formation continue en postulant au PAF, y compris s'ils sont recrutés en cours d'année.
- Le SE-Unsa demande une revalorisation salariale tous les trois ans, appuyée sur une grille nationale de rémunération, déconnectée de l'évaluation professionnelle.
- Le SE-Unsa demande que les contrats permettent aux contractuels l'accès un accompagnement gratuit à la VAE.

- Le SE-Unsa demande que le reclassement des ex-contractuels s'opère sur la base la plus favorable.
- Le SE-Unsa demande la mise en place d'une préparation aux concours d'enseignement, d'éducation et de psychologue de l'Education nationale sur l'ensemble du territoire. Les contractuels doivent pouvoir obtenir un congé à chaque fois qu'ils passent un concours (écrit ou oral), incluant des jours de préparation et les délais de route. Les concours spécifiques mis en place doivent prendre en compte les compétences acquises par les contractuels.
- Le SE-Unsa demande que les lauréats des concours réservés ou examens professionnels restent, s'ils le souhaitent, dans leur académie à la titularisation.
- Le SE-Unsa demande la tenue de groupes de travail « affectations des contractuels » dans chaque académie. Pour cela, il est nécessaire de s'appuyer sur un barème prenant en compte l'ordre des vœux, l'ancienneté et la situation familiale, médicale et sociale.
- Les contractuels en congés rémunérés (maladie, maternité) doivent être considérés en position d'activité lors des affectations afin d'éviter toute discrimination.
- Le SE-Unsa demande la mise en place d'une subrogation entre les caisses de prévoyance et les services du rectorat pour les professeurs contractuels afin d'améliorer le traitement de leurs congés maladies.
- Le SE-UNSA revendique que les professeurs contractuels en CDI voient leurs conditions de travail améliorées notamment en définissant une zone de remplacement limitée, pour laquelle l'affectation prend en compte leur ancienneté de service et leur situation personnelle.
- Le SE-Unsa milite pour un raccourcissement des délais de procédure permettant à un professeur contractuel de percevoir l'allocation au retour à l'emploi.

IV.6. Et moi CPE

- Le SE-Unsa revendique un service de 35 heures hebdomadaires inscrites à l'emploi du temps, toutes tâches comprises. Tout dépassement doit pouvoir donner lieu à récupération et être prévu dans un texte réglementaire, voire à rémunération selon de nouvelles modalités qui prennent en compte la spécificité du statut de CPE.
- Pour organiser pleinement les missions qui leur sont confiées, les CPE doivent disposer d'un forfait hebdomadaire de 5h, laissées sous leur responsabilité. Cela implique de supprimer la 39ème semaine prévue dans les obligations de service annuelles. Par ailleurs, ce forfait ne doit pas être détourné ou récupéré pour effectuer d'autres tâches.
- Chaque établissement doit être doté d'au moins un CPE. À compter de 400 élèves, l'attribution d'un CPE supplémentaire doit être étudiée en tenant compte des caractéristiques de l'établissement.
- Le SE-Unsa revendique un CPE supplémentaire par établissement si ce dernier relève de l'éducation prioritaire ou dispose d'un internat.
- Concernant la formation, le SE-Unsa demande que les réunions de formation de bassin aient lieu sur le temps de travail, qu'elles soient accessibles à tous et prévues dans le PAF. Ces réunions de bassin doivent être pourvues d'un budget de fonctionnement adaptée aux besoins notamment pour rémunérer des intervenants. Par ailleurs, les CPE doivent pouvoir accéder à la formation puis à la certification du CAPPEI.
- Le SE-Unsa revendique la création d'un corps d'inspection propre aux personnels d'éducation accessible directement aux CPE sans passer par la fonction de chef d'établissement.

- Concernant les débouchés de carrière, le SE-Unsa demande l'accès direct au corps d'IA-IPR Vie scolaire par concours, liste d'aptitude et détachement, sans passer obligatoirement par la fonction de chef d'établissement.
- Le SE-Unsa demande que l'indemnité forfaitaire des CPE soit transformée en ISOE et qu'une part variable soit créée pour prendre en compte des missions particulières (internat, formation, animation...). Dans l'attente, le SE-Unsa revendique que l'indemnité forfaitaire des CPE soit revalorisée.
- Les CPE doivent avoir accès aux IMP au même titre que les enseignants, notamment en ce qui concerne le tutorat en collège, la lutte contre le décrochage scolaire et la responsabilité d'un parcours (citoyen, éducatif, de santé...).
- Les CPE relevant d'une affectation provisoire ne doivent pas se voir imposer un logement par nécessité absolue de service.
- Le SE-Unsa revendique un affichage des postes logés par les rectorats lors de la publication des postes vacants du mouvement intra-académique.

IV.7. Et moi CPIF/CFC

- Le SE-Unsa demande la création d'un mouvement national afin d'offrir des possibilités de mutation effectives.
- Le SE-Unsa demande la création d'une discipline d'inspection relative à l'ingénierie de formation.
- Le SE-Unsa demande la création d'une agrégation en « ingénierie de formation ».
- Les CPIF et les CFC doivent pouvoir bénéficier d'un dispositif d'évaluation professionnelle afin de disposer de réelles perspectives de mobilité professionnelle.
- Les CPIF doivent percevoir l'ISOE.
- Ils doivent faire partie des fonctions éligibles pour l'accès prioritaire à la classe exceptionnelle.
- Le SE-Unsa demande que les CFC et les CPIF puissent avoir accès au PAF et aux MIN.
- Le SE-Unsa demande un régime indemnitaire pour les CPIF exerçant en GRETA et en GIP
- Le SE-Unsa demande la revalorisation de l'indemnité de CFC
- Le SE-Unsa demande une formation spécifique pour les lauréats des concours « CPIF ».

IV.8. Et moi CUI

- Le SE-Unsa demande qu'un interlocuteur institutionnel soit dédié aux CUI (Rectorat et DSDEN). Les règles d'affectation doivent être claires et transparentes et discutées dans des groupes de travail départementaux.

- Le SE-Unsa demande que le temps de travail des CUI soit harmonisé nationalement à 20 heures par semaine et la fin du recours à la modulation hebdomadaire (article L 51 34-26 du code du travail)
- Des contrats de 3 ans minimum doivent leur être proposés.
- Pour les personnels en assistance handicap, leur ancienneté de CUI doit être prise en compte pour la CDIisation.
- En vue de leur réinsertion professionnelle, les CUI doivent bénéficier d'un accompagnement régulier ainsi que d'une formation continue efficace et adaptée, donnant accès à une validation de compétences ou certification, prise en compte pour le DEAES ou tout autre diplôme.
- L'expérience acquise sur les missions d'assistance administrative aux directeurs d'école doit être prise en compte dans les concours administratifs de la Fonction publique. Pour les personnels en assistance handicap, leur ancienneté doit compter pour le calcul du CDI.
- Les actuels et anciens CUI-AESH ayant exercé la fonction pendant 24 mois doivent bénéficier, dans les faits, d'une priorité pour accéder aux emplois d'AESH
- L'avis de renouvellement ou non-renouvellement doit parvenir à l'agent au moins un mois avant la fin du contrat. En cas de non renouvellement du contrat, l'avis doit être motivé.

IV.9. Et moi directeur/trice d'école

- Tout directeur d'école à 1 classe doit bénéficier des mêmes dispositions que les autres directeurs concernant la liste d'aptitude.
- Les directeurs d'école doivent être mieux reconnus financièrement par :
 - une augmentation de la BI ;
 - la création d'un groupe supplémentaire 15 classes et plus ;
 - la création d'un groupe 4-9 classes pour la BI ;
 - une ISS de 250 euros minimum mensuels.

L'exercice de leurs missions doit être facilité : aide administrative formée et pérenne pour toutes les écoles, formation continue régulière et amélioration du régime de décharge pour tous et des animations pédagogiques spécifiques à la direction dans le cadre des 18 heures de formation.

Ce régime amélioré de décharge pourrait prévoir un groupe intermédiaire de 7 à 10 classes, entre la demi-décharge et la décharge totale, où les directeurs d'école, complètement déchargés de la responsabilité d'une classe attirée, conservent une mission d'enseignement au service du projet d'école, sur le principe d'un maître supplémentaire dans l'école.

- Les directeurs n'ont pas à subir d'astreinte téléphonique. Seuls les cas d'extrême gravité peuvent justifier la nécessité de les joindre.
- Le SE-Unsa demande que le régime de décharges soit aligné sur celui des écoles maternelles.
- Le SE-Unsa demande un temps supplémentaire de décharge pour les directeurs exerçant en éducation prioritaire et ceux qui exercent dans une école comprenant une Ulis école, une UPE2A (ex CLIN) ou une Clex (classe externalisée).
- Dans le cadre de son projet d'évolution du statut de l'École, le SE-Unsa souhaite la création d'une fonction de directeur d'établissement public communal ou intercommunal d'enseignement qui reconnaisse ces nouvelles prérogatives. Le lien de ce directeur envers les enseignants serait fonctionnel et non hiérarchique. Cette fonction devra être valorisée financièrement. Pour pouvoir exercer ses responsabilités, ce directeur, enseignant des écoles, devra être formé à sa nouvelle fonction. Il devra également disposer d'un secrétariat formé et pérenne, d'un référent juridique et d'un guide pratique, administratif et juridique, actualisé, d'une décharge totale. Dans le cas d'établissements dont le nombre de classes ne permettrait pas immédiatement une décharge totale, le directeur pourrait conserver une

mission d'enseignement au service du projet d'école tout en étant complètement déchargé de la responsabilité d'une classe attitrée, sur le principe d'un maître supplémentaire dans l'école.

IV.10. Et moi enseignant d'EPS

- Le SE-Unsa demande une meilleure organisation des emplois du temps qui permette d'organiser plus efficacement le travail en équipe et les concertations.
- Le SE-Unsa demande une décharge de service d'une heure pour tous les enseignants en service partagé dès lors qu'ils sont sur deux établissements différents, y compris dans une même commune.
- Le SE-Unsa revendique l'intégration des CE et professeurs d'EPS dans le corps des certifiés, avec le même temps de service global de 18h
- Il demande un service de 16 h+2 h d'AS pour les PEPS et de 13 h+2 h d'AS pour les agrégés d'EPS.
- Les PEPS de plus de 55 ans (classés comme population à risques) doivent bénéficier d'une Surveillance Médicale Particulière (SMP)
- Le SE-Unsa revendique la mise à disposition d'équipements de protection individuelle (EPI) pour tous les enseignants d'EPS.
- Dans le cadre de l'accompagnement éducatif, les professeurs d'EPS doivent être partie prenante de l'élaboration et du pilotage du volet sportif, qui doit être en cohérence avec le projet EPS et le projet de l'AS.
- L'animation de la section sportive doit relever prioritairement des enseignants d'EPS.
- Le SE-Unsa revendique une rémunération en HSE pour les enseignants d'EPS s'investissant au-delà de 5 h hebdomadaires en tenant compte des différentes missions (encadrement, animations, compétitions) à l'UNSS.
- Les coordinations de district UNSS doivent faire partie des fonctions éligibles pour l'accès prioritaire à la classe exceptionnelle.
- En lycée, le SE-Unsa revendique la pondération liée au travail spécifique des classes à examen.
- Pour les professeurs d'EPS, le SE-Unsa demande une prise en compte de la bi-admissibilité aux concours de l'agrégation pour l'accès à l'agrégation par liste d'aptitude.
- Le SE-Unsa revendique 3 heures hebdomadaires d'EPS pour les élèves de tous les lycées.

IV.11 Et moi Entrant dans le métier

L'entrée dans le métier est une étape essentielle de la carrière. Elle conditionne en partie la relation au métier.

- Il faut un accompagnement pédagogique qui sécurise ces premiers pas dans le métier. Au-delà, les repères administratifs doivent être explicités pour ces nouveaux fonctionnaires.
- Concernant l'indemnisation des frais engendrés par leur année de formation, les stagiaires doivent pouvoir bénéficier de l'indemnisation réelle de leurs frais de stage en lieu et place de l'IFF dès qu'ils en font la demande.

IV.12 Et moi formateur

IV.12.1. Conseiller pédagogique

- La revalorisation de 2014 des conseillers pédagogiques doit se poursuivre.
- L'exercice des missions de conseiller pédagogique en éducation prioritaire doit être reconnu.
- Pour le SE-Unsa, l'expertise et l'ingénierie des conseillers pédagogiques doivent bénéficier davantage aux élèves et aux équipes. Les missions administratives doivent être réduites.
- Ils doivent être mieux inclus dans les équipes plurielles des Espé, en particulier pour la formation continue dans laquelle ils ont vocation à intervenir. À ce titre, ils doivent pouvoir bénéficier de formations plus larges dans le cadre de l'Université. Ils doivent également pouvoir bénéficier d'un accompagnement spécifique de leur employeur d'une part, et de dispositifs adaptés par l'Espé d'autre part, pour valoriser leur Cafipemf pour l'obtention d'un master Meef mention pratique et ingénierie de la formation.
- Appelés à se déplacer fréquemment, ils doivent être remboursés au fur et à mesure des frais de déplacement engagés.

IV.12.2. Formateur académique

- Les diverses fonctions de formateurs exercées par les enseignants du second degré et CPE doivent être reconnues par la seule fonction de formateur académique. Chacun doit être accompagné dans la certification qu'est le Caffa.
- Le Caffa qui se déploie ne doit pas devenir un concours déguisé ou le moyen détourné de recruter des personnels choisis par leurs IA-IPR.
- Les fonctions de formateurs académiques doivent faire l'objet d'un appel à candidature, selon des critères transparents discutés avec les représentants du personnel. Les nominations sur ces fonctions doivent se faire après consultation des Capa.
- Leurs différentes activités doivent être quantifiées et planifiées. Le SE-Unsa propose que l'Heure de travaux dirigés (HTD), unité de compte utilisée dans l'enseignement supérieur dont l'Espé, soit la référence. Elle permet de prendre en compte les temps d'intervention mais aussi de préparation, de visite, de compte-rendu de visite... Le total des différentes activités, selon le coefficient accordé à chacune, ne devra alors pas dépasser ce service dû ou, avec l'accord de l'intéressé, être rémunéré en heures complémentaires.
- Leurs indemnités doivent être revalorisées
- Appelés à se déplacer fréquemment, ils doivent être remboursés au fur et à mesure des frais de déplacement engagés.
- Les FA doivent pouvoir bénéficier de formations plus larges dans le cadre de l'Université. Ils doivent également pouvoir bénéficier d'un accompagnement spécifique de leur employeur d'une part, et de dispositifs adaptés par l'Espé d'autre part, pour valoriser leur Caffa pour l'obtention d'un master Meef mention pratique et ingénierie de la formation.

IV.12.3. PEMF

- La fonction de PEMF doit être mieux valorisée, en termes de rémunération mais aussi en termes de reconnaissance de leurs compétences de formateur. Tuteurs eux-mêmes, ils ont vocation également à animer des réseaux de tuteurs non-PEMF, à intervenir dans les formations de l'Espé ou du Paf.
- Le nouveau Cafipemf qui se déploie doit bien être une certification qui permet d'acquérir et de reconnaître des compétences sans devenir un concours déguisé ou le moyen détourné du recrutement des personnels choisis par leurs IEN.

- Leurs différentes activités doivent être quantifiées et planifiées. Le SE-Unsa propose que l'Heure de travaux dirigés (HTD), unité de compte utilisée dans l'enseignement supérieur dont l'Espé, soit la référence. Elle permet de prendre en compte les temps d'intervention mais aussi de préparation, de visite, de compte-rendu de visite... Le total des différentes activités, selon le coefficient accordé à chacune, ne devra alors pas dépasser ce service dû ou, avec l'accord de l'intéressé, être rémunéré en heures supplémentaires.
- Les indemnités qu'ils perçoivent doivent être à nouveau revalorisées pour combler notamment le manque à gagner de l'Isae, proportionnelle au temps d'enseignement.
- Appelés à se déplacer fréquemment, ils doivent être remboursés au fur et à mesure des frais de déplacement engagés.
- Les PEMF doivent pouvoir bénéficier de formations plus larges dans le cadre de l'Université. Ils doivent également pouvoir bénéficier d'un accompagnement spécifique de leur employeur d'une part, et de dispositifs adaptés par l'Espé d'autre part, pour valoriser leur Cafipemf pour l'obtention d'un master Meef mention pratique et ingénierie de la formation.
- Les titulaires du Cafipemf doivent avoir la possibilité d'exercer la mission de PEMF sur des postes identifiés, en dehors des écoles d'application, avec l'ensemble des rémunérations et décharges de service afférentes.

S'agissant des DEA, si leur rôle a évolué, leurs missions actuelles doivent être reconnues et confortées : pilotage du tutorat mixte, lien avec l'Espé, implication dans l'articulation recherche-terrain.

IV.12.4. Tuteur

- Les missions de différents tutorats (d'étudiants, de stagiaires, d'EAP, de directeurs d'école nouvellement nommés...) doivent être mieux reconnues et faire l'objet d'un cadrage national, dans le premier comme dans le second degré.
- Les rémunérations doivent être revalorisées.
- Le tutorat de fonctionnaires stagiaires doit faire partie des fonctions éligibles pour l'accès prioritaire à la classe exceptionnelle.
- Pour appréhender ce rôle différent de celui d'enseignant, les tuteurs doivent bénéficier des informations, formations et accompagnements nécessaires.
- Ils doivent être informés individuellement des modalités de mise en œuvre des Cafipemf et Caffa, en particulier des formations qui y préparent.

IV.12.5. Référent pour les usages du numérique

- Les Référents pour les usages du numérique doivent être sécurisés par une lettre de mission-cadre nationale.
- Des modalités spécifiques d'obtention du Cafipemf spécialité numérique doivent être envisagées pour les Référents pour les usages du numérique engagés dans cette mission depuis plusieurs années.
- Tout en veillant à préserver les intérêts des personnes qui occupent déjà cette fonction, les postes d'animateurs Tice doivent être transformés en postes de conseillers pédagogiques du numérique au gré des départs ou de l'obtention du Cafipemf. Ainsi, ils pourront bénéficier des mêmes garanties et du même déroulement de carrière.

IV.13 Et moi PE

- La charge de travail des enseignants du 1^{er} degré s'est particulièrement alourdie et complexifiée. Le temps de travail explose sans contrepartie. De ce fait le SE-Unsa réclame dans un premier temps un abaissement du temps de service à 26 h par semaine sur 36 semaines :
- 23 h d'enseignement au lieu de 24 h
- 3h forfaitaires ou 108h annuelles consacrées à l'identification des besoins des élèves, aux projets personnalisés de scolarisation, aux relations avec les parents, aux concertations en équipe, aux conseils d'école, à la formation, à la continuité pédagogique entre les cycles et à la liaison école-collège. Les temps de travail en équipe, au sein de l'école, doivent être organisés et gérés par l'équipe elle-même.

Cela entraîne la disparition de toute prise en charge d'élèves dans les 108h.

- Toute activité devant élèves, au-delà des 23h (activités pédagogiques et éducatives complémentaires, heures de soutien, heures péri-éducatives...), doit être organisée au sein de l'équipe pédagogique. Les heures effectuées doivent être réparties entre les enseignants volontaires et donner lieu à rémunération sous forme d'heures supplémentaires. Le SE-UNSA demande à ce que les 10 minutes d'accueil le matin et l'après-midi soient reconnues comme temps de travail des professeurs des écoles.
- Dans un second temps, dans le cadre d'une réflexion innovante sur l'organisation et le fonctionnement de l'École qui ne seraient plus fondés sur le postulat d'un enseignant devant sa classe, le SE-UNSA revendique à terme, l'alignement du temps d'enseignement des PE sur celui des certifiés et des PLP.
- Le SE-Unsa demande le versement d'une indemnité, pour tous les enseignants des écoles en service partagé, équivalant à une HSA de certifié, dès lors que les enseignants exercent sur au moins deux écoles et/ou établissements différents.
- Le taux des heures payées par les collectivités (surveillance, cantine, études dirigées, TAP...) doit être significativement augmenté.
- Les enseignants du 1^{er} degré doivent bénéficier d'une indemnité dès lors qu'ils ont plus de 30 élèves dans leur classe.
- Le SE-Unsa demande l'abrogation de l'article L 921-4 du code de l'Éducation pour permettre aux instituteurs ou professeurs des écoles de prendre leur retraite en cours d'année scolaire comme tous les autres enseignants.
- Le SE-Unsa demande l'extinction du corps des instituteurs par intégration « directe » dans le corps des PE. Dans ce cadre, les instituteurs logés doivent pouvoir conserver leur logement en échange du paiement d'un loyer modéré.

IV.14. Et moi personnel ASH

La présence d'enseignants spécialisés est indispensable pour relever le défi de l'école inclusive, traiter la grande difficulté scolaire et prendre en charge le handicap. Leur expertise est irremplaçable. Elle ne peut se confondre avec d'autres. Ils doivent bénéficier d'une formation spécifique ainsi que d'un régime indemnitaire qui reconnaît leurs compétences.

Les initiatives de formations communes aux personnels des ministères intervenant auprès des élèves doivent être encouragées.

Les départs en formation spécialisée doivent être augmentés pour relever le défi de l'école inclusive et assurer ainsi le maillage nécessaire sur l'ensemble du territoire.

Les faisant-fonction doivent bénéficier d'une formation d'adaptation à l'emploi avant leur prise de poste.

IV.14.1. Directeurs adjoints chargés de Segpa

- Le positionnement des directeurs de Segpa ne peut se résumer à une simple question indemnitaire. Pilote des actions de l'ensemble de son équipe pédagogique, le directeur de Segpa doit voir son rôle réaffirmé dans ses fonctions d'adjoint spécialisé au chef d'établissement, chargé des besoins éducatifs particuliers.
- L'accès à la titularisation sur la fonction de directeur de Segpa doit être facilité pour les faisant-fonction.
- L'accès au corps de personnels de direction doit être facilité.

IV.14.2. Enseignants en ESMS

- Le SE-Unsa est demandeur d'un cadrage national plus lisible concernant les ESMS. Pour le SE-Unsa, le passage aux 21 h pour les enseignants y exerçant doit être franchi.
- Le SE-Unsa demande que soient revisitées les conventions entre le MEN et les associations gestionnaires, afin de réduire les disparités entre les collègues.
- Le SE-Unsa demande que les enseignants en ESMS perçoivent les mêmes indemnités que ceux exerçant en ULIS.

IV.14.3. Enseignants en ULIS

Le SE-Unsa revendique que tous les coordonnateurs en ULIS se voient appliquer le même régime indemnitaire et les mêmes obligations horaires liées au niveau d'exercice,

- Le SE-Unsa demande que les opérations de mutation du 1^{er} et du 2nd degrés soient organisées de manière à permettre à chacun de candidater aux postes de coordonnateur ULIS, collège ou lycée, quel que soit son corps.

IV.14.4. Personnels en EGPA

- Tous les personnels enseignants et d'accompagnement y exerçant doivent recevoir une formation qui prend en compte la spécificité du public.
- Les PE éducateurs ont toute leur place en Érea pour concevoir et animer des séquences éducatives dans la journée, et en soirée au sein de l'internat.
- Le SE-Unsa demande un traitement égal de tous les enseignants exerçant en Egpa en commençant notamment par le passage à 18 h pour les PE.
- Les enseignants du premier degré doivent pouvoir occuper la fonction de professeur principal.

IV.14.5. RASED

- Le SE-Unsa réclame des Rased complets composés de maitres spécialisés E, G et psychologues de l'Éducation nationale, en nombre suffisant pour couvrir l'ensemble du territoire.
- La spécificité des missions de chacun doit être respectée.

- Leur action doit être coordonnée avec l'équipe enseignante, les services médicaux, sanitaires et sociaux.
- Appelés à se déplacer fréquemment, ils doivent être remboursés au fur et à mesure des frais de déplacement engagés.
- Il faut faciliter l'accès à la formation CAPPEI dans chaque académie.

IV.14.6. Enseignants – Référents handicap

- Le SE-Unsa demande que les postes d'enseignants-référents du handicap soient déployés à la hauteur du nombre d'élèves en situation de handicap.
- Le SE-Unsa revendique l'augmentation de leur indemnité.
- Des moyens administratifs doivent leur être attribués pour leur permettre de se centrer sur la mission de suivi et de scolarisation des élèves.
Plus largement, une réflexion nationale doit s'engager sur leur charge de travail, leurs besoins de fonctionnement et leurs conditions d'exercice.
- Appelés à se déplacer fréquemment, ils doivent être remboursés au fur et à mesure des frais de déplacement engagés.

IV.15. Et moi PLP

- Le SE-Unsa demande une meilleure organisation des emplois du temps qui permette d'organiser plus efficacement le travail en équipe et les concertations.
- Le SE-Unsa demande une décharge de service d'une heure pour tous les enseignants en service partagé dès lors qu'ils sont sur deux établissements différents, y compris dans une même commune.
- Pour aider les équipes de lycée professionnel à prendre en charge les élèves en grande difficulté scolaire, le SE-Unsa demande la création d'une mission de référent EBEP, accessible à un PLP titulaire du CAPPEI.
- Les heures complémentaires d'enseignement doivent être abondées pour permettre la mise en place de groupes à effectifs réduits, y compris dans les enseignements généraux.
- Eu égard au public accueilli, les lycées professionnels doivent pouvoir intégrer la carte de l'éducation prioritaire afin que les moyens alloués puissent aussi bénéficier aux PLP.
- Le SE-Unsa revendique une plus forte implantation de BTS en LP afin que davantage de PLP puissent y enseigner et ainsi faciliter la réussite des élèves issus de bac pro.
- Le SE-Unsa demande que les enseignants dans la voie professionnelle bénéficient d'une pondération comparable à celle liée au travail spécifique des classes à examen dans les LEGT, plus juste et plus avantageuse que le système indemnitaire existant.
Dans l'attente, le SE-Unsa revendique que l'ISS voie pro soit revalorisée.
- Le SE-Unsa revendique pour les PLP de maths-sciences la pondération d'une heure des maxima de service lorsqu'il n'y a pas de personnel de labo.
- Dans le cadre des mouvements intra-académiques des PLP en Segpa/Eréa, le SE-Unsa revendique :
 - des possibilités élargies de mutations grâce à la création d'une liste nationale de spécialités pour chaque champ professionnel, chacune d'entre elles donnant droit à mutation sur le champ considéré ;
 - une bonification liée à la détention du CAPPEI.

Le SE-Unsa réclame une formation des enseignants de lycée professionnel adaptée à l'évolution technologique et numérique des métiers.

Le SE-Unsa réclame la pondération d'une heure pour les professeurs d'ateliers, pour la préparation, l'entretien et la mise en place des plateaux d'ateliers.

Le SE-Unsa demande une prise en compte de la bi-admissibilité aux concours de l'agrégation pour l'accès à l'agrégation par liste d'aptitude.

IV.16. Et moi Professeur Documentaliste

- Il doit y avoir au moins un professeur documentaliste dans chaque établissement
- C'est au professeur documentaliste d'élaborer la politique documentaire, en collaboration avec l'ensemble de l'équipe (pédagogique et éducative)
La participation des professeurs documentalistes à l'AP, aux EPI, aux TPE et à tout autre enseignement ou co-enseignement, doit être considérée comme des heures d'enseignement.
- Le SE-Unsa demande l'alignement de l'indemnité spécifique des professeurs documentalistes sur l'ISOE et que ces derniers puissent bénéficier d'HSA au même taux que les autres certifiés.
- Le SE-Unsa demande la mise en place d'un allègement de service en REP+ qui soit le pendant de la pondération 1,1.
- Le SE-Unsa demande la création d'un corps d'inspection propre.
- Les professeurs documentalistes doivent plus facilement avoir accès aux IMP, notamment en ce qui concerne le tutorat en collège.
Le SE-Unsa revendique la création d'une agrégation d'information-documentation. »

IV.17. Et moi Professeur Principal

- Le SE-Unsa demande que la fonction de PP soit reconnue pour les classes de Segpa, d'ULIS, d'Érea, de LEA et de BTS.
- Au vu de la charge de travail croissante, le SE-Unsa demande une revalorisation de la part modulable de l'Isoc, en priorité pour les classes d'orientation et de fin de cycle avec un alignement sur celle des agrégés.
- Les 10 heures obligatoires de vie de classe doivent donner lieu à l'octroi d'heures supplémentaires
- La fonction de PP dans les classes d'orientation et de fin de cycle doit faire partie des fonctions éligibles à l'accès prioritaire à la classe exceptionnelle.
- Le SE-Unsa demande que les professeurs principaux soient formés et accompagnés dans l'exercice de leur mission.

IV.18. Et moi psychologue

- Le SE-Unsa demande une représentation effective des 2 spécialités (apprentissage et orientation) dans la chaîne hiérarchique des services de l'Éducation nationale (la centrale et les services déconcentrés pour la filière apprentissage). Le SE-Unsa demande, en particulier, un conseiller technique psychologue auprès du recteur.

- Pour les psychologues souhaitant passer d'une spécialité à l'autre, des passerelles doivent être mises en place.
- Les psychologues doivent bénéficier d'actions de formation continue.
- Le SE-Unsa demande que les frais de déplacement alloués aux psychologues prennent en compte la réalité des besoins de déplacement.
- Le SE-Unsa exige que chaque psychologue bénéficie d'un budget de fonctionnement spécifique.
- Le SE-Unsa demande un taux d'encadrement de 1 psychologue pour 1000 élèves et moins.
- Le SE-Unsa demande qu'à terme le concours de recrutement soit effectué post M2, comme les autres professions réglementées du MEN. Les entrants dans le métier doivent ainsi pouvoir être rémunérés sur la grille des agrégés
- Le SE-Unsa demande l'alignement des indemnités des psychologues de la spécialité « éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle » sur celles des psychologues « éducation, développement et apprentissages ».

IV.19. Et moi remplaçant (TR-TZR)

- Le SE-Unsa réclame une réforme de l'ISSR : une part fixe liée à la fonction et une part variable liée à l'effectivité des déplacements.
- Tout remplaçant nommé à l'année sur un poste doit bénéficier de l'ISSR, y compris si sa nomination intervient avant la rentrée scolaire.
- En cas de multiples remplacements dans une même journée, le TR doit percevoir l'ISSR pour sa première mission et des frais de déplacement entre le 1^{er} et le 2^{ème} lieu de remplacement.
- Le SE-Unsa demande un suivi paritaire des affectations des TZR.
- Le SE-Unsa demande des points de bonification pour le barème des mutations intra concernant les TZR dans toutes les académies.
- Aucun TZR ne doit être affecté hors de sa discipline, ni hors de sa zone de remplacement sans son accord explicite.
- Les zones de remplacement doivent avoir une taille raisonnable, au minimum infra-départementale et discutées en CT.
- Les TZR affectés à l'année en REP-REP+ et APV, pourvu qu'ils remplissent les mêmes conditions de continuité de service, doivent pouvoir bénéficier de bonifications aux mutations à l'inter.
- Les TZR doivent disposer d'un temps de préparation d'au moins 48 heures entre la notification du remplacement et la prise en charge des élèves.
- Tous les remplaçants doivent bénéficier des mêmes possibilités d'accès à la formation que les autres titulaires. De plus, au vu de leurs conditions particulières d'exercice, ils doivent pouvoir bénéficier de formations spécifiques.
Le SE-Unsa exige que l'assurance du véhicule personnel d'un agent qui se déplace dans le cadre d'un ordre de mission soit prise en charge par l'employeur.

IV.20. Et moi retraité

La place et le rôle des retraités dans la société doivent être mieux reconnus en tant que personnes compétentes et actives avec une expérience à transmettre et à partager.

Le SE-Unsa est le premier interlocuteur de ses adhérents retraités.

- L'Unsa Retraités est la structure syndicale pertinente pour traiter les problématiques spécifiques des retraités. Le SE-Unsa s'y investit pleinement, à tous les échelons territoriaux.
- Avec l'Unsa Retraités, le SE-Unsa revendique :
 - l'amélioration du pouvoir d'achat à travers l'exigence d'un minimum de pension, fixé par la loi, à hauteur du SMIC, pour une carrière complète ;
 - une revalorisation des pensions indexée sur l'évolution du salaire moyen des actifs, avec priorité aux basses pensions et tenant compte des dépenses contraintes ;
 - l'amélioration des dispositifs concernant la perte d'autonomie : APA, structures d'accueil publiques...
- Avec l'Unsa Retraités, le SE-Unsa continuera à défendre :
 - le droit à la santé et à la prévention ;
 - le droit à la dignité à travers notamment le choix de la fin de vie ;
 - le droit à un logement et à des transports adaptés ;
 - le droit à la formation tout au long de la vie.

IV.21 Et moi HDF

Le SE-Unsa soutient le développement des établissements français à l'étranger pour la scolarisation des enfants de ses ressortissants et la diffusion de la culture française, objectifs qui doivent échapper à la logique marchande.

Pour en garantir la qualité, l'État et ses opérateurs doivent assurer la pérennité des dispositifs existants à travers un investissement budgétaire à la hauteur des besoins. Cela nécessite le relèvement du plafond d'emplois à l'AEFE et une gestion plus rigoureuse du conventionnement.

Pour les collègues qui exercent à l'étranger, le SE-Unsa revendique :

- un traitement équitable des demandes de détachement sur l'ensemble du territoire ;
- la poursuite de la mise à plat de l'ISVL à l'AEFE ;
- l'application effective des mesures PPCR ;
- l'accès aux mêmes droits et indemnités que les collègues en France dès lors que les conditions sont remplies ;
- que la priorité soit toujours donnée à l'opérateur historique AEFE ainsi qu'à la Mission laïque française.

V. Développer notre syndicat

V.1 Le développement du syndicat pour le développement de notre projet

V.1.1 La syndicalisation est un objectif prioritaire

Le renforcement de notre représentativité est étroitement lié au renforcement de notre syndicalisation. Cela passe par la fidélisation de nos syndiqués et par le recrutement de nouveaux adhérents. Pour atteindre cet objectif, le SE-Unsa met en œuvre une politique active de développement.

Cette politique tient compte des territoires et des corps à fort potentiel de développement à travers un investissement supplémentaire.

V.1.2 Le dialogue social

Nous devons nous appuyer sur notre travail d'information de défense et de suivi des collègues dans le cadre des instances du dialogue social dans un but de développement syndical et avoir en permanence le souci d'apporter un « service plus » aux adhérents.

V.1.3 Poursuivre la professionnalisation de nos pratiques

Notre développement nécessite une professionnalisation continue de nos pratiques, dans le cadre de l'éthique et des valeurs humanistes qui sont les nôtres : prospection ciblée en particulier sur les nouvelles générations et les certifiés, développement qualitatif et quantitatif du réseau des correspondants, campagnes de syndicalisation pilotées nationalement avec des objectifs chiffrés indicatifs.

V.1.4 La formation militante

La formation des militants est un élément clé du développement à tous les niveaux de l'organisation : formation des cadres et des militants de terrain.

V.1.5 Militer au SE-Unsa

Notre conception du militantisme vise à rechercher en permanence l'épanouissement et le bien-être de nos militants. Nous poursuivons notre réflexion sur les outils modernes d'animation, des méthodes interactives qui visent à renforcer l'intérêt de nos militants pour nos instances internes. Les pratiques militantes privilégiées se fondent sur le principe du collègue@collègue, relation directe et interpersonnelle avec nos collègues. Elles se traduisent notamment par l'organisation de stages locaux, de rencontres, de réunions en direction des collègues sur des thématiques en prise directe avec leurs préoccupations.

V.1.6 Notre communication

La stratégie de communication du SE-Unsa vise la fidélisation de nos adhérents, la conquête de nouveaux syndiqués, une plus grande lisibilité et crédibilité afin d'asseoir notre notoriété et d'élargir notre champ d'influence.

Nous devons conduire, en plus d'une communication globale à l'ensemble de la communauté SE-Unsa, une stratégie de communication segmentée, adaptée à la diversité de nos cibles et s'appuyant sur différents canaux de communication.

Si l'impulsion est nationale, la cohérence de notre positionnement de communication s'impose à tous les échelons afin de garantir la cohésion du syndicat sur l'ensemble du territoire. Dans ce cadre, les échanges entre les sections locales et l'échelon national doivent être renforcés.

V.2 La parité dans nos instances

V.2.1 Une démarche volontaire

Le SE-Unsa doit veiller à faciliter et à accompagner l'engagement des militants au sein de l'organisation syndicale et notamment celui des femmes.

Le SE-Unsa s'engage à établir un diagnostic partagé sur les freins à l'engagement syndical des femmes.

Cette démarche débouchera sur l'adoption en Conseil national d'une charte des bonnes pratiques.

V.2.2 Se fixer des objectifs

Pour rendre effective la parité, nous devons, aussi bien nationalement que localement, nous fixer des objectifs. L'équipe nationale, les conseils syndicaux départementaux et académiques, les bureaux de sections, le centre de formation, doivent atteindre la parité femmes - hommes.

V.3 La nécessité de la dynamique académique

La réorganisation territoriale de l'État, les transferts de responsabilité, l'évolution des structures de représentation imposent à tous les échelons d'adapter l'outil syndical pour favoriser les coopérations et les dynamiques académiques.

V.4 Ouvert aux métiers de l'éducation (Unsa Éducation) et aux autres salariés (Unsa)

V.4.1 Notre union

Le SE-Unsa s'inscrit résolument dans le syndicalisme interprofessionnel au travers de son union. Il invite ses militants à s'impliquer et à s'investir dans les instances (Unsa Fonction Publique, Unsa Retraités, Unions locales, départementales et régionales), les actions et les campagnes de l'Unsa visant à assurer sa représentativité.

Au sein de l'Unsa, l'Unsa Fonction Publique impulse et contribue à la politique de développement de l'Unsa.

Pour répondre aux préoccupations des retraités, Le SE-Unsa s'implique dans le développement de l'Unsa Retraités.

V.4.2 Notre fédération

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.

Le SE-Unsa, en validant les textes d'orientation (Oxygène et Résolution Générale) présentés au congrès de Grenoble en 2016, affirme son accord avec le projet fédéral.

V.4.3 Le SE-Unsa, premier syndicat de l'Unsa Éducation et de l'UNSA

De par ses effectifs, le SE-Unsa est le premier syndicat 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 au plan local que national.

GLOSSAIRE DES SIGLES UTILISES DANS LE PROJET SYNDICAL

- 2CA-SH** : Certificat complémentaire pour les enseignements Adaptés et la Scolarisation des élèves en situation de Handicap
- AED** : Assistant d'Education
- AEFE** : Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger
- AESH** : Accompagnement d'Elèves en Situation de Handicap
- APA** : Allocation Personnalisée d'Autonomie
- APEH** : Allocation aux Parents d'Enfants Handicapés
- AS** : Association Sportive
- ASH** : Adaptation Scolaire et Scolarisation des enfants Handicapés
- ATSEM** : Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles
- AVS** : Auxiliaire de Vie Scolaire
- BCD** : Bibliothèque Centre de Documentation
- BEP** : Brevet Enseignement Professionnel
- BI** : Bonification Indiciaire
- BTS** : Brevet Technicien Supérieur
- CA** : Conseil d'Administration
- CASNAV** : Centre académique pour la scolarisation des nouveaux arrivants (enaf) et des enfants du voyage
- CAP** : Certificat d'Aptitude Professionnelle – Commission Administrative Paritaire
- CAPA-SH** : Certificat d'Aptitude Professionnelle pour les Aides spécialisées, les enseignements adaptés et la Scolarisation des élèves en situation de Handicap
- CAFFA** : Certificat d'aptitude aux Fonctions de Formateur Académique
- CAPPEI** : Certificat d'aptitude pédagogique aux pratiques de l'éducation inclusive
- CCF** : Contrôle en Cours de Formation
- CDA** : Commission des Droits et de l'Autonomie
- CDAL** : Comité Départemental d'Action Laïque
- CDEN / CAEN** : Conseil Départemental de l'Éducation Nationale/ Conseil Académique de l'Éducation Nationale
- CDI** : Centre de Documentation et d'Information / Contrat à Durée Indéterminée
- CECP** : Cadre Européen des Certifications Professionnelles
- CECR** : Cadre Européen Commun de Référence
- CE-EPS** : Chargé d'Enseignement - EPS
- CES** : Commission de l'Éducation Spéciale – Conseil Économique et Social – Contrat Emploi Solidarité – Confédération Européenne des Syndicats
- CESER** : Conseil Economique, Social et Environnemental, Régional
- CESU** : Chèque Emploi Service Universel

CFA : Centre de Formation en Apprentissage

CFC : Conseiller en Formation Continue

CHS : Comité d'Hygiène et de Sécurité (académique, départemental)

CHSCT : Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail

CIC : Comité Interprofessionnel Consultatif

CIEP : Centre International d'Études Pédagogiques

CIO : Centre d'Information et d'Orientation

CLA : Classe d'Accueil

CLAIR : Collèges et Lycées pour l'Ambition, l'Innovation et la Réussite

CLIN : Classe d'initiation

CLIS : Classe d'Inclusion Scolaire

CNAL : Comité National d'Action Laïque

CNED : Centre National d'Enseignement à Distance

CNIL : Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés.

COM : Collectivité d'Outre Mer

COPSY : Conseiller d'Orientation Psychologue

CPA : Cessation Progressive d'Activité

CPC : Commission Professionnelle Consultative

CPE : Conseiller Principal d'Éducation

CPIF : Coordination Pédagogique et Ingénierie de Formation

CPGE : Classe Préparatoire aux Grandes Écoles

CSEE : Comité Syndical Européen de l'Éducation

CSG : Contribution Sociale Généralisée

CSI : Confédération Syndicale Internationale

CT/CTS : Comité Technique/Comité Technique Spécial

CUI/CAE Contrat Unique d'Insertion/Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi

DEAS Diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social

DIF : Droit Individuel à la Formation

DNB : Diplôme National du Brevet

DOM : Département d'Outre Mer

EBEP : Elèves à Besoins Educatifs Particuliers

ECJS : Éducation Civique Juridique et Sociale

- ECTS** : European Credit Transfer System (système européen de transfert et d'accumulation des crédits dans le cadre LMD)
- ECVET** : Crédits d'apprentissage européens pour la formation et l'enseignement professionnels
- EGPA** : Enseignements Généraux et Professionnels Adaptés
- ENT** : Espaces Numériques de Travail (environnements)
- EPCI** : Établissement Public de Coopération Intercommunale
- EPIC** : Établissement Public à caractère Industriel et Commercial
- EPLE** : Établissement Public Local d'Enseignement
- EREA** : Établissement Régional d'Enseignement Adapté
- ESMS** : Etablissements et Services Sociaux et Médico-sociaux
- ESPE** : Ecole Supérieure du Professorat et de l'Education
- EVS** : Emploi Vie Scolaire
- FLAM** : Français Langue Maternelle
- FPM** : Formation Paritaire Mixte
- GIPA** : Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
- GNIES** : Groupe National d'Information et d'Education à la Sexualité
- GRETA** : GRoupement d'ETAbliissements pour la formation continue
- HS A** : Heures Supplémentaires année
- IATOSS** : Ingénieur, Administratif, Technicien, Ouvrier, de Service et de Santé
- IE** : Internationale de l'Éducation
- IMP** : Indemnités pour Mission Particulière
- ISAE** : Indemnité de Suivi et d'Accompagnement des Élèves
- ISOE** : Indemnité de Suivi et d'Orientation des Élèves
- ISS** : Indemnité de Sujétion Spéciale
- LMD** : Licence-Master-Doctorat
- LP** : Lycée Professionnel
- M1** : 1ère année Master
- M2** : 2ème année Master
- MAEE** : Ministère des Affaires Etrangères et Européennes
- MDPH** : Maison Départementale des Personnes Handicapées
- MGEN** : Mutuelle Générale de l'Education Nationale
- MLF** : Mission Laïque Française
- NBI** : Nouvelle Bonification Indiciaire
- OCDE** : Organisation de Coopération et de Développement Économiques

P EPS : Professeur d'EPS

PACS : Pacte Civil de Solidarité

PCH : Prestation de Compensation du Handicapé

PDMQC: Plus de maîtres que de classes

PE : Professeurs des Ecoles

PEGC : Professeur d'Enseignement Général de Collège

PIRLS : Progress in International Reading Literacy Study

PISA : Programme International de l'OCDE pour le Suivi des Acquis des élèves

PPCR Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations

PPMS : Plan Particulier de Mise en Sûreté

PPRE : Programme Personnalisé de Réussite Educative

PPS : Projet Personnalisé de Scolarisation

RASED : Réseau d'Aides Spécialisées aux Elèves en Difficulté

RDS : Remboursement de la Dette Sociale

RNB : Revenu National Brut

RPI : Regroupement Pédagogique Intercommunal

SEGPA : Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté

SESSAD : Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile

STI : Sciences et Technologies Industrielles

STS : Sections de Techniciens Supérieurs

TIC : Technologies de l'Information et de la Communication

TICE : Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Éducation

TPE : Travaux Personnels Encadrés

TPE : Très Petites Entreprises

TVA : Taxe sur la Valeur Ajoutée

TZR : Titulaire de Zone de Remplacement

UD : Union Départementale

UFA : Unité de Formation en Apprentissage

ULIS : Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire

UNSS : Union Nationale du Sport Scolaire

UR : Union Régionale

USEP : Union Sportive de l'Enseignement du Premier degré

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience