

Thème 2

De l'ambition pour les personnels et nos métiers

RAPPORTEURS

*Christophe Barbillat, Fabienne Bellin, Alice Cardoso, Anne Feray,
Caroline Lechevallier, Xavier Marand*

Cela fait plusieurs années que nos métiers sont attaqués, dévalorisés et nos carrières soumises à une volonté d'individualisation. Le SNES-FSU doit donc réaffirmer l'appartenance des personnels enseignants, CPE et Co-Psy aux cadres A et A+ de la Fonction Publique d'État.

Contre les velléités de nous traiter en simples exécutants et non plus comme concepteurs de nos métiers, contre la prégnance d'une culture du management dans les corps d'encadrement, il est crucial pour les personnels et l'avenir du Service Public d'Éducation que le SNES-FSU continue d'être porteur de revendications et acteur de la construction d'un rapport de force nécessaire sur les revendications touchant la profession : un investissement plus important de l'État dans l'Éducation Nationale, une formation initiale qualifiante de haut niveau, une entrée dans le métier progressive, la revalorisation de nos carrières, l'affirmation de notre liberté pédagogique et la réappropriation de nos métiers doivent renforcer leur attractivité. Elle est nécessaire pour mettre un terme à la crise des recrutements et permettre ainsi la mise en place de conditions d'exercice favorables.

1. LE RECRUTEMENT

Nos mandats du congrès de Reims 2012 sur les différentes voies d'accès aux concours sont toujours d'actualité.

1.1. Pré-recrutements

1.1.1. La question de la crise de recrutement est essentielle pour l'avenir de nos métiers et du système éducatif. L'insuffisance du vivier s'explique par plus de 10 années de sous-recrutement, la dégradation des conditions d'entrée dans nos métiers, de travail et de salaire, le creux démographique des étudiants, le désengagement de l'État dans l'Éducation Nationale (suppression massive de postes) et l'enseignement supérieur, l'absence d'aides financières conséquentes pour accéder au master, l'illisibilité des politiques de recrutements. L'augmentation du nombre de postes aux concours, la création d'EAP, la réforme de la formation sont des signes bien trop insuffisants pour lutter contre la crise de recrutement qui perdure, risque de s'aggraver et dont le ministère refuse de prendre la mesure. Nos demandes de dispositifs de pré-recrutements et d'aides financières aux étudiants selon les modalités définies dans les congrès précédents sont toujours d'actualité et en urgence :

- les aides spécifiques pour les étudiants préparant les concours doivent être rétablies ;
- le montant des bourses doit être revalorisé en tenant compte de l'augmentation du coût de la vie ;
- l'accès aux bourses doit être élargi à plus d'étudiants jusqu'à l'obtention d'une allocation d'autonomie. Le SNES-FSU se donne un mandat d'étude sur les modalités d'attribution de l'allocation d'autonomie qu'il revendique.

Par ailleurs, les concours de pré-recrutement revendiqués par le SNES-FSU doivent être ouverts aux non-titulaires.

1.1.2. Le SNES-FSU propose un dispositif donnant toutes les chances aux pré-recrutés d'être admis aux concours. Pour cela, il faut leur réserver des cours de préparation aux concours avec obligation d'assiduité. Le SNES-FSU se donne mandat d'étude pour préciser les modalités d'accès aux épreuves d'admission des pré-recrutés.

1.1.3. Les EAP se veulent une reconnaissance de la nécessité de démocratiser l'accès au métier enseignant. Cependant ils ne sont pas des pré-recrutements mais des contrats précaires de droit privé, très mal rémunérés, ouverts aux seuls boursiers et en priorité dans les académies ou disciplines déficitaires et dont le temps de travail imposé est un obstacle à la réussite des études. Le SNES-FSU exige que ce dispositif soit supprimé et remplacé par les pré-recrutements dans les plus brefs délais pour rendre attractif le métier, en lien avec la revalorisation des aides financières que nous revendiquons pour l'ensemble des étudiants. Il poursuivra et intensifiera avec la FSU la campagne déjà engagée.

1.1.4. Dans l'attente de la suppression rapide du dispositif EAP au profit des pré-recrutements et des aides aux étudiants que nous revendiquons, il convient d'améliorer les conditions des EAP en poste :

- transformer ces contrats aidés de droit privé en un statut d'élève-professeur ;
- limiter le temps de présence des EAP en établissement scolaire au seul temps de stage d'observation et de pratique accompagnée sur des lieux d'observation variés (collèges, lycées, éducation prioritaire...) inclus dans la formation universitaire. Ils ne doivent être ni moyen d'enseignement ni de vie scolaire ;
- rembourser les frais de transports domicile/établissement scolaire ;
- transformer la bourse de service public et le salaire de 400 euros en une rémunération débutant à l'indice majoré 331 avant la licence, puis augmenté sur le modèle de la rémunération des élèves des ENS permettant de valider des trimestres pour la retraite ;
- ajouter à l'obligation de suivre les formations préparant aux concours et de s'y présenter, celle de servir l'État pendant le nombre d'années où l'étudiant aura été payé en cas de réussite au concours ;
- prendre en compte ces services dans un reclassement.

1.2. La formation universitaire initiale

Elle a un enjeu fondamental : assurer la qualité de la formation aux métiers, sous tous ses aspects, et l'autonomie intellectuelle de ceux qui l'exerceront.

1.2.1. La mise en place précipitée, confuse et sans véritable cadrage national des ESPE n'a pas permis une réflexion et une discussion suffisante entre tous les acteurs, a été l'occasion de dénaturer les contenus de la formation des enseignants et CPE et d'instaurer un master professionnel en alternance. Les ESPE doivent être une composante de l'Université avec une double mission de formation et de recherche, selon un cadrage national fort, en partenariats étroits avec les autres composantes de l'Université. Cela implique de rompre avec la LRU. Les recteurs ne doivent pas avoir le monopole, de fait, sur les décisions concernant les contenus et les modalités de la formation dans les ESPE. Leurs moyens humains et financiers doivent être fléchés et pérennes, et nettement augmentés. Le SNES continuera d'exiger, avec la FSU, un réinvestissement de l'État dans l'enseignement supérieur et l'offre de formation et à s'opposer à toute hausse des frais d'inscriptions. Les conseils d'école, d'orientation scientifique et pédagogique, de perfectionnement doivent être constitués majoritairement d'élus des personnels de l'ESPE et des usagers, qu'ils soient étudiants en master, tuteurs ou personnels ayant vocation à bénéficier de la formation continue représentés, pour ces derniers, sur la base des résultats aux élections professionnelles aux CAP. En raison des conditions inacceptables dans lesquelles elles se sont déroulées, de nouvelles élections doivent être organisées dans les plus brefs délais selon des modalités permettant l'expression du plus grand nombre.

1.2.2. Masters et contenus : la réforme de la formation des enseignants et CPE se caractérise par de grandes disparités entre les académies. Le SNES-FSU revendique un cadrage national fort des contenus et horaires des masters pour garantir, sur le territoire, le même niveau de formation.

La structure des masters actuels est insatisfaisante compte tenu de la place du concours qui pèse sur le contenu des deux années de master et aboutit à une formation à caractère successif et décousue ce qui porte préjudice à la préparation du master et à celle du concours. Le volume horaire attribué à la formation est réduit et peut conduire au développement de formation à distance génératrice d'une surcharge de travail et de pression. La possibilité de faire un travail de recherche n'existe pas.

Pour les COPSYS, la volonté du ministère de faire entrer la formation dans le cadre des ESPE ne doit pas se traduire par la préparation d'un diplôme non conforme à la loi 85 sur le titre de psychologue.

1.2.3. Le SNES-FSU dénonce la procédure d'accréditation des ESPE qui les habilite à délivrer des diplômes de master à partir d'un dossier contenant une déclaration de politique générale et la liste des formations sans contenu précis. Le SNES-FSU demande à ce que chaque master MEEF des ESPE soit habilité par le CNESER, instance de régulation nationale élue.

1.2.4. Le SNES-FSU rappelle ainsi son mandat de mise en place de masters mention disciplinaire « parcours MEEF » dans le cadre d'une formation intégrée de haut niveau. Le volume horaire du master doit donc être significativement augmenté. Cette formation doit articuler progressivement la maîtrise de la discipline à enseigner et celles des savoirs pré-professionnels dont les contenus, développés au congrès de Reims, sont toujours d'actualité. Par ailleurs, il faut offrir aux étudiants les conditions d'un véritable travail de recherche. Il en va de

même pour les modalités d'accès à ce niveau de diplôme pour les AED et non-titulaires enseignants et CPE. Une telle organisation permettrait aux étudiants de préparer à la fois le CAPES/T et l'agrégation.

1.3. Les concours

1.3.1. Le choix du ministère de placer les concours du CAPES/T, CPE externes en fin de M1 éloigne la perspective d'unification des corps et d'élévation générale du niveau de recrutement et de formation des enseignants et CPE. Afin de permettre à ceux qui possèdent le diplôme requis de (re)préparer le concours dans bonnes conditions, le SNES-FSU demande la mise en place de préparations aux concours financés par l'État dont les frais ne peuvent excéder l'inscription à un master.

Les frais de déplacements vers les lieux des épreuves de concours doivent être remboursés de droit pour les agents de l'État.

Les CAPES de lettres classiques et modernes doivent être rétablis. Un CAPES pour les langues régionales qui n'en ont pas encore (Simaore, Kanak) doit être créé, avec élargissement des valences (Lettres, Histoire-Géographie, Mathématiques,...). Le SNES-FSU exige la réouverture du concours L1400 lié à la Technologie-collège tenant compte de l'évolution de la discipline dans le cadre de la réécriture des programmes.

1.3.2. Le concours interne doit répondre à la nécessité de titularisation des non-titulaires, de mobilité pour tous les fonctionnaires et offrir des débouchés pour les AED. Le SNES-FSU exige que les concours internes soient ouverts dans toutes les disciplines y compris le CPIF et rappelle son mandat que les 2 options (épreuves écrites ou dossier RAEP) soient proposées au choix des candidats pour les épreuves d'admissibilité. Le SNES-FSU conteste le recrutement au niveau licence pour les CAPES/T, CPE internes, installant une voie de recrutement par la précarité contournant l'élévation du niveau de recrutement, sans offrir de formation professionnelle à l'entrée dans le métier. Il porte d'autres orientations (cf. 1.5.). Si la détention d'un M1 ou l'inscription en M1 peut ne pas être exigée pour se présenter au concours interne, le stage, éventuellement en deux années, doit permettre l'acquisition du master. Pendant les deux années de stage assorties d'une décharge conséquente de service, les collègues doivent d'une part pouvoir suivre et valider certaines formations Master et obtenir une équivalence pour les autres.

1.3.3. Dans le cadre de la réforme du recrutement des Co-Psy examinée dans le chantier métier et dans la perspective de création d'un corps unique de psychologue de l'Éducation Nationale, le SNES-FSU demande un recrutement au M2 de Psychologie suivi d'une année de stage débouchant sur le DECOP et d'un diplôme adapté pour les psychologues du 1^{er} degré. Cette année de stage doit comporter $\frac{2}{3}$ d'enseignement théorique et méthodologique et $\frac{1}{3}$ consacré aux stages sur le terrain.

1.3.4. Pour tous les recrutements, le SNES-FSU rappelle son mandat de suppression de la condition de nationalité. Par ailleurs, le SNES-FSU demande la suppression des dispenses de diplômes pour les pères et mères de trois enfants et les sportifs de haut niveau.

1.3.5. Le SNES-FSU réaffirme son mandat de faire de l'agrégation revalorisée le corps de référence du second degré pour tous les personnels d'enseignement et d'éducation ce qui nécessite d'ouvrir des agrégations dans toutes les disciplines et d'augmenter la proportion de postes ouverts à l'agrégation. Ses mandats sur la place du concours après le M2 et de façon dérogatoire en fin de M2 pour les pré-recrutés qui vont de pair avec la mise en place des pré-recrutements, leurs contenus et les modalités pour arriver à « l'agrégation pour tous » sont toujours d'actualité.

1.4. Le stage et la titularisation

1.4.1. Pour les concours externes des CAPES/T et CPE, le concours placé en M1 accentue les problèmes posés par l'utilisation des stagiaires comme moyens d'enseignement. À cause de l'autonomie des universités, se pose le problème de la continuité M1/M2. Pour la préserver, il faudrait que les stagiaires soient affectés sur leur académie de concours, ce qui entraînerait des difficultés de gestion des personnels et bloquerait les possibilités de mutation pour les titulaires, tout particulièrement dans les académies où se recrutent majoritairement les lauréats aux concours. Les mandats du SNES-FSU de placer le concours après le M2 et d'affecter les stagiaires sur le service de leur tuteur permettent seuls de garantir à la fois la qualité de la formation et de la gestion des personnels. L'affectation des stagiaires doit être contrôlée par des GT au niveau national et académique.

1.4.2. Le SNES-FSU condamne l'inégalité de traitement entre les différents types de lauréats de concours à la rentrée 2014 et continue de revendiquer des conditions identiques de stage dès la rentrée 2014 (tiers temps, rémunération échelon 3). Les stagiaires issus des concours rénovés détenteurs d'un M1 ou équivalent devront

valider leur M2 sur leur académie d'inscription en M1 et assurer un service à mi-temps en responsabilité empêchant tout travail de recherche. Les lauréats de l'agrégation externe, des concours rénovés déjà détenteurs d'un M2 ou dispensés du master assureront un service à mi-temps, seront affectés en stage sur l'ensemble du territoire. Ceux issus des concours 2014 exceptionnels (2013-2) n'auront aucune formation et un service à temps plein. Les formations en ligne qui peuvent être génératrice d'une surcharge de travail et de pression ne doivent pas se substituer à la formation en présentiel, ni être un moyen de contrôle intrusif de l'activité des stagiaires. Tout usage abusif est à pointer notamment au sein des CHS-CT.

1.4.3. Le SNES-FSU demande :

- que de véritables formations adaptées aux cursus antérieurs soient mises en place au sein des ESPE pour les lauréats qui n'ont pas besoin de valider de M2 ;
- que les frais des droits d'inscription soient intégralement pris en charge par le MEN pour tous les stagiaires ;
- que le temps de service des stagiaires, quel que soit le concours obtenu, soit de 4/6 heures pour les enseignants, 12 heures pour les CPE et 10h+2h pour les enseignants documentalistes pour permettre un aller-retour réflexif entre la pratique professionnelle et la formation ;
- que, les uns comme les autres, soient affectés en surnombre dans les établissements sur le service du tuteur ainsi déchargé et que les décharges soient compensées pour les CPE et les enseignant(e)s documentalistes ;
- que, pour les Co-Psy, dans le cadre actuel de recrutement en licence, les lauréats déjà détenteurs d'un master n'aient qu'une année de stage à effectuer.

1.4.4. La validation du M2 doit se faire par un jury universitaire. Celle du stage par un autre jury, indépendant, respectant une pluralité d'avis dont ceux des formateurs de l'université, de l'ESPE et « de terrain ». Les refus de titularisation doivent être présentés et justifiés en CAP avec éléments de dossier.

1.4.5. Le SNES-FSU se félicite de l'abrogation de l'exigence du CLES et du C2i2e à compter de la session 2014 rénovée. Pour les lauréats des sessions antérieures, le SNES-FSU demande que l'administration facilite la délivrance d'attestation de ces certifications.

1.4.6. La voie du détachement qui permet à d'autres cadres A de la Fonction Publique d'intégrer les fonctions enseignantes ne doit pas être un moyen de contourner le mouvement national des personnels, la voie des concours internes et la liste d'aptitude. Il doit aussi maintenir le haut niveau de qualification de recrutement exigé par les concours externes et rester limité durant la période de détachement à un exercice dans l'académie obtenue en détachement. Ce détachement doit alors ouvrir droit à formation et une décharge de service durant la 1ère année. Les CAP sont informées des intégrations après validation pédagogique de l'IG pour les agrégés et de l'inspection pédagogique pour les autres corps. L'affectation définitive sera alors conditionnée à la participation au mouvement.

1.5. Pour un plan de titularisation de tous les contractuels

1.5.1. L'objectif du SNES-FSU est d'obtenir des recrutements externes à un niveau suffisant pour stopper le recours aux contractuels dans l'avenir. Le SNES-FSU exige la fin immédiate du recrutement de nouveaux précaires et revendique un plan de titularisation de tous les contractuels enseignants, d'éducation et d'orientation, en poste ou au chômage, assorti d'une garantie de réemploi.

La loi Sauvadet, du fait des règles fixées a exclu une majorité de collègues non titulaires de l'accès aux recrutements réservés. Si elle a permis la nomination de 2 600 stagiaires pour l'ensemble du second degré en 2013, son application dès la première session a mis en évidence les limites du texte et la gestion préoccupante des contractuels par les rectorats. Le SNES-FSU agit pour que le projet de loi sur la fonction publique qui sera débattu au Parlement au cours du 1er semestre 2014 retienne des dispositions plus favorables permettant l'accès aux recrutements réservés : reconnaissance de tout type de contrat, élargissement de la période de référence pour le contrat, accès pour les contractuels au chômage, suppression de la condition de la quotité des 70 %, applicabilité aux personnels non titulaires des établissements français de l'étranger.

Le SNES-FSU exige l'ouverture des recrutements réservés dans toutes les disciplines et pour chaque session, notamment du CPIF pour la titularisation des personnels de la MLDS (mission de lutte contre le décrochage scolaire) et des GRETA.

1.5.2. Le SNES-FSU revendique que les contractuels ayant le plus d'ancienneté puissent être dispensés des épreuves du concours pour être nommés stagiaires et suivre une formation adaptée à leur expérience professionnelle. L'administration doit assurer à tous ceux qui le souhaitent l'acquisition du master par une VAE financée par l'État, la validation du stage se faisant selon la procédure commune.

Les autres doivent pouvoir bénéficier de décharges de service et de formation pour préparer les concours, internes ou externes.

1.5.3. La clause du maintien de la rémunération pour les titularisés n'est pas la réponse attendue à notre revendication de reclassement. Le SNES-FSU acte la suppression de la clause du butoir annoncée pour la rentrée 2014 ; le SNES-FSU conteste qu'elle s'accompagne du non versement aux intéressés de la prime d'entrée dans le métier. Il interviendra pour que les collègues victimes de la clause du butoir par le passé, particulièrement les lauréats des concours 2013 bénéficient de cette amélioration du reclassement. Il continue à revendiquer le bénéfice pour les contractuels des coefficients caractéristiques du décret de décembre 1951.

1.6. Les formateurs

1.6.1. La proposition de création des Professeurs formateurs académiques (PFA) avec une mission de formation initiale et continue dans les ESPE et d'animation et de formation d'un réseau de tuteurs nécessite de préciser nos mandats sur les formateurs et tuteurs.

Pour le SNES-FSU, PFA 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. La formation doit être reconnue soit en étant diplômante avec par exemple obtention d'un master de formation de formateur soit certifiante dans le cadre de la formation continue. Une décharge comprise entre un tiers et un demi service tenant compte des spécificités propres à chaque corps et chaque discipline doit leur être accordée. Ces décharges doivent être systématiquement compensées en particulier pour les CPE et les enseignant(e)s documentalistes. Compte tenu des différences d'ORS entre le secondaire et l'enseignement supérieur, la décharge des PFA doit s'exprimer réglementairement en fraction d'ETP, et non pas en volume horaire pour éviter toute dérive dans les temps de service dus.

Les PFA ne doivent pas être une hiérarchie intermédiaire.

1.6.2. Les tuteurs ont pour mission de former les stagiaires à l'analyse de leur pratique. Ils doivent être associés, avec les PFA et les formateurs de l'ESPE, à la conception du plan de formation. Les tuteurs doivent être formés dans le cadre de la formation continue au sein des ESPE. Par la suite, ils doivent avoir la possibilité, s'ils le souhaitent, de suivre la formation pour devenir PFA.

1.6.3. Que ce soit PFA ou tuteur, l'accès à la formation et la désignation doivent être transparents sous contrôle paritaire préalable sur des critères cadrés nationalement à définir dans le cadre d'un mandat d'étude avec notamment comme pistes la limitation de la durée de la mission renouvelable selon le processus initiale du recrutement.

1.6.4. Nous réaffirmons la nécessité d'affecter les fonctionnaires stagiaires sur le service de leurs tuteurs ainsi déchargés pour assurer leur mission. Les tuteurs d'EAP doivent bénéficier d'une décharge, qui doit être compensée par des moyens de remplacement au sein des établissements. Quant aux tuteurs d'étudiants en stage d'observation ou de pratique accompagnée ponctuellement sur l'année, ils doivent recevoir une indemnité revalorisée.

2. L'EXERCICE PROFESSIONNEL

2.1. Début de carrière et entrée dans le métier

Les mandats des congrès précédents sont toujours d'actualité.

Le SNES-FSU continue à demander une demi décharge pour les T1 et un tiers de décharge pour les T2 pour faire face à la charge de travail et pour des compléments de formation. La décharge doit systématiquement donner lieu à une compensation pour les CPE et les enseignants documentalistes pour être effective.

2.2. Quelle autonomie et quelle démocratie dans les établissements ?

2.2.1. Les mandats du SNES-FSU adoptés lors du congrès de Reims autour de « l'autonomie conçue comme un outil de déréglementation » sont toujours d'actualité. Force est de constater que le néo-management sous-tend toujours les politiques de nos gouvernants et est toujours à l'œuvre au niveau local. Il est impératif aujourd'hui

que les personnels (enseignants, CPE, Co-Psy) reprennent la main sur leur métier et que soient réellement pris en compte les choix des équipes pédagogiques et éducatives. Les chefs d'établissement occupent un espace de plus en plus important et prennent seuls des décisions qui relevaient jusqu'alors des compétences des enseignants. Relayant les injonctions ministérielles, les accentuant même parfois, ils contraignent de manière plus ou moins affichée les enseignants dans des domaines qui pourtant relèvent de leur liberté pédagogique. Les CPE sont aussi particulièrement exposés et voient leurs missions de plus en plus bafouées au gré des conceptions erronées de leur métier. Leur autonomie professionnelle de cadre concepteur de leur activité doit être reconnue.

Ils refusent toute intégration à l'équipe de direction qui les considérerait comme des cadres hiérarchiques intermédiaires.

La reprise en main est d'autant plus urgente devant l'autoritarisme de certains chefs d'établissement qui jouent sur tous les leviers pour contraindre les collègues. Guidés par des lettres de missions confidentielles, leurs objectifs sont bien souvent très éloignés des aspirations des personnels. Le SNES-FSU conteste l'existence des lettres de missions et exige qu'elles soient portées pour ce qui concerne le fonctionnement de l'établissement à la connaissance des personnels et des membres du CA tant qu'elles demeurent.

À rebours des coopérations nécessaires à l'intérêt général, les logiques managériales actuelles poussent les établissements et les personnels à la concurrence et à l'individualisation. D'autre part, le projet d'établissement couplé aux contrats d'objectifs est pour le chef d'établissement un outil pour contourner le cadrage national de l'éducation.

Les missions définies à l'article 912-1 du Code de l'Éducation qui sont recensées dans le projet de décret pourraient être saisies par les chefs d'établissement pour imposer aux personnels une multiplicité de réunions ou d'activités. Le SNES-FSU à tous les niveaux continuera à se mobiliser contre les tentatives des chefs d'établissement d'augmenter la charge de travail des personnels comme il l'avait fait par exemple au moment de la création de l'ISO.

Démocratiser le fonctionnement de l'établissement est indispensable pour contrer ces dérives.

2.2.2. Pour cela, il faut revenir sur les dispositions qui ont renforcé le pouvoir des chefs d'établissement, en particulier abroger le décret « EPLE » de 2010 et redéfinir les pouvoirs au sein des EPLE. Il faut rétablir les équilibres initiaux entre :

- le chef d'établissement en tant que représentant de l'État ;
- le CA, dont le rôle comme instance délibérative démocratique doit être réaffirmé ;
- les personnels pour la dimension pédagogique et éducative.

Il conviendrait que les chefs d'établissement aient obligatoirement eu une expérience d'enseignement dans le second degré ou de CPE ou de Co-Psy et que leur formation ainsi que celle des autres cadres dirigeants soit modifiée pour sortir leurs fonctions de la logique du nouveau management public.

Nous rappelons notre mandat concernant les CPE : ils ne doivent pas être membres de droit au CA.

2.2.3. Pour atteindre les objectifs définis ci-dessus, nous revendiquons que les élus soient protégés des pressions hiérarchiques dans l'exercice de leur mandat et leur rôle reconnu. Ils doivent avoir les véritables moyens d'exercer leur rôle. Il s'agit notamment :

- de leur permettre de bénéficier d'un temps de préparation et de compte rendu des travaux sur leur temps de service ;
- que soit réaffirmé leur droit de disposer de l'ensemble des documents que possède le chef d'établissement concernant chaque point à l'ordre du jour du CA ;
- que le chef d'établissement soit dans l'obligation de mettre à leur disposition tous les documents ou éléments permettant de suivre l'application des décisions prises en CA.

Nous réaffirmons que les personnels doivent avoir le temps et les moyens pour débattre et décider des choix pédagogiques. Les libertés pédagogiques individuelles et collectives s'organisent sous la seule responsabilité des enseignants, concepteurs de leur travail.

Le conseil pédagogique, parce que les enseignants y sont nommés par le chef d'établissement parce qu'il est présidé par le chef d'établissement et parce que ses attributions vont au-delà du travail en équipe, ne peut remplir ce rôle. Conçu en fait pour exercer une fonction de contrôle voire d'évaluation des pratiques pédagogiques des enseignants, il ne répond pas, tout au contraire, à l'exercice des responsabilités collectives des équipes.

Le SNES-FSU réitère sa demande de suppression du conseil pédagogique et continuera à s'opposer à toutes les dérives liées à son installation.

Le congrès de Reims (2012) s'était donné un mandat d'étude avec notamment l'objectif de définir les modalités d'organisation de la réflexion pédagogique entre pairs. Ce congrès 2014 redit la nécessité pour la profession de gagner un espace de débat démocratique sur les questions pédagogiques à l'opposé des logiques du conseil pédagogique actuel.

Il a tracé des pistes diverses, toutes soucieuses de pas créer une nouvelle forme de hiérarchie intermédiaire en rappelant le rôle important que doivent jouer les conseils d'enseignements dont les propositions doivent être élaborées hors présence hiérarchique. Ces pistes sont aussi soucieuses de donner toute sa légitimité à la prise de décision mais différent sur les modalités.

Le Congrès décide de poursuivre la réflexion et de prolonger le mandat d'étude sur la base de ce travail. Cette réflexion sera organisée notamment à l'occasion de stages de formation syndicale, de séminaires des S3...

Dans le cas où le ministère maintiendrait le conseil pédagogique nous demandons que les personnels qui y siègent soient désignés par les équipes et que sa présidence soit assurée par un collègue élu.

2.3. Les métiers

2.3.1. L'établissement et le CIO, en tant que lieux de travail, sont considérés comme espaces privilégiés de développement professionnel, où les échanges, formels et informels, entre collègues doivent permettre de se réapproprier leur métier, en dépassant les prescriptions contradictoires ou inadaptées à la réalité du terrain.

2.3.2. Le travail réel n'étant jamais le travail prescrit, les collègues doivent pouvoir s'appuyer sur les ressources du collectif pour reprendre la main sur le métier et exercer pleinement leur liberté pédagogique. Le travail en équipe ne doit aucunement être l'occasion d'un contrôle hiérarchique, mais bien un espace d'échanges et de débats entre pairs, pour élargir la palette des façons de faire et non dégager une « bonne pratique » qui s'imposerait à tous. Ce temps d'échanges peut faire l'objet de demi-journées banalisées. Les collectifs de réflexion 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 à des formes d'organisations managériales qui peuvent être sous-tendues par certaines initiatives de l'institution (voir mandats de Reims).

2.3.3. Les initiatives locales qui ont des implications sur l'organisation des emplois du temps, sur les pratiques pédagogiques (évaluations type devoir commun), doivent être issues de l'initiative des personnels concernés, exprimée dans des conditions démocratiques en évitant la constitution de hiérarchies locales ou intermédiaires qui les imposeraient à l'ensemble des personnels. Ces initiatives doivent rester dans le cadre d'horaires et de programmes définis de façon nationale.

Les dispositifs académiques comme les 3C ne doivent pas être l'occasion de détourner localement les missions des professeurs documentalistes et des personnels de vie scolaire, ni de contourner la question des recrutements et des créations de poste. La coopération des professeurs documentalistes et des CPE est souhaitable, mais elle ne doit pas se faire au détriment des spécificités de chacun au nom de « missions partagées ou transversales » ni donner lieu à une mise en place de hiérarchie intermédiaire.

2.3.4. Dans le cadre des cycles, le ministère tente de redéfinir les missions des Co-Psy et de favoriser l'entrée des psychologues scolaires au collège. La volonté de lier projection dans l'avenir et développement psychologique et social des élèves est une des conditions de la démocratisation de l'accès aux études et à la qualification. Il faut préserver cette spécificité et organiser les liens entre psychologues scolaires et Co-Psy afin de favoriser la continuité entre premier et second degré. Les missions de Co-Psy ne doivent pas glisser sur les enseignants au travers de l'accompagnement personnalisé et autres dispositifs qui se développent dans le second degré.

La perspective d'un corps unique de psychologues de l'Éducation Nationale de la maternelle à l'université ne doit pas se traduire par un abandon des spécificités des missions actuelles dans le premier et le second degré ni par une indifférenciation des personnels au niveau de la gestion.

2.3.5. Alors que se poursuivent les discussions sur le projet de fiche métier de CPE avancée par le ministère, réaffirmer l'identité professionnelle des CPE est une nécessité.

Le suivi individuel et collectif des élèves, appuyé sur l'écoute et la relation d'aide constituent le cœur du métier des CPE. Leur intervention spécifique dans le travail commun entre les équipes éducatives et pédagogiques participe à l'épanouissement personnel et à la réussite scolaire des élèves en favorisant, entre autre, l'acquisition de la maîtrise

critique des codes sociaux (voir thème 1). Leur positionnement à l'articulation de l'éducatif et du pédagogique donne sens à la dimension « organisation et prise en charge de l'encadrement de l'activité des élèves en dehors des heures de cours » des missions de CPE.

C'est cette conception du métier qui fonde les interventions du SNES-FSU dans le cadre de ces discussions.

2.4. Instances de participation

Notre revendication de voir les personnels être pleinement maîtres de leur métier doit intégrer l'ensemble des dimensions de cette maîtrise, notamment l'intervention dans toutes les instances statutaires de participation et organismes consultatifs, quelle qu'en soit la nature, en s'appuyant sur l'expérience, ancienne et éprouvée, du « paritarisme » (CAP, CCP, GT émanant des instances paritaires...) qu'il faut continuer à développer et renforcer : documents de travail remis aux élus complets, en temps et en heure, décharges de service et remplacement des représentants des personnels, respect des avis rendus par les instances... Au sein des CAP, le rôle des élus et leur travail de contrôle, de correction et d'amélioration des projets de l'administration doit être respecté. En particulier, le SNES-FSU exige l'arrêt de toute divulgation des projets de mouvements par l'administration.

La constitution et l'animation au sein de ces instances de groupes de travail spécifiques doivent permettre de traduire au mieux la réalité de nos métiers et des revendications de la profession dans l'objectif d'élaborer et porter des réponses de nature collective et syndicale. Cela doit se faire en restant vigilants car les dérives technicistes potentielles sont nombreuses et parfois difficiles à identifier en tant que telles.

Ainsi devient-il nécessaire de mettre aussi en œuvre des modalités nouvelles d'intervention dans les instances récemment créées ou refondées (CT, CHSCT, Commissions d'action sociale...) favorisant les liens directs entre les personnels et leurs représentants, et assurant notamment une meilleure articulation entre l'établissement et les échelons départementaux/rectoraux où sont structurées ces instances : information des élus en CA sur les avis rendus par les CT et CHSCT, publicité des lettres de missions (notamment celles adressées aux chefs d'établissement), des contrats d'objectifs...

2.5. Les conditions de travail et de service

2.5.1. Le SNES-FSU revendique la diminution du temps de travail pour tous les personnels du second degré par une réduction des maxima hebdomadaires de service. Le congrès de Reims, dans les principes et orientations définis aux précédents congrès, a rappelé le temps de service que nous revendiquons pour chaque catégorie et a identifié les situations de travail qui nécessitent des mesures pour compenser le surcroît de travail qui leur est lié. Les DGH doivent tenir compte des pondérations que prévoient les textes réglementaires. Le poids des HSA dans les DGH doit être limité.

Le projet triennal de calendrier scolaire prévoit les trois prochaines pré-rentrées en août. Le SNES-FSU rappelle que la journée de pré-rentrée est une véritable journée de travail qui fait partie intégrante de l'année scolaire. Il demande au ministère de retirer ce projet que les personnels rejettent.

2.5.2. Les décrets de 1950, révisés de maintes fois, notamment en 1995, 1999, 2002 pour des améliorations ont été l'objet de tentatives de remise en cause allant toutes dans le même sens (recherche d'économie, redéfinition radicale du métier sur fond de mise en place de l'école fondamentale puis de l'école du socle et la bivalence qui va avec) et sont systématiquement décriés par les tenants d'une dénaturation de notre métier. En même temps leur écriture n'a pas été adaptée aux évolutions du système éducatif : « nouvelles » disciplines (ex. SES), organisation des enseignements... et elle laisse de plus en plus de marge aux chefs d'établissement et aux recteurs pour imposer une dégradation des situations (attribution de la première chaire, majoration de service...). Avec le ministre Châtel, les interprétations les plus diverses de ces décrets se sont multipliées dans le sens d'une dégradation des conditions de service, dans un contexte de réduction drastique des moyens, recteurs et chefs d'établissements étant laissés seuls maîtres à bord pour définir localement les obligations de service en fonction des contraintes budgétaires. Il y avait donc besoin d'une réécriture qui en respecte les principes pour assurer de manière incontestable définition hebdomadaire du service en heures d'enseignement (maximum hebdomadaire de service), respect de la qualification disciplinaire et aller vers la réduction du temps de travail.

2.5.3. Le ministre a soumis au CTM du 27 mars 2014 un projet de décret proposant des mesures sur les conditions de travail et de service qui conjuguent pondération, décharges et indemnités.

Le congrès acte dans le décret les aspects qui réaffirment des éléments importants de l'identité professionnelle des enseignants : définition hebdomadaire des services en heure d'enseignement sous forme de maxima, égalité des collègues avec le système de pondération au lycée, suppression des heures de majoration pour faible effectif, reconnaissance que chaque heure compte quelle que soit la configuration du groupe, attribution d'une pondération

pour les professeurs affectés dans les établissements concentrant les difficultés, sécurisation de l'ISOE. De plus, la situation des professeurs de CPGE est inchangé.

Le SNES-FSU s'appuiera sur les dispositions de ce décret pour obtenir l'élargissement de la pondération à ceux des établissements relevant de l'éducation prioritaire qui concentrent les difficultés, dans une carte rénovée. Le SNES-FSU veillera à ce que la pondération en Rep+ ne se traduise en aucun cas par du travail supplémentaire imposé.

La pondération pour les professeurs documentalistes exerçant en REP+ doit être calculée sur le modèle de celle accordée aux autres enseignants au prorata de leur temps de service.

Il n'est pas acceptable qu'aucune reconnaissance de la pénibilité et de la charge de leur travail ne soit accordée pour les CPE affectés en REP+. La pondération en temps de service n'étant pas pertinente, nous demandons l'attribution d'une indemnité équivalente à 1,8 HSA de certifié. Dans la même logique, le SNES-FSU revendique, particulièrement pour ces établissements, un nombre plus important de postes d'AED.

Il ne sera pas acceptable non plus que le projet de décret entraîne une baisse de rémunération pour certains personnels. Aussi, afin que tout collègue bénéficiant actuellement de l'heure de 1^{ère} chaire en retrouve le bénéfice entier au travers de la pondération nouvelle en cycle terminal, le SNES-FSU porte la revendication d'une pondération à 1,17. Il demande aussi que la pondération soit étendue aux classes de seconde pour les professeurs de Lettres.

Il demande que la pondération en BTS et formations assimilées soit portée à 1,3.

Pour les professeurs documentalistes, le SNES-FSU se mandate pour réfléchir sur la réduction de leur temps de service.

2.5.4. Dans un contexte de restriction budgétaire et d'imprégnation de la culture du néo-management dans les pratiques de l'encadrement, ce texte comporte des éléments qui peuvent alourdir la charge de travail des personnels ou dénaturer leur métier. Le SNES-FSU veillera, en particulier, à empêcher que :

- les tâches qualifiées par le ministère de « missions liées », composantes du métier (réunions, travail en équipe, formation...) ne donnent lieu ni à codification, ni à comptabilisation horaire supplémentaire. Les mandats de Clermont-Ferrand sur notre conception du service restent pleinement d'actualité. Les professeurs, concepteurs de leur métier, doivent disposer de toute latitude pédagogique dans l'exercice des missions liées à leur enseignement ;
- les missions définies dans l'article 3 du décret et attribuées localement ne servent de levier pour mettre en place une hiérarchie intermédiaire, relais du chef d'établissement ;
- la nouvelle modalité de prise en compte du complément de service hors commune ne conduise à la multiplication de ceux-ci, notamment pour pouvoir imposer aux collègues des heures supplémentaires.

Le SNES-FSU réaffirme ses mandats à ce sujet, notamment sur le caractère exceptionnel des compléments de service et l'attribution d'une décharge en cas de complément de service. Le SNES-FSU se battra pour qu'aucun complément de service hors d'un établissement n'ait lieu si les besoins dans la discipline concernée existent dans l'établissement. Le SNES-FSU réaffirme son mandat sur l'attribution de deux heures de décharge pour les collègues exerçant dans plus d'un établissement ou site. Le SNES-FSU réaffirme ses demandes sur le respect de la qualification et de la discipline de recrutement ainsi que sur l'amélioration des dispositions statutaires sur le remplacement.

Dans tous les cas, le SNES-FSU exige un texte de cadrage national alignant les règles d'attribution des CSD sur celles des mesures de cartes scolaire afin que la détermination de qui en est victime ne dépende pas du chef d'établissement.

Le SNES-FSU demande une limite maximale au temps de trajet et à la distance entre l'affectation et le complément de service.

Pour les collègues recrutés en STI ou S2I, l'affectation ou le complément de service en Technologie collège ne peut être possible qu'avec l'accord de l'intéressé. Pour les CPE, le SNES-FSU revendique l'unité d'établissement pour leur affectation.

2.5.5. Les dégradations des conditions de travail continuent de s'amplifier : la hausse des effectifs par classe, solution trouvée pour supprimer des postes dans le passé est aujourd'hui employée pour faire face aux poussées démographiques. Elle rend difficile les enseignements (gestion de l'hétérogénéité, etc.) et la gestion de classe. Le SNES-FSU réaffirme la nécessité de la réduction des effectifs par classe et groupes à tous les niveaux du second degré. Il réaffirme sa détermination de remettre à plat la Réforme Chatel des lycées. En tout état de cause, il revendique la nécessité d'avoir un cadrage national sur les dédoublements qui doivent être indiqués dans les grilles horaires. Dans le même temps, il revendique un dispositif qui permette de prendre en compte les effectifs

d'élèves d'un double point de vue : nombre de classes et effectif global pris en charge, le nombre de classes et l'effectif global d'élèves pris en charge étant une source de pénibilité du travail.

Dans l'immédiat, il revendique que la réduction du temps de service pour effectif pléthorique, que les décharges attribuées pour les professeurs assurant la gestion du cabinet d'Histoire Géographie ou des laboratoires de Sciences Physiques, SVT, Technologie, langues, soient maintenues et ne soient pas transformées en indemnité. De plus, il revendique que l'heure de chorale effectuée par les professeurs de la discipline Éducation Musicale et chant choral soit décomptée pour la valeur de 2 heures.

En ce qui concerne les CPE, les Co-Psy et les enseignants documentalistes la même logique opère avec les mêmes conséquences en matière de pénibilité et d'épuisement au travail. Le SNES-FSU réaffirme donc ses mandats de : 1 CPE par tranche de 250 élèves et 1 en sus par établissement avec internat, 1 Co-Psy par tranche de 600 élèves et 1 enseignant documentaliste par tranche de 300 élèves. En conséquence, il demande les créations d'emplois correspondants.

2.5.6. Pour tous les enseignants et CPE, les conditions de travail n'ont cessé de se dégrader et les tâches de s'alourdir. L'énumération des missions ne suffit pas à le reconnaître. Les mesures introduites par le nouveau décret (pondération, indemnité) ne répondent pas à l'exigence d'une revalorisation des salaires de tous les personnels et d'une baisse de leur temps de travail.

Le SNES-FSU exige que le nouveau ministre de l'éducation nationale ouvre ces chantiers. Le SNES-FSU amplifie sa campagne en ce sens, continue à intervenir auprès du ministre pour porter ses revendications sur le revalorisation et la baisse du temps de travail et, dans l'immédiat, met à la disposition de la profession tous les outils permettant de créer le rapport de force nécessaire à l'application la plus favorable des nouvelles dispositions.

Le SNES-FSU refuse le développement de l'indemnitaire et s'oppose à toute rémunération qui serait définie localement. Il exige l'abandon de toute référence à des lettres de missions qui pourraient conduire à la constitution de hiérarchie intermédiaire.

2.5.7. Pour les professeurs exerçant en CPGE, le SNES-FSU revendique :

- un maximum de service de 9h pour les professeurs affectés en CPGE ;
- une heure d'allègement de service pour effectif pléthorique à partir de 36 élèves dans une classe ou à partir d'un nombre d'élèves à définir pour les professeurs qui ont plusieurs classes à charge ;
- l'intégration des heures imposées par le service sous forme de bonification indiciaire qui ne conduise pas à une baisse de rémunération ;
- pour les services partagés secondaire/CPGE, une pondération à 1,67 de chaque heure faite en CPGE ;
- le doublement du nombre d'emplois de chaire supérieure ;
- la réduction du rythme des changements des programmes annuels.

2.5.8. De nombreux collègues interviennent en formation continue ou en formation en alternance en dehors de leur service statutaire, payés par le GRETA ou le CFA public selon les cas. Ces missions sont présentées comme missions de l'Éducation Nationale mais payées par les GRETA, le CFA voir le GIPFCIP académique et non par le rectorat. Nous demandons la création de services mixtes acceptés sur la base du volontariat en formation initiale/formation continue ou formation initiale/apprentissage. Les heures de GRETA/UFA seraient alors en totalité intégrées dans la DGH. Cela permettrait une meilleure qualité de formation ainsi que le développement du nombre de postes budgétaires. Ces services, définis hebdomadairement ne seraient en aucun cas annualisés.

Pour les non titulaires du GRETA, le SNES-FSU revendique la diminution du temps de travail pour tous en cohérence avec la loi de 2000. Le SNES-FSU refuse tout recul par rapport aux textes de 1993, tel que la pondération défavorable aux personnels.

2.5.9. La pénurie de titulaires remplaçants est telle que la continuité même du service public est compromise, allant jusqu'à l'absence de TZR dans certaines disciplines. La situation du remplacement devient des plus difficiles, les conditions d'exercice et de travail des personnels se dégradent considérablement. Les situations sont diverses selon les académies, mais partout les TZR rencontrent de très grandes difficultés à faire respecter leurs droits. Les conditions d'affectations à la rentrée 2013 et les débats sur les projets ministériels ont fait resurgir des questions auxquelles les TZR sont confrontés depuis longtemps : bivalence imposée, services partagés, annualisation du temps de travail, pression accrue des chefs d'établissement... Ceci montre que face à des

politiques académiques de plus en plus divergentes et dérégulatrices, la défense des TZR et la reconnaissance de leurs missions est un combat collectif qui suppose une prise en compte de ces questions, des revendications unificatrices, des actions académiques et nationales fortes. Le GNTZR doit, dans cette optique, continuer à jouer tout son rôle de réflexion, de coordination et d'information.

Le SNES-FSU continue de faire de la question du remplacement une de ses priorités et réaffirme les revendications des congrès antérieurs :

- principe d'un contrôle paritaire des affectations des TZR lors des GT (respect du barème, respect des préférences des TZR) ;
- réduction de la taille des ZR, affectations hors ZR uniquement sur la base du volontariat ;
- délais entre deux suppléances, et en début de suppléance, délai de préparation et de prise en charge ;
- indemnité de sujétion spéciale (ISS) revalorisée et conçue en deux blocs : une part fixe perçue par tous les TZR, prenant en compte la pénibilité particulière de la fonction ; une part modulable liée à la pénibilité entraînée par la succession des missions de remplacement ;
- en carrière (notation, avancement) : modalités de péréquation et d'harmonisation de la notation à élaborer dans l'objectif d'annihiler les retards dont sont victimes les TZR du fait de l'exercice de leurs fonctions ;
- bonification forfaitaire et progressive pour le mouvement des mutations ;
- pour les TZR comme pour les personnels en complément de service, le remboursement des frais de déplacement doit être amélioré, simplifié, revalorisé et effectué dans des délais acceptables. L'utilisation du véhicule personnel doit être autorisée, les frais de déplacement en véhicule personnel devant être remboursés sur la base des indemnités kilométriques.

Les rédactions du nouveau décret relatif aux obligations de service incluent désormais pleinement les TZR dans le cadre général. Il convient que soient réécrits et améliorés en ce sens le décret et la circulaire de 1999, et que les textes d'application du nouveau décret général prennent totalement en compte la situation des TZR, notamment en ce qui concerne les compléments de service.

Les contraintes particulières de cette fonction doivent requérir toute l'attention quant à la santé, la sécurité et les conditions de travail. Il convient de développer en ce sens l'intervention syndicale dans les CHS-CT afin qu'un travail de prévention des risques professionnels spécifiques aux TZR soit mis en place.

2.5.10. La possibilité d'imposer une HSA doit être supprimée.

2.5.11. Pour les CPE, le SNES-FSU demande que, sur la base de la circulaire de 1982 et du référentiel de compétences de 2013, un décret portant définition de leur service hebdomadaire à hauteur de 35 heures et cadrant nationalement l'ensemble de leurs missions soit publié. Cette définition hebdomadaire du service comprendra l'ensemble des missions des CPE. Le SNES-FSU demande que les éventuels dépassements exceptionnels ouvrent droit à récupération ou à rémunération.

2.5.12. De nombreux rectorats organisent des restructurations du réseau des CIO arguant du désengagement des conseils généraux ou de la mise en place du service public régional d'orientation. La fermeture d'un nombre important de CIO conduit l'administration à proposer des solutions non respectueuses des missions et du code de déontologie : travail dans des espaces ouverts sur des plates-formes multi-services, mise en résidence dans les établissements scolaires, obligation d'effectuer des permanences hors des lieux statutairement prévus. Le SNES-FSU combat vigoureusement ces dérives. Il exige que toutes les modifications concernant l'organisation du réseau des CIO soient soumises aux CTA et que les CHSCT soient saisis des modifications des conditions d'exercice. Les conseillers d'orientation-psychologues et directeurs de CIO ne peuvent être privés de ce qui fonde leur travail et le collectif sur lequel il s'appuie : le CIO.

2.6. Évaluation des personnels

2.6.1. La revendication du SNES-FSU d'une déconnexion de l'avancement et de l'évaluation reste d'actualité. Dans le contexte actuel, la double évaluation des personnels enseignants est une nécessité, à la fois parce qu'elle respecte la spécificité de leur métier, mais aussi parce qu'elle traduit un équilibre entre ces évaluations. Pour cela, le SNES-FSU revendique la création d'inspections pédagogiques dans les disciplines où elles n'existent pas (documentation par exemple), avec des personnels issus des disciplines concernées.

Actuellement, l'inspection repose sur des modalités souvent insatisfaisantes (infantilisation, injonctions

contradictoires ou changeantes) : au nom de « bonnes pratiques », sont imposés des référentiels et des méthodes que les professeurs sont sommés d'appliquer, au risque de compromettre leur avancement de carrière. L'inspection est de plus en plus vécue comme un jugement, qui peut mettre les collègues en situation de mal-être et de perte de confiance.

En l'état actuel, il ne peut être question de prendre en compte le travail collectif dans l'évaluation individuelle.

Considérant l'évolution du métier et la nécessité de conserver des garanties statutaires, le SNES-FSU revendique une évaluation repensée. Notre conception de l'évaluation pédagogique repose sur l'observation, le conseil, l'aide et l'échange. Elle devrait aussi servir à faire remonter les réalités et demandes du terrain en terme de programmes et de besoin en formation continue. Cela nécessite un corps d'inspection hors du lien hiérarchique avec le recteur, 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 représentant des personnels / IPR.

Pour y parvenir, le SNES-FSU revendique que :

- la fonction de conseil et d'échange de l'inspection soit privilégiée ;
- les critères d'observation et d'évaluation précis soient présentés, avant toute évaluation, aux personnels ;
- les lettres de mission des corps d'inspection soient portées à la connaissance des enseignants ;
- le rythme des inspections soit plus régulier (mandats de Reims) ce qui signifie un renforcement des équipes d'IPR ;
- les collègues qui le souhaitent puissent être accompagnés par un collègue lors de l'entretien ;
- les chefs d'établissement n'assistent à l'inspection qu'à la demande des enseignants ;
- la note pédagogique puisse faire l'objet d'un appel en CAPA pour les certifiés et en CAPN pour les agrégés.

2.6.3. Le SNES-FSU rappelle son attachement à des critères nationaux transparents et objectifs pour établir des barèmes de promotion (accès à la hors-classe, changement de corps) excluant l'arbitraire des chefs d'établissement, des IPR ou des recteurs.

Dans la situation actuelle, les élus des personnels doivent intervenir afin que le barème permette aux plus anciens dans la carrière de bénéficier de l'accès à la hors-classe et à l'accès au corps des agrégés.

2.6.4. Pour les Co-Psy, notre mandat adopté au congrès de Reims est toujours d'actualité : évaluation réelle de leurs missions par un inspecteur détenteur des titres requis en psychologie pour l'exercice de la fonction de Co-Psy.

Le travail des Co-Psy en établissement ne doit pas se traduire par la mise en place d'une double tutelle DCIO et chef d'établissement. Seul le DCIO est responsable de l'organisation du service des Co-Psy et de leur projet d'activité. Le chef d'établissement ne saurait en aucun cas intervenir de quelque manière que ce soit dans l'évaluation des Co-Psy.

2.6.5. Pour les CPE, notre mandat adopté au congrès de Reims est toujours d'actualité : double évaluation avec création d'une inspection spécifique dont les personnels seront issus du corps. A ce titre, le protocole national d'inspection, ainsi que ses déclinaisons académiques doit être abrogé et remplacé par un nouvel outil prenant en compte la réalité du métier et les missions statutaires tout en s'appuyant sur le référentiel de compétences professionnelles de 2013.

2.7. La formation continue

L'absence actuelle de véritable formation continue est source de souffrances professionnelles. Nos mandats des congrès précédents sur la formation continue sont toujours d'actualité, notamment l'exigence de formation continue de qualité, sur le temps de service, en présentiel avec remboursements des frais engagés avec les moyens garantissant dans toutes les académies la continuité territoriale et l'égalité entre les personnels sans aucune discrimination catégorielle. Le contingent des congés formation doit être abondée pour une réelle prise en compte des besoins des collègues.

L'accès aux droits à tous les congés de formation – DIF, Congé VAE, Bilan de compétences, CFP – doit être effectif pour tous les personnels titulaires et non titulaires des 2nd degré, FCA et CFA, sans aucune exclusion ni restriction.

Le décret sur le DIF dans la Fonction Publique doit être revu. Le budget alloué, les conditions de son exercice, les critères de choix entre les candidats, l'articulation avec le congé formation ne sont pas satisfaisantes. Le SNES-FSU exige et demandera que l'administration présente en CAP le bilan du DIF (critères et conditions d'accès).

Il est indispensable de mettre en place à l'égard des « cohortes sacrifiées » par les réformes Darcos /Châtel, une politique ambitieuse de formation adaptée à leurs besoins assortie d'une décharge au cours de cette année de formation.

Pour les enseignants des disciplines à faible effectif, les professeurs documentalistes et les CPE, le SNES-FSU demande, en complément d'une offre de formation sur le métier, le maintien ou la création de groupes de travail par bassin au titre de la formation continue.

Dans la loi, les ESPE participent à la formation continue permettant, en théorie, l'élaboration de modules de formation en lien avec l'Université, comme nous le revendiquons depuis longtemps. Mais sur le terrain, rien n'est fait et il se développe des formations déconcentrées ou à distance et du « tout numérique » obligeant à se former hors du temps de service, alourdissant de ce fait la charge de travail.

Il est urgent que s'ouvre le chantier de la refondation d'une formation continue construite en collaboration avec les personnels et en lien avec l'Université.

2.8. Rémunérations

2.8.1. Le SNES-FSU dénonce le retour du début de carrière des certifiés et CPE à l'indice 349 (1er échelon) et de celui des agrégés à l'indice 379. Il revendique que les débuts de carrières des certifiés, CPE et Co-Psy ne soient pas inférieurs à l'indice 432 (2 000 € bruts par mois) et celui des agrégés ne soit pas inférieur à l'indice 497 (2 300 € bruts par mois). Le retour à l'échelon 1 en raison d'un temps de service moins important durant l'année de stage n'est pas satisfaisant et est contradictoire avec la volonté de reconnaître l'élévation du niveau de qualification des professeurs recrutés et avec la nécessité de redonner de l'attractivité à nos métiers.

2.8.2. Notre mandat d'aller vers un recrutement de tous les enseignants dans le corps des agrégés et de l'alignement des grilles de rémunération des CPE et Co-Psy sur celle des agrégés reste d'actualité. Le diplôme exigé pour être titularisé dans ces corps étant le même, cet objectif est pertinent et réalisable. Pour y parvenir, outre l'évolution des contingents de recrutement et l'ouverture du volume d'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude, le SNES-FSU revendique un plan progressif d'alignement de la grille des certifiés et assimilés sur celle des agrégés par l'ouverture de leur rémunération sur la « hors échelle A » (indice terminal IM 963), l'intégration progressive des indices de l'actuelle hors-classe dans la classe normale et, dans le même temps, le rééchelonnement progressif de la grille indiciaire.

Dans l'immédiat, le SNES-FSU exige que tous les enseignants et les CPE ayant atteint l'indice terminal de la classe normale accèdent à la hors classe avant leur départ à la retraite.

Dans l'immédiat, le SNES-FSU demande pour les Co-Psy un accès à la hors classe comme pour tous les corps de catégorie A de l'Éducation Nationale ainsi que l'alignement de leur indemnité spécifique sur l'ISOE des enseignants elle-même doublée et l'attribution d'une NBI qui tiennent compte des effectifs en charge au-dessus de 1 000 élèves.

2.8.3. Pour les actuels agrégés et les professeurs de chaire supérieure, l'ouverture de débouchés sur la « hors échelle B » (indice terminal IM 1 058), l'ouverture du volume d'accès au corps des chaires supérieures et le rattachement de leur grille de rémunération à celle des corps de type A+, comme cela était à l'origine, doit être mis en œuvre.

2.8.4. La mission de professeur coordonnateur en classe de technicien supérieur et des classes d'UPE2A (Unité Pédagogique pour Élèves Allophones et Arrivants) doit être reconnue et valorisée ; une indemnité équivalente à celle de professeur principal de lycée doit être mise en place.

2.8.5. Pour les CPE, le SNES-FSU revendique :

- un plan de rattrapage concernant l'accès à la hors-classe ;
- l'alignement du taux des « heures à taux spécifiques » des CPE sur celui des HSE ;
- l'alignement de l'Indemnité Forfaitaire des CPE sur l'ISOE des enseignants elle-même doublée ;

- un CPE par tranche de 250 élèves. Au-delà et dans l'immédiat, 30 points de NBI (congrès de Reims).

2.8.6. Concernant les PEGC, le SNES-FSU revendique :

- que les collègues encore en classe normale accèdent tous à la hors classe de leur corps, comme le permet le contingent ;
- que le ratio de promotion à la classe exceptionnelle soit porté à 100 % ;
- la réduction à trois années de la durée de séjour dans chaque échelon afin de permettre à tous les PEGC d'accéder à l'indice 783 et donc d'honorer l'engagement pris par l'État en 1993 d'offrir aux PEGC les conditions de fin de carrière des certifiés.

Le SNES-FSU exige que les Adjoints d'Enseignement encore en fonction soient intégrés sans délai dans le corps des professeurs Certifiés, avec reconstitution de leur carrière.

2.8.7. L'instauration d'un Graf au-dessus de la hors-classe n'est pas la réponse à la revendication du SNES-FSU d'une reconstruction de nos grilles indiciaires.

Ce sont ces revendications que le SNES-FSU, attaché à la Fonction Publique de carrière et à la séparation du grade et de l'emploi, portera dans les discussions sur les mesures catégorielles.

Il se donne pour mandat d'étude d'apprécier les propositions que pourrait faire le MEN, notamment sur le principe de l'application d'un Graf dans l'Éducation nationale. Il s'opposera à tout dispositif qui reposerait sur l'individualisation et le mérite.

2.8.8. Dans la fonction publique, le gel de la valeur du point d'indice est insupportable. La réduction de la dépense publique de 50 Mds en trois ans, et les diverses hypothèses évoquées sur les traitements des fonctionnaires (gel des promotions, augmentation des contributions,...) doivent être combattues fermement. Le SNES-FSU revendique l'indexation de la valeur du point sur l'indice des prix, le rattrapage des pertes depuis 2000, en lien avec la reconstruction de la grille revendiquée.

Pour le SNES-FSU, les grilles de rémunération de la Fonction publique doivent être bornées dans le cadre d'un classement basé sur le niveau de qualification exigé pour le recrutement. L'intégration de la plupart des indemnités dans le traitement est un instrument de la reconstruction de la grille.

2.8.9. Indemnités à l'étranger

Le SNES-FSU demande une augmentation de l'indemnité spécifique de vie locale (ISVL) à la hauteur des nécessités dans les pays sur la base de la revendication des personnels. La dotation de l'État à l'AEFE doit être significativement revalorisée notamment dans ce cadre. Le SNES-FSU demande que les indemnités spécifiques pour des tâches d'orientation, d'éducation ou de documentation soient servies dans les établissements de l'AEFE.

2.8.10. À Mayotte, en Guyane, à Saint Martin et à Saint Barthélémy, le SNES-FSU estime que pour maintenir l'attractivité, la nouvelle indemnité de sujétion géographique doit être versée par agent et non par couple, l'indice de référence doit être celui acquis à échéance de chaque versement. De plus l'ISG doit être versée à tous les titulaires mutés dans ces collectivités d'Outre-mer y compris les lauréats aux concours de ces territoires.

- À Mayotte, la majoration pour conjoint et enfant devrait être perçue indépendamment de la présence sur le territoire. Enfin la totalité de l'ISG doit être versée en 2 ans et fiscalisée de manière équitable.
- À Saint Barthélémy, l'ISG doit être portée au niveau de Saint-Martin.

2.8.11. A terme le coefficient de majoration du traitement de Mayotte doit atteindre 1,53 et non 1,40 à l'instar de la référence « océan indien » de la Réunion.

2.9. Non-titulaires

2.9.1. Enseignants, CPE, Co-Psy

2.9.1.1. La gestion des non-titulaires enseignants, CPE et Co-Psy doit donner lieu à un cadrage par le ministère à partir de règles nationales, renforçant le rôle et les prérogatives des CCP qui ne doivent pas être des chambres d'enregistrement en matière de réemploi, d'affectation, des droits à congés, de modification de la quotité de service, de révision de l'évaluation. Le droit à changer d'académie avec le maintien de l'ancienneté doit être respecté et les demandes examinées dans une CCP nationale à créer.

2.9.1.2. Le SNES-FSU revendique que les contrats (CDD) pour pourvoir un emploi vacant aient une durée de

douze mois consécutifs. Ceux conclus pour un remplacement doivent l'être pour la durée de celui-ci, renouvelés si le titulaire ne reprend pas ses fonctions et donner droit au congé d'été au prorata de la période de service. Les discriminations à raison de l'état de grossesse, condamnées par les tribunaux administratifs et contraires à la loi de 2008 comme au droit européen, doivent cesser, et l'engagement à durée déterminée doit être renouvelé s'il arrive à terme pendant un congé de maternité et que le besoin d'emploi perdure au-delà de ce terme. Le SNES-FSU exige l'abrogation des vacances. Tous les non-titulaires doivent bénéficier de la prise en charge des frais de déplacement à partir d'un établissement de rattachement ; pour les contractuels en CDI cet établissement de rattachement se situera au sein d'une zone de remplacement pérenne, sauf demande de l'intéressé d'en changer. Les obligations de service des titulaires et les décharges prévues doivent leur être intégralement applicables.

2.9.1.3. Dans la Fonction Publique, le CDI n'est pas la titularisation. Le SNES-FSU s'est exprimé en ce sens lors de sa création en 2005 et à propos de la loi Sauvadet.

Des milliers de collègues sont actuellement dans cette situation et le SNES-FSU doit faire en sorte que leurs droits s'améliorent. Il revendique en particulier la continuité de paiement si la quotité du CDI n'est pas pleine.

Les dossiers de la rémunération et des droits sociaux des non-titulaires restent à traiter au sein du MEN. Les grilles indiciaires existant dans certaines académies concernent en général uniquement les agents en CDI dont l'avancement dépend d'un entretien professionnel avec le seul chef d'établissement. Le SNES-FSU exige l'établissement et l'application d'une grille indiciaire nationale valant pour les CDI et les CDD, reconnaissant le diplôme, alignée sur la plus favorable ; le classement dans la grille et l'avancement d'échelon se basant sur l'expérience professionnelle. L'évaluation doit se faire selon les modalités en vigueur pour les titulaires exerçant les mêmes fonctions. La signature du contrat dès le début de son entrée en vigueur doit permettre le versement de leur rémunération sans retard.

2.9.1.4. En lien avec le plan de titularisation qu'il revendique, le SNES-FSU agit pour une véritable formation professionnelle dans toutes ses dimensions, de la formation à l'exercice des fonctions jusqu'au financement par l'État de la VAE en passant par un aménagement horaire, permettant la possibilité de préparer les concours tout en préservant l'exercice de ses fonctions.

L'accessibilité aux congés de formation doit être effective pour tous les collègues et facilitée par un accompagnement financier. Par ailleurs, l'État doit assurer dans toutes les académies la prise en charge financière de formations de préparation aux concours internes et réservés dans le cadre du PAF, de formations dans le cadre du DIF et de bilans de compétences.

2.9.2. AED, AVS

2.9.2.1. Les AED ont franchi le palier fatidique des dix ans d'existence. Une décennie de précarité mais aussi d'abus provoqués essentiellement par deux facteurs : le recrutement local par les chefs d'établissement et le non-renouvellement sans justification. Le SNES-FSU réaffirme les mandats du congrès de Reims, notamment sur la gestion rectorale des AED, le temps de travail et la revalorisation de leur rémunération dans une grille de catégorie B, correspondant au niveau d'étude exigé. Dans l'immédiat, il exige que la loi soit respectée et que soit mise en place une obligation de justifier le non-renouvellement auprès du collègue et du rectorat avec possibilité pour le collègue de saisir la CCP pour le contester.

2.9.2.2. Les conditions de travail des AED se dégradent. Les permanences de plus en plus nombreuses, les tensions plus fréquentes lors de mouvements d'élèves dans et aux abords des établissements et les violences physiques dont ils sont la cible rendent difficile l'exercice de la mission éducative des AED.

De plus, les contraintes budgétaires pèsent sur le remplacement des AED : la non prise en compte dans les contrats de remplacement des périodes de vacances n'est pas acceptable. La multiplication des mi-temps pour des raisons de moindre contrainte de service n'est pas non plus acceptable.

Le SNES-FSU revendique une amélioration des conditions de travail et de service de ces personnels.

Dans ce cadre, il exige que la formation de prise de poste des AED, qui est prévu à l'article 6 du décret de 2003, soit systématisé dans toutes les académies. Cette formation, pour être efficace, doit être proposée avant la prise de poste ou dans les premiers jours suivants la rentrée afin d'offrir une mise en condition pratique aux collègues.

Le SNES-FSU revendique que ces journées de formation soient suivies, plus tard dans l'année, d'une journée d'analyse de la pratique afin de mettre en perspective l'expérience du terrain et les savoirs vus pendant la formation. Des AED en poste doivent être inclus dans les équipes de formation, car ils sont les plus à même de

partager et transmettre leurs acquis de terrain et de répondre aux questions et éventuelles inquiétudes des nouveaux collègues.

2.9.2.3. Le DIF doit pouvoir être mobilisé et financé en période de chômage afin de permettre aussi la reconversion et l'insertion professionnelle hors Éducation Nationale et hors Fonction Publique des AED à l'issue de leurs contrats.

2.9.2.4 De moins en moins d'étudiants sont candidats aux fonctions d'AED car les conditions favorables à leur poursuite d'études ne sont pas réunies.

Le SNES-FSU revendique que pour les AED qui suivent des études ou des formations, l'institution prenne en charge les frais d'inscription. L'administration doit, de plus, veiller à une meilleure articulation entre l'année universitaire et l'année scolaire afin de permettre l'exonération des frais de sécurité sociale étudiante aux AED, ces derniers ayant déjà une couverture sociale salariée assurée par la MGEN.

Les AED étudiants qui ne pourraient être affectés dans un établissement proche d'un centre universitaire doivent pouvoir bénéficier d'une décharge de service qui doit être compensée.

Une réalité ne peut plus être niée : les chefs d'établissement recrutent de plus en plus d'AED non étudiants. Ces personnels ayant moins de contraintes, ils sont plus faciles à gérer et peuvent effectuer un service plus important. La ligne rouge a été franchie puisque d'après les résultats du sondage AED lancé l'an passé, environ 60 % des AED recrutés ne suivent pas d'études ou de formation.

Nous insistons sur la nécessité absolue de mettre en place un véritable statut d'étudiant-surveillant comme défini lors de nos précédents congrès.

2.9.2.5. Pour les AED non étudiants, le SNES-FSU revendique l'extension du crédit de 200h de formation (afin de leur permettre de trouver un emploi à l'issue de leur contrat d'AED), le choix de l'épreuve lors des concours interne (RAEP ou épreuves sur table) car la formule actuelle ne convient pas à l'ensemble des AED qui ont rarement l'expérience devant élèves exigée lors de la présentation du RAEP.

Le statut d'AED doit être associé à une formation diplômante de niveau bac+3 ou bac+5 dans le domaine éducation/animation ou autre, selon le profil du candidat et qui permettrait l'accès aux concours internes de la Fonction Publique.

Le SNES-FSU réaffirme son mandat de Reims d'une dérogation afin de faire 2 ans de plus comme AED pour les personnes qui sont en train d'achever une formation qualifiante ou qui présente un concours de la Fonction Publique.

2.9.2.6. AVS : La professionnalisation des AVS annoncée par le gouvernement, même si elle constitue un vrai progrès par rapport à la situation antérieure, ne saurait être une finalité en soi. La reconnaissance du métier d'AVS par la création d'un corps de catégorie B et la mise en place de règles de gestion nationales est indispensable pour avoir des personnels formés et aptes au suivi et à l'accompagnement des élèves en situation de handicap.

Pour y parvenir, le SNES-FSU revendique la titularisation dans ce corps des personnels assurant déjà ces fonctions, et la mise en place d'une véritable formation diplômante. Le travail doit se poursuivre, quant à la définition de ce nouveau métier, son statut, et les perspectives d'évolution professionnelle.

Dans le contexte actuel, le SNES-FSU dénonce que les AVS soient de moins en moins recrutés sous statut AED mais sous contrat de type CAE-CUI, les écartant de fait du dispositif de CDIisation. Il exige que soit mis un terme au recrutement sous contrat CUI pour assurer ces fonctions.

Le SNES-FSU demande que les mêmes dispositions soient mises en place à l'AEFE ainsi que la prise en charge financière par l'opérateur public.

2.10. Mobilité

2.10.1. Lorsqu'une reconversion est justifiée ou simplement souhaitée, elle doit tenir compte de la situation personnelle de l'intéressé et s'appuyer sur une formation de qualité. Le droit à une mobilité professionnelle choisie est quasi inefficace, les orientations du rapport Pêcheur n'apportent pas de réponse. Pour le faire exister, il faut rétablir le congé mobilité et renforcer le congé formation. En outre, il faut que soient mis en place :

- une réelle mobilité entre les emplois de la Fonction publique fondée sur une politique de reconversion qui associe formation continue et prise en compte des acquis de l'expérience ;

- l'élargissement des demandes de disponibilité de droit à de nouveaux motifs.

Au sein de nos professions, l'offre de reconversion doit s'étoffer afin de mieux répondre aux besoins et aux demandes des collègues. Les dispositifs à retenir doivent faire l'objet d'un cadrage national. Le SNES-FSU dénonce la pratique des DRH de reconversions quasi systématiques en documentation. Cela ne saurait remplacer les politiques indispensables pour offrir des emplois de reconversion d'une part et recruter des certifiés de documentation d'autre part.

2.10.2. 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.. Il se donne les moyens d'informer les collègues, d'assurer la transparence sur les affectations et le respect des barèmes, et exige de l'administration qu'elle donne aux commissaires paritaires les moyens d'exercer pleinement leurs mandat (remplacement des élus, décharges, documents complets, temps de préparation et de compte-rendu...).

Concernant le mouvement, le congrès confirme les mandats antérieurs :

- nécessité d'un mouvement national en une seule phase ;
- unicité des opérations de première affectation – mutation – réintégration ;
- respect du barème, cadrage national et rééquilibrage des éléments du barème, notamment en terme de juste prise en compte de la réalité des situations individuelles et de famille ;
- limitation du profilage des postes : dé-profilage des postes en phase intra-académique, les postes profilés, selon une typologie limitative, devant relever de la phase nationale.

2.11. Santé, sécurité au travail et conditions de travail

2.11.1. Le SNES-FSU s'est emparé de la question des CHSCT et doit les investir pleinement.

Le travail en CHSCT nécessite une expertise et une pratique spécifiques qu'il faut soutenir par la formation syndicale et institutionnelle. Cette formation doit être théorique et pratique. Elle doit en effet permettre d'y représenter les personnels de manière efficace en développant l'aptitude à déceler et mesurer les risques professionnels (notamment les RPS) et à analyser les conditions de travail de tous les personnels de l'EN. Ceci pour agir le plus en amont possible, la prévention devant être au cœur des CHSCT. Ces questionnements sur le travail et l'activité réels et la santé doivent irriguer notre activité syndicale. Porter nos analyses sur le travail est prometteur pour la vie de notre fédération.

2.11.2. Travail syndical, en lien étroit à tous les niveaux

L'action des CHSCT ne doit pas se couper des autres activités syndicales. Une véritable coordination doit s'organiser entre les représentants du SNES-FSU dans les CHSCT et les CT, et les S2 et S3, en renforçant la connaissance de l'instance et de ces outils. L'articulation CT - CHSCT doit notamment porter sur l'analyse des projets et réorganisations du travail pour faire reconnaître la réalité de l'activité et mettre en place une prévention active des risques professionnels engendrés.

De même, les CHS-CT départementaux, académiques doivent créer des liens entre eux, mutualiser le travail accompli, pouvoir échanger.

Les CHS-CT n'étant pas présents au niveau des établissements, ils doivent donc s'appuyer sur des relais locaux : S1, agents de prévention, CoHS... de façon à créer des espaces d'expression et d'écoute au plus près du terrain. Le SNES-FSU doit renforcer ses outils d'information à destination des personnels pour faire connaître l'existence et les missions des CHSCT. La CoHS du CA doit être mise effectivement en place dans tous les établissements mais ne doit pas devenir un CHSCT.

Au niveau des EPLE, le SNES-FSU doit tout faire afin que les outils, que sont le registre Santé et Sécurité au Travail (SST) et le registre de signalement de Danger Grave et Imminent (DGI) soient mis en place et accessibles à l'ensemble des collègues.

2.11.3. Information et moyens

Une véritable mise en œuvre des droits d'information, de visite et d'enquête doit nous permettre d'étayer nos mandats sur l'analyse du travail réel et des difficultés rencontrées dans l'accomplissement de nos missions.

L'institution doit donner aux CHS-CT les moyens de fonctionner (décharges, moyens matériels...). Le SNES-FSU doit œuvrer pour obtenir la transcription concrète, réelle et a minima des moyens prévus dans l'accord RPS. Le temps spécifique ainsi défini doit pouvoir être regroupé sous forme de décharge pour tous les membres des CHS-

CT qui le souhaitent. De son côté, l'administration doit se doter des moyens horaires et humains (avec formation) indispensables au bon fonctionnement des CHSCT, elle doit en outre distribuer aux personnels l'information nécessaire (liste des membres, dispositifs d'aide, registres obligatoires, modalités de saisine...).

L'administration doit faciliter l'exercice du droit de visite et d'enquête des CHS-CT.

Pour développer une politique de santé au travail, il est nécessaire de recruter les infirmiers et médecins de prévention à la hauteur des besoins. Le SNES-FSU rappelle les droits des personnels en matière de santé au travail (contrôle médical minimal tous les 5 ans).

Le renforcement du travail syndical dans les domaines de la santé, de la sérénité et des conditions de travail est une réelle urgence pour des personnels fréquemment touchés par l'épuisement professionnel.

Le SNES-FSU demande que les CHS-CT créés dans les administrations publiques de l'étranger et dans les COM soient réunis et fonctionnent conformément aux textes réglementaires.

2.12. Action sociale

Nos professions ont besoin d'une action sociale dynamique qui doit notamment porter sur le logement, la garde des enfants, les loisirs et les vacances des familles, tant en ce qui concerne les prestations que les investissements. Cette action sociale doit répondre au principe d'égalité entre ministères, entre académies et entre catégories de personnels.

La refondation des instances ministérielles d'action sociale et de leur fonctionnement doit être l'occasion d'en développer le contrôle qu'exercent les personnels eux-mêmes par l'intermédiaire de leurs représentants. L'arrêté de mars 2013 est structuré par la logique selon laquelle l'action sociale est la propriété des personnels, l'administration étant prestataire de ces derniers en cette matière. Cet arrêté ouvre la possibilité d'une refondation de l'action sociale du ministère de l'Éducation Nationale, dans ses principes, son fonctionnement, ses instances (CNAS, CAAS, CDAS) et leur démocratisation. La responsabilité syndicale est d'investir ce nouveau champ d'action concrète et revendicative en faveur des personnels.

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. Les moyens budgétaires doivent être abondés à hauteur de 3 % de la masse salariale et, dans une première étape, permettre aux personnels de l'Éducation Nationale d'avoir un niveau de prestations et d'équipements équivalent à ce qui se pratique en moyenne dans la Fonction publique de l'État.

Il est indispensable d'améliorer l'information sur les prestations, élargir leur accès, notamment pour les publics spécifiques (personnels en début de carrière, contractuels, retraités...), ce qui relève, en premier lieu, de la responsabilité de l'administration de l'Éducation Nationale.

3. FIN DE CARRIERE

3.1. Fin de carrière

La loi de 2013 ouvre le droit à la retraite progressive du secteur privé dès 60 ans sans même le transposer à la Fonction publique. Alors que les fonctionnaires poursuivent leur activité jusqu'au jour de leur retraite, la suppression de la CPA est d'autant plus insupportable. La pénibilité accrue de nos métiers ainsi que le recul programmé de l'âge de la retraite rendent d'autant plus urgent le rétablissement de la CPA. Le SNES-FSU revendique le rétablissement de la CPA dès 55 ans, dans des conditions financières attractives et non pénalisantes pour les droits à pension. Des droits nouveaux pourraient être attachés à cette nouvelle CPA : réversibilité en cas de changements personnels, modulation de la quotité à la demande de l'intéressé.

Au-delà d'un droit effectif à une mobilité professionnelle qui reste à conquérir, des dispositions d'aménagement de service ou de diversification des tâches doivent être envisagées sans préjudice pour les autres collègues : allègements de services, fonctions de conseil, fonctions supports (maintenance des équipements pédagogiques)...

3.2. Retraites

3.2.1. Du fait des réformes précédentes, notamment 2003 et 2010, confirmées et prolongées par la loi du 20 janvier 2014, les fonctionnaires ont subi comme l'ensemble des salariés des régressions majeures de leurs droits. Parce qu'il énonce les conditions pour obtenir un taux de remplacement de 75 %, le code des pensions est une

cible particulière pour les promoteurs d'une retraite par points, par comptes notionnels ou par capitalisation. Le SNES-FSU rappelle son attachement au code des pensions et rappelle que dans la Fonction publique, la pension est un traitement continué. Il revendique le droit à retraite à 60 ans et 75 % du traitement brut correspondant à l'échelon détenu pendant les six derniers mois. La durée de cotisation exigible doit le permettre, ce qui renvoie à 37,5 annuités.

3.2.2. C'est bien à partir de ces objectifs communs à l'ensemble des salariés que des règles appropriées doivent être défendues : calcul de la pension sur le traitement indiciaire de l'échelon détenu au cours des six derniers mois pour les fonctionnaires ; suppression de la décote et de la surcote ; pour les fonctionnaires poly-pensionnés, proratisation pour le calcul de la pension du régime général ; rétablissement de la validation des services de non-titulaires.

3.2.3. Pour nos professions, mais aussi en lien avec les objectifs de qualification retenus par l'État, la validation des années d'étude, de stage, de précarité et de formation professionnelle est déterminante. La question émerge enfin dans le débat politique. Le SNES-FSU doit rechercher les voies pour des dispositions efficaces au régime général comme pour le code des pensions. Dans l'immédiat, les années d'étude doivent être prises en compte dans le calcul de la durée d'assurance afin de limiter les effets de la décote.

3.2.4. Le SNES-FSU demande que les retraités de l'Outre-mer bénéficient d'une compensation indemnitaire pérenne de la cherté de vie, reconnue pour les actifs par l'indexation des traitements. Il rappelle son mandat de versement de l'indemnité compensatoire pour frais de transport aux retraités résidant en Corse.

3.3. Évolution des pensions

Le gouvernement prétend respecter l'indexation des pensions sur les prix. Ce n'est pas le cas, et le SNES-FSU réclame l'application effective au 1^{er} janvier de l'indexation des pensions sur les prix. Cependant, à terme cette règle provoque un décrochement progressif de la valeur des pensions sur celle des traitements et un décrochement des pensions les plus anciennes sur les plus récentes. Il faut donc revenir à une indexation des pensions sur les salaires. Dans la Fonction publique, il faut revenir à l'indexation des pensions sur la valeur du point d'indice et à la règle d'assimilation.

3.4. Les droits familiaux

3.4.1. Le recul de l'âge de la retraite, l'augmentation des annuités, la décote pénalisent particulièrement les retraites des femmes. Quelle que soit l'année de naissance ou d'adoption, les congés parentaux, les disponibilités pour élever un enfant (dans la limite de trois ans par enfant) doivent être prises en compte gratuitement. La bonification d'un an par enfant doit être rétablie, sans condition de date de naissance ou d'adoption, pour la mère et étendue à ceux qui ont élevé seuls leur enfant. En outre, le SNES-FSU revendique l'attribution de quatre trimestres de durée d'assurance par enfant.

Dans l'immédiat, pour les poly-pensionnées, les dispositions pour enfant retenues étant celles du régime spécial, peuvent conduire à une perte de droits importante. Le SNES-FSU revendique une clause permettant de retenir la disposition la plus favorable.

3.4.2. La majoration de pension pour l'éducation de trois enfants ou plus n'entre pas en concurrence avec les dispositifs d'aide aux familles. Il compense les efforts financiers et de carrière effectués par les parents de familles nombreuses. Une évolution des modalités de mise en œuvre de cette majoration pour plus de justice ne doit pas être conduite à fins d'économies.

3.4.3. Le SNES-FSU considère que la pension de réversion doit assurer le maintien du niveau de vie du conjoint survivant et qu'il revient aux régimes publics de retraite d'assurer cet objectif. Ce droit doit être étendu aux couples pacsés.

Le SNES-FSU dénoncera toutes les comparaisons incomplètes de la situation des fonctionnaires avec des salariés relevant du régime général. La pension de réversion de la Fonction publique doit donc continuer à être attribuée sans condition de ressources comme c'est le cas pour les régimes complémentaires des assurés du régime général.