

# Thème 2

## De l'ambition pour les personnels et nos métiers

RAPPORTEURS

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

### 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.

### 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<sup>ier</sup> 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 pacés.

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.