

Thème 2

Revaloriser nos métiers

Rapporteurs : Christophe Barbillat, Anne Feray, Caroline Lechevallier, Lionel Millot, Xavier Marand

1. Missions et statut

Le droit à l'éducation est inscrit dans la déclaration universelle des droits de l'homme. La nation a le devoir d'en assurer l'effectivité pour tous. Pour le SNES-FSU, cette mission ne peut être assurée que par un service public d'État. Les agents en charge de cette mission doivent être fonctionnaires d'État.

Le SNES-FSU réaffirme son attachement au statut des fonctionnaires. C'est en effet le meilleur moyen de répondre aux constantes évolutions du service public tout en organisant l'égalité de traitement, l'égalité d'accès aux fonctions et l'indépendance du fonctionnaire. Il garantit en cela que le service rendu au citoyen l'est dans l'intérêt général.

Ce choix a des conséquences sur le recrutement, les carrières, les rémunérations et la retraite. Il a aussi des conséquences sur les modalités de dialogue social qui doivent permettre la participation des agents à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière.

La spécificité de leurs missions impose en outre que, dans le cadre général dans lequel s'inscrivent leurs métiers, ils bénéficient de statuts dérogatoires adaptés. C'est ce que reconnaissent les statuts particuliers.

Des personnalités politiques et des lobbies s'expriment en faveur d'une bascule du statut vers le contrat. Ces orientations sont dangereuses pour le service

Des personnalités politiques *de tous bords* et des lobbies s'expriment en faveur d'une bascule du statut vers le contrat. Ces orientations sont dangereuses

<p>public et particulièrement pour celui de l'Éducation.</p>	<p>pour le service public et particulièrement pour celui de l'Éducation.</p>
<p>En premier lieu parce qu'elles conduiraient à un éclatement des situations ; les inégalités de traitement entre élèves et entre établissements s'accroîtraient.</p>	
<p>En second lieu, de telles orientations sont dangereuses pour les personnels qui risqueraient d'être soumis aux pressions des lobbies privés, de groupes idéologiques ou commerciaux, éventuellement relayés par une hiérarchie directe, et à une définition locale de leur temps de travail, de leurs rémunérations et de leurs missions dans le cadre de la politique d'un établissement.</p>	<p>En second lieu, de telles orientations sont dangereuses pour les personnels qui risqueraient d'être soumis aux pressions des lobbies privés, de groupes idéologiques ou commerciaux, de personnalités ou majorités politiques locales voulant imposer leurs propres visions de l'Éducation, des missions de « leurs » fonctionnaires, éventuellement relayés par une hiérarchie directe, et à une définition locale de leur temps de travail, de leurs rémunérations et de leurs missions dans le cadre de la politique d'un établissement. Le SNES-FSU s'oppose à toute tentative d'instaurer un devoir de réserve.</p>
<p>La mise en place du contrat bouleverserait la gestion collective de nos carrières, signifierait la perte du droit à mutation, remplacé par la nécessité de rechercher un employeur. Dans l'intérêt des personnels comme des citoyens, le SNES-FSU combat avec vigueur toute velléité de remplacer le statut par le contrat.</p>	<p>La mise en place du contrat La substitution du principe du contrat au statut bouleverserait également la gestion collective de nos carrières, signifierait la perte du droit à mutation, remplacé par la nécessité de rechercher un employeur. Elle supprimerait peu à peu les droits collectifs pour y substituer une logique de droits individuels. Dans l'intérêt des personnels comme des citoyens, le SNES-FSU combat avec vigueur toute velléité de remplacer le statut par le contrat.</p>
<p>De nombreux textes sont élaborés au niveau de la Fonction publique, pour l'ensemble des fonctionnaires, mais nécessitent une déclinaison dans les statuts particuliers de nos corps. Le SNES-FSU exige que le ministère de l'Éducation nationale ait une politique plus affirmée de prise en compte des besoins spécifiques du système éducatif dans la déclinaison des textes issus de la Fonction publique.</p>	
<p>Dans le cadre du statut général, la nature de nos missions pour répondre aux besoins du système éducatif doit nous conduire à penser nos revendications en solidarité avec tous les agents de la Fonction publique, sans masquer la spécificité de nos métiers.</p>	
<p>2. Le recrutement, l'entrée dans le métier</p>	
<p>2.1. Aides aux étudiants, Prérecrutements</p>	
<p>2.1.1. Le salariat précaire s'étend chez les étudiant-e-s boursier-es ou non,</p>	<p>2.1.1. Le salariat précaire s'étend chez les étudiant-e-s boursier-es ou non,</p>

<p>signe de leurs difficultés financières dues à l'insuffisance des bourses sociales, aux réformes des allocations familiales sous conditions de ressources, aux modifications des critères et calcul de l'APL. De plus, l'État favorise le salariat étudiant par la mise en place des Étudiants Apprentis Professeur (EAP2) et M1 en alternance. Ce transfert du coût des études sur les étudiants et leur famille aggrave les inégalités et l'échec. Il y a urgence à revaloriser les bourses et à élargir l'accès aux bourses et aux logements.</p>	<p>signe de leurs difficultés financières dues à l'insuffisance des bourses sociales, aux réformes des allocations familiales sous conditions de ressources, aux modifications des critères et calcul de l'APL. De plus, l'État favorise le salariat étudiant par la mise en place des Étudiants Apprentis Professeur (EAP2) et M1 en alternance. Ces dispositifs, annoncés par le ministère comme des prérecrutements en sont en réalité très éloignés puisque c'est l'étudiant et non l'État qui finance sa propre formation. Ce transfert du coût des études sur les étudiants et leur famille aggrave les inégalités et l'échec. Il y a urgence à revaloriser les bourses et à élargir l'accès aux bourses et aux logements.</p>
<p>Quelles étapes vers l'allocation d'autonomie que le SNES-FSU revendique ? Cette allocation d'autonomie doit-elle prendre la forme d'une allocation universelle et équivalente pour tou-te-s, premier pas vers un revenu universel de base ? Ou, dans une société où la durée d'études s'allonge, celle d'un revenu attribué à des travailleurs en formation, pré-salaire permettant aux jeunes de cotiser et faire reconnaître des droits à la retraite ?</p>	<p>Quelles étapes vers l'allocation d'autonomie que le SNES-FSU revendique ? Cette allocation d'autonomie doit-elle prendre la forme d'une allocation universelle et équivalente pour tou-te-s, premier pas vers un revenu universel de base ? Ou, dans une société où la durée d'études s'allonge, celle d'un revenu attribué à des travailleurs en formation, pré-salaire permettant aux jeunes de cotiser et faire reconnaître des droits à la retraite ?</p> <p>Dans l'attente d'une allocation de revenus universelle, le SNES-FSU continue de revendiquer pour les étudiants se destinant aux métiers de l'enseignement le versement d'un revenu, pré-salaire permettant aux jeunes de cotiser et de faire reconnaître des droits à la retraite. Cela doit passer par la mise en place de véritables prérecrutements, indispensables pour faire face à l'actuelle crise de recrutement.</p>
<p>2.1.2. La crise du recrutement révèle la nécessité de démocratiser et massifier l'accès aux métiers. Les mandats de Reims et Marseille sur les modalités des prérecrutements sont toujours d'actualité, il est urgent qu'ils soient mis en œuvre. Le SNES-FSU doit poursuivre sa campagne à cette fin. Il revendique que les prérecrutés puissent se présenter aux concours, à titre dérogatoire, en fin de M2. Afin de ne pas surcharger leur année de M2, faut-il mettre en place des dispositions particulières (dispense d'épreuves, options au concours, etc.) pour les prérecrutés ?</p>	<p>2.1.2. La crise du recrutement révèle la nécessité de démocratiser et massifier l'accès aux métiers. Les mandats de Reims et Marseille sur les modalités des prérecrutements sont toujours d'actualité, il est urgent qu'ils soient mis en œuvre. En effet, Le SNES -FSU ne peut que constater l'aggravation de la crise de recrutement qui s'étend à un nombre croissant de disciplines. L'insuffisance du vivier 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).</p> <p>Ainsi la crise du recrutement est à relier au désengagement de l'État dans l'Éducation nationale et dans l'enseignement supérieur. Celui ci étant directement responsable de la situation actuelle, il doit prendre d'urgence les mesures permettant d'y remédier.</p> <p>Pour mettre fin à la crise de recrutement le SNES-FSU doit donc poursuivre sa</p>

	<p>campagne à cette fin <i>et exiger la mise en place rapide des prérecrutements. Compte tenu de l'ampleur de la crise, le SNES-FSU demande la mise en place immédiate d'un plan d'urgence de pré recrutements financé par les crédits non consommés par les postes non pourvus au concours, qui permettraient également que les AED préparant les concours de l'enseignement puissent bénéficier d'une décharge horaire afin de leur permettre de se consacrer au mieux à leur préparation.</i></p> <p>Il revendique que les prérecrutés puissent se présenter aux concours, à titre dérogatoire, en fin de M2.</p> <p>Afin de ne pas surcharger leur année de M2, faut-il mettre en place des dispositions particulières (dispense d'épreuves, options au concours, etc.) pour les prérecrutés ?</p>
<p>2.1.3. Les Emplois d'Avenir Professeur (EAP1) sont un échec, d'où leur suppression. Il est cependant inadmissible que les étudiant-es encore engagé-es dans ce dispositif attendent des mois pour percevoir leur bourses et salaires et ne bénéficient d'aucune amélioration comme celles proposées au congrès de Marseille. Les EAP2 instituent l'apprentissage dans l'Éducation nationale comme mode de formation des professeurs, au détriment de la formation universitaire, des bourses et aides sociales.</p>	
<p>Le SNES-FSU exige que ce dispositif soit supprimé et remplacé par les prérecrutements dans les plus brefs délais. Dans l'attente de la suppression rapide du dispositif EAP2 au profit des prérecrutements et des aides aux étudiants que nous revendiquons, il convient d'améliorer les conditions des EAP2 en poste. Les propositions adoptées à Marseille à cet effet pour les EAP1 peuvent être transposées pour les EAP2 en y incluant le maintien des bourses et droits afférents.</p>	<p>Le SNES-FSU exige que ce dispositif soit supprimé et remplacé par les prérecrutements dans les plus brefs délais. Dans l'attente de la suppression rapide du dispositif EAP2 au profit des prérecrutements et des aides aux étudiants que nous revendiquons, il convient d'améliorer les conditions des EAP2 en poste. Les propositions adoptées à Marseille à cet effet pour les EAP1 peuvent être transposées pour les EAP2. Il est nécessaire de transformer ces contrats aidés en statut d'élève-professeur et d'élargir le vivier de prérecrutements au-delà des seuls étudiants boursiers, à toutes les disciplines et concours. en y incluant le maintien des bourses et droits afférents.</p>
<p>2.2. La formation universitaire initiale</p>	
<p>Le bilan des ESPE est très négatif : manque de moyens, problème d'organisation, absence de formation spécifique pour les stagiaires ayant déjà un master</p>	<p>Le bilan des ESPE est très négatif : manque de moyens, problème d'organisation, absence de formation spécifique pour les stagiaires ayant déjà un master</p>

<p>ou dispensés pourtant majoritaires, critères d'évaluation mal définis, modalités électorales ne permettant pas l'investissement et la représentativité des usagers. Les mandats des congrès de Reims et Marseille sur les contenus de formation en master et les ESPE restent d'actualité.</p>	<p>ou dispensés pourtant majoritaires, critères d'évaluation mal définis, modalités électorales ne permettant pas l'investissement et la représentativité des usagers. <i>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.</i> Les mandats des congrès de Reims et Marseille sur les contenus de formation en master et les ESPE restent d'actualité. <i>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.</i> <i>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 :</i> <ul style="list-style-type: none"> <i>- leur autonomie budgétaire et de fonctionnement par rapport aux universités,</i> <i>- la représentativité et la participation de toutes les composantes : usagers, enseignants...</i> <i>- un financement conséquent de la part de l'État.</i> <i>Ce sont les conditions indispensables pour qu'elles puissent accomplir les missions qui sont les leurs.</i></p>
<p>La préprofessionnalisation en licence doit être pensée et intégrée dans les maquettes. Le mandat de Reims sur son contenu est toujours d'actualité. Doit-on revendiquer dès la licence un court stage d'observation en lien avec ces contenus ?</p>	<p>La préprofessionnalisation en licence doit être pensée et intégrée dans les maquettes. Le mandat de Reims sur son contenu est toujours d'actualité. Doit-on revendiquer <i>On peut envisager</i> dès la licence un court stage d'observation en lien avec ces contenus-?</p>
<p>2.3. Les concours</p>	
<p>Le nombre de concours différents se multiplie, avec des conditions de titre variables. Ainsi, la décision de placer le concours externe du CAPES/T et CPE pendant l'année de M1 a non seulement augmenté l'écart de titre entre ces concours et l'agrégation, mais 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 et n'a pas rendu les métiers plus attractifs puisque la crise du recrutement perdure.</p>	<p>Le nombre de concours différents se multiplie, avec des conditions de titre variables. Ainsi, la décision de placer le concours externe du CAPES/T et CPE pendant l'année de M1 a non seulement augmenté l'écart de titre entre ces concours et l'agrégation, mais 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 et n'a pas rendu les métiers plus attractifs puisque la crise du recrutement perdure. <i>Le SNES-FSU continue de revendiquer le placement du concours à la fin de</i></p>

	<p><i>l'année de M2, seul moyen de redonner sa cohérence au diplôme et d'accorder tout son sens à l'année de stage.</i></p> <p><i>Il rappelle la nécessité d'un niveau disciplinaire élevé des enseignants, indispensable pour l'exercice d'un métier de concepteur, et non d'exécutant, qui doit faire appel à des processus de recherche, ce qui justifie pleinement un recrutement à bac + 5. La détention d'un Master 2, référence européenne dans ce cadre, doit être exigée.</i></p>
<p>Afin de remporter les défis de démocratisation du système éducatif et d'élévation générale des qualifications pour l'ensemble de la jeunesse, le SNES-FSU réaffirme que c'est vers l'agrégation revalorisée pour l'ensemble des personnels qu'il faut aller. Il doit imposer cet objectif dans le débat public.</p>	
<p>Les trois voies de recrutements que nous avons définies lors des congrès de Reims en 2012 et de Marseille en 2014 restent complètement opérationnelles car elles proposent un ensemble cohérent, permettant de prendre en compte des situations différentes pour accéder aux métiers.</p>	
<p>2.4. Plan de titularisation pour les contractuels</p>	
<p>Les deux dernières sessions des concours réservés ont confirmé l'insuffisance de la loi Sauvadet à assurer l'accès au statut. La prolongation de deux ans arrachée au gouvernement ne sera efficace que si elle est accompagnée d'une réécriture des conditions d'éligibilité. Le SNES-FSU exige que les contractuels les plus anciens soient dispensés des épreuves et nommés stagiaires.</p> <p>Pour les contractuels en poste ou au chômage, il considère que le seul critère retenu soit une ancienneté de quatre ans, à la date de clôture des inscriptions. Il exige que les contractuels employés hors de France aient accès au concours réservé.</p>	<p>Les deux dernières sessions des concours réservés ont confirmé l'insuffisance l'incapacité de la loi Sauvadet à assurer l'accès au statut et à résorber la précarité. La prolongation de deux ans arrachée au gouvernement ne sera efficace que si elle est accompagnée d'une réécriture des conditions d'éligibilité. Le SNES-FSU exige que les contractuels les plus anciens soient dispensés des épreuves et nommés stagiaires.</p> <p>Le SNES-FSU exige un véritable plan de titularisation pour tous sous condition de diplôme dans la discipline de recrutement.</p> <p>Pour les contractuels en poste ou au chômage, il considère que le seul critère retenu soit une ancienneté de quatre ans, à la date de clôture des inscriptions.</p> <p>Le SNES-FSU revendique également une véritable formation des enseignants contractuels qui n'en ont pour la plupart, jamais bénéficié. Les difficultés rencontrées par ces collègues lors de leur année de stage montrent l'actuel décalage avec les attentes des inspections, en particulier dans les disciplines expérimentales et en langues, où les pratiques ont beaucoup évolué ces dernières années. Il exige que les contractuels employés hors de France aient accès au concours réservé.</p>

<p>Il exige l'ouverture de postes aux concours internes et réservés dans toutes les disciplines et à chaque session. La composition des jurys doit être adaptée à la nature spécifique des concours internes et réservés.</p>	
<p>Pour les lauréats des concours issus des GRETA et de la MLDS, le SNES-FSU revendique qu'ils soient réemployés comme titulaires dans les mêmes services. Il rappelle son mandat de prise en charge par l'institution de l'acquisition du master par voie de VAE ainsi que des décharges de service pour préparer les concours.</p>	<p>Pour les lauréats des concours issus des GRETA et de la MLDS, le SNES-FSU revendique qu'ils soient réemployés comme titulaires dans les mêmes services. Il rappelle son mandat de prise en charge par l'institution de l'acquisition du master par voie de VAE ainsi que des décharges de service pour tous les contractuels pour préparer les concours.</p>
<p>2.5. L'année de fonctionnaire stagiaire</p>	
<p>La mise en œuvre du CAPES/T et concours CPE en M1 suivi du stage en M2 n'a pas réglé les difficultés de l'année de stage, voire en a créé de nouvelles :</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • le temps de travail des stagiaires (formation + service) reste démesuré, les stagiaires sont épuisés, d'autant plus qu'ils sont soumis à de nombreuses évaluations infantilisantes ; 	<ul style="list-style-type: none"> • le temps de travail des stagiaires (formation + service) reste démesuré, les stagiaires sont épuisés, d'autant plus qu'ils sont soumis à de nombreuses évaluations infantilisantes, et qui ne permettent pas de progrès, dans la mesure où les rapports auxquels elles donnent lieu ne sont pas communiqués aux intéressés.
<ul style="list-style-type: none"> • au niveau de l'affectation des stagiaires, l'obtention du vœu 1 devient de plus en plus difficile. La prise en compte des situations familiales n'est plus prioritaire, entraînant des situations individuelles inextricables. En académie, les déplacements pour rejoindre la formation sont souvent considérables ; 	<ul style="list-style-type: none"> • au niveau de l'affectation des stagiaires Parce que les stagiaires sont utilisés comme moyens d'enseignement, ils sont affectés en fonction des besoins des académies, ce qui entraîne une dégradation de leurs conditions d'affectation : du fait du concours placé en M1 et du maintien des M2 en stage sur leur académie d'origine, l'obtention du vœu 1 devient de plus en plus difficile pour les collègues participant au mouvement. La prise en compte des situations familiales n'est plus prioritaire, alors même que le profil des stagiaires évolue (en effet, le nombre de collègues en reconversion professionnelle ou passant le concours après une carrière comme contractuel est en constante augmentation), ce qui entraîne des situations individuelles inextricables. En académie, les déplacements pour rejoindre la formation sont souvent considérables, en particulier dans les académies les plus étendues et dans les trois académies d'Île-de-France (considérées par le ministère comme une seule et même entité). Le SNES-FSU revendique un retour à un mouvement national pour l'affectation des stagiaires, prenant en compte les priorités légales définies pour les titulaires. Cela ne pourra se faire qu'avec un retour du concours en fin de M2.

<p>• les stagiaires en parcours de formation adaptée sont contraints de suivre les formations du M2MEEF sans prise en compte de leurs besoins.</p>	<p>• les stagiaires en parcours de formation adaptée sont contraints de suivre les formations du M2MEEF sans prise en compte de leurs besoins, alors qu'ils constituent dans de nombreuses disciplines la majorité des effectifs.</p>
<p>Face à ces difficultés, la réponse institutionnelle est la diminution du temps de formation alors qu'il faudrait diminuer le temps de service, affecter sur le service du tuteur et organiser une réelle formation adaptée. Compte tenu des conditions d'affectation et du contexte économique, il est indispensable que des aides au déménagement, à l'installation et au logement soient mises en place pour la première affectation et versées en août avant l'entrée en stage.</p>	<p>Face à ces difficultés, la réponse institutionnelle est la diminution du temps de formation alors qu'il faudrait diminuer le temps de service. Le SNES-FSU ré-affirme clairement son opposition à l'affectation des stagiaires en responsabilité et demande un retour à une quotité de 4 à 6h sur le service du tuteur afin de permettre à ce dernier d'être partiellement déchargé. Cela doit également permettre, pour l'enseignant stagiaire, l'observation puis la prise en charge progressive des élèves. En parallèle, le SNES-FSU continue de revendiquer la mise en place d'une formation adaptée s'appuyant sur des connaissances universitaires solides et une réelle formation professionnelle. affecter sur le service du tuteur et organiser une réelle formation adaptée. Compte tenu des conditions d'affectation et du contexte économique, il est indispensable que des aides au déménagement, à l'installation et au logement soient mises en place pour la première affectation et versées en août avant l'entrée en stage.</p>
<p>2.6. La titularisation</p>	
<p>La nouvelle note de service sur les modalités d'évaluation et de titularisation permet aux CAP d'examiner les renouvellements de stage et refus de titularisation. C'est une avancée qu'il convient de mettre en œuvre sur le terrain.</p>	<p>La nouvelle note de service sur les modalités d'évaluation et de titularisation permet aux CAP d'examiner les renouvellements de stage et refus de titularisation. C'est une avancée qu'il convient de mettre en œuvre sur le terrain. Le SNES-FSU revendique la tenue d'une CAP permettant d'examiner la titularisation des stagiaires certifiés, sur le modèle de ce qui existe pour les agrégés.</p>
<p>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'incompatibilité 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). L'absence de personnels du second degré dans ces jurys, alors même que des PE en font partie pose problème.</p>	<p>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'incompatibilité L'impossibilité pour les formateurs intervenant dans la formation des stagiaires d'être membre du jury académique doit être transposée à l'ensemble des de ses membres (IPR, CE). L'absence de personnels du second degré dans ces jurys, alors même que des PE en font partie pose problème. Le SNES-FSU demande la participation à ces jurys d'enseignants du second degré</p>

	<i>afin de garantir la pluralité des avis.</i>
2.7. Entrée dans le métier	
Nos mandats d'entrée progressive dans le métier restent d'actualité. Quelles actions au sein du SNES-FSU pour un meilleur suivi des T1 et T2 ? Comment agir pour leur transmettre notre conception du métier, les faire adhérer à nos revendications et au SNES-FSU, puis militer ?	<p>Nos mandats d'entrée progressive dans le métier restent d'actualité. <i>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.</i></p> <p>Quelles actions au sein du SNES-FSU pour un meilleur suivi des T1 et T2 ? Comment agir pour leur transmettre notre conception du métier, les faire adhérer à nos revendications et au SNES-FSU, puis militer ? (Thème 4 : syndicalisation)</p>
	<p>2.8 Tuteurs et Formateurs académiques</p> <p><i>En ce qui concerne les tuteurs et les formateurs académiques, les mandats de Marseille restent d'actualité.</i></p> <p><i>Pour le SNES-FSU, FA n'est pas un nouveau métier mais une mission de formateur en formation initiale et continue. Elle doit être attribuée sur la base du volontariat et nécessite formation, décharge et rémunération. Le recrutement doit se faire en toute transparence après un appel public à candidature.</i></p> <p><i>La durée de la mission doit être limitée dans le temps, et renouvelable selon le même processus de recrutement. Le FA doit effectuer un service à temps partagé entre un établissement du second degré et l'ESPE sur la base d'une décharge entre le tiers et le demi service de l'ORS de référence du corps auquel il appartient (afin d'éviter les effets d'aubaine d'un calcul en heures, ou annualisé). Les FA ne doivent pas être une hiérarchie intermédiaire entre les tuteurs et les inspecteurs.</i></p>
3. L'exercice professionnel	
3.1. Conséquence du management et de l'autonomie des établissements sur le métier et les carrières	
Le management par la performance et la batterie d'objectifs, cibles et indica-	Ajouter à la fin :

<p>teurs qui lui est associée a, depuis le début des années 2000, sous l'impulsion du ministère, progressivement modifié les pratiques de l'administration et celles des personnels de direction des EPLE, notamment à travers l'utilisation de lettres de missions non rendues publiques. Ce management agit contre les métiers dans la mesure où il remet en cause les capacités d'autonomie et d'expertise des personnels dans leur activité professionnelle.</p>	<p><i>Par des injonctions et prescriptions paradoxales parfois déconnectées des besoins des élèves et des réalités du métier, il conduit à un travail empêché pour les personnels.</i></p>
<p>L'autonomie des établissements est présentée comme une forme de liberté pour « encourager les initiatives locales » mais se traduit en fait par un cadre plus contraignant pour les personnels dans lequel le chef d'établissement s'impose de plus en plus dans les choix pédagogiques.</p>	
<p>Imposer les conditions qui permettent aux personnels de faire des choix pédagogiques débarrassés des prescriptions et des concurrences reste au centre de nos combats.</p>	<p>Ajouter à la fin :</p> <p><i>Il faut permettre aux équipes de manière collégiale de mettre en oeuvre la diversification pédagogique indispensable pour que l'établissement puisse faire atteindre aux élèves les objectifs communs à tous les établissements. Cela implique que les pouvoirs du C/E n'empiètent pas sur les rôles, les missions et les prérogatives du CA de l'établissement, de l'enseignant concepteur de son métier, des équipes pédagogiques.</i></p> <p><i>Dans les établissements, voire dans les CA, il faut s'opposer à l'intrusion des associations, entreprises, élus politiques locaux qui, sous prétexte d'intégration des établissements dans leur territoire, remettraient en cause le caractère national de l'éducation, contreviendraient aux principes de laïcité et de neutralité, et transformeraient les établissements en champs clos de groupes de pression.</i></p>
<p>3.2. Sens du métier (liberté pédagogique / conditions d'un travail en équipe maîtrisé par les équipes)</p>	
<p>Pour le SNES-FSU, l'établissement et le CIO sont considérés comme l'espace de travail où les échanges, formels et informels, entre collègues doivent permettre de se réappropriier le métier, de le mettre à sa main, en dépassant les prescriptions contradictoires ou inadaptées à la réalité du terrain.</p>	
<p>Il faut combattre les logiques de la réforme du collège qui mettent en concurrence les personnels et les disciplines et leur opposer d'autres formes d'organisation du travail. Loin des injonctions récurrentes à l'innovation (notamment par l'utilisation des TICE), les personnels doivent pouvoir s'appuyer sur les</p>	

<p>ressources du collectif pour disputer aux décideurs l'organisation du travail.</p>	
<p>Les collectifs de travail sur le travail initiés par le SNES-FSU dans le cadre du partenariat engagé avec le CNAM permettent de mettre en évidence les alternatives possibles aux formes d'organisations managériales sous-tendues par les initiatives institutionnelles (voir mandats de Reims). Le travail en équipe ne saurait être l'occasion d'un contrôle hiérarchique, mais bien un espace d'échanges et de débats entre pairs reprenant la main sur le métier et exerçant pleinement leur liberté pédagogique.</p>	<p>Les collectifs de travail sur le travail initiés par le SNES-FSU dans le cadre du partenariat engagé avec le CNAM permettent de mettre en évidence les alternatives possibles aux formes d'organisations managériales sous-tendues par les initiatives institutionnelles (voir mandats de Reims). Le travail en équipe ne saurait être l'occasion d'un contrôle hiérarchique <i>ou d'une évaluation</i>, mais bien un espace d'échanges et de débats entre pairs reprenant la main sur le métier et exerçant pleinement leur liberté pédagogique ; <i>ce temps de travail en équipe, basé sur le seul volontariat nécessite un temps de concertation qui doit être intégré au temps de service.</i></p>
<p>La complexité de nos missions (éducation, transmission de connaissance, apprentissage d'opérations intellectuelles...) légitime le caractère de nos métiers comme métiers de concepteurs, pour lesquels il n'existe pas de « bonnes pratiques » directement transposables.</p>	<p>Ajouter à la fin : <i>puisque que la liberté pédagogique reste en dernière instance individuelle.</i></p>
<p>Les personnels doivent pouvoir exercer l'ensemble des facettes de leur métier en étant maîtres des modalités d'organisation du travail sans que cela n'alourdisse leur charge de travail.</p>	<p>Les personnels doivent pouvoir exercer l'ensemble des facettes de leur métier en étant maîtres des modalités d'organisation du travail sans que cela n'alourdisse leur charge de travail. <i>Il est nécessaire d'exiger le respect de la liberté pédagogique, qui ne peut être qu'individuelle en dernière instance, et des qualifications, conditions qui garantissent que toute action collective est initiée et conduite par les personnels.</i> <i>Du fait des choix éducatifs et budgétaires des gouvernements successifs, le travail des enseignants s'est considérablement intensifié (alourdissement du nombre d'élèves à charge d'un enseignant résultant de l'augmentation des effectifs par classe, de l'inflation des HS, de la réduction des horaires disciplinaires, programmes infaisables,...). D'autre part, la mise en place des réformes comme celle du collège a accentué la multiplication des réunions s'effectuant en dehors des heures de services d'enseignement exigeant une présence accrue de leur part ainsi que de celle des CPE dans les établissements. Le nombre de réunions s'accroît, bien que le nouveau cadre statutaire n'ait en rien modifié les obligations dans ce domaine. Ces réunions deviennent un lieu de repérage des professeurs les plus investis professionnellement (d'après les critères de la gestion managériale localisée des établissements), éventuel vivier du conseil pédagogique et plus susceptibles que les autres d'une évaluation positive propre à favoriser une rapide progression de carrière.</i></p>

	<p><i>La réduction du temps de service que nous revendiquons doit pouvoir permettre la concertation des équipes pédagogiques et éducatives et la mise en œuvre d'actions communes à laquelle la participation ne saurait être que volontaire.</i></p> <p><i>Pour que l'expertise des enseignants comme force légitime de proposition pédagogique soit reconnue, le rôle et la compétence des conseils d'enseignements doivent être réaffirmés ; des demi-journées banalisées demandées à l'initiative de leurs élus au CA doivent être institutionnalisées (au moins une journée par trimestre).</i></p>
<p>Les missions qualifiées que sont les nôtres ne sauraient être confiées à des jeunes en service civique. Ces jeunes ne doivent pas servir à pallier une absence de recrutement à hauteur des besoins.</p>	
<p>3.3. Conditions de travail et de service</p>	
<p>Le congrès de Marseille avait acté le respect par les nouveaux textes statutaires des aspects essentiels qui réaffirment des éléments importants de l'identité professionnelle des professeurs du second degré. 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 de pondération.</p>	<p>Le congrès de Marseille avait acté le respect par les nouveaux textes statutaires des aspects essentiels d'aspects qui réaffirment des éléments importants de l'identité professionnelle des professeurs du second degré, <i>tout en mettant en évidence leurs inacceptables lacunes et les dangers qu'ils comportent.</i> L'action revendicative pour réduire le temps et la charge de travail, améliorer les conditions de travail, doit se poursuivre <i>s'accentuer</i> : réduction du maximum hebdomadaire de service, élargissement du système des pondérations avec augmentation des coefficients de pondération, <i>amélioration des conditions de travail et d'emploi (effectifs, dédoublements, travail en petits groupes), intégration de la concertation dans le service.</i></p>
<p>Concernant la pondération « REP+ », le SNES-FSU en revendique l'extension à l'ensemble des établissements où se concentrent les difficultés, dans une carte étendue de l'éducation prioritaire rénovée. Il appelle à continuer à combattre les dérives managériales, à lutter contre la réunionite et pour le respect de l'objectif de la pondération : l'allègement du temps et de la charge de travail. Le temps libéré par la pondération appartient aux professeurs qui doivent rester maîtres des modalités d'organisation de leur travail en équipe.</p>	<p>Concernant la pondération « REP+ », le SNES-FSU en revendique l'extension à l'ensemble des établissements où se concentrent les difficultés, dans une carte étendue de l'éducation prioritaire rénovée. Il appelle à continuer à combattre les dérives managériales, à lutter contre la réunionite et pour le respect de l'objectif de la pondération : l'allègement du temps et de la charge de travail. Le temps libéré par la pondération appartient aux professeurs qui doivent rester maîtres des modalités d'organisation de leur travail en équipe.</p> <p><i>Il s'oppose au profilage des postes en REP+.</i></p>
<p>Compléments de service : le nouveau cadre statutaire offre davantage de garanties, notamment en ce qui concerne le respect de la discipline de recrute-</p>	<p>Compléments de service : le nouveau cadre statutaire offre davantage de garanties, notamment en ce qui concerne le respect de la discipline de recrute-</p>

<p>ment et d'enseignement ou le complément de service en dehors de l'établissement. Le SNES-FSU réaffirme ses mandats sur 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 cadrage national sur l'attribution du complément de service, une limitation en temps et en distance.</p>	<p>ment et d'enseignement ou le complément de service en dehors de l'établissement. Le SNES-FSU rappelle que l'ORS ne définit qu'un maximum et réaffirme ses mandats sur le caractère exceptionnel que doit recouvrir le complément de service, qui ne doit exister que pour assurer la pérennité du service public d'Éducation (petits établissements ruraux) et la diversité de l'offre de formation et ne peut être envisagé quand des heures supplémentaires existent dans la discipline.</p> <p>Il revendique 2 heures de réduction du maximum de service pour tout complément de service, un cadrage national sur l'attribution du complément de service, une limitation en temps et en distance et l'examen par les CT de la création des postes à CS et de la détermination de l'établissement où ce dernier est effectué.</p>
<p>Il convient aussi de faire appliquer partout le bon décompte des heures d'enseignement effectuées par les professeurs documentalistes dans le cadre de leur service.</p> <p>Missions particulières : le SNES-FSU revendique un cadrage 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>Il convient aussi de faire appliquer partout le bon décompte des heures d'enseignement effectuées par les professeurs documentalistes dans le cadre de leur service.</p> <p>Missions particulières : le SNES-FSU revendique un cadrage national plus fort une réécriture du décret rendant prioritaires obligatoires 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>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 et sa hauteur) et la consommation des IMP.</p> <p>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.</p> <p>Il exige la suppression des lettres de missions académiques, s'oppose aux tentatives de chefs d'établissement d'en imposer localement, et 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.</p> <p>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.</p> <p>Le SNES-FSU condamne également l'information donnée au CA des éta-</p>

	<p><i>blissements concernant leur masse salariale, qui ne peut qu'entraîner une mise en concurrence des établissements dans le cadre d'une recherche de rentabilité.</i></p>
	<p>3.4 Métier, temps de travail et utilisation du numérique</p> <p><i>L'utilisation du numérique s'est généralisée dans nos métiers. Cela fait évoluer notre relation avec les familles et pose la question de la protection des personnels, de plus en plus exposés aux sollicitations, voire aux injonctions des parents d'élèves par le biais du courrier électronique. Le cahier de textes numérique, qui fait désormais partie des obligations de service, est un outil qui doit continuer à faire l'objet de la plus grande vigilance : aucune garantie n'est donnée notamment concernant l'utilisation qui est faite par ceux qui le consultent des contenus pédagogiques qui y sont renseignés. Il ne peut être accepté qu'il entraîne un contrôle des pratiques pédagogiques par les parents d'élèves et par le chef d'établissement qui ne sont respectivement pas habilités à évaluer celles-ci ; il génère un surcroît de travail dû en particulier au fait qu'il n'est pas toujours accompagné sur le lieu de travail d'un équipement suffisant et performant. Se pose aussi la question de l'égalité des familles face à cet outil.</i></p> <p><i>Les ENT ont fortement modifié l'environnement professionnel des enseignants. Les dérives sont multiples dont celle de nous transformer en techniciens de l'éducation. Ils sont le plus souvent imposés, sans discussion ni accord des personnels, à la fois par les autorités de l'Éducation nationale et les collectivités territoriales.</i></p> <p><i>D'une part, ils servent plus leurs desseins (caporaliser la profession, empiéter sur les compétences pédagogiques et éducatives des équipes, organiser le transfert de nouvelles tâches comme le suivi des absences, les synthèses de bulletins trimestriels...) que des besoins réels des usagers et des enseignants. Ils alourdissent la charge de travail de ces derniers et créent une perméabilité dangereuse entre la sphère professionnelle et la sphère privée, faisant de surcroît le plus souvent porter sur les enseignants eux-mêmes la charge financière de leur équipement informatique.</i></p> <p><i>D'autre part, ils sont un vecteur de marchandisation et d'externalisation (soutien scolaire sous couvert d'e-learning, de logiciel éducatif...) incompatibles avec les principes de gratuité et de laïcité du Service public d'Éducation.</i></p>

	<p><i>Enfin, leur mise en place à l'emporte-pièce s'affranchit du respect de principes fondamentaux concernant le respect des droits d'auteur, de la confidentialité des données et souligne les inégalités sociales et territoriales....</i></p> <p><i>Le SNES doit amplifier le combat syndical en exigeant que soit discutée, avec les représentants des personnels, une véritable politique numérique traitant les questions du temps de travail induit, de la formation, des moyens techniques mis à disposition de tous les établissements, de la protection des données, du respect de la compétence pédagogique qui ne peut appartenir qu'à la communauté enseignante et implique donc son accord dans le choix des outils.</i></p> <p><i>L'animation des réseaux pédagogiques doit relever des personnels enseignants bénéficiant d'une formation et de décharges de service suffisantes qui doivent faire l'objet d'une dotation fléchée sur la base de la taille du parc informatique, du réseau et du nombre d'élèves.</i></p> <p><i>En revanche, la mise en œuvre des réseaux et des machines et leur maintenance relèvent des métiers qualifiés (techniciens et ingénieurs) : un corps de fonctionnaires doit être créé à cet effet ; ces missions ne doivent pas être externalisées.</i></p>
<p>TZR</p>	
<p>Même si les TZR sont désormais pleinement inclus dans le cadre statutaire général, la pénurie de titulaires remplaçants ne se résout pas : la situation du remplacement devient des plus difficiles, les conditions d'exercice et de travail des personnels restent dégradées. 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.</p>	<p>Même si les TZR sont désormais pleinement inclus dans le cadre statutaire général, <i>Les TZR sont avant tout des certifiés, agrégés et CPE et ont en tant que tels toujours été pleinement inclus dans le cadre statutaire. Mais leur condition d'emploi comme titulaires remplaçants les met en première ligne des difficultés que rencontrent nos professions. La crise de recrutement organisée qui, en l'absence de la revalorisation de nos carrières et de nos rémunérations que le SNES-FSU exige, pèse sur nos profession a pour corollaire une</i> la pénurie de titulaires remplaçants ne se résout pas <i>qui s'aggrave dans de nombreuses disciplines et la couverture des besoins permanents du Service public d'Éducation en remplacement n'est pas assurée</i> : la situation du remplacement devient des plus difficiles, <i>Du fait des pratiques des administrations rectoriales, qui cherchent à les rentabiliser au maximum,</i> les conditions d'exercice et de travail des personnels restent dégradées <i>continuent à se dégrader.</i> Les situations sont diverses selon les académies, mais partout les TZR rencontrent de grandes difficultés à faire respecter leurs droits. Le</p>

	<p>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.</p>
<p>CPE</p>	
<p>La nouvelle circulaire de missions développe une réelle ambition pour la catégorie. La référence explicite aux 35 heures hebdomadaires inscrites dans l'emploi du temps constitue un important acquis à porter à l'actif du SNES-FSU. Pour autant, cela ne dispensera pas de mener la lutte contre les orientations managériales portées par les chefs d'établissement et les recteurs pour alourdir la charge et le temps de travail. Le SNES-FSU revendique la construction d'un système de récupération ou de compensation des dépassements horaires. Il refuse les postes à complément de service pour les CPE : les dotations des EPLE en emploi de CPE doivent être définies pour rompre avec les disparités territoriales et répondre aux besoins des établissements. Le SNES-FSU exige la construction d'un plan pluriannuel de recrutement dans l'objectif de réaliser les revendications du congrès de Marseille (cf. thème 2 – point 2.5.5).</p>	<p>La nouvelle circulaire de missions développe une réelle ambition pour la catégorie. La référence explicite aux 35 heures hebdomadaires inscrites dans l'emploi du temps constitue un important acquis à porter à l'actif du SNES-FSU. Pour autant, cela ne dispensera pas de mener la lutte contre les orientations managériales portées par les chefs d'établissement et les recteurs pour alourdir la charge et le temps de travail. Le SNES-FSU revendique la construction d'un système de récupération ou de compensation des dépassements horaires. Il refuse ne doivent être qu'exceptionnels, limités en distance, et examinés par les CT : les dotations des EPLE en emploi de CPE doivent être définies pour rompre avec les disparités territoriales et répondre aux besoins des établissements. Le SNES-FSU exige la construction d'un plan pluriannuel de recrutement dans l'objectif de réaliser les revendications du congrès de Marseille (cf. thème 2 – point 2.5.5).</p>
<p>3.4. Formation continue</p>	
<p>Nos mandats des congrès précédents sur la formation continue sont toujours d'actualité, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'exigence de formation continue de qualité, sur le temps de service, en présentiel ; • la prise en charge des frais afférents ; • la nécessité de consulter les personnels pour élaborer des contenus de formation. 	
<p>Le contingent des congés formation doit être abondé pour une réelle prise en compte des besoins des collègues. Cette année les besoins institutionnels ne sont pas couverts comme la formation pour les nouveaux programmes d'EMC. Les faibles moyens de la formation continue sont vampirisés par la réforme du collègue.</p>	<p>Le contingent des congés formation doit être abondé pour une réelle prise en compte des besoins des collègues. Cette année les besoins institutionnels ne sont pas couverts comme la formation pour les nouveaux programmes d'EMC. Les faibles moyens de la formation continue sont vampirisés ont été dévoyés pour imposer par la réforme du collègue.</p>

	<p><i>Le contingent des congés formation doit être abondé pour une réelle prise en compte des besoins des collègues. 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. Il faut aussi faire une campagne nationale pour inciter un nombre maximum de collègues éligibles à faire acte de candidature.</i></p> <p><i>Le SNES-FSU doit aussi demander le rétablissement du congé mobilité dans chaque académie, selon des règles fixées nationalement, avec un contingent spécifique.</i></p> <p><i>Pour le SNES-FSU, le DIF ne doit pas se substituer aux dispositifs actuels mais les compléter. Il doit être un véritable droit à la formation continue pour les personnels, en lien avec leur situation professionnelle ou pour des besoins personnels. Les formations doivent être financées, au moins en partie, et pouvoir se dérouler sur le temps de travail ; les moyens de remplacement nécessaires doivent être assurés pour qu'elles ne se fassent pas au détriment de la continuité du service public d'Éducation.</i></p> <p><i>Parce que le compte personnel d'activité ne peut aller qu'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 substituant une logique de droits individuels.</i></p>
<p>Des formations dans le cadre de l'Université pour devenir formateurs académiques doivent être mises en place avec attribution de congés spécifiques sans amputer le contingent de congés formation. Les frais d'inscription et de formation doivent être pris en charge par le rectorat.</p>	
<p>3.5. Carrières, évaluation</p>	
<p>Nos revendications concernant la structure et le déroulement de carrière sont d'actualité : reconstruction de la grille indiciaire en onze échelons intégrant les actuels échelons de la hors-classe, avancement au rythme unique le plus favorable, raccourcissement de la durée de carrière, débouchés sur les hors-échelles A et B...</p>	<p>Nos revendications concernant la structure et le déroulement de carrière sont plus que jamais d'actualité : reconstruction de la grille indiciaire en onze échelons intégrant les actuels échelons de la hors-classe, avancement au rythme unique le plus favorable pour tous les échelons, raccourcissement de la durée de carrière, débouchés sur les hors-échelles A et B...</p>
<p>Le corps des Agrégés, avec une grille revalorisée, doit être la référence pour la</p>	<p>Le corps des Agrégés, avec une grille revalorisée, doit être la référence pour le</p>

<p>reconstruction de nos carrières, accompagnée d'un plan pluriannuel de promotion interne sur la base de critères transparents, équitables et fondés sur l'ancienneté : élargissement de la liste d'aptitude au corps des professeurs Agrégés, abondement du nombre des postes à l'agrégation interne, création d'agrégation dans toutes les disciplines, augmentation du volume des emplois de Chaires supérieures...</p>	<p>recrutement dans le second degré et pour la reconstruction de nos carrières, accompagnée d'un plan pluriannuel de promotion interne sur la base de critères transparents, équitables et fondés sur l'ancienneté : élargissement de la liste d'aptitude au corps des professeurs Agrégés, abondement du nombre des postes à l'agrégation interne, création d'agrégation dans toutes les disciplines, augmentation du volume des emplois de Chaires supérieures...</p> <p><i>Le projet d'instauration en 2017 d'un concours externe spécial réservé aux titulaires d'un doctorat ne répond en rien à ces revendications. Bien au contraire : d'une part, ceux qui sont déjà recrutés (les certifiés titulaires d'un doctorat) seraient exclus du dispositif ; d'autre part, il mettrait en péril la place du corps des agrégés comme corps de référence pour le recrutement dans le second degré : le volume des postes au concours externe spécial, de 15% des concours externes (même s'il s'agit d'un maximum), ferait en effet diminuer drastiquement la part des recrutements par le biais de l'agrégation externe dans le second degré, car les recrutés au titre du spécial n'iraient majoritairement pas dans le second degré. A ce titre, ce projet doit continuer à être combattu.</i></p>
<p>Dans l'immédiat, le SNES-FSU exige que tous les professeurs et CPE ayant atteint l'indice terminal de la classe normale atteignent le dernier échelon de la hors-classe avant leur départ à la retraite.</p>	
<p>L'allongement de la durée des carrières lié aux réformes successives des retraites rend nécessaire la création d'un débouché de carrière après les actuels indices terminaux des hors-classes. Si la création d'un troisième grade était finalement retenue par le ministère pour l'accès à la HEA pour les professeurs Certifiés et assimilés et à la HEB pour les professeurs Agrégés et de Chaires supérieures, les critères d'accès devront reposer sur l'ancienneté dans le dernier échelon de la hors-classe et être définis dans un cadre national.</p>	<p>L'allongement de la durée des carrières lié aux réformes successives des retraites rend nécessaire la création d'un débouché de carrière après les actuels indices terminaux des hors-classes.</p> <p><i>Mais les propositions actuelles du gouvernement sur les questions de carrières sont insuffisantes et critiquables à plusieurs titres :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>elles ne seraient mises en œuvre qu'à l'horizon 2020, alors que la revalorisation des carrières est urgente et que la crise de recrutement est bien là ;</i> - <i>le gouvernement persiste à les inscrire dans le cadre de l'accord PPCR, pourtant refusé par la majorité des organisations syndicales représentatives mais maintenu au mépris des règles de base de la démocratie ;</i> - <i>pour les certifiés, elles se font selon une grille de référence qui est celle de corps recrutés à bac + 3, alors qu'ils le sont désormais à bac +5.</i> <p>Si la création d'un troisième grade était finalement retenue par le ministère pour l'accès à la HEA pour les professeurs Certifiés et assimilés et à la HEB pour les professeurs Agrégés et de Chaires supérieures, les critères d'accès devront reposer uniquement sur l'ancienneté dans le dernier échelon de la hors-</p>

<p>Le SNES-FSU combattra tout dispositif qui reposerait sur l'individualisation et le « mérite » ou sur une éventuelle subordination à l'exercice de fonctions particulières. Le contingentement devra tenir compte, dans le cadre d'une gestion collective, du nombre d'agents ayant atteint le dernier échelon de la hors-classe. Les modalités d'accès devront être définies et les durées d'échelon raccourcies pour que chacun-e puisse dérouler toute la carrière.</p>	<p>classe et être définis dans un cadre national.</p> <p>Le SNES-FSU combattra tout dispositif qui, <i>pour tout changement de grade ou de classe</i>, reposerait sur l'individualisation et le « mérite » ou sur une éventuelle subordination à l'exercice de fonctions particulières, <i>comme par exemple l'établissement d'un GRAF</i>.</p> <p><i>Dans le cas de l'instauration d'un troisième grade</i>, Le contingentement devra tenir compte, dans le cadre d'une gestion collective, du nombre d'agents ayant atteint le dernier échelon de la hors-classe. Les modalités d'accès devront être définies <i>ne devront reposer que sur l'ancienneté dans le dernier échelon de la hors-classe et être définies dans un cadre national</i>, et les durées d'échelon raccourcies pour que chacun-e puisse dérouler toute la carrière.</p> <p><i>Au sein de chaque grade, le SNES-FSU s'opposera à tout projet d'alignement du rythme d'avancement d'échelon sur celui qui ne serait pas le plus favorable.</i></p>
<p>Évaluation des personnels</p>	
<p>La double évaluation des professeurs est une nécessité, à la fois parce qu'elle respecte la spécificité du métier, mais aussi parce qu'elle traduit un équilibre entre ces évaluations. Le SNES-FSU revendique la création d'inspections pédagogiques dans les disciplines où elles n'existent pas encore.</p>	
<p>Considérant l'évolution du métier et la nécessité de conserver des garanties statutaires, le SNES-FSU revendique une évaluation repensée prenant en compte toutes les dimensions du travail, déconnectée de l'avancement. L'évaluation pédagogique doit reposer sur l'observation, le conseil et l'échange. Cela nécessite un corps d'inspection dont les missions sont centrées sur l'évaluation pédagogique et une mise en discussion des critères d'observation, dans le cadre de groupe de travail (représentants des personnels / IPR).</p>	<p>Considérant l'évolution du métier et la nécessité de conserver des garanties statutaires, le SNES-FSU revendique une évaluation repensée prenant en compte toutes les dimensions du travail, déconnectée de l'avancement. L'évaluation pédagogique <i>doit être individuelle</i>, reposer sur l'observation <i>de situations d'enseignement</i>, le conseil et l'échange <i>et, tant du point de vue de la qualité du service public d'Éducation que de celui de l'équité dans l'examen des promotions qui existent actuellement, être suffisamment fréquente et au même rythme pour tous</i>. Cela nécessite un corps d'inspection dont les missions sont centrées sur l'évaluation pédagogique et une mise en discussion des critères d'observation, dans le cadre de groupe de travail (représentants des personnels / IPR). <i>Pour éviter les dérives trop souvent constatées (infantilisation, rapport sans lien avec le déroulé du cours ou le contenu de l'entretien, injonctions intenables), et le dévoiement du rôle que devrait jouer l'évaluation pédagogique, le SNES-FSU revendique la possibilité pour les personnels d'être accompagnés, à chaque étape de l'inspection (séance, entretien, prise de connaissance du rapport), s'ils le désirent, par un représentant syn-</i></p>

	<p>dical. <i>Le SNES-FSU réaffirme la nécessité d'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.</i></p>
<p>Pour les CPE, le SNES-FSU réaffirme son mandat d'une double évaluation avec création d'une inspection spécifique issue du corps, ayant pour objectif d'évaluer leurs missions et de sortir de la conception faisant du CPE un membre implicite de l'équipe de direction.</p>	
<p>3.6. Rémunérations</p>	
<p>Dans la Fonction publique, le gel de la valeur du point d'indice depuis 2010 est insupportable. Le SNES-FSU revendique l'indexation de la valeur du point sur l'indice des prix et le rattrapage des pertes subies depuis 2000, en lien avec la reconstruction de la grille indiciaire.</p>	<p>Dans la Fonction publique, le gel de la valeur du point d'indice depuis 2010 est insupportable, <i>d'autant plus qu'il suit une longue période de désindexation.</i> Le SNES-FSU revendique l'indexation de la valeur du point sur l'indice des prix et le rattrapage des pertes subies depuis 2000, en lien avec la reconstruction de la grille indiciaire.</p>
<p>Le rééchelonnement progressif de la grille indiciaire (cf. 3.5. ci-dessus) doit conduire, d'une part, à élever conséquemment les indices de rémunération des échelons de début de carrière et à intégrer les indices de l'actuelle hors-classe dans la classe normale et, d'autre part, à aligner progressivement la grille des professeurs Certifiés et assimilés sur celle des professeurs Agrégés par l'ouverture de leur rémunération sur la « hors échelle A » (indice terminal NM 963). Pour les professeurs Agrégés et les professeurs de Chaire supérieure, l'ouverture de débouchés sur la « hors échelle B » (indice terminal NM 1 058) et le rattachement de leur grille de rémunération à celle des corps de type A+ doivent être mis en œuvre.</p>	
<p>Sur les indemnités :</p>	
<p>Les salaires des professeurs, CPE et CO-Psy sont systématiquement moins élevés que les salaires des fonctionnaires de catégorie comparable, du fait de la part des primes : en moyenne, ce salaire est égal aux deux tiers du salaire d'un cadre. En outre, les heures supplémentaires sont décomptées comme des primes et jouent un rôle fortement discriminant, quand bien même elles sont sous-payées par rapport aux emplois. Le SNES-FSU revendique la revalorisa-</p>	<p>Les salaires des professeurs, CPE et CO-Psy sont systématiquement moins élevés que les salaires des fonctionnaires de catégorie comparable, du fait de la part des primes : en moyenne, ce salaire est égal aux deux tiers du salaire d'un cadre. En outre, les heures supplémentaires sont décomptées comme des primes et jouent un rôle fortement discriminant, quand bien même elles sont sous-payées par rapport aux emplois. Le SNES-FSU revendique la revalorisa-</p>

<p>tion des indemnités et l'intégration de la plupart d'entre elles dans le traitement comme faisant partie du processus de reconstruction de la grille. Il agit pour la réduction du volume des heures supplémentaires.</p>	<p>tion 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 comme faisant partie du parallèlement au processus de reconstruction de la grille. Il agit pour la réduction du volume des heures supplémentaires à l'année. Le SNES-FSU doit exiger la rémunération effective en HSE des heures de vie de classe assurées par les enseignants, ni la part modulable de l'ISOE ni les nouveaux décrets statutaires ne permettant de leur imposer un travail gratuit.</p>
<p>Contractuels</p>	
<p>Le SNES-FSU revendique une grille indiciaire nationale valant pour tous les contractuels. Les nouveaux textes en restent à une application individualisée des critères d'avancement. Le SNES-FSU revendique l'application, dans chaque académie, de la grille qu'il a élaborée. Elle permettrait un classement objectif en fonction des diplômes et de l'expérience professionnelle, un avancement d'échelon automatique et la reconnaissance des situations professionnelles spécifiques tout en garantissant le maintien des acquis antérieurs.</p>	
<p>AEd/AESH</p>	
<p>Le niveau de rémunération des AEd et AESH ne correspond pas au niveau de qualification exigé. Le SNES-FSU revendique que les AEd soient rémunérés au niveau IV. 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 et AESH des indemnités liées à l'éducation prioritaire.</p>	<p>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.</p>
<p>3.7. Mobilité</p>	
<p>Le SNES-FSU défend le droit des personnels à des affectations justes, contrôlées, arrêtées suivant des règles communes connues de tous et appliquées à tous, examinées dans les commissions paritaires et conformes aux avis rendus par ces dernières.</p>	

<p>Concernant le mouvement, le congrès réaffirme :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'unicité des opérations de première affectation – mutation – réintégration ; • le respect du barème, cadrage national et rééquilibrage des éléments du barème, notamment en termes de juste prise en compte de la réalité des situations individuelles, de famille et d'exercice professionnel ; • la limitation du profilage des postes. 	<p>Concernant le mouvement, le congrès réaffirme-:</p> <p>•la nécessité impérative du retour à un mouvement de mutation en une seule phase améliorée-;</p> <p>Le SNES-FSU continue de revendiquer :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'unicité des opérations de première affectation – mutation – réintégration ; • le respect du barème, cadrage national et rééquilibrage des éléments du barème, notamment en termes de juste prise en compte de la réalité des situations individuelles, de famille et d'exercice professionnel ; • la limitation du profilage des postes aux seules situations nécessitant une réelle compétence validée par un diplôme ou une habilitation spécifique ou entraînant des conditions 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+.
<p>Le SNES-FSU refuse que les priorités dites « légales » prennent un caractère absolu et promet, a contrario, un équilibre des barèmes seul à même de traiter la diversité des situations tout en permettant à quiconque d'espérer voir sa demande aboutir.</p>	<p>Le SNES-FSU refuse que les priorités dites « légales » prennent un caractère absolu et promet, a contrario, un équilibre des barèmes seul à même de traiter la diversité des situations tout en permettant à quiconque d'espérer voir sa demande aboutir.</p> <p>Il déterminera les propositions faites à l'administration pour le mouvement inter-académique dans le cadre de séminaires S3-S4 réunis régulièrement et en amont des discussions portant sur la note de service.</p> <p>L'exigence de règles communes à tous y compris dans le cadre des mouvements intra-académiques doit se traduire par le maintien d'une publication nationale sur cette opération, exposant les règles fondamentales et les revendications du SNES-FSU.</p>
<p>3.8. Santé et sécurité au travail</p>	
<p>Les droits des personnels et les droits syndicaux en matière de santé et sécurité au travail sont encore loin d'être respectés et doivent être renforcés : les moyens humains restent insuffisants (médecins de préventions, inspecteurs santé et sécurité au travail [ISST], conseillers de préventions...) et l'administration entrave trop souvent l'activité des représentants des personnels ainsi que l'usage par les agents des registres obligatoires (SST et DGI).</p>	<p>Les droits des personnels et les droits syndicaux en matière de santé et sécurité au travail sont encore loin d'être respectés et doivent être renforcés : les moyens humains restent insuffisants (médecins de prévention, psychologues du travail, inspecteurs santé et sécurité au travail [isst], conseillers de prévention...) et l'administration, en plus de ne pas toujours remplir son rôle d'information des personnels sur la prévention de la santé au travail, entrave trop souvent l'activité des représentants des personnels ainsi que l'usage des registres obligatoires (SST et DGI). Le SNES-FSU doit mener campagne auprès des personnels pour que ces derniers se saisissent de ces outils. Le</p>

	<p><i>SNES-FSU revendique que chaque académie soit dotée d'au moins un poste de psychologue de travail. Le plan académique de formation doit contenir un volant « prévention de la santé au travail » et la prévention des risques psycho-sociaux être enfin abordée. Les formations des militants SNES-FSU dans ce domaine doivent être multipliées.</i></p> <p><i>Le SNES-FSU revendique également la mise en place d'une véritable médecine du travail, dont la mission de prévention ne peut être assurée efficacement que par des médecins du travail en nombre suffisant, et par la mise en place d'une visite médicale annuelle, sur le temps de travail, et prise en charge par l'employeur. Dans l'attente du recrutement en nombre suffisant de médecins du travail, le SNES-FSU propose que la visite médicale annuelle soit faite chez un médecin agréé par l'Éducation Nationale, dans les mêmes conditions que la visite de contrôle effectuée par les stagiaires.</i></p>
<p>Comment contraindre tous les rectorats à une véritable politique de recrutement de médecins de prévention et d'ISST en nombre suffisant et comment, de manière générale, renforcer l'attractivité de la spécialité en médecine du travail ?</p> <p>Comment rendre plus rapide et juste le fonctionnement des instances médicales ?</p>	<p><i>L'attractivité de la médecine du travail passe en particulier par une revalorisation de la rémunération proposée aux médecins du travail, et par des conditions d'emploi plus favorables.</i></p>
<p>Les CHSCT sont des instances représentatives des personnels au sein desquels les militants SNES-FSU sont pleinement impliqués. Les moyens prévus pour les représentants doivent être accordés par l'administration dans le cadre de la présomption d'utilisation conforme. Pour que cette instance soit un réel levier d'amélioration des conditions de travail, il faut qu'elle soit mieux connue de l'ensemble des militants et des personnels, et que les liens avec l'activité développée dans les autres instances et les sections syndicales soient renforcés, notamment par la formation. L'activité engagée dans le SNES-FSU et découlant des mandats de Marseille doit se poursuivre.</p>	
	<p><i>Le SNES-FSU s'oppose à toute tentative d'instaurer à nouveau des journées de carence dans la Fonction publique.</i></p>
<p>3.9. Les non-titulaires (Contractuels, AEd, AESH)</p>	
<p>3.9.1. Contractuels</p>	
<p>Le ministère a engagé une rénovation du cadre de gestion abrogeant les vaca-</p>	<p>Le ministère a engagé une rénovation du cadre de gestion abrogeant les vaca-</p>

<p>tions et fixant des règles dont l'application relèvera des recteurs. Sur cette base, le SNES-FSU exige un cadrage national renforcé et agit dans les académies pour que les besoins à l'année soient couverts par des contrats de 12 mois et que les agents soient maintenus en cas de prolongation ou de renouvellement du remplacement.</p>	<p>tions et fixant des règles dont l'application relèvera des recteurs. Sur cette base, le SNES-FSU exige un cadrage national renforcé et agit dans les académies pour que les besoins à l'année soient couverts par des contrats de 12 mois et que les agents soient maintenus en cas de prolongation ou de renouvellement du remplacement. Il condamne le maintien actuel des vacances au mépris des engagements pris et exige leur abrogation immédiate.</p>
<p>Le contrat doit inclure les petites vacances ainsi que les congés d'été au prorata des services effectués. La possibilité de recruter (à titre exceptionnel) au niveau bac +2 est une fausse bonne réponse à la situation de certains territoires, car elle exonère les pouvoirs publics de la mise en œuvre de politiques de qualification de l'ensemble de la population.</p>	<p>Le contrat doit systématiquement inclure les petites vacances ainsi que les congés d'été au prorata des services effectués. La possibilité de recruter (à titre exceptionnel) au niveau bac +2 est une fausse bonne réponse est une réponse inacceptable à la situation de certains territoires, car elle exonère les pouvoirs publics de la mise en œuvre de politiques de qualification de l'ensemble de la population.</p>
<p>Le SNES-FSU rappelle que le principe de recruter des fonctionnaires pour occuper des emplois permanents devrait être respecté et que cela passe par un plan de titularisation et l'absence de nouveaux recrutements de contractuels.</p>	<p>Le SNES-FSU rappelle que le principe de recruter des fonctionnaires pour occuper des emplois permanents devrait doit être respecté et que cela passe par un plan de titularisation et l'absence de nouveaux recrutements de contractuels. Dans l'attente, il renouvelle son exigence de la garantie de réemploi pour les contractuels recrutés auparavant.</p>
<p>Il a obtenu que les ORS des contractuels soient celles des personnels titulaires exerçant les mêmes fonctions. Toutefois, une injustice persiste : le ministère refuse d'accorder l'heure de réduction en cas de complément de service si le service est à temps incomplet. Il exige la fin de cette injustice. Il demande le respect du texte qu'il a obtenu sur la double évaluation.</p>	
<p>Le SNES-FSU demande la création d'une CCPN, le renforcement du rôle des CCP dont la consultation doit être rendue obligatoire à l'instar du rôle des CAP (affectation, réemploi, avancement...).</p>	
<p>3.9.2. AEd et AESH</p>	
<p>Il est nécessaire d'améliorer les conditions de formation, de travail et de rémunérations des AESH et des Aed. Concernant les AEd, le SNES-FSU revendique un recrutement académique et un cadrage national renforcé des conditions d'emploi et de travail.</p>	<p>Il est nécessaire d'améliorer les conditions de formation, de travail et de rémunérations des AESH et des Aed. Concernant les AEd, le SNES-FSU revendique un recrutement académique et un cadrage national renforcé des conditions d'emploi et de travail. Le SNES-FSU réaffirme son exigence de reconstruction d'un statut rénové et amélioré d'étudiants-surveillants. Le recrutement doit être rectoral sur</p>

	<p><i>critères sociaux, ce qui implique une gestion rectorale et la consultation des CCP sur tous les actes de gestion. Les contrats doivent être d'une durée de trois ans renouvelables une fois et qui doit pouvoir être augmentée de deux ans pour les étudiants qui finissent une formation. Tout non-renouvellement de contrat doit être motivé et faire l'objet d'un examen en CCP. Les étudiants-surveillants doivent avoir la possibilité d'une mobilité intra-académique examinée en CCP, et le SNES-FSU doit réfléchir aux possibilités de l'étendre à l'échelle inter-académique.</i></p> <p><i>Le maximum de service des étudiants surveillants doit être de 28 h hebdomadaires sur 37 semaines. L'employeur doit accorder toutes les facilités pour le passage des concours et examens.</i></p> <p><i>Dans l'attente, le SNES-FSU demande le respect des droits des AED souvent bafoués au niveau local (droit à congé pour examen, droit au crédit formation, conditions de service...) et leur amélioration (augmentation de la rémunération et droit aux indemnités liées à l'exercice en Éducation prioritaire, recrutement académique et droit à mutation, service n'excédant pas 35h par semaine et 28 h pour les étudiants, poste à proximité des centres universitaires réservés aux étudiants, accès garanti au DIF...).</i></p>
<p>L'accès au CDI pour les AESH est une réponse insatisfaisante au regard du caractère pérenne des missions assurées et des besoins. Seule la création d'un corps au sein de la Fonction publique peut garantir aux personnels des conditions d'emploi, de gestion et de rémunération équitables, et permettre d'assurer aux élèves une égalité de service sur l'ensemble du territoire. Il faut renforcer les dispositifs de formation des AESH, qui doivent s'effectuer sur le temps de travail et répondre au mieux aux problématiques qu'ils peuvent rencontrer.</p>	<p>L'accès au CDI pour les AESH est une réponse insatisfaisante au regard du caractère pérenne des missions assurées et des besoins. Seule la création d'un corps au sein de la Fonction publique, accessible par concours, peut garantir aux personnels des conditions d'emploi, de gestion et de rémunération équitables, et permettre d'assurer aux élèves une égalité de service sur l'ensemble du territoire. Il faut renforcer les dispositifs de formation des AESH, qui doivent s'effectuer sur le temps de travail et répondre au mieux aux problématiques qu'ils peuvent rencontrer.</p>
<p>3.10. Action sociale</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, tant en ce qui concerne les prestations que les investissements. Tous les personnels, titulaires ou non, actifs ou retraités, rémunérés ou non sur le budget de l'État, doivent avoir accès aux prestations et aux équipements.</p>	<p>Nos professions ont besoin d'une véritable politique d'action sociale, plus démocratique et plus dynamique, répondant aux besoins réels des agents de l'État, portant notamment sur le logement, la garde des enfants, les loisirs et les vacances, tant en ce qui concerne les prestations que les investissements. Tous les personnels, titulaires ou non, actifs ou retraités, rémunérés ou non sur le budget de l'État, doivent avoir accès aux prestations et aux équipements.</p>

	<p><i>Afin de faciliter l'entrée dans nos métiers, il faut exiger que soient développés des droits sociaux nouveaux, que l'accès à ceux qui existent soit amélioré et le nombre des bénéficiaires élargi, en revendiquant en particulier une application stricte du décret 2006-11 du 6 janvier 2006, sans dévoiement du terme "actifs", qui désigne bien l'ensemble des agents, quelle que soit leur position administrative.</i></p>
<p>Les moyens budgétaires doivent être abondés à hauteur de 3 % de la masse salariale. La réflexion doit être poursuivie pour trouver les moyens d'améliorer l'information sur les prestations, élargir leur accès, notamment pour les publics spécifiques (personnels en début de carrière, retraités...).</p>	<p><i>Dans un contexte de diminution du pouvoir d'achat et de baisse d'attractivité du métier, les aides au logement et à l'installation, à la famille, aux loisirs..., qui ne sauraient de toute façon se substituer à une revalorisation des salaires ni à une véritable politique de recrutement, souffrent, dans l'Éducation Nationale de la faiblesse des crédits qui y sont affectés. Au sein d'une Fonction Publique dont les budgets font figure de parents pauvres comparés à ceux que consacrent à leurs salariés les grandes entreprises du secteur privé ou de l'ex-secteur public, le Ministère de l'Éducation se révèle l'un des moins dotés. Les moyens budgétaires doivent être abondés à hauteur de 3 % de la masse salariale. La réflexion doit être poursuivie pour trouver les moyens d'améliorer l'information sur les prestations, élargir leur accès, notamment pour les publics spécifiques (personnels en début de carrière, retraités...). Obtenir de l'administration la diffusion d'informations détaillées auprès des collègues est impératif pour la contraindre à se mettre en mesure de respecter ses engagements financiers envers tous les agents ; c'est faire en sorte que chaque collègue, en fonction de sa situation, se saisisse de ses droits et contribue à montrer que le budget alloué à l'action sociale est nettement insuffisant pour satisfaire toutes les demandes, pour revaloriser les aides actuelles et pour en créer de nouvelles.</i></p>
<p>La refondation en 2013 des instances d'action sociale et de leur fonctionnement doit permettre de développer le contrôle qu'exercent les personnels eux-mêmes par l'intermédiaire de leurs représentants.</p>	
	<p><i>Le SNES-FSU tient à rappeler les mandats adoptés par la FSU lors du congrès de Reims concernant l'action sociale interministérielle, et en particulier concernant la redéfinition des instances locales (SRIAS) suite à la réforme territoriale. Celle-ci doit être l'occasion de repenser, en particulier au niveau départemental, une action sociale de proximité, conçue par les personnels et pour les personnels. Le passage à treize régions ne doit pas servir de prétexte à une restructuration des SRIAS visant à faire des économies en termes de ressources humaines, alors que l'action sociale nécessite au</i></p>

	<i>contraire un réseau de sections le plus fin possible.</i>
4. Fin de carrières et retraite	
4.1. État des lieux	
4.1.1. L'âge de la retraite	
<p>La loi de 2014 a entériné le recul de l'âge de la retraite tout en poursuivant l'allongement de la durée requise pour une pension à taux plein. En fixant et confirmant des conditions en décalage complet avec la réalité de la vie professionnelle, les réformes successives organisent le recul de l'âge de la retraite et la baisse des pensions.</p>	<p><i>Le SNES réaffirme sa condamnation de la réforme, injuste et brutale, imposée par F. Hollande en 2014.</i></p> <p>La loi de 2014 a entériné le recul de l'âge de la retraite tout en poursuivant l'allongement de la durée requise pour une pension à taux plein. En fixant et confirmant <i>En confirmant et aggravant</i> des conditions en décalage complet avec la réalité de la vie professionnelle, <i>elle s'inscrit dans le prolongement des réformes successives qui</i> organisent le recul de l'âge de l'accès légal à la retraite (<i>âge et durée de cotisation</i>) et la baisse des pensions.</p>
<p>Cette élévation de l'âge de la retraite alimente la hausse du chômage puisque, ne pouvant liquider leurs pensions, les « seniors » restent au travail (c'est le cas dans la Fonction publique) et libèrent plus tard leurs emplois ou sont chômeurs. En outre, les conditions de la fin de l'activité professionnelle sont dégradées, notamment dans la Fonction publique par la suppression de la cessation progressive d'activité (CPA).</p>	<p>Cette élévation de l'âge de la retraite alimente la hausse du chômage puisque, ne pouvant liquider leurs pensions, les « seniors » restent au travail (c'est le cas dans la Fonction publique) et libèrent plus tard leurs emplois ou sont chômeurs <i>plus longtemps</i>.</p>
<p>Ces réformes sont insuffisantes pour la droite et le patronat qui défendent un nouveau recul de l'âge de la retraite. Pour les salariés du secteur privé, le récent accord AGIRC-ARRCO comporte des dispositions inquiétantes en ce sens.</p>	<p>Ces réformes sont insuffisantes <i>pour l'OCDE, la droite et le patronat et les forces politiques qui les soutiennent</i> qui défendent un nouveau recul de l'âge de la retraite. Pour les salariés du secteur privé, le récent accord AGIRC-ARRCO comporte des dispositions <i>d'autant plus</i> inquiétantes en ce sens que le patronat réclame l'extension à l'ensemble des systèmes de retraite d'une décote sévère pour retarder l'accès à la retraite et de la sous-indexation des pensions.</p> <p><i>Ces réformes fragilisent le système de retraite par répartition et en ébranlent la crédibilité chez les actifs, notamment chez les plus jeunes. Les forces favorables à un système de retraite par capitalisation ou à une réforme systémique par points ou comptes notionnels n'ont pas renoncé à leurs projets. Le SNES condamne de telles orientations.</i></p>
4.1.2. Le montant des pensions	
<p>À la liquidation, la pension moyenne de la Fonction publique commence à di-</p>	

<p>minuer. Cette baisse globale s'accompagne d'un accroissement des inégalités.</p>	
<p>L'attribution des minima de pension est désormais conditionnée aux revenus. Cette évolution transforme la nature de la pension de retraite : de rémunération continuée, elle devient prestation sociale voir prestation d'assistance.</p>	<p>L'attribution des minima de pension est désormais conditionnée aux revenus. Cette évolution transforme la nature de la pension de retraite : de rémunération continuée, elle devient prestation sociale voir prestation d'assistance. Les conditions d'attribution des minima de pension ont été successivement réformées (conditions de durée d'assurance et condition de revenus) dans le but d'en réduire le montant : la pension perd sa valeur de salaire continué pour devenir prestation sociale voire prestation d'assistance.</p>
<p>Depuis deux ans, le gouvernement a décidé le gel des pensions ; il s'affranchit ainsi du mécanisme déjà insatisfaisant d'indexation sur les prix. Le risque à terme de paupérisation relative des retraités en est accru, conduisant à ce que les retraités voient leur niveau de vie figé quand celui de la société dans laquelle ils vivent s'accroît.</p>	<p>Depuis deux ans, le gouvernement a décidé le gel des pensions ; il s'affranchit ainsi du mécanisme déjà insatisfaisant d'indexation sur les prix. Le risque à terme de paupérisation relative des retraités en est accru, conduisant à ce que les retraités voient Le pouvoir d'achat des retraités ne cesse de diminuer : après 18 mois sans revalorisation, le gel des pensions a été décrété en octobre 2014 pour un an, au mépris des règles inscrites dans la loi de 2004, pour aboutir à une augmentation cynique de 0,1%. Dans cette baisse, l'indexation des pensions sur les prix depuis 2004 dans la Fonction Publique (1993 dans le privé) s'ajoute aux autres facteurs liés aux réformes. Elle est d'ailleurs recommandée par l'OCDE en 2015 aux gouvernements qui souhaitent économiser sur les dépenses de retraite. En effet le calcul de l'indice des prix sous estime ou ignore nombre de dépenses contraintes et le décrochage s'amorce entre pensions et salaires. D'autre part, les projections établies par l'INSEE et le COR orientent vers une paupérisation croissante des retraités par une diminution de fait de la part de PIB consacrée aux retraites eu égard à l'augmentation du nombre des retraités. Les retraités verraient leur niveau de vie figé réduit quand celui de la société dans laquelle ils vivent s'accroît. C'est un signal très négatif adressé aux actifs qui exige une bataille d'opinion de l'ensemble du syndicat pour mobiliser sur l'exigence de financements solidaires nouveaux. Le SNES-FSU revendique que la pension soit un salaire continué. Il réaffirme sa revendication d'un retour à l'indexation des pensions sur les salaires.</p>
<p>4.2. Les mécanismes de pilotage</p>	
<p>La loi a créé un comité de suivi, chargé dans le cadre d'un rapport annuel de</p>	<p>La loi a créé un comité de suivi, composé d'"experts" désignés par le pou-</p>

<p>formuler des propositions de réforme en cas de difficultés financières des régimes. Ce pilotage vise à faire accepter des ajustements réguliers sans référence aux aspirations des salarié-es et sans débat de fond.</p>	<p>voir, chargé dans le cadre d'un rapport annuel de formuler des propositions de réforme en cas de difficultés financières des régimes. Ce pilotage vise à faire accepter des ajustements réguliers sans référence aux aspirations des salarié-es, et sans débat de fond <i>et s'inscrivant dans le droit fil des orientations gouvernementales.</i></p>
<p>Le Parlement avait souhaité disposer de plusieurs rapports sur les droits familiaux, les effets de la décote, la prise en compte des années d'étude... Le premier publié, le rapport Fragonard, défend la fin des majorations de durée d'assurance pour l'éducation des enfants au profit de majorations forfaitaires qui laisseraient la décote s'appliquer pleinement. Le rapport de la Cour des comptes sur les pensions de réversion propose une harmonisation vers le bas des différents dispositifs.</p>	<p>Ajouter à la fin : <i>Il remet radicalement en cause le système qui prévaut dans la Fonction Publique d'une pension de réversion sans condition d'âge ni de ressources.</i></p>
<p>4.3. Revendications et financement</p>	
<p>4.3.1 Fins de carrière</p>	
<p>La retraite progressive a été rétablie dans le secteur privé à partir de l'âge de 60 ans. La simple transposition de ce dispositif aux agents de la Fonction publique permettrait d'accorder un régime de CPA (mi-temps rémunéré 80 %) à partir de cet âge. Au-delà, le SNES-FSU juge nécessaire l'élargissement de ces dispositifs, en termes d'âge (55 ans), de quotité (50 %) et de réversibilité (voir mandats de Marseille).</p>	<p>La retraite progressive a été rétablie dans le secteur privé à partir de l'âge de 60 ans. La simple transposition de ce dispositif aux agents de la Fonction publique permettrait d'accorder un régime de CPA (mi-temps rémunéré 80 %) à partir de cet âge, <i>mais ce serait une régression par rapport à la CPA aux conditions déjà dégradées supprimée en 2014.</i> Au-delà, le SNES-FSU juge nécessaire l'élargissement de ces dispositifs, en termes d'âge (55 ans), de quotité (50 %) et de réversibilité (voir mandats de Marseille).</p>
<p>Du droit à la mobilité professionnelle à une diversification de l'activité, quelles dispositions complémentaires revendiquer pour un exercice à temps complet en fin de carrière ?</p>	
<p>4.3.2. Les objectifs des régimes publics de retraite</p>	
<p>Les régimes publics de retraite doivent s'organiser pour assurer aux salarié-es le droit à la retraite dès l'atteinte de l'âge de référence – nous défendons 60 ans – et un maintien du niveau de vie lors du passage de l'activité à la retraite assuré par un taux de remplacement de 75 %. Dans la Fonction publique, le calcul de la retraite doit se faire sur le traitement des six derniers mois. La durée de référence pour le calcul de la pension doit être fixée en rapport avec ces</p>	<p>Ajouter à la fin : <i>Le retour à 37,5 annuités reste un objectif incontournable.</i></p>

<p>objectifs.</p> <p>Dans cette orientation, le SNES-FSU demande la suppression de la décote et de la surcote, la prise en compte des années d'étude, la reconnaissance des périodes de maladie et de chômage comme des périodes cotisées. Il confirme son mandat sur la prise en compte des enfants (congrès de Marseille). La pension de réversion doit assurer le maintien du niveau de vie du conjoint survivant, être attribuée sans conditions de ressources et être étendue aux couples pacsés.</p>	<p>Dans cette orientation, le SNES-FSU demande la suppression de la décote et de la surcote, la prise en compte des années d'étude, de stage, de formation professionnelle, la validation des services de non titulaire, la reconnaissance des périodes de maladie et de chômage comme des périodes cotisées. Il confirme son mandat sur la prise en compte des enfants (congrès de Marseille): prise en compte gratuitement des congés parentaux et disponibilités pour élever un enfant (dans la limite de 3 ans par enfant), rétablissement de la bonification d'un an par enfant sans condition de date de naissance ou d'adoption pour la mère et pour ceux qui ont élevé seuls un enfant, attribution de 4 trimestres d'assurance par enfant et pour les polypensionnés, attribution des dispositions les plus favorables pour enfant. La pension de réversion doit assurer le maintien du niveau de vie du conjoint survivant, être attribuée sans conditions de ressources ni d'âge et être étendue aux couples pacsés. Le SNES réaffirme son attachement à la budgétisation des pensions des fonctionnaires.</p>
<p></p>	<p></p>
<p>4.3.3. Quel financement ?</p>	<p></p>
<p>À l'inverse des principes de solidarité et d'efficacité, les réformes récentes visent un système à trois étages (pension publique minimale, régimes professionnels, complémentaires privées), mettant a contrario en évidence que ces organismes et leurs promoteurs cherchent à capter les ressources existantes.</p>	<p>À l'inverse des principes de solidarité et d'efficacité, les réformes récentes visent un système à trois étages (pension publique minimale, régimes professionnels, complémentaires privées), mettant a contrario en évidence que ces organismes et leurs promoteurs cherchent à capter les ressources existantes. la volonté politique de livrer l'avenir des actifs aux aléas des assurances et des fonds de pension, pour les plus favorisés.</p>
<p>Pour atteindre les objectifs souhaités, il faut augmenter les ressources des retraites publiques, et donc agir pour un autre partage des richesses, en faveur de la rémunération du travail.</p>	<p>Pour atteindre les objectifs souhaités, il faut augmenter les ressources des retraites publiques, et donc agir pour un autre partage une autre redistribution des richesses en faveur de la rémunération du travail. Cela passe d'abord par le rétablissement des cotisations dont le patronat a été exonéré dans le financement des retraites du régime général et des complémentaires et dont le faible taux est compensé au détriment de la branche famille et accidents du travail/ maladies professionnelles. Les dispositifs entretenant les bas salaires, le déséquilibre entre la rémunération du travail et celle des actionnaires qui flambe, le refus du patronat à consacrer aux emplois les cadeaux du CICE, dont le dispositif doit être radicalement revu, la réduction des emplois publics et l'absence d'une politique offensive en matière d'emplois, la</p>

	<p><i>volonté propre aux libéraux, de réduire les dépenses sociales de retraite, l'évasion et l'optimisation fiscales font partie des mesures qui tarissent les ressources pour le financement d'un système solidaire en rupture avec la logique capitaliste de la marchandisation à outrance et du profit maximal à court terme. Elles doivent être vigoureusement remises en cause dans une lutte pour rétablir le plein exercice de ce droit du travail qu'est la retraite.</i> (cf th 3)</p>
<p>4.3.4. Pour les fonctionnaires</p>	
<p>Le SNES-FSU défend le maintien du code des pensions. La situation des fonctionnaires polypensionnés doit être améliorée d'urgence (voir mandats de Marseille). Le SNES participe avec la FSU à la défense des intérêts des personnels affiliés à l'IRCANTEC ou à l'ERAFP.</p>	
<p>Les psychologues de l'éducation et de l'orientation</p>	
<p>En juillet 2015, la revendication du SNES-FSU de la création d'un corps unique de psychologues de l'Éducation nationale regroupant psychologues scolaires, conseillers d'orientation-psychologues et DCIO a abouti.</p>	
<p>Pour le second degré, les activités décrites dans les fiches consacrent l'évolution amorcée depuis 1991 dans l'exercice professionnel et constituent des points d'appui pour faire reconnaître le rôle et la place des psychologues dans le système éducatif.</p>	
<p>Le SNES-FSU restera très vigilant pour que la rédaction du décret et le contenu des missions correspondent à ce qui a été acté dans le GT 14 et que les deux spécialités soient reconnues et traitées à égalité. Il acte l'ouverture d'un débouché de carrière pour les Psy-EN à l'indice 783 et exige que les ratios permettent de promouvoir en deux ans tous les CO-Psy au 11e échelon.</p>	

<p>Il revendique que la grille de rémunération des Psy-EN soit celle des agrégés en raison du niveau de recrutement au M2.</p>	
<p>Il exige le maintien de l'accès automatique à la hors-classe pour les DCIO. Dans le cadre du débouché de carrière sur la HEA ouvert pour les Psy-EN, il revendique un contingent spécifique pour les DCIO.</p>	
<p>Régime indemnitaire</p>	
<p>Il demande l'alignement des indemnités des deux spécialités sur le montant le plus favorable, la transformation de l'indemnité attribuée aux DCIO pour charges administratives en bonification indiciaire ainsi que l'attribution d'une NBI liée à la taille du CIO.</p>	<p>Il demande l'alignement des indemnités des deux spécialités sur le montant le plus favorable, la transformation de l'indemnité attribuée aux DCIO pour charges administratives en bonification indiciaire ainsi que l'attribution d'une NBI liée à la taille du CIO <i>en place de la redéfinition prévue de l'ICA.</i></p>
<p>Conditions de travail et carte cible des CIO</p>	
<p>La quasi mise en extinction du corps entre 2006 et 2012, l'accroissement du nombre de personnels précaires (entre 30 et 45 %), les fermetures et fusions de CIO ont considérablement aggravé les conditions d'exercice des équipes (temps de déplacement augmentés, locaux inadaptés, espaces de travail personnels supprimés, travail d'équipe empêché) et ont dans certaines académies fait l'objet de signalements au CHSCT.</p>	
<p>Il exige que le MEN s'engage pour le maintien du réseau de CIO en programmant une reprise progressive des CIO départementaux et qu'il mette en œuvre un plan de recrutement pour la réalisation de son mandat de Marseille.</p>	
<p>Formation</p>	
<p>Le SNES-FSU demande pour chacune des spécialités la délivrance d'un certificat d'aptitude spécifique afin de préserver chacun des deux métiers et des pré-recrutements dès la licence de psychologie pour offrir une voie d'accès aux concours par la prise en charge de la formation menant au master pour des personnels déjà en fonction ou pour des étudiants.</p>	

VOTES PORTANT SUR LE THÈME 2

- **Amendement proposé par URIS :**

« Au vu des premières mesures mises en œuvre comme la suppression du rythme minimal d'avancement, le SNES refuse de cautionner davantage l'accord PPCR, et décide de mandater la FSU pour quitter les groupes de travail qui le mettent en œuvre. Le SNES refuse de cautionner un vrai faux accord minoritaire. En conséquence le SNES mandate la FSU pour qu'elle ne se considère plus liée par sa signature de l'accord PPCR et demande son retrait. »

POUR 16

CONTRE 85

ABSTENTION 2

NPPV 1

- **Amendement proposé par École Émancipée :**

Au paragraphe 2.3. Les concours

Après, le SNES-FSU « revendique un autre schéma de recrutement et de formation.

Le recrutement en M1 pose en effet de nombreux problèmes qui se posent aussi dans un modèle de recrutement après le M2 :

- *l'expérience de la masterisation depuis la rentrée 2010 prouve que l'élévation du niveau de recrutement n'augmente pas mécaniquement le niveau de qualification : depuis six ans, les nouveaux recrutés qui arrivent dans nos établissements ne sont pas mieux formés que ceux d'avant 2009, même s'ils sont titulaires ou en passe d'être titulaires d'un master.*
- *recruter en cours de master comme après le master, c'est se priver de la possibilité de recruter les femmes et les étudiants issus des milieux populaires qui arrêtent bien plus fréquemment leurs études plus tôt que les autres.*
- *en M1 comme en M2, les étudiant-es doivent se préparer à des concours exigeants, se préparer à l'exercice de leur futur métier, satisfaire aux obligations des masters. Non seulement le volume de travail requis est énorme, mais surtout toutes ces tâches sont très différentes et même contradictoires. Les trois voies de recrutement ne règlent aucun de ces problèmes. Il ne s'agit pas de dire que tout le monde doit entrer dans le métier exactement de la même manière : les parcours des enseignants sont et ont toujours été divers. La formation de haut niveau pour TOUS les enseignants est une exigence, que l'existence de trois voies d'accès aux concours fragilise : les titulaires d'un master recherche, par exemple, arriveront sur le terrain sans formation.*
- *Comme la formation est indispensable et que nos métiers n'attirent plus, il faut que cette formation soit rémunérée. Cela n'est possible que si la formation a lieu après, et non avant le concours. De plus, pour que la formation soit réussie, elle doit se faire dans certaines conditions de durée et de progressivité, et ne doit pas être parasitée par les contraintes du concours à passer, ni par celles du master à valider.*
- *Pour que la formation permette aux enseignants d'être concepteurs et de lutter contre la reproduction des inégalités scolaires, il faut la penser après un concours à bac + 3, sur au moins deux années, donnant droit à la reconnaissance du diplôme de master, alors niveau de formation réel, comme dans certaines écoles de la Fonction Publique (ENA, École de la Magistrature). Leur rémunération sera alors calculée selon le corps de titularisation et non le niveau de recrutement. Cela permettra en outre d'atteindre l'objectif de l'agrégation revalorisée pour toutes et tous. »*

POUR 15

CONTRE 83

ABSTENTION 5

NPPV 1

- **Amendement proposé par École Émancipée :**

Dans la partie 2. Le recrutement, l'entrée dans le métier.

Après « préparer les concours », rajouter *Le SNES réitère son mandat d'un arrêt immédiat du recours à la précarité, et se donne pour objectif la titularisation de tous les contractuels enseignants, d'éducation et d'orientation, en poste ou au chômage* ».

POUR 17

CONTRE 85

ABSTENTION 2

NPPV 1

- **Amendement proposé par l'École Émancipée :**

Dans le paragraphe 3.9. Les non titulaires

Le SNES-FSU rappelle..... « *et que cela passe par la titularisation de tous les contractuels enseignants, d'éducation et d'orientation en poste ou au chômage et l'arrêt immédiat de tout nouveau recrutement de contractuels.* »

POUR 16

CONTRE 86

ABSTENTION 2

NPPV 1

- **Amendement proposé par Front unique :**

Pour l'abrogation du décret statutaire 2014

POUR 1

CONTRE 87

ABSTENTION 2

NPPV 15

- **Vote dissocié des parties 2.3, 2.4 et 3.9.1 (regroupement des trois parties)**

POUR 89

CONTRE 14

ABSTENTION 2

NPPV 0

- **Vote du reste du thème 2**

POUR 105

CONTRE 1

ABSTENTION 0

NPPV 0