



CONGRÈS NATIONAL MONTPELLIER 2022



Thème 2

theme2@snes.edu

Thème 2 - Pour des personnels respectés et revalorisés

Rapporteurs nationaux : Emmanuel Séchet, Pierre Claustre, Ludivine Debacq, Gregory Frackowiak, Aurélia Sarrasin

Rapporteurs académiques : Sylvie Humbert, Marine Ochando, Romain Rouzard, Maud Ruelle-Personnaz

N°	Texte initial – NE RIEN INSCRIRE NI MODIFIER DANS CETTE COLONNE	Vos amendements académiques
00 1	Introduction : Pour la reconnaissance des personnels et de leurs missions	XXX -
00 2	Face à une politique de destruction de la Fonction publique et de caporalisation de l'Éducation nationale, le SNES-FSU doit développer des mandats ambitieux pour la reconnaissance des personnels et de leurs missions et pour un fonctionnement de l'institution au service de la démocratisation. Le SNES-FSU réaffirme ses mandats de défense du statut développés à Rennes et Grenoble.	VER – Remplacer (...) le SNES-FSU doit développer des mandats ambitieux continuer de faire entendre ses mandats ambitieux , pour la reconnaissance des personnels et de leurs missions, pour le respect du statut, pour la reconquête des droits supprimés par la loi Fonction publique, pour la conquête de nouveaux droits , et pour une École permettant l'accès de toutes et tous l'accès à un enseignement de qualité, dans de bonnes conditions, sur l'ensemble du territoire et fonctionnement de l'institution au service de la démocratisation.
00 3		XXX –

00 4	Fiche 1 : Autonomie et territorialisation	XXX -
00 5	Depuis 5 ans, dans un contexte d'asphyxie du second degré en termes de moyens, nous assistons au parachèvement du détricotage : carte des formations éclatée inégalitaire, corsetage de l'autonomie professionnelle (loi « confiance »), définition locale d'horaires et de modalités d'enseignement, limitation des droits des CA (délais réduits, ordre du jour à la main du chef, disparition de la CP ou des prérogatives du CA). Cela relève de politiques de ségrégation socio-spatiales et de méthodes patronales archaïques. Le SNES-FSU demande le retrait de toutes ces réformes.	VER – Remplacer : Depuis 5 ans, dans un contexte d'asphyxie du second degré en termes de moyens, nous assistons au parachèvement du détricotage : le démantèlement pur et simple de l'Éducation nationale se poursuit. Il faut l'enrayer pour revenir à un fonctionnement plus conforme à nos exigences, pour nos professions et pour le Service public d'éducation. Carte des formations(...) Remplacer : Cela relève Le SNES-FSU demande le retrait de toutes ces réformes, qui relèvent de politiques de ségrégation socio-spatiales et de méthodes patronales archaïques.
00 6	Les cités éducatives ou la création d'une autorité fonctionnelle de la collectivité territoriale de rattachement (loi 3DS), dans ses domaines de compétence, sur les adjoint·es gestionnaires participent à la stratégie d'abandon de l'école publique par sa territorialisation.	VER – Ajouter : Les cités éducatives sont porteuses d'une idéologie qui dévalorise les métiers de l'éducation ; elles ne répondent pas au besoin énorme de personnels qualifiés, mais permettent au contraire de réduire les dépenses là où elles sont particulièrement nécessaires. Elles préparent à une externalisation de nos missions, en faisant des personnels de l'éducation nationale des acteurs parmi d'autres. De même, ou la création d'une autorité fonctionnelle de la collectivité territoriale de rattachement (loi 3DS), dans ses domaines de compétence, sur les adjoint·es gestionnaires participent à la stratégie d'abandon de l'école publique par sa territorialisation. VER - Ajouter : Dans le champ de l'orientation, les régions renouvellent leur demande de transfert des CIO et des PsyEN et DCIO aux régions, attribuant leur incapacité à remplir les missions d'information confiées par la loi de 2018 au maintien des personnels et des services dans l'EN. Le SNES-FSU réaffirme son opposition totale à toute nouvelle tentative de décentralisation de l'orientation scolaire et demande la suppression de l'article 18 de la loi LCAP. La loi 3DS ne doit pas être utilisée pour expérimenter ce transfert.
00 7	La régionalisation des politiques d'éducation aggrave aussi les inégalités scolaires, c'est la logique de la mise en place des services de région académique ou interacadémique. Pour le SNES-FSU, les académies actuelles répondent aux enjeux de proximité de la mise en œuvre d'une politique nationale d'éducation. Il est opposé à l'introduction d'un rapport hiérarchique entre le recteur de région académique et le recteur d'académie. C'est un pas de plus vers des organisations à termes plus régionales qu'académiques.	VER -ajouter après « politiques d'éducation » : et d'orientation Ajouter à la fin du § : La spécialisation des académies sur des missions spécifiques va dans ce sens.
00 8	Pour autant, l'autonomie des EPLE peut avoir un intérêt afin de mobiliser toute la communauté éducative pour une école ambitieuse pour tous partout. Pour cela elle doit respecter des principes essentiels pour favoriser le traitement égalitaire des élèves :	VER - Pour autant, l'autonomie des EPLE peut avoir un intérêt afin de mobiliser toute la communauté éducative pour L'autonomie des EPLE telle qu'elle est mise en œuvre conduit à les mettre toujours davantage en concurrence. Le SNES-FSU s'oppose à cette logique. C'est d'abord par l'attribution de moyens permettant de répondre aux besoins, tout en garantissant, par des cadrages nationaux, un traitement égalitaire des

		<i>élèves, que l'on peut construire</i> une école ambitieuse pour tous partout. Pour cela elle doit respecter des principes essentiels pour favoriser le traitement égalitaire des élèves: Pour cela, certains principes essentiels doivent être respectés :
009	- elle ne peut empiéter sur la définition nationale de certaines règles (horaires des élèves, programmes, conditions de rémunération, de gestion et d'emploi des personnels, missions définies par les textes statutaires nationaux). Les projets définis localement doivent rester de l'initiative des personnels, sur la base du volontariat ;	VER – Remplacer : elle ne peut empiéter sur il ne peut être dérogé à la définition nationale de certaines des règles (horaires des élèves, programmes, conditions de rémunération, de gestion et d'emploi des personnels, missions définies par les textes statutaires nationaux et législatifs, principes de la laïcité) (...)
010	- une autonomie pilotée par un CA au fonctionnement démocratique et aux prérogatives respectées dans le cadre réglementaire ;	VER – remplacer une autonomie pilotée par un CA au fonctionnement démocratique et aux prérogatives respectées dans le cadre réglementaire ; les choix des EPLE, dans le cadre réglementaire, sont déterminés démocratiquement par un Conseil d'administration dont les prérogatives sont respectées le fonctionnement démocratique et les prérogatives du CA doivent être respectés. Les élu-es SNES-FSU en CA s'y positionnent en prenant appui sur la vie syndicale et sur l'exercice de la démocratie au sein de l'établissement.
011	- elle doit respecter les libertés professionnelles individuelles et collectives des enseignants, CPE, Psy-EN ; le conseil d'enseignement rénové, réuni sans tutelle hiérarchique, peut être le lieu de l'exercice de ces libertés. Comment faire face aux atteintes à ces libertés sur les questions pédagogiques transversales (PLE, programme de voyage à présenter au CA à la main du chef...) quand elles ne relèvent pas d'autres légitimités (enseignants, conseil d'enseignement, CA...) ?	VER – elle doit respecter la liberté pédagogique des enseignants , les libertés professionnelles individuelles et collectives des enseignants, CPE, Psy-EN et leurs droits syndicaux doivent être respectés ; le conseil d'enseignement rénové, réuni sans tutelle hiérarchique, peut être le un lieu de l'exercice de ces libertés-de la liberté pédagogique . Remplacer : Les droits et libertés des personnels, tout comme le fonctionnement démocratique de l'EPLE sont régulièrement attaqués (PLE, ordre du jour du CA à la main du chef d'établissement). Seule une instance rassemblant l'ensemble des personnels peut permettre débat et prise de décision démocratiques sur les questions pédagogiques transversales. Comment faire face aux atteintes à ces libertés sur les questions pédagogiques transversales (PLE, programme de voyage à présenter au CA à la main du chef...) quand elles ne relèvent pas d'autres légitimités (enseignants, conseil d'enseignement, CA...) ? après PsyEN ajouter : La dégradation de la situation des DCIO dont de nombreux postes demeurent vacants ne doit pas conduire à mettre les PsyEN sous la tutelle d'un chef d'établissement ou à encourager ceux-ci à dicter aux PsyEN leurs activités et leurs priorités.
012	- elle doit respecter les principes de la laïcité.	VER -Supprimer / déplacer : elle doit respecter les principes de la laïcité
013		XXX -
014	Les enseignants doivent avoir le temps et les moyens pour débattre et décider des choix pédagogiques liés à l'autonomie telle que nous la voulons. Cette liberté implique de rompre avec le management. L'autonomie professionnelle	VER – Ajouter / Remplacer : Les enseignants, CPE, Psy-EN doivent avoir le temps et les moyens pour débattre et décider des choix pédagogiques et des choix d'établissement . liés à l'autonomie telle que nous la voulons.

	de tous les personnels de l'EPLÉ doit être respectée. Le SNES-FSU porte un projet de coopération et de solidarité entre les personnels, dans le respect et l'exercice des droits et devoirs de chacun	Ajouter après § : <i>Des temps de concertation hors présence de la hiérarchie doivent être rendus possibles sur le temps de travail entre tous les personnels de l'équipe éducative. Pour cela il est indispensable que tous les postes soient pourvus et urgent qu'un plan de recrutement et de créations de postes soit décidé.</i>
01 5		XXX -
01 6	Fiche 2 : Formation initiale et continue, recrutement	XXX -
01 7	2.1. Recrutement – Formation initiale	XXX -
01 8	Le SNES-FSU, s'appuyant sur les mandats élaborés depuis 2012, demande l'abandon de la réforme de la formation et des concours, dont l'ambition est d'accroître le contrôle de l'employeur sur la formation et le recrutement, au mépris de la liberté professionnelle dans laquelle s'exercent nos métiers. Il revendique une remise à plat des concours et de la formation.	<p>VER – Ajouter au début <i>Le SNES-FSU rappelle son attachement à l'accès par concours aux statuts de la Fonction publique et aux métiers de l'enseignement et de l'éducation, ainsi qu'à celui de PsyEN.</i></p> <p>VER- Modifier</p> <p>Le SNES-FSU, s'appuyant sur les mandats élaborés depuis 2012, demande l'abandon de la réforme de la formation et des concours, <i>qui a pour premier effet la précarisation et la dégradation des conditions de formation des étudiant-es se destinant aux métiers de l'enseignement et de l'éducation.</i> dont <i>Elle témoigne par ailleurs de</i> l'ambition est d'accroître le contrôle de l'employeur sur la formation et le recrutement, au mépris de la liberté professionnelle dans laquelle s'exercent nos métiers. Il revendique une remise à plat des concours et de la formation.</p> <p>VER - Ajouter</p> <p><i>Les projets d'allongement de la formation des psychologues ne doivent pas conduire à écarter les PsyEN du niveau requis pour obtenir le titre de psychologue. Le doctorat de pratique post master, dont la création est envisagée par le MESRI, doit être limité à une année post master. Dans cette hypothèse, l'obtention du CFPSYEN doit être reconnue comme équivalant au doctorat de pratique et inscrit sur la liste des diplômés ouvrant droit à l'usage du titre de psychologue. L'année de stagiarisation en pratique accompagnée et non en responsabilité doit être maintenue.</i></p>
01 9		XXX -
02 0	L'élévation du niveau de recrutement en vue de l'unification des corps dans celui des agrégés, qui permet une meilleure maîtrise des disciplines à enseigner et des savoirs pour enseigner, doit s'accompagner de prérecrutements massifs (corpus).	VER – Remplacer / ajouter : L'élévation du niveau de recrutement <i>et de qualification</i> en vue de l'unification des corps dans celui des agrégés, qui permet une meilleure maîtrise des disciplines à enseigner et des savoirs pour enseigner, doit s'accompagner de <i>ne se conçoit que si elle s'accompagne de prérecrutements massifs (corpus) tels que nous les revendiquons (élèves</i>

		<i>fonctionnaires, rémunération durant la période de formation sans mise en responsabilité, entrée progressive dans le métier, se poursuivant après la titularisation).</i>
02 1		XXX -
02 2	Les épreuves de concours doivent évaluer de manière équilibrée un haut niveau de compétences disciplinaires et une réflexion sur les compétences professionnelles en construction.	VER – Ajouter après <i>La formation disciplinaire reste le cœur de la formation.</i>
02 3		XXX -
02 4	Les stages pendant le master MEEF doivent permettre aux étudiants de découvrir le métier et de construire des compétences professionnelles dans le cadre d'un travail réflexif mené à l'INSPÉ et appuyé par la recherche. Le SNES-FSU s'oppose à toute mise en responsabilité des étudiants.	XXX -
02 5		XXX -
02 6	Avec la réforme, les lauréat·es ayant suivi un master MEEF ainsi que les ex-contractuel·les seront en responsabilité à plein temps, retour aux pires aspects de la réforme de 2010. Pour le SNES-FSU, l'année de stage est une année charnière qui permet de passer d'une posture d'étudiant·e à une posture de professionnel·le·autonome. Elle doit s'effectuer à tiers temps sur le service du tuteur ou de la tutrice et demeurer une année de formation et de perfectionnement dont le contenu peut s'adapter aux parcours des candidat·es. Les Psy-ÉN stagiaires doivent pouvoir réaliser leurs stages de pratique accompagnée en dehors de l'académie du centre de formation.	VER – ajouter après : <i>L'arrêté du 23 août 2017 sur le cadrage national de la formation des PsyEN doit être respecté et les centres de formation doivent recevoir les moyens nécessaires pour que les cours théoriques soient assurés par des enseignants-chercheurs.</i>
02 7		VER – Ajouter <i>Même si le dispositif AED prépro qui a précédé la réforme de la formation initiale, est accueilli plutôt favorablement par certains de ses bénéficiaires, il reste inacceptable en l'état compte tenu de la précarité dans laquelle il maintient les étudiant-es, de l'insuffisance de la rémunération (beaucoup d'AED prépro sont contraints d'avoir un second emploi) et des possibilités laissées à l'employeur d'utiliser les étudiant-es comme moyen d'enseignement (le cadrage national reste insuffisant à cet égard). Ce dispositif, qui donne à la pratique une place importante dans la formation, met au premier plan la professionnalisation, au risque de faire passer au second plan les contenus universitaires. Néanmoins, le SNES-FSU doit tenir compte de l'appréciation positive portée par certains de ceux qui en bénéficient sur ce dispositif, qui peut aussi permettre une entrée progressive et une projection dans le métier.</i>
02	Les tuteurs et tutrices contribuent à la formation des fonctionnaires stagiaires	XXX -

8	qu'ils ou elles accompagnent dans la prise progressive de responsabilité. Ils et elles favorisent le développement d'une posture réflexive, et doivent à ces fins être formé-es. Cette formation doit s'appuyer sur un véritable collectif en lien avec les universités et l'INSPÉ.	
02 9	Une décharge de service est indispensable pour accomplir l'ensemble des missions des tuteur·rices.	XXX -
03 0		XXX -
03 1	Le tutorat doit créer un environnement de travail sécurisant. À cette fin, leurs tuteur·rices de terrain ne doivent pas les évaluer, même s'ils·elles produisent un avis.	VER – Remplacer / Ajouter : Le tutorat doit se faire dans un rapport de confiance créer un environnement de travail sécurisant. À cette fin, les leurs tuteur·rices de terrain ne doivent pas les évaluer les stagiaires , même s'ils·elles établissent des rapports qui doivent permettre aux stagiaires de progresser produisent un avis. Ces rapports doivent être portés à la connaissance des stagiaires en cours d'année.
03 2		XXX -
03 3	Le recrutement des tuteur·rices doit se faire sur la base du volontariat. La reconnaissance et une rémunération à la hauteur de cette mission doivent s'appliquer à tous.	VER – Ajouter La reconnaissance et une rémunération à la hauteur de cette mission doivent s'appliquer à tous, sans dépendre des modalités de formation du tuteuré. Le SNES-FSU revendique le retour à une indemnité de tuteur-riche de 2000 euros par an.
03 4		XXX -
03 5	Le mentorat pour accompagner les néo-titulaires en début de carrière, comme le prévoit le Grenelle de l'éducation est-il pertinent ?	VER – Remplacer Le mentorat pour accompagner les néo-titulaires en début de carrière, comme le prévoit le Grenelle de l'éducation est-il pertinent ? Le Grenelle de l'éducation prévoit un mentorat pour accompagner les néo-titulaires en début de carrière. Le mentorat prévu est annoncé pour les enseignant-es et CPE, excluant ainsi les PsyEN d'un dispositif par ailleurs très contestable, pour accompagner les collègues dans leur début de carrière. Présenté comme étant assuré par un pair, qui sera vraisemblablement davantage perçu comme un relais de l'inspection, le mentorat est un dispositif d'une ambiguïté typiquement néo-managériale. Loin de favoriser l'autonomie, il est une manière de poursuivre le contrôle sur les entrants dans le métier, de maintenir le néo-titulaire dans une position infantilisante de tuteuré. L'instauration de ce dispositif est aussi un révélateur de ce que les réformes successives, qui alourdissent et rendent plus complexe la charge de travail, sont en train de casser : le lien spontané entre collègues, la possibilité du collectif de travail. Est-il vraiment nécessaire désormais d'institutionnaliser ce lien pour le faire naître ? En feignant d'ignorer l'existence d'un tel lien, en mettant en doute la possibilité d'un lien spontané, le dispositif

		<p><i>accélère encore son extinction. Impossible de ne pas y voir par ailleurs une attaque anti-syndicale : le mentorat semble avoir pour ambition non avouée de concurrencer, voire de se substituer à l'accueil syndical traditionnellement réservé par les militant-es SNES-FSU aux collègues nouvellement nommés dans un établissement, en particulier les stagiaires et néo-titulaires. Le dispositif envisage du reste la possibilité d'échanges à distance, niant ainsi la nécessité de la proximité pour un réel échange entre pairs.</i></p> <p><i>Malgré le flou entretenu sur les missions du mentor, cette mission promet de correspondre à une charge de travail très conséquente au regard de laquelle le montant de la rémunération, de 100 euros par mentoré, est dérisoire.</i></p> <p><i>Les mandats des congrès précédents pour l'entrée dans le métier sont toujours d'actualité Le SNES-FSU continue à demander une demi-décharge pour les T1 et un tiers de décharge pour les T2 pour faire face à la charge de travail et pour des compléments de formation. La décharge doit systématiquement donner lieu à une compensation pour les CPE et les enseignants documentalistes pour être effective.</i></p>
03 6		XXX -
03 7	2.2. Formation continue	XXX -
03 8	Le SNES-FSU refuse que la formation continue, rendue obligatoire par la loi sur l'école de la confiance, soit conçue comme un outil de gestion des ressources humaines Elle doit au contraire avoir pour objectif de conforter l'expertise des personnels et d'affirmer leur professionnalité.	<p>VER – Ajouter après</p> <p><i>Elle doit répondre aux attentes des personnels et à leurs besoins, et avoir lieu sur le temps de service, et non sur le temps personnel. La généralisation de la formation à distance est porteuse de graves dérives, en conduisant à ne plus libérer de temps dédié à la formation.</i></p>
03 9	Elle doit par ailleurs rester un levier pour développer les projets d'évolution professionnelle. À ce titre, comment rendre effectif les droits acquis au titre du Compte Personnel de Formation (CPF) ?	<p>VER – Remplacer</p> <p><i>À ce titre, comment rendre effectif les droits acquis au titre du Compte Personnel de Formation (CPF) ? Grâce à l'action du SNES-FSU, l'information sur les droits acquis au titre du Compte personnel de Formation s'est développée, et davantage de personnels s'en saisissent, mais trop peu savent réellement comment bénéficier de ce droit. La communication de l'Administration sur cette question reste insuffisante. Le SNES-FSU exige la publication d'une circulaire au niveau national afin de clarifier et d'uniformiser les démarches à effectuer et les critères d'attribution.</i></p> <p><i>Des évolutions sont nécessaires pour rendre effectif l'exercice de ce droit. Il faudrait, a minima, deux campagnes de candidature. De plus, si certains personnels obtiennent désormais le financement de leur formation, grâce au CPF, la libération de temps pour suivre la formation reste difficile, voire impossible. Pour que le droit à formation soit effectivement respecté, le temps libéré ne doit pas être soumis au bon vouloir du chef d'établissement ni aux</i></p>

		aléas du remplacement. Des moyens doivent permettre le remplacement des personnels en formation.
04 0		XXX -
04 1	Pour le SNES-FSU, les plans de formation doivent être construits collectivement par les personnels. Cela implique l'institutionnalisation d'un temps collectif pour analyser et formaliser les demandes. Les Conseils académiques de la formation (CAF) créés en 2019 doivent émaner des CTA (et des futurs CSA). Le directeur de la nouvelle école académique de la formation continue doit prendre l'avis du CAF sur les orientations de son projet, les modalités de sa mise en œuvre et le bilan de ses actions. La création des écoles académiques doit être l'occasion de formaliser la contribution des universités (mise à jour scientifique, appui par et développement de la recherche).	<p>VER – Ajouter après « formaliser les demandes » :</p> <p><i>Les plans annuels de formation ne peuvent se limiter à des stages d'accompagnement des réformes. Aucune catégorie de personnels ne doit y être oubliée et toutes doivent être efficacement informées des formations les concernant et de leur droit à formation. Les stages doivent prioritairement se dérouler sur le temps de travail et en présentiel. Les dérives liées au contexte particulier de la crise sanitaire (formation en distanciel à outrance, formation sur la pause méridienne ou en fin de journée...) doivent cesser.</i></p> <p>VER - Ajouter à la fin :</p> <p><i>Les premières expérimentations montrent dans certaines académies un oubli délibéré des PsyEN dans les plans de formation. Les questions de métier de ces catégories doivent pouvoir être abordées et travaillées dans des stages de formation spécifiquement dédiés. Les formations des PsyEN ne doivent pas être déplacées dans le chapitre des personnels médico-sociaux.</i></p>
04 2		<p>VER – Ajouter :</p> <p><i>Les personnels qui envisagent une reconversion de carrière peuvent théoriquement bénéficier d'un accompagnement RH, notamment par des conseillers mobilité carrière. Cependant, les conseillers formés pour cet accompagnement sont en nombre très insuffisant et les personnels se retrouvent souvent livrés à eux-mêmes. L'accompagnement à la reconversion doit être effectif et il doit être développé (bilan de compétence, formation), notamment pour les personnels en souffrance au travail et/ou en situation de handicap ou de maladie, et qui ne sont plus en mesure d'exercer devant élèves.</i></p>
04 3	Fiche 3 : Carrière, rémunération	<p><i>VER – Ajouter La loi dite de Transformation de la Fonction publique constitue un recul sans précédent pour les droits des personnels, en particulier pour toutes les opérations de carrière et d'affectation. Loin de la simplification, de la modernisation et de la transparence mises en avant par l'Administration, les outils de dématérialisation des procédures sont souvent défectueux, l'Administration manque très régulièrement à son devoir d'information et c'est l'opacité qui est à l'œuvre. La loi de Transformation de la Fonction publique contribue également à dégrader significativement les conditions du dialogue entre l'Administration et les organisations syndicales (toujours moins de consultation, difficultés à obtenir des informations dues aux représentants des personnels, instances vidées de leur sens). Le SNES-FSU continue de demander l'abrogation de la loi de Transformation de la Fonction publique, le</i></p>

		rétablissement du contrôle paritaire et des garanties liées à celui-ci, pour l'ensemble des opérations de gestion.
04 4	3.1. Carrière – Rémunérations	XXX -
04 5	Les métiers de CPE, professeur, Psychologue sont des métiers hautement qualifiés que manifeste leur appartenance à la catégorie A dans la fonction publique. Ils sont de plus en plus complexes, impliquent autonomie de décision et responsabilité avec une charge de travail alourdie. Nous revendiquons une reconnaissance réelle de ces évolutions traduite sur le plan des carrières. La mise en œuvre des mesures « PPCR » a permis, malgré leurs imperfections, d'avancer dans notre revendication d'amélioration générale des carrières. Reste entière notre revendication d'un déroulement de carrière permettant à terme l'accès, sans barrage de grade, à l'échelle de rémunération revalorisée des professeurs agrégés, comme acté par les mandats du Congrès de Rennes. Les modalités et la structure de promotion à la classe exceptionnelle doivent donc être dans un premier temps revues. Sous quelle forme, dans l'objectif de la rendre accessible à tous en fin de carrière ?	VER – Modifier : Les modalités et la structure de promotion à la classe exceptionnelle doivent donc être dans un premier temps revues pour permettre l'accès, pour toutes et tous, à ce troisième grade, sur le modèle de ce qui a été obtenu pour la hors-classe : l'accès doit se faire prioritairement sous conditions d'ancienneté. L'augmentation du ratio de promotions possibles au vivier 2 constitue une avancée, encore très insuffisante. L'élargissement des fonctions-missions rendant éligible au vivier 1 en revanche, s'il peut satisfaire dans l'immédiat, les personnels qui en bénéficient, ne peut qu'accroître le sentiment d'injustice pour les agent-es à la hors-classe qui restent exclus de l'accès au 3^{ème} grade, et peut avoir pour conséquence la promotion de personnels plus jeunes, ce qui va à l'encontre de la rotation prévue par les textes, indispensable pour la réalisation de notre mandat de l'accès du plus grand nombre à la classe exceptionnelle. L'ancienneté requise pour l'accès à la classe exceptionnelle au vivier 1 pourrait être revue et se rapprocher de celle du vivier2. Sous quelle forme, dans l'objectif de la rendre accessible à tous en fin de carrière ?
04 6		XXX -
04 7	La valeur du point d'indice et le traitement indiciaire, sur la base desquels la pension est quasi exclusivement déterminée, sont des éléments cruciaux de nos rémunérations. Cette valeur unique par sa transparence et l'évidente communauté d'intérêt qu'elle assure, doit être indexée sur les prix. La prime d'attractivité introduite par le ministre Blanquer jusqu'au 9 ^e échelon va à l'encontre du transfert prime-points initié par PPCR avec la prise en compte de davantage de points d'indice dans le calcul de la pension.	VER - Ajouter : Cette valeur unique par sa transparence et l'évidente communauté d'intérêt qu'elle assure, doit être indexée sur les prix et doit permettre le rattrapage des pertes subies en raison du gel du point d'indice. La prime d'attractivité introduite par le ministre Blanquer jusqu'au 9 ^e échelon va à l'encontre du transfert prime-points initié par PPCR avec la prise en compte de davantage de points d'indice dans le calcul de la pension. Les gains restent très insuffisants au regard de la revalorisation nécessaire et attendue.
04 8		XXX -
04 9	Comment revaloriser les débuts de carrière ? En raccourcissant la durée de passage des échelons tout en ayant augmenté le niveau du 1 ^{er} échelon, à quelle hauteur ?	XXX – Remplacer Comment revaloriser les débuts de carrière ? En raccourcissant la durée de passage des échelons tout en ayant augmenté le niveau du 1^{er} échelon, à quelle hauteur ? C'est prioritairement par la revalorisation du point d'indice et de la grille indiciaire pour tous les échelons que doit passer la revalorisation des débuts de carrière. L'allongement des premiers échelons est un des reculs des mesures PPCR sur lequel il faut revenir : les premiers échelons doivent être raccourcis.
05 0		XXX -

05 1	Le système indemnitaire est un des aspects les plus opaques des rémunérations dans la fonction publique. Nos catégories font partie de celles pour lesquelles les indemnités représentent une part réduite de leurs rémunérations. Faut-il cependant en créer de nouvelles ?	VER - Remplacer Faut-il cependant en créer de nouvelles ? <i>L'introduction de nouvelles indemnités (ces dernières années : IMP, part modulable REP+) conduit toujours à un régime plus inégalitaire et accroît en particulier les inégalités entre femmes et hommes. Il ne faut pas créer de nouvelles indemnités, mais revaloriser celles qui concernent le plus grand nombre et restent insuffisantes (ISOE part fixe, indemnités de Professeur principal, indemnité forfaitaire CPE, indemnité de fonction des PsyEN, indemnité de professeur documentaliste, prime informatique à élargir à l'ensemble des personnels...)</i>
05 2		XXX -
05 3	3.2. Évaluation	XXX -
05 4	Les analyses et mandats du Congrès de Rennes sur les « rendez-vous de carrière » ainsi que la réaffirmation de totale déconnexion entre évaluation professionnelle et déroulement de carrière restent d'entière actualité.	XXX -
05 5		XXX -
05 6	3.3. Mobilité	XXX -
05 7	Nos mandats en matière de mutations n'appellent pas de modifications. Le SNES-FSU a obtenu l'amélioration des barèmes de mutation et continue d'agir sur ces sujets.	VER – Ajouter avant : <i>Dans toutes les disciplines, les postes restent un facteur essentiel pour le droit à une mobilité choisie. Par son action dans les CT, le SNES-FSU agit pour davantage de postes, donc à la fois pour les conditions de travail et d'enseignement et pour une mobilité choisie.</i> <i>Le SNES-FSU continue de dénoncer avec force l'opacité désormais à l'œuvre dans les opérations de mouvement, depuis la loi de Transformation de la Fonction publique. Pour le mouvement Intra en particulier, il dénonce l'insuffisance et l'absence de fiabilité des informations fournies par l'Administration, qui ne permet plus d'élaborer de stratégie de mutation (barres départementales uniquement, dans le meilleur des cas).</i> <i>Il réclame le rétablissement du contrôle des vœux et barèmes et de toutes les opérations concernant les affectations par les représentants des personnels. Dans la logique de la loi de Transformation de la Fonction publique, les rectorats s'affranchissent toujours plus de la consultation des organisations syndicales pour l'élaboration de règles du mouvement, ce que le SNES-FSU dénonce et ce contre quoi il continue de lutter.</i> Nos mandats (...) sur ces sujets. <i>Le SNES-FSU doit veiller à ne pas perdre de terrain et poursuivre les combats qu'il a toujours menés à toujours menés : pour une bonification TZR à l'INTER, pour des bonifications de sortie d'Éducation prioritaire qui continuent</i>

		<i>d'augmenter après la 5^{ème} année, pour le déplafonnement du vœu préférentiel, pour le rétablissement de la prise en compte de l'ancienneté de poste en congé parental et en congé longue durée, ou encore pour le retour de la bonification Parent isolé, scandaleusement supprimée en 2021. Le SNES-FSU doit enfin obtenir un barème prenant réellement en compte les situations sociales difficiles, pour éviter que l'affectation provisoire soit la réponse systématique à ces situations. Le SNES-FSU continue de revendiquer le retour à un mouvement en une seule phase.</i>
05 8		XXX -
05 9	Le ministère de la Fonction publique met l'accent sur la mobilité tant interne aux ministères que vers d'autres, privilégiant la voie du détachement. Quelle que soit l'administration d'accueil, le SNES-FSU exige qu'une formation au métier d'accueil soit obligatoirement dispensée lors de la première année de détachement.	XXX -
06 0		XXX -
06 1	Pour nos collègues ayant bénéficié d'un détachement dans un autre ministère et qui n'intègrent pas le corps où ils ont été détachés, quelles garanties le SNES-FSU doit-il exiger pour leur affectation lors du retour dans le corps d'origine ?	XXX -
06 2		XXX -
06 3	Le SNES-FSU s'oppose à la limitation de durée des détachements pour les affectations à l'étranger.	XXX -
06 4	Par ailleurs, la loi de transformation de la Fonction publique a introduit la possibilité de rupture conventionnelle. Ce dispositif issu du privé fragilise le statut. Le SNES-FSU continue de s'opposer à ce dispositif mais, fidèle à son rôle d'accompagnement des collègues, accompagnera ceux qui souhaitent en bénéficier.	VER – Ajouter après « fragilise le statut ». Nombre de personnels, titulaires ou non, se saisissent de ce dispositif, un phénomène révélateur de la dégradation de nos conditions de travail et de l'urgence de la revalorisation de nos métiers. (...) en bénéficiant. Pour pouvoir conseiller au mieux les collègues, le SNES-FSU exige de l'Administration davantage de transparence des critères selon lesquelles elle accorde ou non la rupture conventionnelle, qui restent, à ce jour, très opaques. L'Administration doit également répondre dans les délais impartis.
06 5		XXX -
06 6	3.4. Conditions d'emploi et de service	XXX -
06 7	L'action revendicative pour réduire le temps et la charge de travail, améliorer les conditions de travail, se poursuit. Le corpus revendicatif adopté au congrès	VER – Ajouter Le non-remplacement des personnels absents ne peut justifier la dégradation

	de Rennes est toujours d'actualité, concernant les conditions d'emploi et de service, les missions particulières, les compléments de service, les TZR, les CPE, les Psy-ÉN, les personnels de la FCA, les professeurs documentalistes.	<i>de nos conditions d'emploi, ni la modification de nos obligations de service. Le recours toujours plus fréquent aux « remplacements en interne », faute de TZR en nombre suffisant, alourdit significativement la charge de travail des personnels et dégrade la qualité du service public d'éducation. C'est par la revalorisation de nos professions, par des créations de postes et d'emplois de TZR que l'on doit résoudre la question des remplacements. Ainsi, pour faire face aux difficultés de remplacement dans les CIO, où la situation est particulièrement dégradée, le SNES-FSU demande la création de 150 emplois de TZR.</i>
06 8		XXX -
06 9	L'usage de l'outil numérique doit respecter la séparation entre sphères professionnelle et privée. Des règles nationales doivent être définies pour assurer le droit à la déconnexion et la protection des personnels.	VER – Ajouter <i>En aucun cas, l'enseignement à distance, rendu un temps nécessaire par la crise sanitaire, ne doit devenir la norme. Il ne saurait devenir la réponse au manque d'enseignant.es et au problème du remplacement.</i>
07 0	Dans le cadre des discussions imposées par la DGAFP au ministère, sur la qualité de vie au travail, le SNES-FSU fait valoir sa connaissance réelle des métiers et défend sur cette question le rôle spécifique des CHSCT.	XXX -
07 1		VER – ajouter <i>La situation des PsyEN et DCIO s'est considérablement dégradée depuis le dernier congrès : Nombre de postes vacants non remplacés, CIO sans directeurs, conditions d'exercice aggravées par des demandes accrues dues aux réformes du lycée, à la crise sanitaire et à l'insuffisance des recrutements, marginalisation de leur rôle. Le SNES-FSU demande :</i> <ul style="list-style-type: none"> - un doublement des recrutements et un plan de créations de postes pour arriver à un taux de prise en charge d'un PsyEN pour 600. - l'harmonisation des indemnités entre EDA et EDO sur les taux les plus favorables. - la revalorisation de l'ICA des DCIO selon la taille de leur CIO selon l'engagement du GT 14 afin de rendre la fonction plus attractive. <i>A terme le SNES-FSU demande la création d'un service de psychologie de l'éducation nationale structuré du niveau local au niveau national et rassemblant les PsyEN EDA et EDO. Ce service, au sein de l'EN, assurerait des missions de contribution aux apports de la psychologie dans la définition des politiques éducatives aux différents niveaux (organisation du système éducatif, orientation, inclusion, prévention...) et dans la formation des personnels (enseignants et psychologues), l'articulation avec les autres services en interne et externe (médico-social, et structures assurant le suivi et la prise en charge des enfants et adolescents , la déclinaison de la politique nationale concernant les apports de la psychologie au système éducatif et le rôle des PsyEN, la</i>

		<p><i>réalisation d'études et de rapports sur des questions relatives aux effets psychologiques de mesures ou réformes concernant l'enfance et l'adolescence, le fonctionnement du système éducatif et l'orientation.</i></p> <p><i>Le SNES-FSU s'oppose fermement à toute proposition visant à installer des conseillers techniques en psychologie pour le premier degré, choisis par l'administration. Ces dispositions auraient des conséquences négatives sur la spécialité EDO qui serait soit marginalisée par rapport aux questions de psychologie, soit mise sous la tutelle de ces conseillers techniques. Il exige dans l'immédiat l'application des dispositions prévues sur l'organisation de rencontres entre PsyEN EDA et EDO sur le temps de travail, au sein d'un district, des actions de formation continue communes, des groupes de travail communs. Les CIO doivent devenir des services locaux de psychologie de l'éducation nationale pour la scolarité et l'orientation, bien ancrés dans l'éducation nationale. Un mandat d'étude doit permettre d'étudier avec le SUI-FSU les déclinaisons possibles de ce service au niveau départemental et académique.</i></p>
07 2	3.5. Égalité professionnelle	XXX -
07 3	En décembre 2020, la FSU s'est prononcée pour le plan national égalité professionnelle du MENJS. La déclinaison et la mise en œuvre académique de ce plan national doivent permettre de porter des mesures concrètes pour atteindre l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes. La mise en place de PPCR a permis de réduire les écarts de promotion entre les femmes et les hommes cependant, le SNES FSU exige la formation des évaluateurs primaires afin de lutter contre les stéréotypes de genre et atteindre l'équilibre femmes/hommes dans les avis du compte-rendu d'évaluation.	XXX -
07 4		XXX -
07 5	Les négociations, l'information des agent·es et les mobilisations initiées ou soutenues par le SNES et la FSU visent tant à obtenir l'effectivité des droits des personnels qu'à en acquérir de nouveaux en terme d'égalité salariale, d'évolution professionnelle, d'articulation vie professionnelle vie personnelle et de revalorisation de nos métiers toujours plus féminisés.	XXX -
07 6		XXX -
07 7	Quelles mesures de rattrapage des écarts de rémunération revendiquer ?	VER – Supprimer Quelles mesures de rattrapage des écarts de rémunération revendiquer ?
07 8	Quelles mesures pour supprimer l'impact de la parentalité sur les carrières ?	VER – Remplacer Quelles mesures pour supprimer l'impact de la parentalité sur les carrières ? Le SNES-FSU doit être porteur de propositions concrètes pour favoriser le maintien en activité des parents de jeunes enfants et pour

		<i>supprimer ou réduire l'impact de la parentalité sur les carrières : allongement du congé de maternité et du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avec une période obligatoire pour celui-ci, développement d'un service public de la petite enfance et de places en crèche interministérielle pour les enfants des agent-es de l'État et communication renforcée sur l'existence de ce dispositif ; adaptation de l'emploi du temps au motif de temps partiel pour les temps partiels de droit ; augmentation du nombre de jours de congé enfant malade et modulation en fonction du nombre d'enfants.</i>
07 9		XXX -
08 0	Par ailleurs, la prise en charge et la lutte contre les agissements, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles ne doivent pas être noyées dans des dispositifs globaux et le SNES avec la FSU continuera à exiger que des moyens humains et financiers soient dégagés.	VER – Modifier Par ailleurs, la prise en charge et la lutte contre les agissements, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles doivent constituer un aspect à part entière de la protection accordée aux personnels ne doivent pas être noyées dans des dispositifs globaux et le SNES avec la FSU continuera à exiger que des moyens humains et financiers soient dégagés.
08 1		XXX -
08 2	La prise en compte sociale et professionnelle par les employeurs des violences conjugales subies par leurs salarié-es ou agent-es est inscrite dans les accords et les plans sur la santé au travail et l'égalité professionnelle. Quels mandats le SNES peut-il porter ?	VER – Remplacer Quels mandats le SNES peut-il porter ? Cette prise en compte doit permettre que soient prises rapidement des mesures protectrices pour les agent-es concernées : confidentialité de toute information concernant ces personnels, proposition d'accompagnement par les services sociaux, médicaux et de gestion des ressources humaines, affectation provisoire afin de s'éloigner du ou de la conjoint-e violent-e, en accord avec l'intéressé-e, accès facilité aux aides financières et sociales. LE SNES-FSU accompagne les personnels et intervient auprès de l'Administration pour exiger la mise en œuvre effective de ces mesures. Il est nécessaire de former les gestionnaires, pour le traitement de ces situations.
08 3		XXX -
08 4	Fiche 4 : Les personnels contractuels	XXX -
08 5	4.1. Contractuels d'enseignement, d'éducation et de psychologie	VER – Remplacer Contractuels Agents non-titulaires d'enseignement, d'éducation et de psychologie
08 6	Après avoir mis au point mort la résorption de la précarité des personnels enseignants, d'éducation et de psychologie, le gouvernement a enclenché la marche arrière avec la loi de transformation de la Fonction publique qui encourage le recours massif au contrat. Le SNES-FSU continue de réaffirmer les mandats de Grenoble et Rennes. Il exige, en particulier, un plan de	XXX – REMPLACER Après avoir mis (...) le recours massif au contrat. Le gouvernement actuel, après avoir décidé de ne pas reconduire les dispositifs spécifiques d'accès à la titularisation a fait le choix de généraliser le recours à l'emploi précaire dans le cadre de la loi de Transformation de la Fonction publique.

	titularisation de tous les contractuels en poste ou au chômage comprenant l'entrée automatique en année de stage au-delà d'une certaine ancienneté.	
08 7		XXX -
08 8	Les pratiques de déréglementation de la gestion des contractuels sont légion : tentatives de contournement du droit au CDI, discriminations liées à la grossesse, suppression de l'heure d'allègement de service par l'attribution de temps incomplets, frein à la progression indiciaire, affectation opaque. Le SNES-FSU exige que les avancées contenues dans le décret 2016-1171 soient rendues effectives et demande un cadrage national de la gestion des contractuels aligné sur les pratiques des académies les plus favorables. Comment réduire l'impact de la précarité sur les fins de carrière ? Quelles stratégies faut-il envisager pour imposer plus de transparence et des avancées ?	<p>VER – Remplacer</p> <p>Comment réduire l'impact de la précarité sur les fins de carrière ? Quelles stratégies faut-il envisager pour imposer plus de transparence et des avancées ?</p> <p>Les agents non-titulaires de la formation continue des adultes (Greta et Greta CFA comme les conseillers en formation continue) qui reste une mission de l'EN ne doivent plus subir les aléas d'une jurisprudence qui ne reconnaît plus leur qualité d'agents de l'État et ainsi les prive de quantité de leurs droits comme celui d'accéder au CDI par ancienneté des services. Le SNES-FSU revendique la suppression du contrat de projet qui interdit l'accès au CDI.</p> <p>Les mandats de Grenoble et de Rennes restent d'actualité.</p> <p>Le CDI doit être obligatoirement être proposé au terme de six années de CDD. Tous les CDD doivent être pris en compte pour l'accès au CDI, même quand les agent-es ont été recrutés sur des besoins non pérennes. L'accès au CDI ne doit pas être conditionné à la quotité exercée. Le CDI doit obligatoirement être proposé à temps plein ; le temps partiel ne peut être qu'à l'initiative de l'agent-e. Les droits liés à la portabilité doivent être appliqués sans restriction.</p> <p>La crise sanitaire a suspendu l'application de la règle concernant l'interruption de quatre mois (non prise en compte des services en CDD pour l'accès au CDI en cas d'interruption supérieure à quatre mois). Cela doit devenir la norme, de même que le paiement sur les périodes de vacances, y compris celles d'été.</p> <p>Le SNES-FSU exige un cadrage national de la gestion de tous les contractuels, aligné sur les pratiques des académies les plus favorables.</p> <p>La quotité exercée ne doit pas déterminer l'accès aux droits, qui doivent être les mêmes pour toutes et tous, et doivent être alignés sur ceux des titulaires.</p> <p>Notamment : l'heure d'allègement de service doit être appliquée, pour un temps plein comme pour un temps incomplet ; l'indemnisation des frais de déplacements et de repas doit se faire selon les mêmes règles que pour les titulaires.</p> <p>La gestion des non-titulaires se fait dans une totale opacité : seuls les licenciements font l'objet d'un examen en CCP.</p> <p>Améliorer les conditions d'emploi des non-titulaires et agir contre la souffrance au travail, encore accentuée par la précarité, passe par des modalités d'affectation plus transparentes. Celles-ci doivent se rapprocher de celles des TZR (affectation au sein d'une zone géographique</p>

déterminée, attribuée en prenant en compte les situations particulières ; possibilité de formuler des préférences, examen en fonction d'un barème prenant en compte ancienneté et échelons).

Les importantes régressions dont est porteuse la loi de transformation de la Fonction publique ne doivent pas nous faire renoncer à notre revendication de CCP permettant davantage de transparence et d'équité de traitement dans la gestion des contractuels (affectations, rémunérations, conditions d'emploi, etc.). Le SNES-FSU réclame notamment l'instauration de CCP d'affectation et de non-renouvellement afin d'aboutir à une gestion plus équitable des non-titulaires. Cela doit permettre d'identifier toute forme de discrimination susceptible d'intervenir dans la gestion des non-titulaires, et de lutter contre celle-ci.

La progression indiciaire doit être déliée de l'évaluation. Dans l'attente de l'application de ce mandat, l'absence d'évaluation professionnelle ne doit pas empêcher les agent-es non-titulaires de bénéficier d'une progression dans une grille indiciaire nationale au moins tous les trois ans.

L'évaluation professionnelle doit être calquée sur celle des titulaires : cadrage du calendrier, double évaluation C/E et IPR, possibilités de recours. Mais les attentes adaptées à la situation des agent-es non titulaires. Les déficiences de l'Institution en matière d'accompagnement et de formation ne doivent pas pénaliser les non-titulaires. Une formation doit être systématiquement proposée, sur le temps de service.

Le SNES demande le réemploi automatique à la suite du congé maternité et de la première rentrée scolaire qui suit le congé maternité.

Régulièrement, le SNES-FSU intervient pour aider à la régularisation des collègues travailleurs étrangers.

Les rectorats-employeurs doivent faciliter les démarches administratives de ces agent-es pour leur permettre obtenir le renouvellement de leur titre de séjour ou l'accès à la nationalité française, notamment en intervenant auprès de la préfecture ou en transmettant les documents nécessaires dans les plus brefs délais (attestation indiquant que le collègue est en attente de poste).

Les élu-es FSU dans les instances d'action sociale ont obtenu de nombreuses avancées. Les droits en termes d'action sociale doivent être élargis aux non-titulaires.

9		
09 0	4.2. AED	XXX -
09 1	La situation des AED est très dégradée du fait de l'étendue de leurs missions et de la précarité qui pèse sur leur activité : recrutement local, contrats courts, faiblesse des rémunérations, manque de personnels, impossibilité de concilier études et temps de présence plus important dans les établissements scolaires, remplacement non assuré... Cela a provoqué une crise de recrutement très sensible sur certains établissements malgré les besoins en matière d'action éducative.	VER – AJOUTER <i>Dans la lutte pour améliorer la situation des AED, dont le SNES-FSU est partie prenante, nous saluons l'avancée obtenue par l'action de Sud Education auprès du Conseil d'État. Le SNES-FSU sera aux côtés des AED pour veiller au versement dans les délais fixés de la prime REP/REP+.</i>
09 2	Comment rendre plus attractive la mission d'AED pour les étudiants, et particulièrement ceux se destinant aux métiers de l'éducation, afin de recruter massivement de jeunes adultes dans tous les établissements ? Aménagement et allègement du temps de travail ? Recrutement académique ? Possibilité de prolongation pour pouvoir terminer ses études ? Âge limite ?	XXX -
09 3		XXX -
09 4	Que faut-il envisager pour les AED actuellement en poste, qui ne rentrent pas dans ce cadre et qui souhaitent poursuivre leur activité ? Il faudrait a minima un accompagnement, la facilitation de l'accès aux concours de la Fonction publique et la valorisation des acquis professionnels, plutôt que le maintien dans la précarité, y compris en CDI, et l'absence de perspective d'évolution professionnelle.	XXX -
09 5	Un dispositif de remplacement des AED doit-il être envisagé ?	XXX -
09 6		<p>VER – Ajouter</p> <p><i>- Avec l'annonce d'une CDisation, les mandats historiques du SNES doivent évoluer pour prendre en compte l'hétérogénéité des profils des AED.</i></p> <p><i>Le décret de 2003 a transformé les MI-SE en AED, modifiant le recrutement et le temps de travail des étudiants surveillants.</i></p> <p><i>Ce statut a créé de la précarité, ce que nous dénonçons, les AED étant soumis à un renouvellement annuel de leur contrat par le chef d'établissement, dans la limite de 6 années d'exercice et leur salaire ne dépassant pas le SMIC pour 41 heures effectives.</i></p> <p><i>La fonction est devenue incompatible avec la poursuite d'étude (temps de travail hebdomadaire de 36 heures à temps plein au lieu des 28 heures MI-SE), et les étudiant-es s'en sont détourné-es.</i></p> <p><i>Le statut de 2003, face à la désaffectation des étudiant-es, a attiré des publics en recherche d'emploi. Le recrutement local par le chef d'établissement peut être</i></p>

difficile, selon la zone géographique de l'établissement. Quand les MI-SE étaient recrutés et affectés par les rectorats, chaque établissement accueillait une équipe de vie scolaire complète à chaque rentrée. Ce n'est plus le cas avec le recrutement local et de nombreux établissements ont des postes d'AED vacants tout au long de l'année scolaire.

Au-delà des salaires insuffisants et d'un temps de travail trop élevé, les conditions d'exercice n'attirent plus autant de candidat-es qu'au temps des MI-SE.

Les moyens sont insuffisants, les remplacements quasi impossibles. Les équipes de Vie Scolaire s'épuisent à la tâche, les injonctions hors missions se multiplient, la menace du non-renouvellement rend les AED malléables et, au bout de 6 années d'exercice (et même bien avant), la plupart quittent l'Éducation Nationale sans regret, sans se destiner aux métiers d'enseignant ou de CPE.

La CDIsation ne résoudra pas ces difficultés.

L'exemple des AESH l'a démontré, la CDIsation accentue les pratiques managériales par les PIAL, les salaires sont insuffisants, les temps pleins une exception et les conditions de travail déplorables.

La CDIsation va entraîner à terme un vieillissement des AED. Compte tenu des conditions de travail, du manque de formation et des tâches affectées à la fonction, il est difficile d'imaginer un épanouissement professionnel à long terme. Il y a le risque que les élèves par un certain mépris pour un métier qui ne serait pas un tremplin vers la réussite, se détournent des Vies Scolaires, pourtant essentielles dans le suivi éducatif.

La création d'un corps pourrait avoir les mêmes effets.

Prendre en compte les personnels non étudiants et la nécessité de lutter contre la précarité et la dégradation des conditions de travail implique que les mandats du SNES-FSU insistent sur :

- La fin de la limitation des 6 ans d'exercices pour les AED désireux de passer des concours de la fonction publique.*
- Une formation professionnalisante et une simplification de la VAE.*
- Des concours de la fonction publique d'Éducation réservés aux AED.*
- La réduction du temps de travail (28h étudiants/ 35h non étudiants).*
- un recrutement et des affectations académiques ouvrant droit à mutation.*
- la nécessité de moyens abondés pour les Vies scolaires, notamment de moyens de remplacement.*

Ces mesures seraient plus à même que la CDIsation ou la création d'un corps de fonctionnaires de permettre de lutter contre la précarité. Elles contribueraient à

		<i>la prise en compte de l'hétérogénéité des personnels de Vie Scolaire et surtout, respecteraient les particularités de la fonction d'AED.</i>
09 7	4.3. AESH	XXX -
09 8	<p>La très forte mobilisation des AESH à l'appel des syndicats dont le SNES avec la FSU a permis l'obtention d'une grille de rémunération à avancement unique. Mais la situation reste désastreuse tant en termes d'emploi, de rémunération que de conditions de travail. L'autonomie des recteurs, l'insuffisance des moyens et l'absence de volonté politique d'une réelle valorisation du métier d'AESH en sont les principales causes. Le développement des PIAL renforce les logiques de gestion managériale au détriment des AESH et des élèves accompagnés. Le cadre de gestion des AESH montre ses limites. Le SNES-FSU réaffirme son exigence de création d'un corps de fonctionnaires de catégorie B, seul à même de permettre la nécessaire professionnalisation des AESH et leur sortie de la précarité. Pour permettre aux AESH qui le souhaitent l'accès à un temps complet, comment peut-on définir des ORS hebdomadaires ?</p>	<p>VER – Modifier (...) Mais la situation reste désastreuse tant en termes d'emploi, de rémunération que de conditions de travail, <i>ce qui ne permet pas de faire vivre l'école inclusive.</i> L'autonomie des recteurs, l'insuffisance des moyens et l'absence de volonté politique d'une réelle valorisation du métier d'AESH en sont les principales causes.</p> <p>VER – Ajouter</p> <p>Le développement des PIAL <i>Le SNES-FSU demande la suppression des PIAL, qui renforcent</i> les logiques de gestion managériale au détriment des AESH et des élèves accompagnés. Le cadre de gestion des AESH montre ses limites. <i>Alors que la loi de 2005 impose l'obligation des moyens, l'État dissimule son sous-investissement en matière de handicap derrière la mise en place des PIAL, qui ne répondent ni aux besoins des élèves, ni à la nécessaire intégration des accompagnant.e.s au sein des équipes pour élaborer collectivement les adaptations nécessaires. Les AESH, en nombre insuffisant, ont à effectuer leur mission à partir d'emplois du temps morcelés, à subir une mutualisation des suivis, à prendre en charge plusieurs élèves, parfois sur une même journée et dans plusieurs établissements différents, ce qui ne permet pas un accompagnement à la hauteur des besoins.</i></p> <p><i>Le SNES-FSU dénonce ces conditions de travail dégradées, et la rémunération très insuffisante des AESH. Bien que la refonte de la grille indiciaire et l'avancement triennal automatique constituent des avancées à mettre à l'actif de mobilisations des personnels, le SNES-FSU continue de dénoncer l'insuffisance de la revalorisation : indice plancher toujours trop bas, espace indiciaire trop étroit, ancienneté acquise en CUI non comptabilisée. Le SNES-FSU réclame le versement de la prime REP/REP+ pour les accompagnant.e.s (cf. avancée obtenue pour les AED), un accès égalitaire aux dispositifs d'actions sociale.</i></p> <p>comment peut-on définir des ORS hebdomadaires ?</p> <p>VER – Ajouter</p> <p><i>Le SNES-FSU s'oppose catégoriquement à la proposition présidentielle du candidat LREM d'un contrat de 35 heures selon lequel les accompagnant.e.s seraient dans l'obligation de faire de l'accompagnement sur les temps scolaire, méridien, périscolaire, à domicile et pendant les vacances.</i></p> <p><i>Une redéfinition des ORS des AESH s'impose, pour permettre à ceux qui le souhaitent l'accès à un temps complet, actuellement impossible à atteindre,</i></p>

		<p><i>puisque'il excède l'amplitude horaire d'un établissement scolaire du 2d degré.</i> (En effet, depuis la circulaire du 5 juin 2019, le temps complet annuel de 1 607 h est calculé sur 41 semaines pour la rémunération, pour des missions qui s'exercent sur les 36 semaines de présence effective des élèves. Même en incluant 5,5 heures hebdomadaires de travail invisible, ce nombre d'heures annuel, qui correspond à 39h hebdomadaires d'accompagnement, aboutit à une définition des ORS indécente, puisque'elle rend impossible le temps complet ! 39h, c'est plus que l'amplitude horaire d'un établissement scolaire du 2d degré !)</p> <p><i>Pour définir des ORS hebdomadaires tout à la fois cohérentes par rapport au fonctionnement d'un établissement et respectueuses du travail exigeant que les AESH doivent réaliser auprès des élèves en situation de handicap et en collaboration avec les autres professionnels de l'éducation, le SNES-FSU :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>revendique la définition des temps d'accompagnement en fonction des besoins des élèves</i> - <i>réaffirme la nécessité d'un temps de travail réparti sur 36 semaines</i> - <i>préconise un temps d'accompagnement n'excédant pas l'emploi du temps d'un élève du 2nd degré</i> - <i>revendique une prise en compte accrue du travail invisible, pour que l'ensemble des missions (accompagnement + heures invisibles) n'excèdent pas 35h hebdomadaires.</i> <p><i>Ce statut dérogatoire permettra la professionnalisation de ces actrices et acteurs essentiels de l'école inclusive.</i></p> <p><i>À l'opposé de la loi de transformation de la Fonction Publique qui généralise le recours à l'emploi contractuel, dans une politique de précarisation du monde du travail, le SNES-FSU réaffirme que toutes les missions de service public, stables et pérennes, comme celles d'accompagnement d'élèves en situation de handicap, doivent être assurées par des fonctionnaires. Il réaffirme donc l'urgence de la création d'un corps de catégorie B, intégrant et reclassant les accompagnant.e.s déjà recruté.e.s.</i></p>
09 9		XXX -
10 0	Fiche 5 : Santé au travail et protection sociale statutaire	XXX -
10 1	Les mandats de Rennes concernant les personnels en situation de handicap et l'action sociale restent d'actualité	VER – Ajouter <i>Annoncée, puis lancée à grand bruit suite aux conclusions du Grenelle, l'association PRÉAU, supposée compléter les dispositifs d'action sociale, a immédiatement été dénoncée par le SNES et la FSU, comme une opération de communication et d'enfumage, visant à concurrencer les instances statutaires d'action</i>

		<p><i>sociale, seules à n'avoir pas encore été remises en cause par la loi TFP. De quoi s'agit-il sinon de soustraire un pan de l'action sociale à l'examen par les élus des personnels ?</i></p> <p><i>Plutôt que la création d'une telle association, sur laquelle plane le plus grand flou (gouvernance, budget, financement, coût, traitement des données personnelles ?), le SNES-FSU revendique des investissements massifs dans les structures collectives (logements, crèches et haltes-garderies, restauration, maisons de retraite, sites de vacances...) et l'augmentation des budgets alloués à l'action sociale, permettant d'ouvrir davantage l'accès aux prestations individuelles, et de répondre aux besoins croissants des personnels dans nos instances statutaires d'action sociale. Les prestations et avantages proposés par PREAU, moyennant la somme de 10 euros sont loin de ce que revendique le SNES-FSU, en termes d'action sociale et de revalorisation !</i></p> <p><i>La mise en œuvre de la « RH de proximité » confirme les réserves qu'avait exprimées le SNES-FSU dès son lancement : les missions et compétences des conseillers RH de proximité doivent être précisées et encadrées ; la formation de ces personnels renforcée, au regard de leurs missions et des objectifs mis en avant. La RH de proximité est loin de permettre d'améliorer les conditions de travail, le degré de satisfaction des agent-es et le lien entre agent-es et administration. L'existence de conseillers RH de proximité ne pallie en rien les postes administratifs supprimés, dans les services centraux et en établissement, le manque de personnels de médecine du travail, de conseillers mobilité carrière, d'assistants sociaux. Ces carences majeures sont le principal obstacle à la nécessaire proximité entre les agents et leur administration.</i></p>
10 2	5.1. Santé, sécurité et conditions de travail	XXX -
10 3	Avec la fusion des CT et des CHSCT comme avec la transformation du rôle des CAP, le gouvernement vise à entraver la défense des droits des personnels, et une marginalisation des questions de santé au travail. Cette politique est à rebours de nos analyses et mandats adoptés au congrès de Rennes et de Paris qui restent pleinement d'actualité.	<p>VER – Ajouter après « santé au travail. »</p> <p><i>Le baromètre du bien-être, né de la mascarade qu'a été le Grenelle de l'Éducation est un simulacre de consultation, qui démontre l'absence de mesures concrètes pour apporter de réelles améliorations en matière de santé, sécurité et conditions de travail.</i></p>
10 4		<p>VER – Ajouter</p> <p><i>Le SNES-FSU revendique une véritable médecine du travail. La santé des personnels doit être une préoccupation majeure de l'Administration et les moyens doivent être décuplés : visites médicales instaurées au moins tous les deux ans, recrutement de médecins du travail en nombre suffisant, pour lequel il est nécessaire de rendre la fonction plus</i></p>

		<p><i>attractive en termes de rémunération et de charge de travail) formation des gestionnaires et chefs d'établissement sur la question de la santé au travail et des congés maladie en général et au Congé d'Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS) en particulier, communication sur le rôle des différents interlocuteurs santé et leurs contacts et l'utilisation du Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST)...</i></p> <p><i>Les personnels, ayant subi un accident de travail et/ou en situation de souffrance au travail, doivent être automatiquement informés sur la possibilité de demander un CITIS (Congé d'Invalidité Temporaire Imputable au Service).</i></p>
10 5	5.2. Congés maladie, préparation d'un reclassement	XXX -
10 6	Le gouvernement a clarifié les conditions de fractionnement du congé de longue durée et adapté les modalités de reconstitution des droits. Il a aussi instauré le droit à temps partiel thérapeutique sans arrêt maladie préalable. Mais ces droits sont encore trop rarement connus des personnels et respectés par l'administration. Pour le SNES-FSU, il faut aller plus loin pour permettre une véritable prise en compte des besoins des agent·es victimes d'une pathologie chronique et pour le parent ou le-la conjoint·e d'une personne gravement atteinte. Par ailleurs, le droit à la période de préparation au reclassement pour les agent·es placés en inaptitude à leur poste doit être effectif.	<p>VER – Ajouter</p> <p><i>Des règles nationales doivent permettre la conservation du poste en cas de congé maladie ou pour toute situation subie par l'agent. Le retour au poste doit être accompagné, notamment quand une mobilité est souhaitée. Le SNES-FSU demande la mise en place de la subrogation totale pour les contractuels en arrêt maladie.</i></p> <p><i>Le SNES-FSU exige des moyens supplémentaires pour les conseils médicaux afin qu'ils puissent se tenir dans des délais raisonnables sans pénaliser les agent·es qui demandent un congé, une prolongation, une reprise et/ou un temps partiel thérapeutique. Le décret de mars 2022 devrait permettre des délais décents, évitant un stress supplémentaire aux collègues. Des améliorations significatives ont été apportées à la mise en œuvre du temps partiel thérapeutique. Le bénéfice de ce dispositif doit être rendu possible au-delà d'un an. La prise en compte d'un handicap ou d'une maladie chronique doit permettre l'octroi, autant que de besoin, d'un allègement de service, pour permettre le maintien en activité, sans contraindre l'agent-e à prendre financièrement en charge son handicap ou sa maladie, en sollicitant un temps partiel.</i></p> <p><i>Le SNES-FSU exige la prise en compte des préconisations des médecins du travail afin que les agents.es qui doivent en bénéficier puissent continuer à exercer leurs missions dans des conditions compatibles avec leur état de santé.</i></p>
10 7		XXX -
10 8	5.3. Réforme de la PSC et droits statutaires	XXX -
10 9	La réforme de la PSC imposée par le gouvernement ne correspond pas au modèle défendu par le SNES et la FSU. La signature contrainte de l'accord par la FSU doit permettre de déboucher sur une nouvelle négociation relative à la prévoyance. Dans ce cadre imposé par le gouvernement, le SNES, avec la FSU,	<p>VER – Ajouter après « modèle défendu par le SNES et la FSU. » :</p> <p><i>Elle s'inscrit en effet dans la poursuite de la destruction des solidarités intergénérationnelles déjà à l'œuvre avec le glissement des mutuelles vers des systèmes assurantiels et dans l'entreprise de casse systématique de la Fonction</i></p>

	défendra un renforcement des droits statutaires en prévoyance des agents fonctionnaires et non-titulaires et un recouplage de la prévoyance complémentaire avec la santé.	<i>publique (voir thème 3 Rennes). Les revendications et actions du SNES-FSU à ce sujet sont parties intégrantes de celles sur la protection sociale et le rôle de la Sécurité sociale (cf thème 3).</i> VER - Modifier La signature contrainte de l'accord par la FSU ne signifie pas adhésion à cette réforme. Elle doit permettre de déboucher sur une nouvelle négociation relative à la prévoyance.
11 0		XXX -
111	5.4. Jour de carence	XXX -
11 2	Le jour de carence ne s'applique plus aux femmes enceintes dès lors qu'elles ont déclaré leur situation de grossesse. Le SNES-FSU se félicite de cette avancée, il demande dans l'immédiat l'extension de cette exemption aux victimes de VSS et de violences conjugales. Il continue de revendiquer son abrogation générale.	VER – Le SNES-FSU continue de revendiquer l'abrogation du jour de carence. Il ne peut se contenter de sa non application à certaines situations, notamment pour les femmes enceintes ayant déclaré leur grossesse. Le jour de carence ne s'applique plus aux femmes enceintes dès lors qu'elles ont déclaré leur situation de grossesse. Le SNES-FSU se félicite de cette avancée, il demande dans l'immédiat l'extension de cette exemption aux victimes de VSS et de violences conjugales. Il continue de revendiquer son abrogation générale.
11 3		XXX -
11 4	5.5. Commissions de réforme et comités médicaux	XXX – Remplacer tout : Conseils médicaux
11 5	Le SNES-FSU dénonce la fusion des comités médicaux et commissions de réforme qui risque de provoquer l'incompréhension en mélangeant les questions de santé et de santé au travail, même s'il est prévu de maintenir deux modalités de réunion. Le SNES-FSU pèsera pour que la réglementation permette de défendre plus efficacement les agent·es et pour qu'une différence claire soit instituée entre les deux modalités de réunion de la nouvelle instance.	XXX -
11 6		XXX -
11 7	5.6. Fin de carrières	XXX -
11 8	Conformément aux mandats adoptés au congrès de Rennes, le SNES-FSU demande le rétablissement de la CPA dès 55 ans et l'ouverture de réelles discussions sur les conditions d'exercice durant toute la carrière et les mobilités professionnelles souhaitées. Quelles possibilités d'aménagement de service faut-il revendiquer ?	VER – Remplacer Conformément aux mandats adoptés au congrès de Rennes, le SNES-FSU demande le rétablissement de la CPA dès 55 ans ou un dispositif tel que la dégressivité des ORS les dernières années avec maintien du traitement plein et prise en compte pour le calcul de la pension ; et l'ouverture de réelles discussions sur les conditions d'exercice durant toute la carrière et les mobilités professionnelles souhaitées.
11		XXX -

9		
12 0	Fiche 6 : Pour l'École laïque.	XXX -
12 1	Le développement et la défense de l'École laïque sont de plus en plus essentiels après un quinquennat destructeur. Il nous faut mettre en avant les particularités du service public d'éducation laïque, gratuit et obligatoire. Ce triptyque en scelle l'ambition combattue par tous les réactionnaires et les cléricatismes opposés à l'égal accès au savoir et à l'esprit critique.	VER -.
12 2		XXX -
12 3	Contrairement à toutes les autres, l'École laïque accueille tous les élèves, sans distinction de genre, d'origine sociale, géographique, ethnique ou culturelle. Elle doit, en dehors de toute pression idéologique, les faire accéder aux mêmes enseignements et penser par eux-mêmes grâce à la maîtrise de savoirs et méthodes scientifiques. C'est une des conditions de la construction de l'esprit critique permettant une réelle liberté de conscience. L'École laïque, et elle seule, assure pleinement ces missions ! C'est pourquoi elle doit recevoir de l'État les moyens humains et matériels nécessaires. Les fonds publics doivent être réservés au service public.	VER – Ajouter après « la maîtrise de savoirs et méthodes scientifiques » et en donnant accès à la culture.
12 4		XXX -
12 5	Le SNES-FSU se bat pour que l'École laïque redevienne réellement gratuite car elle doit rester un outil de lutte contre les inégalités sociales, la reproduction et les dominations. Elle doit être mise en œuvre par des personnels sous statut recrutés sur concours dont les obligations et les protections, comme la neutralité dans l'exercice des missions, permettent de traiter à égalité tous les élèves.	VER - Modifier Le SNES-FSU se bat pour que l'École laïque redevienne réellement gratuite car elle doit rester un outil de lutte contre les inégalités sociales, la reproduction de celles-ci et les dominations. Le recrutement de Elle doit être mise en œuvre par des personnels sous statut recrutés sur concours dont les obligations et les protections, comme la neutralité dans l'exercice des missions, permettent de traiter à égalité tous les élèves est un des garants des principes de la laïcité.
12 6		XXX -
12 7	À rebours des dispositions gouvernementales inspirées du rapport Obin (juin 2021), le SNES-FSU demande un approfondissement de qualité, en lien avec la recherche, de la formation initiale et continue de tous les personnels sur les questions ayant trait à la laïcité, afin que l'École publique soit renforcée dans la mise en œuvre transversale et quotidienne de ce principe.	XXX -
12 8		XXX -
12 9	La laïcité scolaire doit permettre à tous les jeunes d'entrer dans une dimension réflexive et critique, dans laquelle, dans le cadre de la loi, leurs questionnements et avis sont légitimes. Son incarnation quotidienne ou dans les	XXX -

	enseignements comme l'EMC, ne doit en aucun cas dénaturer la laïcité en la faisant passer pour ce qu'elle n'est pas, une règle disciplinaire ou une doxa parmi d'autres, mais permettre de faire percevoir son utilité pour tous.	
130		XXX -
131	Si le dialogue et l'explication sont nécessaires, le SNES-FSU réaffirme que le principe de laïcité ne peut être négocié. Institution de l'État, l'École publique propage des valeurs démocratiques et humanistes en ne renvoyant pas dos à dos toutes les convictions. Elle ne place pas savoirs, croyances, options spirituelles ou idéologiques sur le même plan.	VER – Modifier : (...) l'École publique propage enseigne des valeurs démocratiques et humanistes en ne renvoyant pas dos à dos toutes les convictions . Permettre les questionnements et l'expression d'opinions ne signifie par renvoyer dos à dos toutes les convictions. L'École publique Elle ne place pas savoirs, croyances, options spirituelles ou idéologiques sur le même plan.
132		XXX -
133	L'État et ses représentants doivent protéger et soutenir les personnels quand ils sont empêchés d'exercer leurs missions, contestés dans les enseignements des programmes ou menacés. Le SNES-FSU salue à nouveau la mémoire de notre collègue Samuel Paty, assassiné par un terroriste fanatisé par des tenants de l'islamisme radical, parce qu'il exerçait, avec une haute idée de celle-ci, sa mission de service public.	XXX -
134		XXX -
135	Nous dénonçons les donneurs de leçons de laïcité qui, au pouvoir, font de l'École publique n'importe quelle école : nominations de personnalités partisans de l'enseignement privé y compris hors contrat, textes le promouvant et en favorisant le financement, autorisation d'expérimentations ésotériques, partenariats avec des entreprises ou des fondations portant atteinte à la neutralité dans l'exercice des missions de service public...	VER – Ajouter Le SNES-FSU appelle à la vigilance vis-à-vis des associations qui interviennent au sein des EPLE et vis-à-vis du contenu des interventions. L'Institution doit être en mesure de garantir la qualité et la fiabilité des associations qui interviennent dans les EPLE. Le SNES-FSU dénonce l'entrisme d'associations, dont certaines interventions dans les EPLE sont organisées sans lien avec l'équipe et s'avèrent plus que problématiques (non-respect de l'obligation de neutralité et de laïcité).
136		XXX -
137	Un des moyens de combattre toutes les dérives est d'exiger l'application complète du principe de laïcité alors que tant d'entorses lui sont encore faites. Cela doit s'accompagner du retour de politiques sociales ambitieuses et d'investissements dans les services publics. La laïcité reste plus que jamais un principe démocratique essentiel pour construire une société plus libre, égale et fraternelle. La défense de la loi de 1905 et de l'École laïque doivent nous permettre de participer au renforcement de l'assise populaire d'un principe émancipateur.	VER – AJOUTER Le SNES-FSU réaffirme son mandat d'unification du système éducatif dans un service public laïque, gratuit et obligatoire.
138	Les mandats adoptés aux précédents congrès sont utiles dans ce combat.	XXX -

Vote du Texte

Demande de vote dissocié.

Fiche n°4

Pour : 43 – Contre : 5 – Abstention : 3 – NPPV : 0

Reste du texte

Pour : 43 – Contre : 2 – Abstention : 5 – NPPV : 1