

MOTION D'ORIENTATION

2023-2027



XXIIème Congrès

CARCASSONNE

25 au 28 avril 2023



Le Snec-CFTC, au sein de la Fédération CFTC Enseignement et Formation, entend faire aboutir les exigences légitimes¹ de ses adhérents. Son champ d'application est l'enseignement privé sous contrat et les organismes de service participants à ses missions².

Le Snec-CFTC est historiquement et actuellement un acteur majeur de l'Enseignement catholique et entend le rester. Le Snec-CFTC est reconnu dans les statuts de l'Enseignement catholique parmi les syndicats qui apportent « leur expertise et leur concours, et qui contribuent à la mission éducative confiée à l'école catholique³ ». À ce titre le Snec-CFTC participe à diverses instances et conseils, notamment le Comité national de l'Enseignement catholique⁴.

Le Snec-CFTC a relevé aussi le défi de mettre son expérience au service des femmes et des hommes travaillant dans tout l'enseignement sous contrat et ses multiples réseaux, confessionnels (juif, musulman, protestant...) ou non (laïque, MFR, réseaux d'enseignement en langue régionale, GOFPA...). Le Snec-CFTC connaît ces réseaux, leur richesse propre et ce qu'ils apportent au service public d'éducation. Le Snec-CFTC maîtrise la diversité des statuts professionnels et les arcanes des relations avec les ministères concernés.

Le Snec-CFTC est donc très attaché à la diversité et la liberté de l'enseignement, principe garanti par la Constitution. Il défend la possibilité pour les familles ou responsables des enfants de choisir leur école. Cette liberté de choix est fondée sur l'existence, et la mise en pratique, de projets éducatifs propres aux établissements. Ces projets doivent donner des orientations éducatives mais doivent aussi donner une dimension plus humaine aux relations interpersonnelles et professionnelles dans l'établissement.

Le Snec-CFTC tient à rappeler l'importance de l'École dans le projet de la Nation. Ses missions sont d'instruire, d'éduquer et de former les jeunes pour qu'ils trouvent toute leur place dans la société d'aujourd'hui et de demain. Pour remplir cette belle mission et s'y épanouir, le personnel des établissements, dans sa diversité, a besoin de moyens, de soutien, de justice et de reconnaissance du travail fait en commun dans nos établissements.

¹ Rapport d'orientation du congrès de Bordeaux, 1977

² Art. 1.3.3. - Statuts du Snec-CFTC, 2019

³ Art. 306 - Statuts de l'Enseignement catholique, 2019

⁴ Art. 342 - Statuts de l'Enseignement catholique, 2019

1 Pour un dialogue social renouvelé

Dans le monde du travail, le dialogue social est malmené. Pire encore, c'est souvent la démocratie sociale, dont le dialogue social est un des moyens, qui est en danger. La démocratie sociale doit permettre à chaque citoyen d'être associé, individuellement ou par ses représentants, aux décisions qui le concernent, y compris dans le monde du travail. De nombreuses instances, publiques et privées, ont été pensées pour cela et la CFTC a joué un rôle majeur dans cette histoire. Malheureusement, nombre de ces instances deviennent des "coquilles vides", chambre d'échos ou d'enregistrement de décisions venues d'en-haut", ou victime d'une "OPA" de certaines composantes. Le SneC-CFTC n'accepte pas cette situation. Le rôle et la place de chacun doivent être respectés pour qu'un véritable dialogue social soit rétabli à tous les niveaux.

1.1) Avec les ministères

Le SneC-CFTC rejette les consultations trop contraintes qui n'ouvrent pas ou peu de marge de manœuvre. Il prône une co-construction des projets qui concernent l'école et son personnel.

Le SneC-CFTC s'investit pour cela dans toutes les instances et fait entendre sa voix soit directement soit par l'intermédiaire de la Fédération ou de la Confédération.

1.2) Avec les réseaux de l'enseignement privé sous contrat

Le SneC-CFTC mobilise ses militants et responsables pour être acteur dans toutes les instances de dialogue et de concertation de l'Enseignement catholique (notamment dans le chantier prospectif sur la gouvernance 2030) et dans tous les autres réseaux sous contrat. Le SneC-CFTC défend dans ses instances les intérêts de ses adhérents.

1.3) Au sein des branches professionnelles

Les branches professionnelles deviennent, au fil des réformes, un échelon mineur du dialogue social et de la hiérarchie des normes. Le SneC-CFTC milite pour le respect de leur rôle de régulateur dans leur capacité à définir des minima de branches, à arbitrer les conflits et à construire des conventions collectives ambitieuses qui couvrent tous les aspects de la relation professionnelle, y compris la qualité de vie au travail et la responsabilité sociale et environnementale des établissements.

1.4) Au sein des établissements, un dialogue social promu et facilité

La culture du dialogue social n'est pas suffisamment présente dans les établissements scolaires. De surcroît, la majorité des organismes gestionnaires sont de petite taille et cela ne permet pas l'élection de représentants au sein d'un CSE. Le SneC-CFTC entend renforcer sa politique de développement qui passe par la mise en place de CSE, la participation aux PAP, la présentation de listes de candidats, la désignation de délégués syndicaux dans un maximum d'établissements. Il s'engage à leur apporter tout le soutien

nécessaire par l'information et la formation pour leur permettre d'assurer leur mandat, en particulier pour mener, peser, dans les NAO d'établissement, pour proposer des accords d'établissement répondant aux besoins des collègues.

Le Snec-CFTC soutient particulièrement que la liberté laissée aux établissements dans l'organisation pédagogique n'est pas la liberté du seul chef d'établissement mais doit impliquer les équipes. Une véritable concertation (projeter, discuter et décider ensemble) est nécessaire et passe par la mise en place d'instances de concertation pédagogique.

Enfin, le contexte 2023 sur la réforme des retraites confirme l'urgence d'un dialogue social refondé. Le Snec-CFTC s'est investi dans l'opposition à cette réforme et participe du combat et des positions de la CFTC pour un système plus juste.

2 Rendre justice au métier d'enseignant

2.1) La reconnaissance de la liberté pédagogique des enseignants

Les enseignants sont soumis à de plus en plus d'injonctions venant des ministères qui tendent à les infantiliser et à restreindre leur liberté pédagogique. Pour le Snec-CFTC, ils sont des professionnels qui doivent avoir la possibilité d'adapter leur enseignement aux forces et faiblesses de leurs élèves, dans le cadre des programmes. De par leur expertise, ils doivent garder le choix des outils et des méthodes pédagogiques.

2.2) Des réformes adaptées

Pour le Snec-CFTC, toute réforme, y compris celle des programmes, doit s'appuyer sur un diagnostic partagé qui lui permettra de s'inscrire dans la durée. Dans ce diagnostic, l'évaluation des réformes précédentes est indispensable avant d'en envisager une nouvelle.

2.3) Une formation initiale et continue de qualité et un recrutement amélioré

Pour le Snec-CFTC, la formation initiale des enseignants doit développer les savoirs, savoir-être et savoir-faire en s'appuyant sur le partage d'expérience. Elle doit être centrée sur la pratique pédagogique en associant des enseignants devant élèves. Elle doit laisser une large place à la mise en œuvre de situations réelles afin que l'enseignant ne soit pas exclusivement un spécialiste sur le plan académique mais un enseignant spécialiste de la connaissance et de la gestion des élèves.

Le ministère ouvre de moins en moins de postes aux concours. Ce mécanisme conduit à une augmentation régulière de maîtres précaires dans l'Éducation nationale et dans l'Enseignement agricole. Le Snec-CFTC demande des solutions pérennes pour sortir de cette précarité.

Une formation continue, tout au long de la carrière, doit être une priorité pour maintenir et développer les compétences, s'adapter aux évolutions du métier ou faciliter la mobilité professionnelle et l'évolution de la carrière.

2.4) Une évaluation constructive des enseignants

L'évaluation est avant tout un moyen de progresser dans sa pratique professionnelle. Le Snec-CFTC défend le maintien du rôle de l'inspection dans l'évaluation des enseignants et refuse l'implication du chef d'établissement dans cette évaluation pédagogique.

L'évaluation professionnelle doit être réalisée tout au long de la carrière. L'enseignant doit avoir la possibilité de contester et de faire réviser toute appréciation professionnelle qui ne peut pas rester figée sur un moment de la carrière.

2.5) La reconnaissance du travail des enseignants

Une vision partielle des Obligations réglementaires de service (ORS) laisse souvent croire que les enseignants « ne travaillent pas beaucoup » ... Or, les enquêtes montrent que les enseignants travaillent 42 à 43 heures par semaine selon le cycle d'enseignement.

L'enseignant collabore par exemple avec ses collègues ou d'autres acteurs de la communauté éducative ; dans l'Enseignement agricole, l'enseignant réalise des évaluations certificatives en cours de formation qui ne sont pas prises en compte.

Au regard des seules heures de face-à-face, des responsables politiques tirent la conclusion qu'il faudrait rajouter encore des missions. Pour le Snec-CFTC au contraire, il ne faut pas ajouter des missions mais reconnaître l'ensemble du travail à sa juste valeur, en cohérence avec le niveau de diplôme exigé. La reconnaissance du travail passe aussi par la mise à disposition de moyens techniques et d'espaces collaboratifs adaptés à la diversité des tâches.

2.6) Une réelle prise en compte de la santé au travail des enseignants

La santé est une préoccupation d'autant plus urgente que les conditions de travail se détériorent et que le rapport au travail est de moins en moins vu positivement. Pour le Snec-CFTC, cela passe par la création d'une véritable médecine de prévention du travail, dans tous les territoires, pour prendre soin de la santé physique et psychologique des enseignants de droit public, pour lutter notamment contre les RPS et prendre en compte les pathologies associées comme accidents du travail ou maladies professionnelles. Il faut également donner la possibilité aux enseignants qui ne sont plus en mesure de travailler devant élèves d'être reclassés dans d'autres emplois de la fonction publique.

La santé au travail passe aussi par de meilleures conditions de travail et le respect de l'équilibre et de la séparation entre vie privée et vie professionnelle.

Le jour de carence est en totale contradiction avec la prévention puisqu'il dissuade les personnes de prendre les mesures nécessaires pour recouvrer la santé. Le Snec-CFTC demande sa suppression.

2.7) Une réelle égalité de traitement

En matière de retraite, le Snec-CFTC poursuivra les campagnes d'actions pour obtenir enfin l'application intégrale de la loi Guerneur : égalité de pension et de cotisation avec les enseignants titulaires fonctionnaires de l'enseignement public.

3 Les salariés sont des acteurs de 1^{er} plan de nos établissements.

3.1) Une politique managériale plus humaine

Le fonctionnement complexe des établissements (Association ou organisme de gestion, chef d'établissement, tutelle etc...), le poids des contraintes légales ou économiques ou la culture managériale des responsables favorisent un fonctionnement paternaliste voire autoritaire. Le personnel n'est pas l'objet du management bienveillant mais une ressource parmi d'autres.

Le Snec-CFTC demande un accompagnement accru et des formations régulières pour les responsables des organismes de gestion, les chefs d'établissement, les responsables de services et les responsables des Ressources humaines.

3.2) Des conditions de travail respectueuses des personnes.

Les salaires bas, le temps partiel, le management et les pénibilités des métiers demandent plus de vigilance et d'efficacité dans les domaines de la formation, de la prévention, de la santé et de la prévoyance. Les salariés ne doivent pas être une variable d'ajustement financier et méritent que les conditions de travail soient garanties, favorisant une ambiance propice à l'épanouissement personnel et collectif.

Le Snec-CFTC souhaite développer les politiques de prévention sur des thèmes précis comme la pénibilité, les risques psycho-sociaux, le bruit et les troubles musculosquelettiques.

Le Snec-CFTC demande également que les départs en formation soient favorisés et valorisés pour permettre une évolution salariale, de carrière ou la possibilité de développer de nouvelles compétences valorisables dans d'autres structures.

3.3) Un juste salaire pour une vie digne

Le système des classifications de l'EPNL arrive à bout de souffle faute de revalorisations annuelles suffisantes depuis 10 ans. Dans l'Enseignement agricole, le système de classification qui vient d'être mis en place est menacé du même sort et consacre le pire recul social de l'histoire du CNEAP. Au GOFPA, c'est le vide conventionnel.

Le SneC-CFTC demande qu'un nouveau système de classification orienté vers la reconnaissance pleine et entière des tâches effectuées par les salariés soit mis en place avec des salaires qui permettent aux personnes et leur famille de vivre dignement de leur travail. La classification doit prendre en compte les compétences des salariés et l'investissement individuel pour monter en compétences. La classification doit s'accompagner de revalorisation régulière et significative pour éviter le tassement des grilles, surtout en période inflationniste.

3.4) Le sort inacceptable des AESH

Le SneC-CFTC demande une clarification du statut des AESH dans l'Éducation nationale, des mesures pour sortir de la précarité statutaire. Cela passe par la formation, la revalorisation des salaires et la pérennisation des emplois.

Le SneC-CFTC demande pour les AESH le droit de travailler à temps complet. Il demande que ce statut rénové s'applique aussi dans l'Enseignement agricole.

4 Défendre le droit syndical et les conditions de travail des chefs d'établissements.

Le secteur Chefs d'établissements a toute sa légitimité au SneC-CFTC et sa commission sectorielle travaille à son développement.

Les chefs d'établissements en tant que salariés ont les mêmes droits syndicaux que chaque membre du personnel. Les échanges entre les deux commissions sectorielles (Salariés/Chefs d'établissements) doivent permettre d'élargir les bases des négociations collectives et de mettre fin à l'exclusion des chefs d'établissements du champ d'application des conventions collectives.

La vigilance du SneC-CFTC sur le dialogue social, les conditions de travail, la santé au travail et la rémunération s'applique aussi aux collègues chefs d'établissements.

Le SneC-CFTC est prêt à relever ces nombreux défis !

Le SneC-CFTC engagera toutes les actions adaptées pour défendre ses adhérents dans leurs justes revendications. Les adhérents, les militants, les responsables du SneC-CFTC sont sa principale richesse et sa meilleure ressource pour faire évoluer favorablement notre environnement professionnel.

Les sections, les secteurs et les services du SneC-CFTC se mobilisent pour améliorer son fonctionnement au service des adhérents et de la cohésion de notre syndicat. Le projet présenté au Congrès de Carcassonne détaille les propositions concrètes du SneC-CFTC pour mettre en œuvre cette résolution.

Les actions du SneC-CFTC bénéficieront à l'ensemble du personnel de nos établissements ; le SneC-CFTC appelle tous les collègues à le rejoindre et à renforcer son audience dans toutes les instances professionnelles et sociales.