

## Vote 1 : les amendements relatifs au I. L'éducation pour la réussite de tous

Article	Projet initial	Proposition d'amendement
I.1.	Il se renforce pour que notre École - que nous voulons durable - contribue à la construction d'une société durable dans un monde durable.	Il se renforce pour que <i>notre modèle d'école publique et laïque</i> - que nous voulons durable - contribue à la construction d'une société durable dans un monde durable.
I.1.1	Aucun enfant ou jeune ne doit être écarté de l'École, de ses activités et des services associés (transport, cantine, sorties et voyages, etc.) pour des raisons financières.	Aucun enfant ou jeune ne doit être écarté de l'École, de ses activités et des services associés (transport, cantine, <i>télétravail ou outils numériques</i> , sorties et voyages, etc.) pour des raisons financières.
I.1.4.	Le SE-Unsa oeuvre au rassemblement de toutes les forces laïques et progressistes : partis politiques, organisations syndicales, mouvements associatifs et philosophiques.	Le SE-Unsa oeuvre au rassemblement de toutes les forces laïques et progressistes : partis politiques, organisations syndicales, mouvements associatifs et philosophiques. <i>Il initie avec ces partenaires qui partagent les mêmes valeurs, des actions en direction des élèves et des personnels, afin de concrétiser comment faire vivre la laïcité à l'école (observatoires de la laïcité...).</i>
I.1.4.2	Afin de faire vivre la laïcité, les personnels doivent être formés.	Afin de faire vivre la laïcité, les personnels doivent être formés <i>et protégés</i> .
I.1.4.2	Le SE-Unsa se félicite de la mise en place de la <i>Charte de la laïcité</i> à l'école qui constitue un point d'appui important pour tous les acteurs du monde éducatif.	Le SE-Unsa se félicite de la mise en place de la <i>Charte de la laïcité</i> à l'école <i>et de la journée dédiée</i> qui constituent un point d'appui important pour tous les acteurs du monde éducatif.
I.3.2.1	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	la mise en œuvre du conseil écoles-collège et des liaisons entre les cycles en incluant des temps de travail en commun <i>dans le cadre des obligations réglementaires de services (ORS)</i> .
I.3.2.1	la mise en place effective d'un outil commun de suivi des acquis des élèves tout au long de la scolarité obligatoire.	la mise en place effective d'un outil commun de suivi des acquis des élèves tout au long de la scolarité obligatoire. <i>Depuis la maternelle, avec une liste de compétences modifiables, avec une formation sur cet outil et un accès facilité pour les remplaçant.e.s.</i>
I.3.3.4.	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 des grandes écoles à des jeunes d'origine sociale moins favorisée.	En l'état actuel, le SE-Unsa soutient <i>le développement d'aides financières et matérielles pour tous les bacheliers y compris les bacheliers technologiques et professionnels qui souhaitent intégrer des CPGE</i> .
I.5.7.3	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 d'accompagnement) 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.	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 d'accompagnement) et assurer l'équité de traitement sur l'ensemble du territoire. Le SE-Unsa exige en particulier l'augmentation du nombre d'enseignants référents <i>d'AESH, PSYEN, maîtres E, maîtres G, coordinateurs.trice.s ULIS, médecins scolaires et infirmier.ière.s scolaires</i> 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.
I.5.7.3.	Le développement des dispositifs Ulis doit répondre à toutes les notifications d'orientation de la MDPH vers les dispositifs Ulis.	<i>Le Se-Unsa revendique le développement de places en ESMS ( IME, IEM, ITEP, IMP, SESSAD ..).</i> Le développement des dispositifs Ulis doit répondre à toutes les notifications d'orientation de la MDPH vers les dispositifs Ulis.

I.5.7.3.	Trop d'élèves ayant une notification pour une entrée dans un dispositif Ulis se retrouvent, faute de places, en 6e ordinaire ou dans une classe de Segpa.	Trop d'élèves ayant une notification pour une entrée dans un dispositif Ulis se retrouvent, faute de places, en <i>section</i> ordinaire ou dans une classe de Segpa.
I.5.7.3.	Par ailleurs, 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.	Par ailleurs, pour assurer la continuité des parcours de formation, il faut poursuivre le développement des Ulis en lycée général et technologique et en lycée professionnel. <i>Chaque élève bénéficiant d'une notification d'octroi du dispositif ULIS doit être inscrit dans une classe comme tout autre élève. Les enseignants de cette classe sont partie prenante de son PPS en lien avec l'enseignant spécialisé responsable du dispositif ULIS.</i>
I.5.8.1	Le SE-Unsa oeuvre au rassemblement de toutes les forces laïques et progressistes : partis politiques, organisations syndicales, mouvements associatifs et philosophiques.	<i>Les enseignants accueillant des élèves nouvellement arrivés en France, doivent bénéficier d'un accompagnement spécifique pour répondre au plus près des besoins de ces élèves.</i> Le SE-Unsa oeuvre au rassemblement de toutes les forces laïques et progressistes : partis politiques, organisations syndicales, mouvements associatifs et philosophiques.
I.5.8.2.	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	<i>Le développement des postes d'enseignants EFIV doit être encouragé.</i> 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
I.5.8.3	Un comportement perturbateur est une façon pour l'élève d'exprimer une souffrance, un mal-être. Cela peut se manifester sous la forme de violence, d'agitation, d'insolences répétées mais aussi par une attitude passive, négative qui peut conduire au décrochage.	Un comportement perturbateur est une façon pour l'élève d'exprimer une souffrance, un mal-être. Cela peut se manifester sous la forme de violence, d'agitation, d'insolences répétées mais aussi par une attitude passive, négative qui peut conduire au décrochage <i>et à la souffrance au travail des agents.</i>
I.5.8.3	Ce comportement qui nuit à l'élève, à son entourage et aux apprentissages de tous, doit être envisagé comme un symptôme dont il convient de rechercher les causes.	Ce comportement qui nuit à l'élève <i>et à toute la communauté éducative</i> , à son entourage et aux apprentissages de tous, doit être envisagé comme un symptôme dont il convient de rechercher les causes.
I.5.8.3	L'Éducation nationale doit accompagner les personnels et leur offrir des formations permettant d'aider tous les élèves à entrer dans les apprentissages de façon sereine.	L'Éducation nationale doit accompagner les personnels et leur offrir <i>des moyens et les</i> formations permettant d'aider tous les élèves à entrer dans les apprentissages de façon sereine.
I.5.8.3.	Le SE-Unsa demande que des équipes pluriprofessionnelles d'appui soient présentes en nombre suffisant dans toutes les académies pour soutenir les équipes confrontées à des difficultés importantes qu'elles ne peuvent résoudre, intervenir en cas de crise mais aussi dans la durée pour accompagner le travail de plus long terme nécessaire à l'amélioration du climat scolaire.	Le SE-Unsa demande que des équipes pluriprofessionnelles d'appui <i>de proximité</i> soient présentes en nombre suffisant dans toutes les académies pour soutenir <i>de façon réactive</i> les équipes confrontées à des difficultés importantes qu'elles ne peuvent résoudre, intervenir en cas de crise mais aussi dans la durée pour accompagner le travail de plus long terme nécessaire à l'amélioration du climat scolaire.

## Vote 2 : les amendements relatifs au II. Professionnel à part entière

Article	Projet initial	Proposition d'amendement
II.	Pour le SE-Unsa, l'enseignant, CPE, PsyEN ou AESH est un professionnel, expert et dynamique, qui revendique d'être acteur de sa vie professionnelle.	Pour le SE-Unsa, l'enseignant, CPE, PsyEN <b>ou AED</b> , AESH est un professionnel, expert et dynamique, qui revendique d'être acteur de sa vie professionnelle.
II.1	Les connaissances et compétences spécifiques aux AESH doivent être reconnues par la mise en place d'une formation initiale, un accès renforcé à la formation continue et la mise en place effective de l'entretien professionnel prévu par la réglementation	Les connaissances et compétences spécifiques aux AESH <b>et aux AED</b> doivent être reconnues par la mise en place d'une formation initiale, un accès renforcé à la formation continue et la mise en place effective de l'entretien professionnel prévu par la réglementation
II.1.1.4.	Ils doivent être affectés sur un berceau de stage en Rased ou en CIO dès l'obtention du concours et bénéficier de l'accompagnement d'un tuteur volontaire et désigné sur des critères objectivables et connus de la profession.	Ils doivent être affectés sur un berceau de stage en Rased ou en CIO dès l'obtention du concours et bénéficier de l'accompagnement d'un tuteur volontaire et désigné sur des critères objectivables et connus de la profession. <b>Le Se-Unsa revendique un calibrage adéquat entre le nombre de places proposé au concours de recrutement des psychologues de l'EN et les besoins du terrain de ce personnel qualifié sur l'ensemble du territoire.</b>
II.1.2	Le SE-Unsa soutient le principe d'une formation continue obligatoire.	Le SE-Unsa soutient le principe d'une formation continue obligatoire <b>de qualité sur le temps de service.</b>
II.2.4	Les marges d'autonomie ne doivent pas être préemptées par des choix ministériels ou académiques. Les établissements doivent rendre compte de l'utilisation de ces moyens qui doivent être mis prioritairement au service des élèves qui en ont le plus besoin.	Les marges d'autonomie ne doivent pas être préemptées par des choix ministériels ou académiques, <b>ni par des choix de politique locale.</b> Les établissements doivent rendre compte de l'utilisation de ces moyens qui doivent être mis prioritairement au service des élèves qui en ont le plus besoin.
II.4.	La mobilité ne saurait être essentiellement conçue comme un moyen d'adaptation des ressources humaines. Elle doit permettre de répondre aux aspirations des enseignants, personnels d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale à construire leur propre parcours professionnel qui ne saurait être circonscrit à un seul métier	La mobilité ne saurait être essentiellement conçue comme un moyen d'adaptation des ressources humaines. <b>La problématique de gestion RH et les nécessités de service ne doivent pas régir la politique de gestion de développement professionnel.</b> Elle doit permettre de répondre aux aspirations des enseignants, personnels d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale à construire leur propre parcours professionnel qui ne saurait être circonscrit à un seul métier.
II.4.1.	Pour cela, le ministère doit se pencher sérieusement sur les questions de développement professionnel et de formation tout au long de la vie pour anticiper, gagner en flexibilité et s'adapter aux évolutions.	Pour cela, le ministère doit <b>examiner</b> sérieusement les questions de développement professionnel et de formation tout au long de la vie pour anticiper, gagner en flexibilité et s'adapter aux évolutions.
II.4.1.	L'Éducation nationale doit également renforcer les dispositifs existants pour permettre et faciliter les périodes transitoires de réorientation professionnelle (temps partiel, disponibilité, autorisations d'absence...).	<b>Tout agent doit pouvoir être reçu dans un délai raisonnable par le conseiller mobilité-carrière.</b> L'Éducation nationale doit également renforcer les dispositifs existants pour permettre et faciliter les périodes transitoires de réorientation professionnelle (temps partiel, disponibilité, autorisations d'absence...).
II.4.2.	des possibilités accrues de détachement ;	des possibilités accrues de détachement <b>et de mise en disponibilité ;</b>
II.4.2.	l'accès par liste d'aptitude aux corps de PLP et de CPE, ainsi qu'un accès au corps de PE ouvert à tous ;	<b>Créer et/ou développer un espace unique dédié à l'information sur la mobilité professionnelle des agents</b> , l'accès par liste d'aptitude aux corps de PLP et de CPE, ainsi qu'un accès au corps de PE ouvert à tous ;
II.4.2.	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.	<b>Des facilités d'obtention de ruptures conventionnelles.</b> 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.

- **Vote 3 : les amendements relatifs au III. Des exigences pour l'affirmation des personnels**

Article	Projet initial	Proposition d'amendement
III.3	La disparition des inégalités de rémunération femmes-hommes est indispensable. Le SE-Unsa agit dans le cadre du <i>Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes</i> pour évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.	La disparition des inégalités de rémunération femmes-hommes est indispensable. Le SE-Unsa agit dans le cadre du <i>Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes</i> pour évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. <i>Le Se-Unsa demande la mise en œuvre réelle de ce dispositif dans les académies et les départements.</i>
III.3.1	Le SE-Unsa, avec l'Unsa, demande que les négociations salariales soient l'objet d'un rendez-vous triennal avec une clause de revoyure annuelle afin de garantir la progression effective et régulière du pouvoir d'achat.	Le Se-Unsa demande le dégel annuel et obligatoire du point d'indice.
III.3.2	Pour le SE-Unsa, une revalorisation est nécessaire pour tous les personnels, en priorité pour ceux dont les rémunérations sont les plus faibles (AESH, AED, contractuels, début de carrière, etc.).	Pour le SE-Unsa, une revalorisation est <i>indispensable et obligatoire</i> pour tous les personnels, en priorité pour ceux dont les rémunérations sont les plus faibles (AESH, AED, contractuels, début de carrière, etc.).
III.3.3.2.	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 ;	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, <i>tous les personnels retraitables ayant une carrière complète doivent pouvoir accéder à la hors classe ;</i>
III.3.3.2.	la fin du contingentement des avis.	la fin du contingentement des avis. <i>L'avis doit pouvoir être révisé si l'agent en formule la demande si sa demande de recours n'a pas été satisfaite.</i>
III.3.3.3.	l'élargissement des fonctions éligibles à la classe exceptionnelle : remplaçant, poste relevant de l'ASH, coordonnateur MLDS, professeur principal, professeur référent, conseiller en formation continue, coordonnateur de district UNSS, délégué Usep, affectation en milieu pénitentiaire, enseignant référent aux usages numériques, personnel enseignant affecté en CFA, personnel enseignant dans un dispositif académique de validation des acquis, coordinateur de dispositif pédagogique (EPI, AP, Parcours avenir, etc.)	l'élargissement des fonctions éligibles à la classe ;
III.3.3.3.	la réduction de la durée d'exercice des conditions d'éligibilité de 8 à 5 ans ;	- <i>L'accès à la classe exceptionnelle doit être possible par les faisant fonction. Le calcul des 5 ans doit prendre en compte les temps où le. la collègue fait fonction sur ces missions particulières.</i> La réduction de la durée d'exercice des conditions d'éligibilité de 8 à 5 ans ;
III.3.3.3.	L'élargissement des fonctions éligibles à la classe exceptionnelle.	L'élargissement des fonctions éligibles à la classe exceptionnelle <i>selon des critères de responsabilité et/ou de certification.</i>
III.3.4	Le SE-Unsa revendique la création d'une prime à la vie chère en Île-de-France et pour les grandes agglomérations, et aussi pour certains départements frontaliers.	Le SE-Unsa revendique la création d'une prime à la vie chère en Île-de-France et pour les grandes agglomérations, <i>pour certains départements frontaliers et en tension immobilière.</i>
III.4.5	Le SE-Unsa revendique : - l'ouverture de négociations particulières sur l'aménagement des fins de carrière ; la prise en compte des carrières longues ;	Le SE-Unsa revendique : - l'ouverture de négociations particulières sur l'aménagement des fins de carrière ; la prise en compte des carrières longues ;

	<i>notamment en cas de dépassement de l'âge légal de départ à la retraite ;</i>
III.4.5. la prise en compte de l'usure que connaissent ces collègues après plusieurs années d'exercice.	la prise en compte de <i>la pénibilité</i> que connaissent ces collègues après plusieurs années d'exercice.
III.5. En s'inscrivant dans les orientations de l'Unsa Fonction publique et de l'Unsa, le SE-Unsa défend les spécificités des retraites des contractuels qui ne relèvent pas des mêmes règles que les fonctionnaires.	En s'inscrivant dans les orientations de l'Unsa Fonction publique et de l'Unsa, le SE-Unsa défend les spécificités des retraites des contractuels qui ne relèvent pas des mêmes règles que les fonctionnaires <i>et des agents ayant eu une multicarrière.</i>
III.5.4. la mise en place d'un système similaire à la retraite progressive dans la Fonction publique;	la mise en place d'un système similaire à la retraite progressive dans la Fonction publique , <i>dispositif alternatif tenant compte de la pénibilité du métier sans pénalité financière ;</i>
III.7.2. L'existence d'ascendants à charge ;	<i>La bonification forfaitaire au-delà de 10 ans d'ancienneté dans le territoire,</i> l'existence d'ascendants à charge ;
III.8.2. la visite médicale annuelle à laquelle ils ont droit ;pour 1. tous les personnels,	la visite médicale annuelle <i>de qualité par la médecine du travail</i> à laquelle ils ont droit ;pour tous les personnels,
III.8.2. sur chaque territoire, la mise en place d'une équipe 1. pluriprofessionnelle de santé (médecins, infirmiers, psychologues du travail... ) ;	<i>Dans chaque département,</i> la mise en place d'une équipe pluriprofessionnelle de santé (médecins, infirmiers, psychologues du travail... ) ;
III.8.2. une mise en œuvre plus effective de la prévention 1 primaire notamment dans le cadre plus large d'actions de formation.	une mise en œuvre plus effective de la prévention primaire notamment dans le cadre plus large d'actions de formation : <i>des modules de risques professionnels dans la formation initiale (traitement de la voix, audition et maladies MS) ainsi que de la formation continue ( RPS, médecine préventive de la voix, audition) données par des professionnels de santé.</i>
III.8.3. La retenue d'une journée de salaire pour des 1. autorisations d'absence d'une demi-journée doit être abandonnée.	<i>L'évolution sociétale doit être prise en considération avec les cellules familiales recomposées.</i> La retenue d'une journée de salaire pour des autorisations d'absence d'une demi-journée doit être abandonnée.

#### Vote 4 : les amendements relatifs au IV. Et en plus pour moi ...

Article	Projet initial	Proposition d'amendement
IV.3	Le SE-Unsa demande une évolution du cadre réglementaire de recrutement des AESH, permettant aux personnels qui le souhaitent de travailler à temps complet en exerçant leurs missions sur tous les temps éducatifs. Les AESH ont vocation, à terme, à devenir fonctionnaires.	Le SE-Unsa demande une évolution du cadre réglementaire de recrutement des AESH, permettant aux personnels qui le souhaitent de travailler à temps complet en exerçant leurs missions sur tous les temps éducatifs. <i>Le Se-Unsa demande la reconnaissance de leurs missions par un salaire décent correspondant à un traitement indiciaire.</i> Les AESH ont vocation, à terme, à devenir fonctionnaires.
IV.3	Le SE-Unsa demande la tenue d'un groupe de travail <i>affectation des AESH</i> dans chaque département. Pour cela, leur affectation doit s'établir dans un cadre équitable et transparent (barème, discriminants...).	Le SE-Unsa demande la tenue d'un groupe de travail <i>affectation des AESH</i> dans chaque département. Pour cela, leur affectation doit s'établir dans un cadre équitable et transparent (barème, discriminants...) <i>sur le plan national.</i>
IV.3	Pour les AESH exerçant sur plusieurs établissements, le SE-Unsa revendique la prise en compte effective du temps de déplacement dans leur temps de service.	Pour les AESH exerçant sur plusieurs établissements, le SE-Unsa revendique la prise en compte effective du temps de déplacement dans leur temps de service <i>et de leur remboursement.</i>
IV.10	Tout directeur d'école à 1 classe doit bénéficier des mêmes dispositions que les autres directeurs concernant la liste d'aptitude et la formation.  Les directeurs n'ont pas à subir d'astreinte téléphonique ou électronique. Seuls les cas d'extrême gravité peuvent justifier la nécessité de les joindre.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tout directeur d'école à 1 classe doit bénéficier des mêmes dispositions que les autres directeurs concernant la liste d'aptitude et la formation.</li> <li>- <i>Tout directeur d'école doit bénéficier d'un ordinateur portable et d'un mobile professionnel avec maintenance.</i></li> <li>- Les directeurs n'ont pas à subir d'astreinte téléphonique ou électronique. Seuls les cas d'extrême gravité peuvent justifier la nécessité de les joindre.</li> </ul>
IV.10.	Pour améliorer le régime de décharge pour tous, le Se-Unsa demande :	<i>Les directeurs doivent pouvoir exercer leurs missions en temps partiels en étant maintenus sur leur support d'affectation.</i> Pour améliorer le régime de décharge pour tous, le Se-Unsa demande :
IV.10	Nombre de classe : 4 à 6 - Décharge : 0.33	Nombre de classe : 4 à 6 - Décharge : <b>0.5</b> - <b>1 ligne de décharge administrative à ajouter dans le tableau : de 1 à 8 classes (0,5) et plus de 9 classes (1 équivalent ETP nombre de classes.</b>
IV.21.	Le SE-Unsa demande la délivrance d'un ordre de mission systématique pour tout remplacement. 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.  Lors d'une demande de temps partiel, les remplaçants doivent pouvoir choisir leur quotité de travail et être maintenus sur leur poste.	Le SE-Unsa demande la délivrance d'un ordre de mission systématique pour tout remplacement. Lors d'une demande de temps partiel, les remplaçants doivent pouvoir choisir leur quotité de travail et être maintenus sur leur poste.