



LES ÉTATS GÉNÉRAUX DU SECOND DEGRÉ

SEPTEMBRE - OCTOBRE 2012



FICHE
ARGUMENTAIRE

La situation des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation, de surveillance.

Depuis de très nombreuses années, les personnels du second degré (enseignants, CPE, Co-Psy, titulaires comme non-titulaires, AED) ont subi une dégradation de leurs conditions de travail, d'emploi, de rémunérations et d'accès à la retraite. La crise de recrutement qui s'est récemment approfondie montre qu'on a atteint une situation préoccupante : perte d'attractivité, déclassement et dévalorisation des métiers. Il est urgent d'y remédier et les personnels attendent des mesures immédiates et la programmation de mesures de fond.

Les premiers mois de ce gouvernement ont vu la publication attendue du décret permettant le départ à 60 ans de ceux qui ont une carrière complète et l'abrogation du décret modifiant les règles d'évaluation des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation.

1/ Mesures urgentes

Quelques questions générales qui concernent l'ensemble des fonctionnaires, pèsent fortement sur la situation des personnels du second degré ; elles doivent être traitées.

Les revendications

Commentaires

Rémunérations.

Il faut revaloriser les traitements en mettant fin au gel du point d'indice.

La croissance passe aussi par la consommation des ménages, en particulier par l'augmentation du pouvoir d'achat de ceux qui peinent à satisfaire leurs besoins.

Il convient de rémunérer les qualifications et d'amorcer la réforme fiscale permettant de dégager les financements nécessaires et d'assurer redistribution et justice sociale.

Jour de carence :

Il faut abroger de l'article 105 de la loi 2011-1977.

La disposition concerne les personnels titulaires et non titulaires employés au moins 4 mois sur 12.

Le bilan social du ministère de l'Éducation nationale met en évidence la surreprésentation des femmes de moins de 40 ans et celle des personnels affectés en zone d'éducation prioritaire parmi les personnels prenant des congés de maladie ordinaire. Compte tenu des règles statutaires, la prise en charge par l'employeur du délai de carence ne peut passer que par la loi. Dans l'attente, des consignes de souplesse devraient être données afin de ne pas comptabiliser les absences d'une journée, de ne pas comptabiliser les congés maladie pris pendant la grossesse, signaler les problèmes de contagion dangereuses pour la santé des mères et bébés et qui contraignent les enseignantes à prendre des congés pour lesquels elles subissent le retrait délai de carence ! La circulaire Éducation Nationale en date du 29 mars 2012 doit être profondément revue.

D'autres mesures immédiates relèvent de la responsabilité directe du ministre de l'Éducation nationale :

Les revendications

Commentaires

Respect des statuts des personnels pour leur affectation, leurs obligations de voir fiche mouvement ;

Pour les personnels enseignants, textes réglementaires relatifs à l'attribution de

service et leurs droits à congés maladie.	L'heure de première chaire, de l'heure de majoration pour effectif faible, des heures de laboratoire ou de cabinet d'histoire ; pour les CPE et les Co-Psy, application des arrêtés respectifs du 4 septembre 2002 sur leur temps de travail.
Respect du rôle des élus des personnels	Il s'agit d'un droit fondamental reconnu aux agents publics, mis à mal par les politiques de « management public ». voir fiche « paritarisme ».
Réemploi de tous les non titulaires et titularisation des plus anciens en organisant dès l'automne la première session des recrutements réservés prévus par la loi 2012-347.	Le ministère doit dès maintenant prendre ces mesures de lutte contre la précarité de l'emploi public, concédées par le précédent gouvernement à l'action syndicale. Elles devront être élargies (voir plus bas).
Attribution dès cette rentrée des moyens de fonctionnement humains et matériels aux CHSCT et prioritairement d'une décharge fonctionnelle pour les secrétaires des CHSCT.	Le rôle des CHSCT est d'autant plus important que, conséquence des réformes récentes, les personnels ont un sentiment de dévalorisation de leur métier et de non-reconnaissance de leur travail. Des signaux inquiétants apparaissent : risques psychosociaux et troubles musculo-squelettiques
Annulation de l'article 5 de l'arrêté du 13 avril 2012 et de l'article 8 de l'arrêté du 7 mai 2012 fixant la rémunération des intervenants participant à des activités de jurys d'examens et de concours.	Cet article prévoit le retrait d'une fraction des HSA aux membres des jurys, considérant qu'en répondant à la convocation du recteur ils s'absentent de leur service !

2/ Des améliorations rapides sont à engager par l'ouverture de plusieurs chantiers

Les revendications	Commentaires
Revaloriser nos métiers, dans toutes leurs dimensions : grille de rémunération, carrière, temps de travail et conditions de travail.	Les grilles de rémunérations doivent être reconstruites et revalorisées, en particulier du fait de l'élévation du niveau de qualification requis pour présenter les concours, mais aussi de la dévalorisation subie depuis les années 80. Le ratio d'accès à la hors-classe ainsi que les modalités d'accès doivent être revus afin de donner priorité aux personnels en fin de carrière et qu'aucun personnel ne parte à la retraite sans avoir atteint l'échelon terminal de ce grade. Il y a urgence à créer une hors-classe pour les Co-Psy. Une négociation pour la réduction du temps de travail et l'amélioration des conditions de travail (réduction du nombre d'élèves à charge, temps de concertation inclus dans le service hebdomadaire permettant notamment le fonctionnement de collectifs professionnels, extension de certaines décharges de service...) des personnels doit être ouverte.
Entrée dans le métier.	Voir fiche spécifique.
Fins de carrière : diversifier les modalités d'exercice, rétablir le droit à la cessation progressive d'activité.	L'exercice d'un métier exposé, qui nécessite en permanence attention et engagement peut devenir plus difficile en fin de carrière. Différentes pistes doivent être envisagées pour faciliter un exercice serein jusqu'au départ en retraite : de la cessation progressive d'activité à l'introduction d'autres formes d'exercice, comme la participation à la formation des personnels récemment recrutés.
Reconstruire la politique indemnitaire des cinq dernières années.	Les textes indemnitaires pris ces cinq dernières années, sans aucune concertation sont inscrits dans la politique du précédent gouvernement (« travailler plus pour gagner plus ») et ont introduit le principe de part modulée selon l'appréciation du chef d'établissement. Les crédits indemnitaires actuels devraient être utilisés selon d'autres dispositions ; les indemnités doivent permettre de rémunérer le travail fait au-delà des obligations de service et d'indemniser les sujétions spéciales en mettant fin à toute modulation discrétionnaire.

Négocier un plan de titularisation des contractuels enseignants, d'éducation et d'orientation.	La loi du 12 mars 2012 est en effet marquée par des restrictions injustes ; elle écarte de l'accès au dispositif de recrutements réservés des contractuels qui peuvent avoir cumulé une ancienneté importante. Le plan de titularisation doit concerner l'ensemble des non titulaires.
Professionnaliser les missions des assistants de vie scolaire.	Un statut de droit public doit être élaboré assurant la pérennité de cette mission indispensable au service public d'éducation; il devra permettre de titulariser les personnels qui exercent aujourd'hui les missions d'assistants de vie scolaire.
Elaborer des règles nationales d'emploi, de gestion, de rémunération des contractuels et assistants d'éducation respectueuses des personnels.	Le ministère se défausse sur les recteurs de ses responsabilités en matière de gestion de ces personnels, ce qui entraîne des disparités de situation injustifiables ainsi que l'a souligné la médiatrice de l'Éducation nationale (rapport 2010). Les négociations conduites dans la Fonction publique en 2011 ont retenu la nécessité de travailler ce sujet. L'examen des projets de réemploi, de gestion... doivent être examinés en CCP (commissions paritaires consultatives dans lesquelles la FSU est de loin la première organisation à l'issue des élections d'octobre 2011. Ses syndicats ne sauraient être écartés des groupes de travail.
La révision des règles de classement dans les corps enseignants, d'éducation et d'orientation.	La règle du butoir appliquée lors du reclassement des contractuels titularisés dans les corps enseignants, d'éducation et d'orientation en application du décret du 5 décembre 1951 est désormais abandonnée dans l'ensemble des textes relatifs au classement dans les corps de fonctionnaires. Elle représente, dans notre secteur, une véritable injustice lors de la titularisation et un frein à la mobilité vers les corps de l'enseignement.
L'accélération du recrutement de médecins de prévention.	Actuellement, le ministère est incapable de respecter la loi (visite médicale quinquennale); la mise en place progressive d'équipes pluri- professionnelles (infirmières, assistantes sociales, ergonomes, psychologues...) autour du médecin.
La montée en charge de l'aide de l'employeur à la mutuelle.	La participation de l'employeur public prévue par la réglementation relative à la protection sociale complémentaire est restée dérisoire pour les personnels de l'Éducation nationale. Le ministère se doit de prendre en compte ce besoin.
L'élaboration d'une politique d'action sociale	portant prioritairement sur le logement, l'aide à l'éducation des enfants ; en moyenne, le ministère de l'Éducation nationale consacre 80 € par agent et par an à l'action sociale (de 350 à 500 € dans la plupart des ministères). Pourtant les besoins sont criants pour une partie des personnels du second degré, en matière d'accès au logement ou de garde d'enfants en particulier.
Retraite : pour une pension de 75% du traitement des six derniers mois à 60 ans.	Le gouvernement annonce des négociations sur les retraites en 2013. Le SNES et la FSU y porteront leurs revendications et leurs propositions de financement pour redonner à tous le droit à une pension de retraite à 60 ans, représentant 75% du dernier traitement.