

# Thème 2 – Établissements et personnels : nos métiers en question

## Établissements et personnels : Agir pour la défense et la revalorisation de nos métiers attaqués

### RAPPORTEURS

Christophe Barbillat, Fabienne Bellin, Alain Billate, Serge Deneuveglise, Xavier Marand, Thierry Meyssonier

#### Introduction

Depuis plusieurs décennies, les gouvernements qui se sont succédé n'ont eu de cesse de modifier l'organisation et les modalités de gestion de l'Éducation nationale pour dessaisir l'échelon national de compétences et de prérogatives au profit de l'échelon déconcentré et/ou des établissements.

Déconcentration, gestion des établissements, pilotage, gouvernance, management... l'évolution des mots utilisés pour désigner le mode de fonctionnement et d'organisation de notre administration comme des établissements scolaires n'est pas anodine.

Elle traduit une évolution générale qui depuis plus de trente ans tend à assujettir l'action publique aux contraintes du marché et de la concurrence, à calquer le mode d'organisation des services publics sur celui de l'entreprise privée.

Au prétexte d'une meilleure gestion locale des moyens, d'une gestion plus fine et plus proche des personnels, ces politiques managériales ont en partie détricoté le caractère national de l'Éducation nationale.

Déconcentration, gestion des établissements, pilotage, gouvernance, management, **contrats d'objectifs, indicateurs, autonomie**... l'évolution des mots utilisés pour désigner le mode de fonctionnement et d'organisation de notre administration comme des établissements scolaires n'est pas anodine.

Elle traduit une évolution générale qui depuis plus de trente ans tend à assujettir **plus encore** l'action publique aux contraintes du marché et de la concurrence, à calquer le mode d'organisation des services publics sur celui de l'entreprise privée.

Au prétexte d'une meilleure gestion locale des moyens, d'une gestion plus fine et plus proche des personnels, ces politiques managériales ~~ont en partie détricoté~~ **s'attaquent à la cohésion des personnels et détruisent progressivement** le caractère national de l'Éducation nationale, **au détriment de la qualité du service rendu, donc des usagers, comme des personnels.**

<p>Sous le vocable d'autonomie, c'est une politique de réduction des moyens et d'individualisation qui s'est mise en place et qui a profondément transformé le système éducatif, nos professions et l'exercice de nos métiers assujettissant les conditions de travail, de formation et d'emploi à ces orientations.</p>	
<p>Les tentatives de faire de l'évaluation des personnels un outil de ce management ont pu être en partie contrées, mais elles relèvent de la même politique et la vigilance reste nécessaire. Très souvent les collectivités territoriales, indépendamment de leur couleur politique, se joignent à ce concert et cherchent à intervenir toujours plus dans la pédagogie.</p>	<p><b><u>La quasi déconnexion de l'évaluation des personnels et de l'avancement, comme les aménagements obtenus par le SNES-FSU dans le projet de réforme de l'évaluation, le SNES-FSU ne sont pas une garantie contre les</u></b> Les tentatives de faire de l'évaluation des personnels un outil de ee-management ont pu être en partie <del>contrées</del>, mais elles relèvent de la même politique et la vigilance reste nécessaire, <b><u>notamment pour veiller à ce que le changement de paradigme annoncé dans les pratiques de l'inspection soit bien mis en œuvre. Le SNES-FSU s'opposera résolument à toute tentative de dévoyer l'accompagnement pour en faire un outil managérial à l'usage des chefs d'établissement ou un outil prescriptif à l'usage des corps d'inspection. Le SNES-FSU s'oppose à ce que les chefs d'établissement participent à l'évaluation pédagogique des enseignants. Une vigilance particulière est également de mise, vis-à-vis des</u></b> Très souvent les collectivités territoriales <b><u>qui</u></b>, indépendamment de leur couleur politique, <del>se joignent à ce concert</del> et cherchent <b><u>elles aussi</u></b> à intervenir toujours plus dans la pédagogie.</p>
<p>Au congrès de Grenoble, nous avons réaffirmé la nécessité d'un service public d'État pour l'Éducation nationale garante du droit à l'éducation pour tous les jeunes et d'une égale qualité partout sur le territoire, ainsi que d'une Fonction publique confortée dans ses moyens et ses missions.</p>	<p>Au congrès de Grenoble, nous avons réaffirmé la nécessité d'un service public d'État pour l'Éducation nationale garante du droit à l'éducation pour tous les jeunes et d'une égale qualité partout sur le territoire, ainsi que d'une Fonction publique confortée dans ses moyens et ses missions. <b><u>Dans le contexte de crise de recrutement, de suppressions de postes pour la rentrée 2018, de risque de précarisation pour l'ensemble de nos métiers qui en découle, le service public d'Education tel que nous le concevons est directement menacé.</u></b></p>
<p>Cet objectif reste. Pour le réaffirmer avec plus de force, nous devons réfléchir plus avant à nos revendications quant au rôle de l'État dans le pilotage du système éducatif et aux moyens de sortir de ces méthodes de « management ».</p>	<p><del>Cet objectif reste</del> <b><u>Nous devons plus que jamais le défendre.</u></b></p>
<p><b>Pour le respect de nos métiers et de la démocratie dans les établissements</b></p>	
<p>La réflexion du SNES-FSU sur le métier et la démocratie dans les</p>	

<p>établissements ne date pas d'aujourd'hui. Le contexte n'invalide pas les analyses faites sur le développement d'une autonomie dont on ne veut pas. Il nécessite de regarder comment affronter les nouvelles offensives.</p>	
<p><b>1.1. La question de l'autonomie</b></p>	
<p>Dans l'accentuation des politiques de ses prédécesseurs, le ministre Blanquer plaide pour des établissements plus autonomes mettant en avant la responsabilité des acteurs dans l'adaptation aux « réalités locales » pour, au final, mieux les abandonner sans leur donner les moyens nécessaires. L'autonomie serait le remède miracle pour transformer le système éducatif qui, à l'entendre, serait trop centralisé, trop national mais laisserait trop de liberté aux personnels et/ou trop de pouvoir aux organisations syndicales...</p>	<p>Dans l'accentuation des politiques de ses prédécesseurs, le <b>projet du</b> ministre Blanquer <del>plaide pour</del> <b>se donne explicitement pour objectif de permettre un fonctionnement plus autonome</b> des établissements <del>plus autonomes</del> mettant en avant la responsabilité des acteurs dans l'adaptation aux « réalités locales » pour, au final, mieux les abandonner sans leur donner les moyens nécessaires. L'autonomie serait le remède miracle pour transformer le système éducatif qui, à l'entendre, serait trop centralisé, trop national mais laisserait trop de liberté aux personnels et/ou trop de pouvoir aux organisations syndicales...</p>
<p>En fait, derrière ce terme d'autonomie se cachent, en théorie, des conceptions diverses, souvent antagonistes de ce que doivent être les degrés de liberté laissés aux établissements, aux chefs d'établissements, aux personnels d'enseignement et d'éducation.</p>	
<p>Dans la réalité, la mise en œuvre de cette « autonomie » depuis 2005 se traduit par des restrictions de l'autonomie professionnelle des personnels et particulièrement de ceux d'éducation et d'enseignement et par des marges de manœuvre plus grandes pour les chefs d'établissement. Une revendication essentielle des personnels est d'être considérés comme concepteurs de leur métier et de disposer d'une marge de liberté dans l'exercice de leur mission.</p>	<p><del>par des marges de manœuvre plus grandes pour les</del> <b>la possibilité donnée aux</b> chefs d'établissement <b>d'intervenir dans la pédagogie</b>. <del>Une revendication essentielle des personnels est d'être considérés comme concepteurs de leur métier et de disposer d'une marge de liberté dans l'exercice de leur mission.</del> <del>Une revendication essentielle des</del> <b>Pourtant, les personnels d'enseignement et d'éducation sont, est d'être considérés comme concepteurs de leur métier et de doivent par conséquent disposer d'une marge de liberté dans l'exercice de leur mission.</b></p>
<p>Pour les professeurs, cette liberté est pédagogique et ses contours sont clairement définis : pouvoir choisir et mettre en œuvre au quotidien les pratiques qui semblent être les plus efficaces dans le contexte de chaque classe prise en charge, en fonction des objectifs pédagogiques, des contenus travaillés, et dans le respect des programmes scolaires définis nationalement. De cette conception du métier découlent les rapports hiérarchiques, les modalités d'évaluation des personnels et leur déroulement de carrière.</p>	<p><del>Pour les professeurs</del> <b>Pour le SNES—FSU</b>, cette liberté est pédagogique <b>est individuelle</b> et ses contours sont clairement définis : <b>; en effet, il appartient à chaque enseignant de</b> pouvoir choisir et mettre en œuvre au quotidien les pratiques qui <b>lui</b> semblent être les plus efficaces dans le contexte de chaque classe prise en charge, en fonction des objectifs pédagogiques <b>réfléchis</b>, des contenus travaillés, et dans le respect des programmes scolaires définis nationalement. <del>De cette conception du métier découlent</del> <b>C'est une fois posé ce cadre fondamental</b></p>

	<p><b>que peuvent se concevoir</b> les rapports hiérarchiques, les modalités d'évaluation des personnels et leur déroulement de carrière.</p>
<p>Depuis plusieurs années, les pouvoirs successifs ont multiplié les tentatives de renverser cet ordre et cette architecture du service public d'éducation. Les chefs d'établissement veulent s'introniser « premier pédagogue » de leur établissement. Les corps d'inspection se sont laissés transformer en propagandistes des réformes, maniant plus souvent les prescriptions que les conseils.</p>	
<p>La résistance des personnels a permis d'éviter des dérives, mais insidieusement la conception des rapports hiérarchiques a changé.</p>	<p><b>Certaines dérives ont pu être évitées quand s'est organisée la</b> La résistance des personnels a permis d'éviter des dérives, mais insidieusement la conception des rapports hiérarchiques a changé. <b><u>Le rôle du SNES-FSU est d'impulser et de favoriser cette résistance.</u></b></p>
<p>La notion d'autonomie des établissements est l'outil principal de cette transformation, d'autant plus pratique pour les gouvernements successifs que son périmètre est mouvant suivant les réformes et suivant les aspirations des différents personnels, comme l'ont montré les réformes Chatel du lycée et la réforme « collège2016 ».</p>	
<p>Avec la première a été introduite la possibilité de moduler les horaires disciplinaires et la seconde a autorisé la modulation des contenus enseignés. La mise en place de programmes de cycle au collège, la diversité des formes d'évaluation du travail des élèves, l'interdisciplinarité à construire en équipe avec les enseignements pratiques interdisciplinaires au collège et les TPE au lycée... pourraient aussi laisser penser que beaucoup de liberté est laissée aux professeurs pour élaborer leurs choix pédagogiques en collège et en lycée.</p>	<p>pourraient aussi laisser penser que beaucoup de liberté est laissée aux professeurs pour élaborer leurs choix pédagogiques en collège et en lycée. <b><u>Ce ne sont cependant que des leurres pilotés par une logique économique comptable, restreignant les contenus disciplinaires et ajoutant une charge de travail conséquente aux équipes sans amélioration notable de la réussite et du niveau de qualification des élèves.</u></b></p>
<p>Or, cette liberté est illusoire : déterminer localement ce que les élèves devront apprendre plutôt en 5e, en 4e ou en 3e risque de renforcer des inégalités – déjà fortes – entre établissements et entre élèves et ne conduira pas magiquement à faire progresser les élèves. Se pose de plus la question du temps et du lieu pour débattre des choix à faire localement.</p>	<p><del>Or, cette liberté est illusoire</del> <b><u>Cette liberté est par conséquent illusoire tant par les contraintes qui la sous-tendent que par l'effet produit: déterminer localement les volumes horaires et ce que les élèves devront apprendre plutôt en 5e, en 4e ou en 3e risque de ne peut que</u></b> renforcer des inégalités – déjà fortes – entre établissements et entre élèves et ne conduira pas magiquement à faire progresser les élèves. <b><u>Le SNES-FSU s'oppose aux pressions locales induites par les programmes par cycles et à la charge de travail qui en résulte. Il exige le retour aux programmes par niveau.</u></b></p>

	<p><b><u>Cette prétendue liberté a par ailleurs conduit à la multiplication des instances intermédiaires et au contournement des Conseils d'Administration. Le SNES-FSU demande que des temps soient libérés pour la concertation, à l'initiative des équipes et des collègues.</u></b></p> <p><del>Se pose de plus la question du temps et du lieu pour débattre des choix à faire localement.</del></p>
<p>Par ailleurs les professeurs n'ont jamais été autant caporalisés : enjoins à l'autonomie, ils sont sommés d'appliquer les consignes les plus absurdes et le travail d'élaboration collective des choix pédagogiques pertinents, qui relèvent de leur liberté, est de plus en plus difficile. Avec des conséquences connues : perte du sens du métier, fortes contradictions ingérables, tensions entre les différents échelons de la hiérarchie, concurrence entre personnels...</p>	<p><del>les professeurs n'ont jamais été autant caporalisés :</del> <b><u>jamais les professeurs n'ont été aussi entravés et dépossédés de leur métier :</u></b></p>
<p>À toutes les échelles des administrations de l'ÉN, le SNES-FSU s'oppose à ces logiques managériales, débouchant sur : inégalités et mises en concurrence entre les établissements, les classes, les personnels ; conditions d'exercice du métier négociées au local avec pour corollaire injustice, inégalités, soumission aux pressions hiérarchiques, développement de l'individualisation. Il appartient à l'État de garantir l'égalité des élèves comme celle des personnels sur tout le territoire. Le service public d'éducation a pour mission d'éduquer l'ensemble de la jeunesse et de lutter contre les inégalités, sociales et territoriales.</p>	
<p>Son organisation, qui devrait être identique partout, doit participer à la construction de l'égalité réelle des droits.</p>	<p>qui <del>devrait</del> <b>doit</b> être identique partout</p>
<p>La prise en compte des difficultés locales ne passe pas par un affranchissement des règles nationales mais par des moyens supplémentaires pour une organisation pédagogique plus soucieuse des besoins des élèves.</p>	<p>La prise en compte des difficultés locales ne <b>peut servir de prétexte à</b> <del>passer pas par</del> un affranchissement des règles nationales <del>mais</del>. <b>Elle doit au contraire se traduire</b> par des moyens supplémentaires pour une organisation pédagogique plus soucieuse des besoins des élèves.</p>
<p>Le SNES-FSU porte un projet de coopération des personnels, dans le respect et l'exercice des droits et devoirs de chacun, propre à construire une école respectueuse des intérêts de ses usagers.</p>	
<p>La mise en œuvre collective des droits statutaires de nos métiers et celle de</p>	<p>La <del>mise en œuvre</del> <b>défense</b> collective des droits statutaires <del>de nos métiers et celle de</del></p>

<p>nos professionnalités sont les meilleures garantes de l'intérêt général.</p>	<p><del>nos professionnalités,</del> <b><u>le respect de nos qualifications et à travers elles de nos choix dans l'exercice de nos métiers</u></b> sont les meilleures garantes de l'intérêt général.</p>
<p>Le SNES-FSU a veillé à ce que la nouvelle organisation des modalités d'évaluation des personnels rende plus facile cet exercice de la liberté pédagogique. Nous avons participé là à la construction d'un puissant outil d'affirmation de la professionnalité des personnels d'éducation et d'enseignement.</p>	<p><del>Le SNES-FSU a veillé à ce que la nouvelle organisation des modalités d'évaluation des personnels rende plus facile cet exercice de la liberté pédagogique. Nous avons participé là à la construction d'un puissant outil d'affirmation de la professionnalité des personnels d'éducation et d'enseignement.</del></p> <p><b><u>La nouvelle organisation des modalités d'évaluation des personnels doit rendre possible l'exercice de la liberté pédagogique.</u></b></p> <p><b><u>Pour cette raison, le SNES-FSU ne conçoit l'évaluation que comme entièrement déconnectée de l'avancement. Elle doit porter uniquement sur le cœur de nos métiers, donner lieu à un temps d'échange et de conseils et non contribuer à imposer de prétendues bonnes pratiques ni à déposséder les personnels de leur métier. Elle ne doit pas entrer en conflit avec la liberté pédagogique individuelle, telle que définie en 1.1. Rien ne justifie qu'elle se concentre sur un moment particulier de la carrière. Des temps de conseil et d'échange doivent être prévus pour les débuts et les fins de carrière. Pour que les corps d'inspection puissent effectuer leurs missions, leurs effectifs doivent être renforcés de manière significative.</u></b></p> <p><b><u>Le SNES-FSU a lutté pour que le nouveau cadre de l'évaluation, qui se rapproche désormais de nos mandats, permette de satisfaire ces exigences. Les modalités de cette évaluation comportent cependant des risques à ne pas minimiser.</u></b></p> <p><b><u>Certaines de nos revendications restent d'actualité, à commencer par celle d'une évaluation totalement déconnectée de l'avancement.</u></b></p> <p><b><u>Puisque l'évaluation reste liée à l'avancement, une mise en discussion des critères d'observation, dans le cadre de groupes de travail (représentants des personnels / IPR) doit être obtenue.</u></b></p> <p><b><u>C'est en continuant à faire avancer toutes ces revendications que l'on fera de la nouvelle organisation de l'évaluation un puissant outil d'affirmation de la qualification et de la souveraineté des personnels d'éducation et d'enseignement dans les choix qu'ils font. Le SNES-FSU doit donner aux collègues les moyens de s'emparer de cet outil, notamment en les informant sur</u></b></p>

	<p><b><u>le peu d'impact que pourra désormais avoir l'évaluation sur leurs carrières, malgré les risques d'emprise insidieuse sur leurs pratiques qu'elle comporte, et en les accompagnant pour formuler des recours quand cela s'avère nécessaire.</u></b></p>
<p><b>1.2. Organiser ensemble notre quotidien : les personnels d'enseignement et d'éducation premiers acteurs dans les domaines pédagogiques et éducatifs de l'établissement</b></p>	
<p>Il est urgent que les personnels d'enseignement et d'éducation puissent s'affirmer partout comme des acteurs dans les domaines pédagogiques et éducatifs. Il s'agit de faire vivre et respecter la liberté pédagogique.</p>	<p><del>Il est urgent que les personnels d'enseignement et d'éducation puissent s'affirmer partout comme des acteurs dans les domaines pédagogiques et éducatifs. Il s'agit de faire vivre et respecter la liberté pédagogique.</del> <b><u>C'est parce que les personnels d'enseignement et d'éducation détiennent l'expertise pédagogique et éducative au sein des établissements du second degré qu'il est essentiel de faire vivre la liberté pédagogique de chacun, et de la faire respecter.</u></b></p>
<p>Redonner vie à cette liberté implique de revoir profondément les modalités de fonctionnement des établissements et les rapports hiérarchiques.</p>	<p><b><u>La liberté pédagogique est inscrite dans la loi de 2005, qui en pose en même temps les limites. Les tentatives de remise en cause de cette liberté sont de plus en plus nombreuses sur le terrain. Le SNES-FSU, en oeuvrant à faire évoluer le fonctionnement des établissements et les rapports hiérarchiques, doit donner aux personnels les outils pour la défendre.</u></b> <del>Redonner vie à cette liberté implique de revoir profondément les modalités de fonctionnement des établissements et les rapports hiérarchiques.</del></p>
<p>Faire confiance aux personnels est une urgence. Que le ministre, qui prétend en faire le point clé de sa politique commence par renoncer à l'empilement des différents conseils et renonce aussi à imposer méthodes et pratiques.</p>	<p>Que le ministre, qui prétend en faire le point clé de sa politique commence par renoncer à l'empilement des <b><u>entretenir la confusion entre les prérogatives des</u></b> différents conseils.</p>
<p>La question des choix pédagogiques se pose à deux niveaux. Certaines décisions relèvent de l'autonomie de l'établissement et donc pour partie du conseil d'administration, d'autres relèvent de l'autonomie professionnelle et de choix individuels ou collectifs.</p>	
<p>Concernant les premières (utilisation de la DHG notamment) le CA doit jouer son rôle et respecter les prérogatives des équipes pédagogiques. Ainsi, concernant la partie pédagogique du projet d'établissement il ne peut statuer que sur proposition des équipes pédagogiques. Concernant les secondes, nombre de décisions (utilisation des crédits d'enseignement, préparation de la rentrée scolaire, organisation d'activités pédagogiques</p>	<p><del>Concernant les premières (utilisation de la DHG notamment) le CA doit jouer son rôle et respecter les prérogatives des équipes pédagogiques.</del> <b><u>doit prioritairement faire respecter les horaires et cadres réglementaires. Il n'a pas vocation à se substituer aux équipes pédagogiques mais se prononce sur leurs propositions.</u></b> <del>Ainsi, concernant la partie pédagogique du projet d'établissement il ne peut statuer que sur proposition des équipes pédagogiques.</del> <b><u>Face aux tentatives de faire statuer</u></b></p>

<p>transversales ou communes à plusieurs classes, élaboration de la partie pédagogique du projet d'établissement...) sont prises sans réelle concertation ou transparence.</p>	<p><b><u>le CA sur des décisions qui appartiennent aux équipes pédagogiques, le rôle du SNES-FSU est de rappeler clairement les prérogatives de cette instance et les limites de celles-ci.</u></b></p>
<p>Parce que, dans son mode de désignation et de fonctionnement, il ne respecte pas l'autonomie professionnelle des personnels, le conseil pédagogique ne répond pas à l'exercice de ces responsabilités collectives des équipes.</p>	<p><del>Parce que, dans son mode de désignation et de fonctionnement, il ne respecte pas l'autonomie professionnelle des personnels, le conseil pédagogique ne répond pas à l'exercice de ces responsabilités collectives des équipes.</del> <b><u>Le SNES-FSU s'oppose au mode de désignation et de fonctionnement du conseil pédagogique dont il demande la suppression.</u></b></p>
<p>Le CA n'a pas plus vocation et légitimité à s'y substituer sur ces points. Il nous faut trouver les conditions d'exercice de notre pouvoir pédagogique.</p>	
<p>Les équipes doivent décider de ce qui concerne leur discipline ou champ disciplinaire : dans le respect de la liberté pédagogique de chacun, le conseil d'enseignement est le lieu de ces décisions entre professionnels.</p>	<p><del>Les équipes doivent décider de ce qui concerne leur discipline ou champ disciplinaire : dans le respect de la liberté pédagogique de chacun, le conseil d'enseignement est le lieu de ces décisions entre professionnels.</del> <b><u>Le conseil d'enseignement, qui inclut l'intégralité de l'équipe disciplinaire, est le lieu de ces décisions entre professionnels. Cette instance est celle où doivent être prises les décisions, sans empiéter sur la liberté pédagogique individuelle.</u></b></p>
<p>Les questions pédagogiques globales à un niveau, à un cycle, à un établissement doivent trouver les moments de leur débat démocratique.</p>	<p><del>Les questions pédagogiques globales à un niveau, à un cycle, à un établissement doivent trouver les moments de leur débat démocratique.</del> <b><u>Il nous appartient de formuler des propositions sur la manière dont les questions pédagogiques doivent être débattues.</u></b></p>
<p>Il faut se saisir de tous les outils HMIS, AG... pour traiter syndicalement ces questions et participer à l'élaboration des positions syndicales à défendre en CA. Cela peut être aussi l'occasion, en lien avec élus des personnels au CA et les échelons syndicaux, d'affirmer la voix des personnels dans un dialogue avec les collectivités territoriales : rejets publics de dispositifs pédagogiques non concertés, demandes de matériel pédagogique plus adapté et concerté...</p>	<p><del>Il faut se saisir de tous les outils HMIS, et AG... pour traiter syndicalement ces questions et participer à l'élaboration des positions syndicales à défendre en CA.</del> <b><u>et dans les autres conseils.</u></b> <del>Cela peut être</del> <b><u>Elles sont</u></b> aussi l'occasion, en lien avec élus des personnels au CA et les échelons syndicaux, d'affirmer la voix des personnels dans un dialogue avec les collectivités territoriales : rejets publics de dispositifs pédagogiques non concertés, demandes de matériel pédagogique plus adapté et concerté...</p>
<p>Pour les décisions pédagogiques collectives transversales qui ne relèvent pas nécessairement d'autres légitimités (CA, conseil d'enseignement...) le SNES demande la banalisation de demi-journées pour qu'elles puissent être travaillées, débattues et tranchées dans un cadre où tous les personnels d'éducation et d'enseignement sont invités.</p>	<p>Pour les décisions pédagogiques collectives transversales qui ne relèvent pas nécessairement d'autres légitimités (CA, conseil d'enseignement...) le SNES demande la banalisation de demi-journées pour qu'elles puissent être travaillées, débattues et tranchées <b><u>avec la participation de tous les personnels d'éducation et d'enseignement concernés</u></b> dans un cadre où tous les personnels d'éducation et</p>

	d'enseignement sont invités.
Faut-il laisser la possibilité à ces lieux de travail entre pairs de fixer démocratiquement chaque année leurs modalités de fonctionnement ?	<del>Faut-il laisser la possibilité à ces lieux de travail entre pairs de fixer démocratiquement chaque année leurs modalités de fonctionnement ?</del> <b><u>Les modalités de fonctionnement de ces lieux de travail entre pairs doivent être fixés chaque année démocratiquement.. Il appartient aux personnels d'en fixer l'ordre du jour.</u></b>
<b>1.3. S'affirmer dans les instances de la vie de l'établissement</b>	
L'État doit retrouver les prérogatives qui favorisent l'égalité de traitement des usagers (financement, programmes, horaires, recrutement...) et dans ce cadre, veiller à faire appliquer la vie démocratique de l'autonomie de l'établissement.	L'État doit <b>jouer son rôle de garant de</b> <del>retrouver les prérogatives qui favorisent</del> l'égalité de traitement des usagers (financement, programmes, horaires, recrutement...) et dans ce cadre, veiller à faire appliquer la vie démocratique de l'autonomie de l'établissement.
Cela passe par un retour aux équilibres initiaux en abrogeant les modifications du code de l'éducation de février 2010 (vote DHG) et en obtenant de l'État qu'il assume, en ce domaine comme il le fait dans d'autres, son rôle d'autorité de tutelle par le contrôle de légalité. Le chef d'établissement, représentant de l'État, le CA instance délibérative de l'EPLÉ et les personnels pour la dimension pédagogique et éducative constituent un attelage qui ne peut fonctionner au bénéfice des usagers que si la place de chacun est pleinement respectée.	Cela passe par un retour aux équilibres initiaux en abrogeant les modifications du code de l'éducation de février 2010 (vote DHG) et en obtenant de l'État qu'il assume, en ce domaine comme il le fait dans d'autres, son rôle d'autorité de tutelle par le contrôle de légalité. Le chef d'établissement, représentant de l'État, le CA instance délibérative de l'EPLÉ et les personnels pour la dimension pédagogique et éducative constituent un attelage qui ne peut fonctionner au bénéfice des usagers que si la place de chacun est pleinement respectée. <b><u>Pour atteindre cet objectif, le SNES-FSU demande que :</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b><u>les CPE ne siègent plus en tant que membres de droit ;</u></b></li> <li>- <b><u>les personnels de direction soient sortis du collège des personnels d'enseignement et d'éducation ;</u></b></li> <li>- <b><u>la présidence (distribution de la parole, organisation des débats) ne soit pas assurée par le chef d'établissement mais devienne tournante, parmi les personnels élus au Conseil d'Administration ;</u></b></li> <li>- <b><u>la voix du chef d'établissement ne soit pas prépondérante ;</u></b></li> <li>- <b><u>les personnalités qualifiées n'aient pas voix délibérative.</u></b></li> </ul>
Les mandats de Grenoble et Marseille sur le fonctionnement des CA, du Conseil pédagogique et les élus du personnel, sont toujours d'actualité.	
<b>2. Les personnels</b>	
Le management que nous dénonçons dans la première partie a des conséquences sur la gestion des personnels (titulaires comme non-titulaires)	Le management que nous dénonçons dans la première partie a des conséquences sur la gestion des personnels (titulaires comme non-titulaires) et leurs conditions de

<p>et leurs conditions de travail. Nos revendications sur l'autonomie des établissements et sur la démocratie interne et celles pour les personnels sont complémentaires.</p>	<p>travail. Nos revendications sur l'autonomie des établissements et sur la démocratie interne et celles pour les personnels sont complémentaires.  <u>Ces revendications reposent sur la défense du statut et le refus du développement de la précarité.</u></p>
	<p><b><u>2.0 Défense du statut et paritarisme</u></b>  <b><u>La défense de nos statuts et leur existence même étant intimement liées à l'existence et aux compétences des CAP, le SNES-FSU doit agir dès maintenant pour contrer les menaces qui pèsent actuellement sur celles-ci. Il doit défendre l'existence de CAP consultées systématiquement sur toutes les opérations de gestion des personnels, permettant la transparence et l'équité de traitement est vital.</u></b>  <b><u>Cette défense passe par une campagne active d'information sur le rôle des CAP, sur les projets actuels qui les remettent clairement en cause et sur les conséquences que leur mise en œuvre aurait pour nos conditions d'emploi. Elle passe aussi par une vigilance accrue partout où le Ministère délègue au niveau académique la responsabilité des modalités de mise en œuvre des CAP.</u></b></p>
<p><b>2.1. Recrutement – Formation initiale</b></p>	
<p>La période qui vient de s'achever a été marquée par une reprise des recrutements dans l'enseignement, mais aussi par la persistance de la crise du recrutement. Notre revendication d'une augmentation du nombre de postes aux concours a été entendue partiellement par le gouvernement précédent, mais de façon insuffisante au regard des besoins et du retard accumulé pendant de trop nombreuses années.</p>	<p><del>Après une période</del> La période qui vient de s'achever a été marquée par <del>une reprise des recrutements</del> <b><u>une reprise des créations de postes</u></b> dans l'enseignement, mais aussi par la persistance de la crise du <b><u>recrutement, aggravée par la pression démographique, de nouvelles suppressions de postes menacent nos métiers.</u></b> Notre revendication d'une augmentation du nombre de postes aux concours a <b><u>certes</u></b> été entendue partiellement par le gouvernement précédent, mais de façon insuffisante au regard des besoins et du retard accumulé pendant de trop nombreuses années. <b><u>Aujourd'hui, la crise du recrutement sert de prétexte pour supprimer des postes, ce qui aura pour conséquence un alourdissement de la charge de travail de chacun, mais aussi la précarisation croissante de nos métiers, contre lesquelles le SNES-FSU doit lutter.</u></b>  <b><u>Pour résoudre la crise du recrutement, il est au contraire indispensable d'améliorer les conditions de travail et de rémunération des personnels d'enseignement et d'éducation.</u></b></p>
<p>Il n'a pas pris les mesures indispensables pour pourvoir tous les postes.-Le SNES-FSU fait valoir depuis longtemps la nécessité de prérecruter pour</p>	<p><del>Il n'a pas pris</del> <b><u>Ni le gouvernement précédent ni le gouvernement actuel n'ont pris</u></b> les mesures indispensables pour pourvoir tous les postes. <b><u>L'insuffisance du vivier</u></b></p>

<p>assurer une formation exigeante et pour constituer un vivier de candidats en nombre suffisant afin de lutter contre cette crise de recrutement.</p>	<p><b><u>s'explique par la difficulté pour les étudiants issus des classes populaires d'accéder à nos métiers (absence de prérecrutements et bourses sociales insuffisantes) et par la non-attractivité de nos métiers pour tous les étudiants (en raison principalement de la dévalorisation salariale).</u></b>  <b><u>Ainsi la crise du recrutement est à relier au désengagement de l'État dans l'Éducation nationale et dans l'enseignement supérieur. Celui-ci doit prendre d'urgence les mesures permettant d'y remédier.</u></b>  <b><u>Pour mettre fin à la crise de recrutement le SNES-FSU doit donc poursuivre sa campagne à cette fin et exiger la mise en place rapide des prérecrutements. Compte tenu de l'ampleur de la crise, qui perdure, le SNES-FSU demande la mise en place immédiate d'un plan d'urgence de prérecrutements.</u></b></p>
<p>Tout en utilisant ce vocabulaire, le gouvernement précédent a mis en place des dispositifs qui amputent la formation, développent et pérennisent en réalité la précarité et n'ont pas prouvé leur efficacité comme les deux versions d'EAP, les M1 en alternance....</p>	
<p>Le ministre actuel évoque à nouveau le terme de prérecrutement en indiquant que les AED pourraient être les premiers concernés par ce dispositif.</p>	<p>Le ministre actuel évoque à nouveau, <b><u>tout en employant</u></b> le terme de prérecrutement, <b><u>évoque des solutions qui sont loin de ce que nous réclamons : bourses aux élèves se destinant au professorat, évolution du contrat des AED et même recrutement local ; ces propositions ne constituent pas une réponse sérieuse à la crise que traverse le service public d'Education. Les pré-recrutés ne doivent pas être utilisés comme moyens d'enseignement mais pouvoir se consacrer pleinement à leur formation.</u></b> <del>mais sous des formes qui en indiquant que les AED pourraient être les premiers concernés par ce dispositif.</del> <b><u>Concernant les AED, le SNES-FSU est favorable à une évolution de leurs conditions d'emploi et à ce que les AED préparant les concours de l'enseignement puissent bénéficier d'une décharge horaire leur permettant de se consacrer à leur préparation. Il ne s'agit cependant pas là de ce que nous entendons par « prérecrutement »</u></b></p>
<p>Cela signifierait à nouveau un refus de construire un dispositif donnant aux étudiants la possibilité de se consacrer pleinement à la préparation des concours. Pire encore, il prend prétexte des difficultés à recruter pour revenir à une politique malthusienne : 2 600 emplois de stagiaires sont supprimés au budget ce qui entraîne une baisse des postes offerts aux concours qui avoisine en moyenne les 20 %.</p>	<p><b><u>Se contenter de cela constituerait</u></b> <del>Cela signifierait à nouveau un refus de construire un dispositif donnant aux étudiants la possibilité de se consacrer pleinement à la préparation des concours.</del> <b><u>Il s'agirait en effet une nouvelle fois d'encourager le salariat étudiant. Ce type de dispositif, présenté comme prérecrutement, en est en réalité très éloigné : c'est alors l'étudiant et non l'Etat qui finance sa propre formation. Ce transfert du coût des études sur les</u></b></p>

	<p><b><u>étudiants et leur famille aggrave les inégalités et l'échec, dans un contexte où le Ministère . Pire encore, il prend prétexte des difficultés à recruter pour revenir à une politique malthusienne : 2 600 emplois de stagiaires sont supprimés au budget ce qui entraîne une baisse des postes offerts aux concours qui avoisine en moyenne les 20 %.</u></b></p>
<p>Attirer des étudiants vers nos métiers en particulier dans les disciplines déficitaires est une urgente nécessité.</p>	
<p>Les prérecrutements sont l'un des leviers qui ont permis dans le passé de lutter contre les crises de recrutement.</p>	<p><del>Les prérecrutements sont l'un des leviers qui ont permis dans le passé de lutter contre les crises de recrutement.</del> <b><u>Le SNES-FSU revendique pour les étudiants se destinant aux métiers de l'enseignement, à hauteur de 50% des postes, le statut d'élèves fonctionnaires (sur le modèle des élèves ENS), avec un recrutement sur concours possible dès l'année de L1, impliquant l'engagement à rester au service de l'Etat durant cinq ans à compter de la date d'admission à ce concours. De tels prérecrutements sont indispensables pour faire face à l'actuelle crise de recrutement, et pour porter les étudiants au niveau élevé nécessaire à l'exercice de métier de concepteurs.</u></b></p>
<p>Il nous faut affiner notre conception des prérecrutements adoptée dans les congrès précédents : un concours à options avec une option particulière ?</p>	<p><del>Il nous faut affiner notre conception des prérecrutements adoptée dans les congrès précédents : un concours à options avec une option particulière ?</del></p>
<p>Une dispense des épreuves écrites ?</p>	<p><del>Une dispense des épreuves écrites ?</del> <b><u>Il n'est pas nécessaire ni souhaitable de dispenser d'épreuves écrites les pré-recrutés, qui auront bénéficié d'une formation solide assurée dans les meilleures conditions.</u></b></p>
<p>Quelle articulation entre aides aux étudiants et pré-recrutements ?</p>	
<p>Nous devons réaffirmer notre mandat de l'accès à nos corps par les trois voies de recrutement : une voie par concours à master échoué, une voie qui permet par la VAE de valider un master pour les candidats ayant une expérience professionnelle et la voie des prérecrutements à laquelle seront dévolus 50 % des postes, l'agrégation revalorisée devenant l'unique niveau de recrutement pour les professeurs et CPE.</p>	<p><b><u>Au prétexte de reconstituer le corps professoral, le ministre actuel se déclare prêt à envisager d'autres voies d'accès à nos métiers que le concours et défend « une vision plus académique, plus proche du terrain » ce qui signerait la fin du concours national et du statut, au profit d'un recrutement local et d'une entrée dans le métier par la précarité). L'ampleur des attaques rend d'autant plus urgente l'élaboration d'une alternative crédible, incluant nos propositions sur les prérecrutements et nous permettant de mieux former plus d'enseignants à un métier de concepteurs, de leur permettre ainsi de se libérer des pressions hiérarchiques et de faire réussir tous et tous les élèves. Dans ce but, il convient</u></b></p>

	<p><b><u>de réaffirmer la place du concours, y compris en le faisant évoluer et en revoyant les contenus de formation : en plus d'une formation disciplinaire et didactique de haut niveau, le SNES-FSU revendique que soient enseignés l'histoire et l'épistémologie des disciplines et des savoirs scolaires, les processus et les conditions d'apprentissage, la conduite de la classe, les politiques éducatives. Une épreuve portant sur ces enseignements permettrait de les valoriser et s'inscrirait parfaitement dans le parcours des prérecrutés pour lesquels ces enseignements seraient obligatoires.</u></b></p>
<p>Comment faire avancer ce mandat ?</p>	<p>Comment faire avancer ce mandat ?</p>
<p><b>L'année de stage</b></p>	
<p>Dans le cadre actuel, la formation initiale durant l'année de stage est jugée souvent inadaptée, lourde et stressante.</p>	<p>la formation initiale durant l'année de stage <b>vient s'ajouter aux heures devant élèves et au travail de préparation de cours. Souvent jugée inadaptée, elle est surtout</b> <del>est jugée souvent inadaptée, lourde et stressante</del> <b>parce que les stagiaires sont utilisés comme moyens d'enseignement à part entière. Le SNES-FSU revendique pour l'année de stage un service à 1/3 temps devant élèves, pris sur le service du tuteur.</b></p>
<p>Notre revendication du concours placé après le M2 et d'une année de stage dont le volume horaire face aux élèves ne doit pas dépasser le tiers du service du stagiaire prend tout son sens.</p>	<p><b><u>Associée aux prérecrutements tels que nous les concevons, notre revendication du concours placé après le M2 et d'une année de stage dont le volume horaire face aux élèves ne doit pas dépasser le tiers du service du stagiaire prend garde tout son sens :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b><u>placer le concours externe du CAPES/T et CPE pendant l'année de M1 a augmenté l'écart entre ces concours et l'agrégation et a également rendu les cursus incohérents, augmenté considérablement les difficultés de préparation aux épreuves, complexifié l'année de stage qui se superpose à la validation d'un master sans tenir compte de la diversité des parcours des stagiaires ;</u></b></li> <li>- <b><u>cette décision n'a pas rendu les métiers plus attractifs puisque la crise du recrutement perdure ;</u></b></li> <li>- <b><u>un niveau disciplinaire élevé des enseignants est indispensable pour l'exercice d'un métier de concepteur, et non d'exécutant. Pour répondre aux objectifs des instructions officielles en tenant compte du contexte de leur établissement et de leur classe, les enseignants doivent faire appel à des processus de recherche, ce qui justifie pleinement un recrutement à</u></b></li> </ul>

	<p><b><u>bac + 5. La détention d'un Master 2, référence européenne dans ce cadre, doit être exigée.</u></b></p> <p><b><u>Le SNES-FSU continue de revendiquer le placement du concours après l'année de M2, seul moyen de redonner sa cohérence au diplôme et d'accorder tout son sens à l'année de stage.</u></b></p>
<p>Quelles revendications immédiates doit-on faire valoir si le cadre de la formation avec le concours en M1 et le stage en responsabilité à mi-temps perdure ?</p>	<p>Quelles revendications immédiates doit-on faire valoir si le cadre de la formation avec le concours en M1 et le stage en responsabilité à mi-temps perdure ?</p> <p><b><u>Nous devons continuer à combattre l'organisation actuelle de la formation, avec le concours en M1, et le stage en responsabilité à mi-temps. Le SNES-FSU continue de revendiquer une entrée progressive dans le métier avec une affectation à mi-temps l'année de T1 et une décharge de 1/3 temps l'année de T2 afin de permettre aux collègues de poursuivre leur formation, en lien avec leur entrée dans le métier.</u></b></p>
<p>Le nombre d'heures de master tend à s'harmoniser à la baisse entre les ESPE et à l'intérieur d'une même ESPE néanmoins la revendication d'un cadrage national plus fort reste pertinente sur plusieurs points pour former des professeurs et CPE qui pourront exercer sur l'ensemble du territoire national.</p>	<p>Le nombre d'heures de master tend à s'harmoniser à la baisse entre les ESPE et à l'intérieur d'une même ESPE néanmoins la revendication d'un cadrage national plus fort reste pertinente sur plusieurs points pour former des professeurs et CPE qui pourront exercer sur l'ensemble du territoire national. <b><u>Le bilan des ESPE reste négatif : manque de moyens, problème d'organisation, absence de formation spécifique pour les stagiaires ayant déjà un master ou dispensés pourtant majoritaires, critères d'évaluation mal définis, modalités électorales ne permettant pas l'investissement et la représentativité des usagers. A cela s'ajoutent de profondes inéquités de traitement entre stagiaires puisque selon les UFR et les disciplines, tous ne sont pas traités et évalués de la même façon. Les mandats des congrès de Reims et Marseille sur les contenus de formation en master et les ESPE restent d'actualité. Le SNES-FSU continue de revendiquer une formation solide s'appuyant sur un cadrage national des contenus et horaires des masters pour garantir, sur tout le territoire, le même niveau de formation.</u></b></p> <p><b><u>Au vu de l'ampleur des inégalités dans la formation actuelle des enseignants, le SNES-FSU demande la remise à plat du dossier des ESPE, de afin de garantir :</u></b></p> <p><b><u>- leur autonomie budgétaire et de fonctionnement par rapport aux universités,</u></b></p>

	<p><b><u>- la représentativité et la participation de toutes les composantes : usagers, enseignants...</u></b>  <b><u>- un financement conséquent de la part de l'État.</u></b>  <b><u>Ce sont les conditions indispensables pour qu'elles puissent accomplir les missions qui sont les leurs.</u></b></p>
Les ESPE doivent avoir un fonctionnement plus démocratique. La voix des usagers et des formateurs doit être mieux prise en compte.	Les ESPE doivent avoir un fonctionnement plus démocratique. La voix des usagers et des formateurs doit être mieux prise en compte. <b><u>Cela passe notamment par d'autres modalités pour l'organisation des élections au conseil de l'ESPE, qui restent confidentielles et pour lesquelles le taux de participation est spectaculairement bas, faute d'une information suffisante aux usagers.</u></b>
Le budget doit être fléché.	
<b>Plan de titularisation</b>	
Après 5 sessions, le dispositif de la loi Sauvadet a exclu un grand nombre de contractuels de l'accès au statut de fonctionnaire.	Après 5 sessions, le dispositif de la loi Sauvadet a exclu un grand nombre de contractuels de l'accès au statut de fonctionnaire, <b><u>confirmant son incapacité à assurer l'accès au statut et à résorber la précarité. Bien au contraire, le recours aux contractuels est plus massif aujourd'hui que jamais.</u></b>
Ce dispositif prenant fin en 2018, le SNES-FSU revendique qu'il soit remplacé par un plan de titularisation qui favorise une réelle résorption de la précarité.	Ce dispositif prenant fin en 2018, le SNES-FSU <del>revendique qu'il soit remplacé par un plan de titularisation qui favorise une réelle résorption de la précarité</del> <b><u>exige, pour le remplacer, un véritable plan de titularisation. Dans un contexte politique où la remise en cause du statut, la mise en place du recrutement régional et le recours au contrat pour recruter les enseignants est à l'ordre du jour, un tel plan est une réelle urgence : une véritable formation doit être proposée aux enseignants contractuels, qui n'en ont pour la plupart jamais bénéficié. Un concours adapté doit être ouvert au plus grand nombre, avec des conditions d'ancienneté adaptées, ce que ne sont pas celles du concours réservé, qui exclut de fait nombre de contractuels.</u></b> <b><u>Cette mesure de titularisation doit s'accompagner d'un abandon définitif du recours à la précarité pour assurer les besoins permanents du service public d'éducation.</u></b>
En 2016, le SNES-FSU a adopté dans ses mandats un plan de titularisation de tous les contractuels en poste ou au chômage, assorti d'un réemploi à temps complet avec, pour les plus anciens dispense des épreuves théoriques, nomination comme stagiaires et validation selon les conditions	<del>En 2016, le SNES-FSU a adopté dans ses mandats un plan de titularisation de tous les contractuels en poste ou au chômage, assorti d'un réemploi à temps complet avec, pour les plus anciens dispense des épreuves théoriques, nomination comme stagiaires et validation selon les conditions en vigueur. Pour les autres, un seul</del>

en vigueur. Pour les autres, un seul critère pour se présenter au concours réservé : une ancienneté de quatre ans à la date de clôture des inscriptions.	<del>critère pour se présenter au concours réservé : une ancienneté de quatre ans à la date de clôture des inscriptions.</del>
L'institution doit assurer l'acquisition du master par VAE et décharges de service pour préparer les concours.	
Pour les contractuels CO-Psy, non titulaires d'un M2 de psychologue, une formation continue et VAE pour obtenir le diplôme.	
Nos mandats antérieurs prenaient appui sur la réouverture des discussions sur le recrutement réservé pour les non-titulaires.	<del>Nos mandats antérieurs prenaient appui sur la réouverture des discussions sur le recrutement réservé pour les non-titulaires.</del>
Faut-il poursuivre cette stratégie visant à récrire la loi en ne retenant qu'un seul critère pour que le plus grand nombre puisse candidater ?	<del>Faut-il poursuivre cette stratégie visant à récrire la loi en ne retenant qu'un seul critère pour que le plus grand nombre puisse candidater ?</del>
Quelles autres propositions pour un accès à la titularisation par dispense des épreuves théoriques, selon l'ancienneté des contractuels, leur niveau de diplôme... ?	<del>Quelles autres propositions pour un accès à la titularisation par dispense des épreuves théoriques, selon l'ancienneté des contractuels, leur niveau de diplôme... ?</del>
<b>La titularisation et les évaluations dans le cadre de l'ESPE</b>	
Les mandats de Grenoble restent d'actualité.	
Le SNES réitère sa demande que l'ensemble des renouvellements de stage et des refus de titularisation soient soumis à l'avis des CAP. En cas de non titularisation, le renouvellement de stage doit être prioritairement proposé.	<b><u>Le SNES-FSU revendique la mise en place de jurys au sein des ESPE pour valider la formation selon des critères cadrés nationalement. Quant au jury académique de validation du stage, son avis doit être forgé sur une pluralité d'avis (cf. Marseille). La grille d'évaluation existante devrait au moins distinguer les critères relevant du chef d'établissement (CE) de ceux de l'IPR. L'impossibilité pour les formateurs intervenant dans la formation des stagiaires d'être membre du jury académique doit être transposée à l'ensemble des membres (IPR, CE). Le SNES-FSU demande la participation à ces jurys d'enseignants du second degré afin de garantir la pluralité des avis.</u></b> Le SNES réitère sa demande que l'ensemble des renouvellements de stage et des refus de titularisation soient soumis à l'avis des CAP. En cas de non titularisation, le renouvellement de stage doit être prioritairement proposé.
<b>2.2. Accompagnement et formation continue</b>	
La demande « d'accompagnement professionnel » est devenue statutaire, ce qui ouvre des droits aux personnels en termes de formation continue, même si cela ne la résume pas.	<b><u>La formation continue ne se résume en aucun cas à l'accompagnement professionnel, qui n'en constitue qu'un des aspects.</u></b> La demande « d'accompagnement professionnel » est devenue statutaire, ce qui ouvre des droits

	<p>aux personnels en termes de formation continue. <del>-, même si cela ne la résume pas.-</del>  <b><u>Pour que ce droit statutaire puisse réellement être mis en œuvre, il doit s'accompagner des moyens humains nécessaires. Alors que les missions des corps d'inspection sont supposées être recentrées sur cet accompagnement, le constat est que, faut d'inspecteurs en nombre suffisant, ceux-ci se consacrent prioritairement aux rendez-vous de carrière, donc à une évaluation en lien avec l'avancement. L'accompagnement ne peut alors bien souvent être assuré que par des chargés de mission et échappe alors aux missions de l'inspection. Par ailleurs, il est du rôle du SNES-FSU de donner aux collègues les outils pour ce que cet accompagnement ne représente pas, à l'opposé de ce que nous recherchons, une forme de main mise sur nos métiers et nos pratiques.</u></b></p>
Nos mandats des congrès précédents sur la formation continue sont toujours d'actualité, notamment :	<p><b><u>Au-delà de l'accompagnement, la formation continue doit être améliorée pour coïncider avec les besoins des personnels.</u></b> Nos mandats des congrès précédents sur la formation continue sont toujours d'actualité, notamment :</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• l'exigence de formation continue de qualité, sur le temps de service, en présentiel ;</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• la prise en charge des frais afférents ;</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• la nécessité de consulter les personnels pour élaborer des contenus de formation.</li> </ul>	<p>la nécessité de consulter les personnels <b><u>à travers leurs représentants élus</u></b> pour élaborer des contenus de <b><u>formation adaptés aux besoins et qui ne soient pas dévoyés pour entrer en adéquation avec les réformes.</u></b></p>
Le contingent des congés formation doit être abondé pour une réelle prise en compte des besoins des collègues.	<p>Le contingent des congés formation doit être abondé pour une réelle prise en compte des besoins des collègues. <b><u>Il faut faire un bilan des situations très diverses dans les académies (barème, pratiques...), les unifier, et défendre un barème qui, par sa progressivité, n'exclue personne a priori. Une campagne nationale est également nécessaire pour inciter le plus grand nombre de collègues éligibles à faire acte de candidature.</u></b></p>
Quel volume annuel (journées de formation) par agent ?	Quel volume annuel (journées de formation) par agent ?
Quelle utilisation du compte personnel de formation (CPF) et quelles formes peut-il prendre ?	<p><b><u>Parce que le compte personnel d'activité va à l'encontre des garanties statutaires de droits collectifs, le SNES-FSU s'oppose à toute transposition dans la Fonction publique qui viserait à fragiliser ou amoindrir ces droits, en leur</u></b></p>

	<b><u>substituant une logique de droits individuels. Chaque académie doit mettre en place un dispositif efficace d'information, en direction des personnels, sur leur droit à formation.</u></b>
Quelles formes de réactivation du congé mobilité ?	<b><u>Le SNES-FSU doit aussi demander le rétablissement du congé mobilité dans chaque académie, selon des règles fixées nationalement, avec un contingent spécifique.</u></b>
<b>Tuteurs/formateurs</b>	
Quelle appréciation portons-nous sur la mise en place du CAFFA ?	Quelle appréciation portons-nous sur la mise en place du CAFFA ? <b><u>Pour le SNES-FSU, il est une nécessité que l'institution dispose de formateurs formés, la mise en place du CAFFA n'a que partiellement répondu à cette nécessité. Une formation est nécessaire, mais elle ne doit pas conduire à un formatage des profils. La formation des tuteurs permettra aussi que cette fonction ne soit pas réservée à quelques-uns, mais que soit au contraire mise en place une rotation.</u></b>
Doit-on faire évoluer nos revendications sur les tuteurs ?	<del>Doit-on faire évoluer nos revendications sur les tuteurs ?</del>
<b>2.3. Carrière – Rémunérations</b>	
Les principales mesures « PPCR » permettent, malgré leurs imperfections, d'avancer dans notre revendication d'amélioration générale des carrières : raccourcissement global de la durée de la classe normale ; quasi déconnexion entre avancement et évaluation professionnelle ; accès pour tous à la hors-classe ; nouveau grade de débouché (classe exceptionnelle) permettant l'accès à la HEA pour les professeurs certifiés, CPE et Psy-ÉN, à la HEB pour les professeurs agrégés et de chaires supérieures ; intégration d'une partie des indemnités et primes dans le traitement indiciaire... Reste cependant entière notre revendication historique d'un déroulement de carrière permettant à tous l'accès, sans barrage de grade, à l'échelle de rémunération revalorisée des professeurs agrégés.	Les principales mesures « PPCR » permettent, malgré leurs imperfections, d'avancer dans notre revendication d'amélioration générale des carrières : raccourcissement global de la durée de la classe normale ; quasi déconnexion entre avancement et évaluation professionnelle ; accès pour tous à la hors-classe ; nouveau grade de débouché (classe exceptionnelle) permettant l'accès à la HEA pour les professeurs certifiés, CPE et Psy-ÉN, à la HEB pour les professeurs agrégés et de chaires supérieures ; intégration d'une partie des indemnités et primes dans le traitement indiciaire... <b><u>La mise en œuvre de ces mesures montre aussi les limites du nouveau dispositif :</u></b> <b><u>1) avancement accéléré d'échelon</u></b> <b><u>Malgré son impact très limité sur la carrière, l'avancement accéléré d'échelon réintroduit, dans un système par ailleurs unifié, une différenciation que le SNES-FSU continue de dénoncer.</u></b> <b><u>Sa mise en œuvre reste très problématique : pour l'année 2017-2018, l'avancement accéléré repose toujours sur les notes pédagogiques antérieures,</u></b>

parfois anciennes, sans qu'aucun système de rajeunissement des notes ne soit prévu au niveau national.

Pour les années à venir, l'avancement accéléré d'échelon se fera à partir de grilles d'évaluation qui ne correspondent à aucun barème, et d'évaluations littérales difficilement interprétables, ce que nous dénonçons également. Une mise en discussion des critères d'observation, dans le cadre de groupe de travail (représentants des personnels / IPR) est indispensable. Le SNES-FSU dénonce l'absence de transparence quant aux critères d'évaluation, alors même qu'une harmonisation est supposée avoir lieu entre corps d'inspection. Notre objectif demeure d'obtenir la conversion des grilles d'évaluation en un barème.

### 2) Accès à la hors-classe

La note de service concernant l'accès à la hors-classe offre d'importantes garanties, qui doivent être valorisées et sont à porter au crédit du SNES-FSU. Il n'est cependant pas possible de s'en contenter puisque reste la possibilité pour le recteur, de s'opposer à l'accès à la hors-classe à titre exceptionnel. Le système des avis, contingentés, doit être dénoncé. Le SNES-FSU demande la sécurisation de l'accès à la hors-classe pour les personnels ayant parcouru l'ensemble des échelons de la classe normale. Le SNES-FSU exige une clause de sauvegarde statutaire assurant la hors-classe pour tous afin que soit respecté l'engagement ministériel selon lequel chaque fonctionnaire parcourt désormais une carrière complète sur deux grades. Le SNES-FSU exige la création du 7ème échelon de la hors-classe, pour les certifiés, dès 2020.

### 3) Classe exceptionnelle

Les premières CAP d'accès à la classe exceptionnelle ont montré tous les problèmes posés par les règles fixées pour l'accès à ce nouveau grade :

- les conditions d'éligibilité au vivier 1 sont très inégalitaires et entraînent des déséquilibres considérables entre disciplines (certaines sont notablement sous-représentées) ;
- la prépondérance des avis sur les éléments de barème liés à l'ancienneté dans l'échelon conduit à promouvoir des collègues sans considération pour leur avancée dans la carrière ;
- les préconisations de la note de service (notamment l'appel à rotation) peuvent être appliquées ou interprétées de manière très diverse selon les académies.

Les modalités d'accès à la classe exceptionnelle doivent donc être revues. Le

	<p><b><u>contingemment doit tenir compte du nombre d'agents ayant atteint le dernier échelon de la hors-classe. Les conditions de missions doivent être supprimées ; seules les conditions d'ancienneté doivent être requises. Le SNES-FSU doit revendiquer la suppression du système des avis et un barème national dans lequel l'échelon et l'ancienneté dans l'échelon de la hors-classe doivent être absolument prépondérants. Le SNES-FSU rappelle son opposition à l'existence d'un grade à accès fonctionnel et se doit de faire évoluer la classe exceptionnelle. Il demande la transformation de l'échelon spécial de la classe exceptionnelle en échelon terminal ordinaire, afin de permettre de parcourir l'intégralité du grade.</u></b></p> <p>Restent cependant <b><u>donc</u></b> entières notre <b><u>plusieurs de nos</u></b> revendications historiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b><u>celle d'un rythme d'avancement unique, totalement déconnecté de l'évaluation, au rythme le plus favorable, permettant notamment un avancement plus rapide pour les débuts de carrière ;</u></b></li> <li>- <b><u>celle d'un déroulement de carrière permettant à tous l'accès, sans barrage de grade, à l'échelle de rémunération revalorisée des professeurs agrégés.</u></b></li> </ul> <p><b><u>Ces revendications doivent s'accompagner d'une vigilance particulière, pour que soient effectivement donnés aux CAP, dont le rôle est régulièrement remis en cause, les moyens de continuer de garantir aux collègues le respect de leurs droits individuels et collectifs et la transparence dans chacune des opérations de carrière, dont la condition est la vérification effective de l'intégralité de chaque opération.</u></b></p>
<p>En rupture avec les engagements de l'État-employeur, le report d'un an des mesures de revalorisation indiciaire prévues à compter du 1/01/2018 est inacceptable.</p>	<p>En rupture avec les engagements de l'État-employeur, le report d'un an des mesures de revalorisation indiciaire prévues à compter du 1/01/2018 est inacceptable.</p>
<p>De même, le gel de la valeur du point d'indice réactive le déclassement salarial de nos professions.</p>	<p>De même, le <b><u>retour du</u></b> gel de la valeur du point d'indice réactive le déclassement salarial de nos professions.</p>
<p>Le SNES-FSU revendique l'indexation immédiate de cette valeur sur l'indice des prix et un plan de rattrapage pour compenser les pertes cumulées de pouvoir d'achat.</p>	<p>Le SNES-FSU revendique l'indexation immédiate de cette valeur sur l'indice des prix et un plan de rattrapage pour compenser les pertes cumulées de pouvoir d'achat. <b><u>Le SNES-FSU revendique également la suppression du jour de carence.</u></b></p>
<p>Attaché à l'unité de la Fonction publique, il combat tout projet de différenciation de la valeur du point d'indice entre ses trois versants. CSG :</p>	<p>le SNES-FSU, <b><u>qui reste opposé au principe de la CSG</u></b>, conteste les modalités de compensation partielle de son augmentation <b><u>et demande des conditions de</u></b></p>

<p>le SNES-FSU conteste les modalités de compensation partielle de son augmentation.</p>	<p><b><u>compensation évitant effectivement, sur la durée, toute perte de pouvoir d'achat supplémentaire pour les fonctionnaires .</u></b></p>
<p>Enfin, il demande l'intégration de la plupart des indemnités dans le traitement.</p>	<p><b><u>Le SNES-FSU revendique la revalorisation des indemnités, au minimum à hauteur de la perte de pouvoir d'achat subie depuis leur création et l'intégration de la plupart d'entre elles dans le traitement. Il agit pour la réduction du volume des heures supplémentaires à l'année.</u></b>  <b><u>Le SNES-FSU doit exiger la rémunération effective en HSE des heures de vie de classe assurées par les enseignants. Il doit s'opposer à toute tentative d'imposer un travail gratuit, ce que ni la part modulable de l'ISOE ni les nouveaux décrets statutaires ne permettent de faire.</u></b> <del>Enfin, il demande l'intégration de la plupart des indemnités dans le traitement.</del></p>
<p><b>Classement/reclassement</b></p>	
<p>Dans le cadre des nouvelles carrières, les règles générales de classement/reclassement du décret n° 51-1423 doivent être revues (coefficients caractéristiques en raison de la durée de la nouvelle carrière, prise en compte du nouveau grade : classe exceptionnelle...).</p>	<p>-</p>
<p>De plus, la clause interruptive de prise en compte des services en qualité d'agent public non titulaire (interruption de fonctions supérieure à un an) doit être abrogée et la totalité des services antérieurs à l'entrée dans le corps (ATER, allocataire de recherche, moniteur et doctorant contractuel) doit être prise en compte comme c'est le cas actuellement pour les enseignants-chercheurs.</p>	<p>De plus, la clause interruptive de prise en compte des services en qualité d'agent public non titulaire (interruption de fonctions supérieure à un an), <b><u>source de véritables injustices,</u></b> doit être abrogée et la totalité des services antérieurs à l'entrée dans le corps (ATER, allocataire de recherche, moniteur et doctorant contractuel) doit être prise en compte comme c'est le cas actuellement pour les enseignants-chercheurs.</p>
<p>Le SNES-FSU rappelle sa demande de prise en compte de l'ensemble des parcours professionnels antérieurs, que ce soit dans le public ou dans le privé, sur le modèle de ce qui se fait dans les classements de certains PLP.</p>	
<p>Le SNES-FSU continue de revendiquer le bénéfice pour les contractuels des coefficients caractéristiques des MAII du décret n° 51-1423.</p>	
<p><b>2.4. Évaluation</b></p>	
<p>Les nouvelles modalités d'évaluation professionnelle (les « rendez-vous de carrière ») se mettent en place cette année.</p>	
<p>Ce nouveau système présente des avancées : quasi-déconnexion entre évaluation et avancement dans la carrière ; définition nationale du</p>	<p>Ce nouveau système présente des avancées : quasi-déconnexion entre évaluation et avancement dans la carrière ; définition nationale du calendrier, des modalités et des</p>

<p>calendrier, des modalités et des critères de l'évaluation ; possibilité d'appel en CAP...</p>	<p>critères de l'évaluation <b><u>(ce qui n'empêche pas l'utilisation de grilles locales ou par discipline, les critères étant en fait des compétences dont un grand nombre peuvent s'entendre de plusieurs manières et portent sur des aspects périphériques et non sur le cœur du métier)</u></b> ; possibilité d'appel en CAP ...</p> <p><b><u>Les avancées ne doivent donc pas faire oublier les effets pervers possibles de ces nouvelles modalités d'évaluation : certes, ces rendez-vous ne sont qu'au nombre de trois dans la carrière, mais désormais les enseignants sont inspectés exclusivement au moment d'un possible avancement de carrière. En outre, le fait que les enseignants soient prévenus très en amont du rendez-vous (un mois avant officiellement, et il est possible de savoir quelle(s) année(s) les rendez-vous carrière vont être organisés), peut avoir un impact bien plus important sur leurs pratiques que lorsqu'ils étaient avertis une semaine avant la venue de l'IPR. En essayant de se conformer aux pratiques attendues sur plusieurs mois afin de réussir leur rendez-vous, les collègues sont susceptibles de modifier plus en profondeur et de manière plus durable l'exercice de leur métier. Enfin, la proximité des rendez-vous de carrière entre eux (6<sup>e</sup>, 8<sup>e</sup>, 9<sup>e</sup>) renforce cet effet.-</u></b></p>
<p>Pour les CPE, ces nouvelles modalités doivent permettre le regard sur le cœur des pratiques professionnelles et de sortir du face-à-face avec les chefs d'établissement. Toutefois, ce système porte en son sein des dangers : parcellisation de l'activité professionnelle, risque d'ingérence managériale par les chefs d'établissement dans le cœur de nos métiers...</p>	
<p>Concernant les Psy-ÉN et les CPE, la revendication de création d'une inspection spécifique issue du corps garde toute sa pertinence, de même que celle d'une inspection issue de la discipline en ce qui concerne les professeurs-documentalistes.</p>	
<p>Il convient de dresser dès à présent un premier bilan de la campagne d'évaluation 2017-2018 et de préparer la campagne de contestation, droit nouveau des personnels, qui s'ouvrira en septembre.</p>	<p><del>Il convient de dresser dès à présent un premier bilan de la campagne d'évaluation 2017-2018 et de préparer la campagne de contestation, droit nouveau des personnels, qui s'ouvrira en septembre.</del> <b><u>Un premier bilan de la campagne d'évaluation 2017-2018 révèle, malgré les avancées obtenues, des disparités importantes entre disciplines : si certains corps d'inspection semblent avoir bien intégré le changement de paradigme (évaluation reposant sur le conseil et l'échange), d'autres fonctionnent selon les modalités anciennes dans le cadre des entretiens (infantilisation et prescription de pratiques).</u></b></p> <p><b><u>Il est du rôle du SNES-FSU de rappeler aux collègues le peu d'impact des</u></b></p>

	<p><b><u>rendez-vous de carrière sur leur avancement, afin qu'ils ne deviennent pas incidemment de nouveaux moyens de pression, de les accompagner en les informant à chaque étape du rendez-vous de carrière et de préparer dès à présent la campagne de contestation, droit nouveau des personnels, qui s'ouvrira en septembre.</u></b></p> <p><b><u>Pour éviter certaines dérives (infantilisation, compte-rendu d'évaluation sans lien avec le déroulé du cours ou le contenu des entretiens, injonctions intenable), et le dévoiement de l'évaluation pédagogique, le SNES-FSU revendique la possibilité pour les personnels d'être accompagnés, à chaque étape du rendez-vous de carrière (séance, entretiens), s'ils le désirent, par un représentant syndical.</u></b></p> <p><b><u>Le SNES-FSU réaffirme la nécessité d'une évaluation portant sur le cœur de métier, et non décentrée sur des missions annexes, se traduisant par une notation chiffrée, seul repère objectif permettant d'établir des comparaisons. Toutes les composantes de celle-ci doivent pouvoir faire l'objet de requêtes en révision et d'un examen contradictoire systématique en CAP .</u></b></p>
<p>Le Congrès devra débattre des actions à mener pour conseiller, suivre et défendre les collègues dans ce nouveau cadre.</p>	
<p><b>2.5. Mobilité</b></p>	
<p>Le SNES-FSU porte le droit à des affectations justes, contrôlées et arrêtées selon des règles communes connues de tous et appliquées à tous, examinées dans les commissions paritaires et conformes aux avis qu'elles rendent.</p>	
<p>Le SNES-FSU réaffirme ses mandats sur :</p>	<p><b><u>Concernant le mouvement, le congrès réaffirme la nécessité impérative du retour à un mouvement de mutation en une seule phase améliorée:</u></b></p> <p>Le SNES-FSU réaffirme ses mandats sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b><u>un mouvement national à gestion ministérielle</u></b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• l'unicité des opérations de 1ère affectation – mutation – réintégration ;</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• le respect du barème, cadrage national et rééquilibrage des éléments du barème, notamment en terme de juste prise en compte de la réalité des situations individuelles, de famille et d'exercice professionnel ;</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• la limitation du profilage des postes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• la limitation du profilage des postes <b><u>aux seules situations nécessitant une réelle compétence validée par une habilitation spécifique ou entraînant des conditions</u></b></li> </ul>

	<b><u>de service spécifiques qui dérogent au cadre commun prévu par les statuts, l'attribution de ces postes en fonction du barème, et le refus du profilage des postes en établissements REP+.</u></b>
La bataille de longue haleine menée pour que le barème et les éléments le composant aient une assise statutaire est en passe d'être gagnée avec la modification du statut général et celles à venir des statuts particuliers.	
Le SNES-FSU s'appuiera sur cette nouvelle situation pour gagner un barème plus équilibré, prenant mieux en compte la réalité des situations individuelles et renforcer le cadre national de la phase intra du mouvement.	
<b>2.6. Conditions d'emploi et de service</b>	
L'action revendicative pour réduire le temps et la charge de travail, améliorer les conditions de travail, doit se poursuivre : réduction du maximum hebdomadaire de service, élargissement du système des pondérations avec augmentation des coefficients.	L'action revendicative pour réduire le temps et la charge de travail, améliorer les conditions de travail <b>et d'apprentissage</b> , doit se poursuivre : réduction du maximum hebdomadaire de service, élargissement du système des pondérations avec augmentation des coefficients. <b><u>La limitation des effectifs par classe est également un élément fondamental</u></b>
Le SNES-FSU revendique l'extension de la pondération « REP+ » à l'ensemble des établissements où se concentrent les difficultés, dans une carte étendue de l'éducation prioritaire rénovée. 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.	Le SNES-FSU revendique l'extension de la pondération « REP+ » à l'ensemble des établissements où se concentrent les difficultés, dans une carte étendue de l'éducation prioritaire rénovée <b><u>incluant les lycées. Cette pondération ne doit donner lieu à aucune prescription quant à l'utilisation du temps ainsi libérée et ne peut être dévoyée pour des réunions imposées aux personnels.</u></b> 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.
Travail collectif : les logiques de l'autonomie se traduisent par la mise en concurrence des personnels et des disciplines, néfaste à l'organisation du travail collectif. S'ajoutent les injonctions aux « bonnes pratiques » et/ou à « l'innovation ».	
Le SNES-FSU réaffirme qu'il revient aux personnels de penser une organisation collective du travail qui respecte la liberté pédagogique, l'autonomie et le développement professionnels.	Le SNES-FSU réaffirme qu'il revient aux personnels de penser <b><u>quand celle-ci est nécessaire</u></b> une organisation collective du travail qui respecte la liberté pédagogique <b><u>individuelle</u></b> , l'autonomie et le développement professionnels. <b><u>Des temps libérés à la demande des équipes, dans des limites fixées nationalement, doivent permettre cette réflexion.</u></b>
La réflexion collective sur le métier permet, quand elle est menée hors	

<p>pression managériale, de promouvoir un travail de qualité et d'affirmer notre autonomie professionnelle (cf. congrès de Reims et Grenoble).</p>	
<p>Compléments de service : le SNES-FSU réaffirme le caractère exceptionnel que doit recouvrir le complément de service, revendique 2 heures de réduction du maximum de service pour tout complément de service, un cadre national sur l'attribution du complément de service, une limitation en temps et en distance.</p>	
<p>Concernant l'implantation de postes de CPE en service partagé, contraire au statut, il convient de continuer à la combattre (mandat de Grenoble).</p>	
<p>Missions particulières : le SNES-FSU revendique un cadre national plus fort rendant prioritaires les allègements ou décharges de service pour les missions nécessaires au bon fonctionnement des enseignements (coordination de discipline, gestion des cabinets et laboratoires, gestion du matériel et des collections disciplinaires...).</p>	<p>Missions particulières : le SNES-FSU revendique <del>un cadre national plus fort</del> <b><u>une réécriture du décret</u></b> rendant <b><u>obligatoires</u></b> les allègements ou décharges de service pour les missions nécessaires au bon fonctionnement des enseignements (coordination de discipline, gestion des cabinets et laboratoires, gestion du matériel et des collections disciplinaires...) <b><u>et fixant pour chaque type de mission le nombre d'IMP attribuées.</u></b></p>
<p>Il exige que soit établi un bilan ministériel exhaustif et contradictoire sur l'attribution des missions particulières, leurs modalités de reconnaissance (allègement du service ou indemnité) et la consommation des IMP.</p>	<p>Il exige que soit établi un bilan ministériel exhaustif et contradictoire sur l'attribution des missions particulières, leurs modalités de reconnaissance (allègement du service ou indemnité <b><u>et sa hauteur</u></b>) et la consommation des IMP. <b><u>Il continue à revendiquer une révision du taux des IMP dont le montant (taux plein) ne doit être inférieur à celui de l'heure supplémentaire pour aucune catégorie de personnel.</u></b> <b><u>Il revendique un barème excluant que la hauteur des indemnités soit laissée au libre choix du chef d'établissement et permettant un fléchage des dotations en fonction des missions pour éviter l'arbitrage local.</u></b> <b><u>C'est à ces seules conditions que la présentation de la répartition des IMP devant le CA serait souhaitable, tout droit de regard sur la rémunération individuelle et nominale des personnels étant autrement inadmissible et dangereux.</u></b> <b><u>Le SNES-FSU condamne également l'information donnée au CA des établissements concernant leur masse salariale, qui ne peut qu'entraîner une mise en concurrence des établissements dans le cadre d'une recherche de rentabilité.</u></b></p>
<p><b>TZR</b> : la pénurie de titulaires remplaçants ne se résout pas, la situation du</p>	<p><del><b>TZR</b> : la pénurie de titulaires remplaçants ne se résout pas, la situation du</del></p>

remplacement devient plus difficile, les conditions d'exercice restent dégradées. Les situations sont diverses selon les académies, mais partout les TZR rencontrent des difficultés à faire respecter leurs droits. Le SNES-FSU continue de faire de la défense des TZR et de la question du remplacement une priorité et réaffirme les revendications des congrès antérieurs.

~~remplacement devient plus difficile, les conditions d'exercice restent dégradées. Les situations sont diverses selon les académies, mais partout les TZR rencontrent des difficultés à faire respecter leurs droits. Le SNES-FSU continue de faire de la défense des TZR et de la question du remplacement une priorité et réaffirme les revendications des congrès antérieurs.~~ **La crise du recrutement, qui résulte de l'absence de revalorisation suffisante, se traduit mécaniquement dans la pénurie de titulaires remplaçants. Les conditions d'exercice se dégradent encore pour ces collègues certifiés, agrégés et CPE, pourtant pleinement inclus dans le cadre statutaire, mais dont la condition d'emploi cristallise les difficultés que rencontrent nos professions. La couverture des besoins permanents du Service public d'Éducation en remplacement n'étant plus assurée sur l'ensemble des disciplines, l'administration recourt massivement à du personnel contractuel, institutionnalise la précarité pour endiguer cette problématique. Les conditions d'exercice et de travail des personnels continuent à se dégrader, pour les titulaires comme pour les contractuels. Rentabilité maximale et gestion managériale prévalent sur toute considération pédagogique ou statutaire. Les conséquences en sont la multiplication des affectations hors-zone et sur deux voire trois établissements ainsi que la dégradation des conditions d'exercice et de travail des personnels continuent à se dégrader, pour les titulaires comme pour les contractuels. Les situations sont diverses selon les académies, mais partout les TZR rencontrent de grandes difficultés à faire respecter leurs droits.**

**Le SNES-FSU continue de faire de la défense des TZR et de la question du remplacement une priorité et réaffirme les revendications des congrès antérieurs concernant les conditions de service, d'emploi, de rémunération et de bonifications pour la participation au mouvement de mutation pour les TZR.**

**CPE :** L'engagement du SNES-FSU pour l'évolution du référentiel de compétence de 2013 et l'actualisation de la circulaire de missions a permis de conforter la reconnaissance des fondamentaux du métier. Le SNES-FSU s'inscrit dans une lecture offensive de la circulaire de 2015, point d'appui pour le respect des missions et du temps de travail.

<p>Le SNES-FSU refuse l'implantation de postes de CPE en service partagés contraires à leur statut. Il continuera de s'opposer, conformément au mandat de Grenoble, à tout redéploiement qui conduirait à une telle implantation.</p>	
<p><b>Personnels de la FCA :</b> Aucune réforme de la formation professionnelle initiale et continue ne peut se faire sans l'ÉN. La reconnaissance des personnels de la FCA et de leurs métiers nécessite la reprise des discussions avec le ministère (GT15 et Comité National de Suivi).</p>	
<p>Le SNES-FSU revendique l'harmonisation nationale des règles et pratiques de gestion, une amélioration significative du fonctionnement des instances et des conditions d'emploi : prolongation du CPIF, postes de DO hors CFC, ancrage pédagogique des coordinateurs, revalorisation des grilles.</p>	
<p><b>2.7. Les personnels non-titulaires</b></p>	
<p>Le décret 2016-1171 sur la gestion des non-titulaires, est interprété restrictivement et souvent détourné de son objectif et certaines académies profitent toujours de l'absence de cadrage national.</p>	<p>Le décret 2016-1171 sur la gestion des non-titulaires, est interprété restrictivement et souvent détourné de son objectif et certaines académies profitent toujours de l'absence de cadrage national. <b><u>L'obligation pour les rectorats de prévoir une évolution de carrière pour les non-titulaires ne peut pas se trouver remise en cause par l'absence d'évaluation, faute d'inspecteurs en nombre suffisant. Les non-titulaires doivent avoir la possibilité de faire appel en CCP des décisions concernant leur évolution dans la carrière</u></b></p>
<p>Le SNES-FSU demande un cadrage national de la gestion des non titulaires : grille de salaire commune à tous les agents se basant sur l'expérience professionnelle et le niveau de qualification, CCP d'affectation et de non-renouvellement dans toutes les académies.</p>	
<p>Depuis avril 2016, le transfert de la gestion des non-titulaires à Pôle emploi engendre un changement important dans le calcul des droits, Pôle emploi imposant aux contractuels d'enseignement, d'éducation et de psychologie en CDD des règles applicables aux salariés du privé.</p>	
<p>Le SNES-FSU doit donc obtenir des garanties sur :</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• la délivrance immédiate des attestations de fin d'activité ;</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• la non-réduction des ICCP et de la durée d'indemnisation.</li> </ul>	
<p>Le SNES-FSU revendique que les Maîtres auxiliaires qui ont opté pour le</p>	

CDI bénéficiant des mêmes grille de rémunération que l'ensemble des contractuels d'enseignement, d'éducation et de psychologie.	
Les contractuels en CDD à temps incomplet non choisi et ceux proches de la retraite peuvent être placés dans une situation de grande précarité dans l'exercice de leur métier (difficultés financières, difficultés au changement d'établissement chaque année...).	
Les femmes enceintes peuvent être confrontées au risque de non renouvellement du fait de leur situation.	Les femmes enceintes <b>et les personnels en congé de maladie long</b> peuvent être confrontées au risque de non renouvellement du fait de leur situation. <b><u>Ils doivent pouvoir bénéficier de conditions protectrices de réemploi.</u></b>
Quelles revendications pour mieux défendre ces personnels ?	Quelles revendications pour mieux défendre ces personnels ?
	<b><u>Pour les contractuels, et en particulier les nouvellement recrutés, le SNES-FSU réaffirme la nécessité d'une formation présentielle d'une semaine minimum.</u></b>
<b>AED</b> : Les AED doivent bénéficier d'une vraie reconnaissance professionnelle, reconnaissance qui passe par leur intégration à la vie collective des équipes pédagogiques et éducatives de l'établissement (accès à la salle des professeurs, casiers individuels afin d'être tenus informés des échanges professionnels et syndicaux) mais également par une prise en compte par le ministère : ainsi, les AED recrutés dans des établissements classés REP/REP+ doivent-ils toucher la prime allouée à tous les autres personnels de ces établissements et dont ils sont toujours exclus.	<b><u>Le SNES-FSU demande le retour au statut d'étudiants surveillants.</u></b>
Les missions confiées aux AED augmentent alors qu'on assiste à une diminution constante des effectifs, ce qui accroît la charge de travail.	<del>Les missions confiées aux AED augmentent alors qu'on assiste à une diminution constante des effectifs, ce qui accroît la charge de travail.</del> <b><u>L'alourdissement des missions qui incombent aux AED, qui témoigne de leur importance dans les établissements, ne se traduit pas par des créations d'emplois suffisantes. Le SNES-FSU dénonce l'accroissement de la charge de travail qui en résulte et demande une diminution du temps de travail des AED et des moyens financiers et humains supplémentaires pour les vies scolaires. Il combat la substitution d'AED par les services civiques.</u></b>
Face à ces nouvelles responsabilités, qui témoignent de l'importance des AED dans un établissement, le SNES-FSU demande une augmentation des moyens financiers et humains alloués à ces personnels.	<del>Face à ces nouvelles responsabilités, qui témoignent de l'importance des AED dans un établissement, le SNES-FSU demande une augmentation des moyens financiers et humains alloués à ces personnels.</del>
Le SNES-FSU demande que le décret 2003-484 relatif aux AED soit	

<p>pleinement appliqué, à savoir la mise en place d'une formation initiale à l'emploi de 60h pour les nouveaux contrats et la priorité à l'embauche des étudiants.</p>	
<p><b>AESH :</b> Concernant la rémunération, le SNES-FSU demande que les AESH bénéficient d'une grille indiciaire de catégorie B.</p>	<p><b><u>Le niveau de rémunération des Aed, AP et AESH ne correspond pas au niveau de qualification exigé. Le SNES-FSU revendique que les AEd soient rémunérés au niveau IV, et les AP, puisque recrutés à bac +2, au niveau III. Pour les AESH détenteurs d'un diplôme de niveau III, le SNES-FSU revendique que leur grille de rémunération soit déterminée en fonction de cette qualification. Il revendique l'attribution aux Aed, AP et AESH des indemnités liées à l'éducation prioritaire.</u></b></p>
<p>Ce serait un pas supplémentaire effectué vers un corps de fonctionnaires. Nous demandons également la requalification du Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) afin qu'il soit équivalent à un niveau bac.</p>	<p><del>Ce serait un pas supplémentaire effectué vers un corps de fonctionnaires.</del> <b><u>Un corps de fonctionnaires doit être créé pour ces catégories de personnels.</u></b></p>
<p>Le SNES-FSU se félicite de l'élargissement des compétences des Commissions consultatives paritaires, ce qui facilite la défense des collègues et poursuit son action dans ce sens : il demande que les CCP soient consultées dans tous les cas de litiges avec les employeurs (non-renouvellements abusifs).</p>	<p>Le SNES-FSU se félicite, <b><u>sans s'en contenter</u></b>, de l'élargissement des compétences des Commissions consultatives paritaires, ce qui facilite la défense des collègues et poursuit son action dans ce sens : il demande que les CCP soient consultées dans tous les cas de litiges avec les employeurs (non-renouvellements abusifs).</p>
<p><b>Pour les deux catégories</b>, le SNES-FSU demande :</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• que la suppression des contrats aidés ne se traduise pas par la disparition pure et simple des moyens humains, mais donne lieu à la création d'un poste équivalent ;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• que la suppression des contrats aidés ne se traduise pas par la disparition pure et simple des moyens humains, mais donne lieu à la création d'un poste équivalent <b><u>et que l'emploi des personnels concernés soit pérennisé</u></b> ;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• que la durée maximale des contrats en CDD soit pleinement respectée : des contrats de 3 ans renouvelables une fois et non pas d'un an renouvelable 6 fois ;</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• que les Services civiques ne soient pas utilisés en substitution des postes nécessaires ou vacants.</li> </ul>	
<p><b>2.8. Santé et sécurité au travail</b></p>	
<p>Les questions de santé et de sécurité au travail sont désormais apparentes à l'opinion publique : méthodes managériales, suicides, burnout, politiques publiques délétères, médecine du travail et de prévention sinistrée...</p>	

<p>Ces questions de santé et plus largement des conditions de travail sont fortement liées à celles des moyens humains et des choix politiques y compris managériaux.</p>	<p>Ces questions de santé et plus largement des conditions de travail sont fortement liées à celles des moyens humains et des choix politiques y compris managériaux.  <u><b>La prévention de la santé au travail dans l'Education Nationale est entravée par la difficulté à recruter des médecins de prévention par manque d'attractivité des postes. Le SNES-FSU demande que des moyens conséquents soient alloués à la prévention de la santé au travail pour améliorer les conditions de travail et les moyens d'action des médecin de prévention afin de motiver des professionnels qualifiés.</b></u></p>
<p>Dans le secteur privé, la suppression des CHSCT par intégration de leurs moyens et prérogatives au nouveau Conseil Social et Économique aux compétences cumulées correspond à une revendication ancienne du MEDEF.</p>	
<p>Dans la Fonction publique et plus particulièrement dans l'Éducation nationale, le SNES-FSU s'opposera à toute fusion des instances qui aboutirait à un recul des moyens d'action. Avec la FSU, il œuvre pour que la question de la santé au travail et des conditions de travail soit davantage prise en compte.</p>	
<p>Le CHSCT, instance de représentation des personnels, est un véritable levier pour mettre en lumière et en débat les conditions de travail dégradées et pour trouver, avec les personnels et l'ensemble de l'appareil syndical des solutions concrètes mais aussi des moyens d'action. La connaissance des droits et des moyens d'action sur la santé et la sécurité au travail et sur les conditions et l'organisation du travail doit être davantage diffusée et ne doit pas être limitée aux militants siégeant en CHSCT.</p>	<p><del>La connaissance des droits et des moyens d'action sur la santé et la sécurité au travail et sur les conditions et l'organisation du travail doit être davantage diffusée et ne doit pas être limitée aux militants siégeant en CHSCT.</del></p> <p><u><b>L'employeur doit former à l'entrée dans le métier les personnels et leur assurer une formation continue sur les problématiques de la santé et sécurité au travail. Ce thème doit donc être présent dans la formation initiale dans les ESPE et dans la formation continue.</b></u></p> <p><u><b>Le SNES doit développer au plus près du terrain, soit dans les s1 lorsqu'ils existent, la connaissance des droits et moyens d'actions sur les conditions et l'organisation du travail. Le SNES doit en outre travailler davantage l'interaction entre le CT et le CHSCT et ne pas limiter le travail des questions d'organisation du travail aux seuls militants siégeant en CHSCT.</b></u></p>

	<p><b><u>Le SNES considère que les professionnels de la santé et sécurité au travail que sont les médecins de prévention et les ISST sont les garants du respect de la sécurité des personnels et de leur santé au travail dû par leur employeur.</u></b></p> <p>-</p> <p><b><u>Aussi, de manière à protéger les agents, le SNES demande le recrutement des acteurs de prévention que sont les ISST et les médecins de prévention, en se donnant des objectifs ambitieux (1 ISST par académie ou pour 20 000 agents dans les académies ayant dépassé ce seuil et 1 médecin de prévention pour 4000 agents).</u></b></p> <p><b><u>Le SNES demande que les fonctions d’inspection en santé et sécurité au travail, exercées par les ISST, soit garantie dans leur indépendance en les rattachant hiérarchiquement et fonctionnellement, comme prévu dans les textes, aux inspections générales des ministères de tutelle, et à terme que le SNES demande un rattachement des fonctions d’inspection de la fonction publique d’Etat exercées par les ISST soit au ministère de la fonction publique, soit au ministère du travail, pour assurer la qualité et l’objectivité de ces missions particulières.</u></b></p> <p>-</p> <p><b><u>Enfin , de manière à protéger les agents, il demande le recrutement des acteurs de prévention que sont les ISST et les médecins de prévention, en se donnant des objectifs ambitieux ( 1 ISST par académie ou pour 20 000 agents dans les académies ayant dépassé ce seuil et 1 médecin de prévention pour 4000 agents).</u></b></p>
	<p><b><u>2. 9. Congés maladie chez les personnels</u></b></p> <p><b><u>Comme tout salarié, l’enseignant peut être malade, avec ou sans lien avec le travail. Le SNES doit donc réfléchir à l’articulation entre :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li><b><u>· santé des personnels (en tant que protection sociale de ses agents) et en lien avec le risque maladie,</u></b></li><li><b><u>· santé au travail (en liaison avec le décret 82-453 et le principe de base : « le chef de service est responsable de la santé physique et mentale</u></b></li></ul>

	<p><b><u>des agents placés sous son autorité »).</u></b></p> <p><b><u>Les représentants des personnels en CHSCT ont vocation à travailler sur la prévention et non sur les réparations des risques professionnels. Parce qu'ils sont porte-parole des personnels en instances et parce qu'ils ont les outils (bilan social, bilan des accidents de service , ... ) , ils peuvent diagnostiquer et dénoncer le dysfonctionnement des instances médicales.</u></b></p> <p><b><u>Les collègues des « secteurs emploi » suivent dans les permanences des s3 , la situation des personnels malades, que ce soit suite à une maladie sans lien avec le travail, ou résultant d'un environnement professionnel maltraitant. Ils ne s'occupent donc plus de prévention.</u></b></p> <p><b><u>La communication entre les deux secteurs est nécessaire.</u></b></p> <p><b><u>Les délais de traitement des dossiers de congé maladie des collègues dans les comités médicaux ou de convocation chez les médecins agréés sont beaucoup trop longs. Cela conduit les collègues à se retrouver à certaines périodes, sans « droits ». Cela est intolérable.</u></b></p> <p><b><u>Le SNES doit donc être porteur de propositions en terme de :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li><b><u>- simplification de fonctionnement des instances , sans perte de droit pour les collègues,</u></b></li><li><b><u>- prise en charge de nouvelles pathologies dans les dispositifs existants ( par exemple fibromyalgie et CLM, sclérose en plaques et CLD)</u></b></li><li><b><u>- recours plus systématique au CLM fractionné, dispositif allégeant le service de l'enseignant en soins réguliers suite à une ALD.</u></b></li></ul>
	<p><b><u>2. 9. Personnels en situation de Handicap</u></b></p> <p><b><u>La loi du 11 février 2005 fixe une obligation d'emploi en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés à hauteur de 6% des effectifs salariés pour la Fonction Publique. Cette loi a également créé le FIPHP, qui collecte une contribution auprès des employeurs publics ne respectant pas cette obligation d'emploi, contribution qui doit co-financer, avec l'employeur, des actions d'aide à</u></b></p>

	<p><b><u>l'insertion professionnelle au bénéfice des personnes handicapées. Le ministère de l'Education Nationale, qui accueille les élèves en situation de handicap, s'est exonéré du paiement de cette contribution. La cour des comptes, dans un rapport publié début janvier 2018, remet en cause la gestion du FIPHP. Pourtant, les personnels en situation de handicap ne peuvent pas ne compter que sur la seule bonne volonté des recteurs et des cellules handicap.</u></b></p> <p><b><u>Le SNES-FSU doit demander au Ministère la mise en place d'une véritable politique du handicap, qui devra se passer du financement du FIPHP (puisque ce dernier est voué à ne plus exister à terme). Celle-ci passera par une réflexion sur les aménagements de postes (éventuellement par des allègements de service), un financement des aides et une professionnalisation des cellules rectorales du handicap.</u></b></p>
<p><b>2.9. Action sociale</b></p>	<p><b><del>2.9.</del> <u>2.10.</u> Action sociale</b></p>
<p>Nos professions ont besoin d'une action sociale dynamique portant notamment sur le logement, la garde des enfants, les loisirs et les vacances (prestations et investissements). Tous, titulaires ou non, actifs ou retraités, rémunérés ou non sur le budget de l'État, doivent avoir accès à l'action sociale. La refondation (2013) des instances d'action sociale et de leur fonctionnement, développant le contrôle exercé par les personnels, a porté ses fruits : les dépenses et budgets ministériels sont en hausse.</p>	
<p>C'est toutefois insuffisant : les moyens budgétaires doivent être abondés à hauteur de 3 % de la masse salariale.</p>	<p>C'est toutefois insuffisant : les moyens budgétaires doivent être abondés à hauteur de 3 % de la masse salariale. <b><u>Malgré les budgets abondés, il n'est pas toujours possible de faire face à une forte demande, faute de moyens humains : ceux-ci doivent être renforcés pour pouvoir y répondre.</u></b></p>
<p>La réflexion doit être poursuivie pour trouver les moyens d'élargir l'accès aux prestations, notamment pour des publics spécifiques (personnels en début de carrière, retraités...).</p>	
<p><b>2.10. Fin de carrières</b></p>	<p><b><del>2.10.</del> <u>2.11.</u> Fin de carrières</b></p>

<p>Des réformes successives organisent le recul de l'âge de la retraite par des mesures sévères portant à la fois sur l'âge légal et la durée d'assurance. Les femmes sont particulièrement victimes de ces mesures.</p>	
<p>En contraignant les « seniors » à travailler plus longtemps, cette situation alimente la hausse du chômage.</p>	
<p>Les conditions de la fin d'activité professionnelle sont marquées par une pénibilité accrue et dégradée avec la fin de la cessation progressive d'activité. Le SNES-FSU demande son rétablissement dès 55 ans ; des possibilités d'aménagement de service ; l'ouverture de réelles discussions sur les conditions d'exercice durant toute la carrière, la question des âges et les mobilités professionnelles souhaitées.</p>	<p>Le SNES-FSU demande son rétablissement dès 55 ans ; des possibilités d'aménagement de service ; <b><u>une quotité à 50% rémunérée à 80% et non pénalisante pour les droits à pension, avec possibilité de réversibilité(mandat de Marseille) ; un dispositif d'information et de formation efficace, offrant de réelles possibilités de reconversion en fin de carrière ;</u></b> l'ouverture de réelles discussions sur les conditions d'exercice durant toute la carrière, la question des âges et les mobilités professionnelles souhaitées.</p>
<p><b>2.11. Retraite</b></p>	<p><b><u>2.11-2.12. Retraite</u></b></p>
<p><b>Défendre le code des pensions</b></p>	
<p>L'inscription des pensions dans le budget de l'État est étroitement liée au choix d'un code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) fonctionnant avec une logique statutaire.</p>	
<p>Les dispositions de celui-ci ont servi de référence : maintien du niveau de vie lors du départ à la retraite assuré par un taux de remplacement de 75 % du traitement brut des 6 derniers mois de carrière pour un départ à 60 ans avec 37,5 annuités.</p>	<p>Les dispositions de celui-ci ont servi de référence : maintien du niveau de vie lors du départ à la retraite assuré par un taux de remplacement de 75 % du traitement brut <b><u>des correspondant à l'indice de l'échelon détenu pendant les 6 derniers mois de</u></b> carrière pour un départ à 60 ans avec 37,5 annuités.</p>
<p>Aux précédentes réformes et aux propositions de réforme systémique, le SNES-FSU oppose ce repère commun pour reconstruire des droits sécurisés et pérennes.</p>	
<p>Le SNES-FSU réaffirme et défend le principe d'un salaire continué.</p>	
<p>Il rappelle son attachement au CPCMR, cible particulière des promoteurs d'une retraite par points. Polypensionnés.</p>	<p>Il rappelle son attachement au CPCMR, cible particulière des promoteurs d'une retraite par points. <b><u>Polypensionnés. Il défend également le maintien de la</u></b></p>

	<b><u>budgetisation des pensions de retraite de la Fonction publique d'Etat.</u></b>
<b>. Réversion</b>	
Les parcours professionnels diversifiés se multiplient, le nombre de polypensionnés augmente fortement. Pour ces derniers, la proratisation du calcul de la pension doit être réalisée comme pour les salariés du privé.	
La pension de réversion sans condition de ressources ni d'âge doit être étendue aux couples pacsés et aux concubins reconnus.	
<b>Zoom Les psychologues de l'Éducation nationale « éducation développement orientation »</b>	
La création du corps unique protège mieux les personnels des initiatives locales notamment en ce qui concerne le SPRO.	
Toutefois, le SNES-FSU reste vigilant puisque les Régions demandent à nouveau la décentralisation de l'orientation scolaire et de la formation professionnelle initiale. De nouveaux arbitrages pourraient remettre en cause les équilibres entre État et Régions et le nouveau statut.	Toutefois, le SNES-FSU reste vigilant puisque les Régions demandent à nouveau la décentralisation de l'orientation scolaire et de la formation professionnelle initiale. De nouveaux arbitrages pourraient remettre en cause les équilibres entre État et Régions et le nouveau statut. <b><u>Le SNES-FSU réclame un plan de recrutement et des créations de postes, pour atteindre, dans un premier temps, la moyenne européenne de 1 psychologue pour 800 élèves.</u></b>
<b>Régime indemnitaire</b>	
Le SNES-FSU exige le respect des engagements de l'État : taux de promotion plus important pour l'accès à la hors classe, revalorisation de l'ICA pour les directeurs, programmation de la montée en charge de l'indemnité de fonction des Psy-ÉN EDO, attribution de l'indemnité REP et REP + et accès à la fonction de formateur académique.	Le SNES-FSU exige le respect des engagements de l'État : <b><u>il dénonce fermement la décision du Ministère de ne porter le taux de promotion à la hors-classe qu'à 7% et continuera d'intervenir pour obtenir un</u></b> taux de promotion plus important pour l'accès à la hors classe ; <b><u>il réclame par ailleurs la</u></b> revalorisation de l'ICA pour les directeurs, <b><u>la</u></b> programmation de la montée en charge de l'indemnité de fonction des Psy-ÉN EDO, <b><u>l'</u></b> attribution de l'indemnité REP et REP + et <b><u>l'</u></b> accès à la fonction de formateur académique.

<b>Évaluation</b>	
L'évaluation des Psy-ÉN entre dans la règle commune et s'appuie sur le référentiel de connaissances et de compétences.	
En conséquence, le SNES-FSU revendique la création d'une inspection issue du corps.	
Dans l'immédiat la grille d'évaluation du 5 mai 2017 doit être limitée aux actions mises en œuvre et non à leur pertinence puisque tous les IEN-IO ne sont pas psychologues.	
Le SNES-FSU s'oppose à la création d'une fonction de conseiller technique en psychologie car celle-ci ferait dériver la fonction vers le pôle médico-social et dédierait les questions en rapport avec la psychologie à la ligne hiérarchique du 1er degré.	
<b>La formation</b>	
	<b><u>Le SNES-FSU revendique un plan de formation continue répondant aux besoins exprimés par les personnels.</u></b>
Le SNES-FSU demande que le contenu de l'arrêté du 30 août 2017 soit respecté dans tous les centres de formation, que l'attribution des crédits corresponde bien au volume horaire annoncé et soit identique sur tout le territoire.	
Les stagiaires doivent pouvoir effectuer leur stage dans l'académie de leur centre de formation ou près de leur domicile s'ils le souhaitent.	
Tous les frais de déplacement des centres de formation aux lieux de stages doivent être pris en charge par les rectorats	
Les modalités de délivrance de la certification doivent être définies nationalement et faire l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales.	
Face aux tentatives de certains rectorats concernant l'affectation de stagiaires en responsabilité sur des secteurs à part entière dans les CIO, il est important d'imposer le respect du statut.	