



THÈME 2

Revaloriser nos métiers

R A P P O R T E U R S

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

1. MISSIONS ET STATUT

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

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

Ce choix a des conséquences sur le recrutement, les carrières, les rémunérations et la retraite. Il a aussi des conséquences sur les modalités de dialogue social qui doivent permettre la participation des agents à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière. La spécificité de leurs missions impose en outre que, dans le cadre général dans lequel s'inscrivent leurs métiers, ils bénéficient de statuts dérogatoires adaptés. C'est ce que reconnaissent les statuts particuliers.

Des personnalités politiques et des lobbies s'expriment en faveur d'une bascule du statut vers le contrat. Ces orientations sont dangereuses pour le service public et particulièrement pour celui de l'Éducation. En premier lieu parce qu'elles conduiraient à un éclatement des situations ; les inégalités de traitement entre élèves et entre établissements s'accroîtraient. En second lieu, de telles orientations sont dangereuses pour les personnels qui risqueraient d'être soumis aux pressions des lobbies privés, de groupes idéologiques ou commerciaux, éventuellement relayés par une hiérarchie directe, et à une définition locale de leur temps de travail, de leurs rémunérations et de leurs missions dans le cadre de la politique d'un établissement. La mise en place du contrat bouleverserait la gestion collective de nos carrières, signifierait la perte du droit à mutation, remplacé par la nécessité de rechercher un employeur. Dans l'intérêt des personnels comme des citoyens, le SNES-FSU combat avec vigueur toute velléité de remplacer le statut par le contrat.

De nombreux textes sont élaborés au niveau de la Fonction publique, pour l'ensemble des fonctionnaires, mais nécessitent une déclinaison dans les statuts particuliers de nos corps. Le SNES-FSU exige que le ministère de l'Éducation nationale ait une poli-

tique plus affirmée de prise en compte des besoins spécifiques du système éducatif dans la déclinaison des textes issus de la Fonction publique.

Dans le cadre du statut général, la nature de nos missions pour répondre aux besoins du système éducatif doit nous conduire à penser nos revendications en solidarité avec tous les agents de la Fonction publique, sans masquer la spécificité de nos métiers.

2. LE RECRUTEMENT, L'ENTRÉE DANS LE MÉTIER

2.1. Aides aux étudiants, Prérecrutements

2.1.1. Le salariat précaire s'étend chez les étudiant-es boursier-es ou non, signe de leurs difficultés financières dues à l'insuffisance des bourses sociales, aux réformes des allocations familiales sous conditions de ressources, aux modifications des critères et calcul de l'APL. De plus, l'État favorise le salariat étudiant par la mise en place des Étudiants Apprentis Professeur (EAP2) et M1 en alternance. Ce transfert du coût des études sur les étudiants et leur famille aggrave les inégalités et l'échec. Il y a urgence à revaloriser les bourses et à élargir l'accès aux bourses et aux logements. Quelles étapes vers l'allocation d'autonomie que le SNES-FSU revendique ? Cette allocation d'autonomie doit-elle prendre la forme d'une allocation universelle et équivalente pour tou-te-s, premier pas vers un revenu universel de base ? Ou, dans une société où la durée d'études s'allonge, celle d'un revenu attribué à des travailleurs en formation, pré-salaire permettant aux jeunes de cotiser et faire reconnaître des droits à la retraite ?

2.1.2. La crise du recrutement révèle la nécessité de démocratiser et massifier l'accès aux métiers. Les mandats de Reims et Marseille sur les modalités des prérecrutements sont toujours d'actualité, il est urgent qu'ils soient mis en œuvre. Le SNES-FSU doit poursuivre sa campagne à cette fin. Il revendique que les prérecrutés puissent se présenter aux concours, à titre dérogatoire, en fin de M2. Afin de ne pas surcharger leur année de M2, faut-il mettre en place des dispositions particulières (dispense d'épreuves, options aux concours, etc.) pour les prérecrutés ?

2.1.3. Les Emplois d'Avenir Professeur (EAP1) sont un échec, d'où leur suppression. Il est cependant inadmissible que les étudiant-es encore engagé-es dans ce dispositif attendent des mois pour percevoir leur

bourses et salaires et ne bénéficient d'aucune amélioration comme celles proposées au congrès de Marseille. Les EAP2 instituent l'apprentissage dans l'Éducation nationale comme mode de formation des professeurs, au détriment de la formation universitaire, des bourses et aides sociales. Le SNES-FSU exige que ce dispositif soit supprimé et remplacé par les recrutements dans les plus brefs délais. Dans l'attente de la suppression rapide du dispositif EAP2 au profit des recrutements et des aides aux étudiants que nous revendiquons, il convient d'améliorer les conditions des EAP2 en poste. Les propositions adoptées à Marseille à cet effet pour les EAP1 peuvent être transposées pour les EAP2 en y incluant le maintien des bourses et droits afférents.

2.2. La formation universitaire initiale

Le bilan des ESPE est très négatif : manque de moyens, problème d'organisation, absence de formation spécifique pour les stagiaires ayant déjà un master ou dispensés pourtant majoritaires, critères d'évaluation mal définis, modalités électorales ne permettant pas l'investissement et la représentativité des usagers. Les mandats des congrès de Reims et Marseille sur les contenus de formation en master et les ESPE restent d'actualité.

La préprofessionnalisation en licence doit être pensée et intégrée dans les maquettes. Le mandat de Reims sur son contenu est toujours d'actualité. Doit-on revendiquer dès la licence un court stage d'observation en lien avec ces contenus ?

2.3. Les concours

Le nombre de concours différents se multiplie, avec des conditions de titre variables. Ainsi, la décision de placer le concours externe du CAPES/T et CPE pendant l'année de M1 a non seulement augmenté l'écart de titre entre ces concours et l'agrégation, mais a également rendu les cursus incohérents, augmenté considérablement les difficultés de préparation aux épreuves, complexifié l'année de stage qui se superpose à la validation d'un master sans tenir compte de la diversité des parcours des stagiaires et n'a pas rendu les métiers plus attractifs puisque la crise du recrutement perdure. Afin de remporter les défis de démocratisation du système éducatif et d'élévation générale des qualifications pour l'ensemble de la jeunesse, le SNES-FSU réaffirme que c'est vers l'agrégation revalorisée pour l'ensemble des personnels qu'il faut aller. Il doit imposer cet objectif dans le débat public.

Les trois voies de recrutements que nous avons définies lors des congrès de Reims en 2012 et de Marseille en 2014 restent complètement opérationnelles car elles proposent un ensemble cohérent, permettant de prendre en compte des situations différentes pour accéder aux métiers.

2.4. Plan de titularisation pour les contractuels

Les deux dernières sessions des concours réservés ont confirmé l'insuffisance de la loi Sauvadet à assurer l'accès au statut. La prolongation de deux ans arrachée au gouvernement ne sera efficace que si elle est accompagnée d'une réécriture des conditions d'éligibilité. Le SNES-FSU exige que les contractuels les plus anciens

soient dispensés des épreuves et nommés stagiaires. Pour les contractuels en poste ou au chômage, il considère que le seul critère retenu soit une ancienneté de quatre ans, à la date de clôture des inscriptions. Il exige que les contractuels employés hors de France aient accès au concours réservé.

Il exige l'ouverture de postes aux concours internes et réservés dans toutes les disciplines et à chaque session. La composition des jurys doit être adaptée à la nature spécifique des concours internes et réservés.

Pour les lauréats des concours issus des GRETA et de la MLDS, le SNES-FSU revendique qu'ils soient réemployés comme titulaires dans les mêmes services.

Il rappelle son mandat de prise en charge par l'institution de l'acquisition du master par voie de VAE ainsi que des décharges de service pour préparer les concours.

2.5. L'année de fonctionnaire stagiaire

La mise en œuvre du CAPES/T et concours CPE en M1 suivi du stage en M2 n'a pas réglé les difficultés de l'année de stage, voire en a créé de nouvelles :

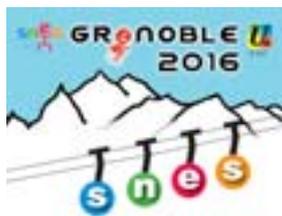
- le temps de travail des stagiaires (formation + service) reste démesuré, les stagiaires sont épuisés, d'autant plus qu'ils sont soumis à de nombreuses évaluations infantilisantes ;
- au niveau de l'affectation des stagiaires, l'obtention du vœu 1 devient de plus en plus difficile. La prise en compte des situations familiales n'est plus prioritaire, entraînant des situations individuelles inextricables. En académie, les déplacements pour rejoindre la formation sont souvent considérables ;
- les stagiaires en parcours de formation adaptée sont contraints de suivre les formations du M2MEEF sans prendre en compte de leurs besoins.

Face à ces difficultés, la réponse institutionnelle est la diminution du temps de formation alors qu'il faudrait diminuer le temps de service, affecter sur le service du tuteur et organiser une réelle formation adaptée. Compte tenu des conditions d'affectation et du contexte économique, il est indispensable que des aides au déménagement, à l'installation et au logement soient mises en place pour la première affectation et versées en août avant l'entrée en stage.

2.6. La titularisation

La nouvelle note de service sur les modalités d'évaluation et de titularisation permet aux CAP d'examiner les renouvellements de stage et refus de titularisation. C'est une avancée qu'il convient de mettre en œuvre sur le terrain.

Le SNES-FSU revendique la mise en place de jurys au sein des ESPE pour valider la formation selon des critères cadrés nationalement. Quant au jury académique de validation du stage, son avis doit être forgé sur une pluralité d'avis (cf. Marseille). La grille d'évaluation existante devrait au moins distinguer les critères relevant du chef d'établissement (CE) de ceux de l'IPR. L'incompatibilité pour les formateurs intervenant dans la formation des stagiaires d'être membre du jury académique doit être transposée à l'ensemble des membres (IPR, CE). L'absence de personnels du second degré dans ces jurys, alors même que des PE en font partie pose problème.



THÈME 2

2.7. Entrée dans le métier

Nos mandats d'entrée progressive dans le métier restent d'actualité. Quelles actions au sein du SNES-FSU pour un meilleur suivi des T1 et T2 ? Comment agir pour leur transmettre notre conception du métier, les faire adhérer à nos revendications et au SNES-FSU, puis militer ?

3. L'EXERCICE PROFESSIONNEL

3.1. Conséquence du management et de l'autonomie des établissements sur le métier et les carrières

Le management par la performance et la batterie d'objectifs, cibles et indicateurs qui lui est associée a, depuis le début des années 2000, sous l'impulsion du ministère, progressivement modifié les pratiques de l'administration et celles des personnels de direction des EPLE, notamment à travers l'utilisation de lettres de missions non rendues publiques. Ce management agit contre les métiers dans la mesure où il remet en cause les capacités d'autonomie et d'expertise des personnels dans leur activité professionnelle.

L'autonomie des établissements est présentée comme une forme de liberté pour « encourager les initiatives locales » mais se traduit en fait par un cadre plus contraignant pour les personnels dans lequel le chef d'établissement s'impose de plus en plus dans les choix pédagogiques.

Imposer les conditions qui permettent aux personnels de faire des choix pédagogiques débarrassés des prescriptions et des concurrences reste au centre de nos combats.

3.2. Sens du métier (liberté pédagogique / conditions d'un travail en équipe maîtrisé par les équipes)

Pour le SNES-FSU, l'établissement et le CIO sont considérés comme l'espace de travail où les échanges, formels et informels, entre collègues doivent permettre de se réapproprier le métier, de le mettre à sa main, en dépassant les prescriptions contradictoires ou inadaptées à la réalité du terrain.

Il faut combattre les logiques de la réforme du collège qui mettent en concurrence les personnels et les disciplines et leur opposer d'autres formes d'organisation du travail. Loin des injonctions récurrentes à l'innovation (notamment par l'utilisation des TICE), les personnels doivent pouvoir s'appuyer sur les ressources du collectif pour disputer aux décideurs l'organisation du travail. Les collectifs de travail sur le travail initiés par le SNES-FSU dans le cadre du partenariat engagé avec le CNAM permettent de mettre en évidence les alternatives possibles aux formes d'organisations managériales sous-tendues par les initiatives institutionnelles (voir mandats de Reims). Le travail en équipe ne saurait être l'occasion d'un contrôle hiérarchique, mais bien un espace d'échanges et de débats entre pairs reprenant la main sur le métier et exerçant pleinement leur liberté pédagogique.

La complexité de nos missions (éducation, transmission de connaissance, apprentissage d'opérations intellectuelles...) légitime le caractère de nos métiers comme

métiers de concepteurs, pour lesquels il n'existe pas de « bonnes pratiques » directement transposables.

Les personnels doivent pouvoir exercer l'ensemble des facettes de leur métier en étant maîtres des modalités d'organisation du travail sans que cela n'alourdisse leur charge de travail.

Les missions qualifiées que sont les nôtres ne sauraient être confiées à des jeunes en service civique. Ces jeunes ne doivent pas servir à pallier une absence de recrutement à hauteur des besoins.

3.3. Conditions de travail et de service

Le congrès de Marseille avait acté le respect par les nouveaux textes statutaires des aspects essentiels qui réaffirment des éléments importants de l'identité professionnelle des professeurs du second degré. L'action revendicative pour réduire le temps et la charge de travail, améliorer les conditions de travail, doit se poursuivre : réduction du maximum hebdomadaire de service, élargissement du système des pondérations avec augmentation des coefficients de pondération.

Concernant la pondération « REP+ », le SNES-FSU en revendique l'extension à l'ensemble des établissements où se concentrent les difficultés, dans une carte étendue de l'éducation prioritaire rénovée. Il appelle à continuer à combattre les dérives managériales, à lutter contre la réunionite et pour le respect de l'objectif de la pondération : l'allègement du temps et de la charge de travail. Le temps libéré par la pondération appartient aux professeurs qui doivent rester maîtres des modalités d'organisation de leur travail en équipe.

Compléments de service : le nouveau cadre statutaire offre davantage de garanties, notamment en ce qui concerne le respect de la discipline de recrutement et d'enseignement ou le complément de service en dehors de l'établissement. Le SNES-FSU réaffirme ses mandats sur le caractère exceptionnel que doit recouvrir le complément de service, revendique 2 heures de réduction du maximum de service pour tout complément de service, un cadrage national sur l'attribution du complément de service, une limitation en temps et en distance.

Il convient aussi de faire appliquer partout le bon décompte des heures d'enseignement effectuées par les professeurs documentalistes dans le cadre de leur service. **Missions particulières** : le SNES-FSU revendique un cadrage national plus fort rendant prioritaires les allègements ou décharges de service pour les missions nécessaires au bon fonctionnement des enseignements (coordination de discipline, gestion des cabinets et laboratoires, gestion du matériel et des collections disciplinaires...).

Il exige que soit établi un bilan ministériel exhaustif et contradictoire sur l'attribution des missions particulières, leurs modalités de reconnaissance (allègement du service ou indemnité) et la consommation des IMP.

TZR

Même si les TZR sont désormais pleinement inclus dans le cadre statutaire général, la pénurie de titulaires remplaçants ne se résout pas : la situation du remplacement devient des plus difficiles, les conditions d'exercice et de travail des personnels restent dégradées. Les situations sont diverses selon les académies,

mais partout les TZR rencontrent de grandes difficultés à faire respecter leurs droits. Le SNES-FSU continue de faire de la défense des TZR et de la question du remplacement une priorité et réaffirme les revendications des congrès antérieurs.

CPE

La nouvelle circulaire de missions développe une réelle ambition pour la catégorie. La référence explicite aux 35 heures hebdomadaires inscrites dans l'emploi du temps constitue un important acquis à porter à l'actif du SNES-FSU. Pour autant, cela ne dispensera pas de mener la lutte contre les orientations managériales portées par les chefs d'établissement et les recteurs pour alourdir la charge et le temps de travail. Le SNES-FSU revendique la construction d'un système de récupération ou de compensation des dépassements horaires. Il refuse les postes à complément de service pour les CPE : les dotations des EPLE en emploi de CPE doivent être définies pour rompre avec les disparités territoriales et répondre aux besoins des établissements. Le SNES-FSU exige la construction d'un plan pluriannuel de recrutement dans l'objectif de réaliser les revendications du congrès de Marseille (cf. thème 2 – point 2.5.5).

3.4. Formation continue

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 ;
- la prise en charge des frais afférents ;
- des moyens garantissant dans toutes les académies la continuité territoriale et l'égalité entre les personnels sans aucune discrimination catégorielle ;
- la nécessité de consulter les personnels pour élaborer des contenus de formation.

Le contingent des congés formation doit être abondé pour une réelle prise en compte des besoins des collègues. Cette année les besoins institutionnels ne sont pas couverts comme la formation pour les nouveaux programmes d'EMC. Les faibles moyens de la formation continue sont vampirisés par la réforme du collège. Des formations dans le cadre de l'Université pour devenir formateurs académiques doivent être mises en place avec attribution de congés spécifiques sans amputer le contingent de congés formation. Les frais d'inscription et de formation doivent être pris en charge par le rectorat.

3.5. Carrières, évaluation

Nos revendications concernant la structure et le déroulement de carrière sont d'actualité : reconstruction de la grille indiciaire en onze échelons intégrant les actuels échelons de la hors-classe, avancement au rythme unique le plus favorable, raccourcissement de la durée de carrière, débouchés sur les hors-échelles A et B...

Le corps des Agrégés, avec une grille revalorisée, doit être la référence pour la reconstruction de nos carrières, accompagnée d'un plan pluriannuel de promotion interne sur la base de critères transparents, équitables et fondés sur l'ancienneté : élargissement de la liste d'aptitude au corps des professeurs Agrégés, abonde-

ment du nombre des postes à l'agrégation interne, création d'agrégation dans toutes les disciplines, augmentation du volume des emplois de Chaires supérieures... Dans l'immédiat, le SNES-FSU exige que tous les professeurs et CPE ayant atteint l'indice terminal de la classe normale atteignent le dernier échelon de la hors-classe avant leur départ à la retraite. L'allongement de la durée des carrières lié aux réformes successives des retraites rend nécessaire la création d'un débouché de carrière après les actuels indices terminaux des hors-classes. Si la création d'un troisième grade était finalement retenue par le ministère pour l'accès à la HEA pour les professeurs Certifiés et assimilés et à la HEB pour les professeurs Agrégés et de Chaires supérieures, les critères d'accès devront reposer sur l'ancienneté dans le dernier échelon de la hors-classe et être définis dans un cadre national. Le SNES-FSU combattra tout dispositif qui reposerait sur l'individualisation et le « mérite » ou sur une éventuelle subordination à l'exercice de fonctions particulières. Le contingentement devra tenir compte, dans le cadre d'une gestion collective, du nombre d'agents ayant atteint le dernier échelon de la hors-classe. Les modalités d'accès devront être définies et les durées d'échelon raccourcies pour que chacun-e puisse dérouler toute la carrière.

Évaluation des personnels

La double évaluation des professeurs est une nécessité, à la fois parce qu'elle respecte la spécificité du métier, mais aussi parce qu'elle traduit un équilibre entre ces évaluations. Le SNES-FSU revendique la création d'inspections pédagogiques dans les disciplines où elles n'existent pas encore.

Considérant l'évolution du métier et la nécessité de conserver des garanties statutaires, le SNES-FSU revendique une évaluation repensée prenant en compte toutes les dimensions du travail, déconnectée de l'avancement. L'évaluation pédagogique doit reposer sur l'observation, le conseil et l'échange. Cela nécessite un corps d'inspection dont les missions sont centrées sur l'évaluation pédagogique et une mise en discussion des critères d'observation, dans le cadre de groupe de travail (représentants des personnels / IPR). Pour les CPE, le SNES-FSU réaffirme son mandat d'une double évaluation avec création d'une inspection spécifique issue du corps, ayant pour objectif d'évaluer leurs missions et de sortir de la conception faisant du CPE un membre implicite de l'équipe de direction.

3.6. Rémunérations

Dans la Fonction publique, le gel de la valeur du point d'indice depuis 2010 est insupportable. Le SNES-FSU revendique l'indexation de la valeur du point sur l'indice des prix et le rattrapage des pertes subies depuis 2000, en lien avec la reconstruction de la grille indiciaire.

Le rééchelonnement progressif de la grille indiciaire (cf. 3.5. ci-dessus) doit conduire, d'une part, à élever conséquemment les indices de rémunération des échelons de début de carrière et à intégrer les indices de l'actuelle hors-classe dans la classe normale et, d'autre part, à aligner progressivement la grille des professeurs Certifiés et assimilés sur celle des professeurs Agrégés



THÈME 2

par l'ouverture de leur rémunération sur la « hors échelle A » (indice terminal NM 963). Pour les professeurs Agrégés et les professeurs de Chaire supérieure, l'ouverture de débouchés sur la « hors échelle B » (indice terminal NM 1 058) et le rattachement de leur grille de rémunération à celle des corps de type A+ doivent être mis en œuvre.

Sur les indemnités :

Les salaires des professeurs, CPE et CO-Psy sont systématiquement moins élevés que les salaires des fonctionnaires de catégorie comparable, du fait de la part des primes : en moyenne, ce salaire est égal aux deux tiers du salaire d'un cadre. En outre, les heures supplémentaires sont décomptées comme des primes et jouent un rôle fortement discriminant, quand bien même elles sont sous-payées par rapport aux emplois. Le SNES-FSU revendique la revalorisation des indemnités et l'intégration de la plupart d'entre elles dans le traitement comme faisant partie du processus de reconstruction de la grille. Il agit pour la réduction du volume des heures supplémentaires.

Contractuels

Le SNES-FSU revendique une grille indiciaire nationale valant pour tous les contractuels. Les nouveaux textes en restent à une application individualisée des critères d'avancement. Le SNES-FSU revendique l'application, dans chaque académie, de la grille qu'il a élaborée. Elle permettrait un classement objectif en fonction des diplômes et de l'expérience professionnelle, un avancement d'échelon automatique et la reconnaissance des situations professionnelles spécifiques tout en garantissant le maintien des acquis antérieurs.

AEd/AESH

Le niveau de rémunération des AEd et AESH ne correspond pas au niveau de qualification exigé. Le SNES-FSU revendique que les AEd soient rémunérés au niveau IV. Pour les AESH détenteurs d'un diplôme de niveau III, le SNES-FSU revendique que leur grille de rémunération soit déterminée en fonction de cette qualification. Il revendique l'attribution aux AEd et AESH des indemnités liées à l'éducation prioritaire.

3.7. Mobilité

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.

Concernant le mouvement, le congrès réaffirme :

- la nécessité d'un mouvement national en une seule phase, particulièrement dans le contexte de fusion des Régions ;
- l'unicité des opérations de première affectation – mutation – réintégration ;
- le respect du barème, cadrage national et rééquilibrage des éléments du barème, notamment en termes de juste prise en compte de la réalité des situations individuelles, de famille et d'exercice professionnel ;
- la limitation du profilage des postes.

Le SNES-FSU refuse que les priorités dites « légales » prennent un caractère absolu et promeut, *a contrario*,

un équilibre des barèmes seul à même de traiter la diversité des situations tout en permettant à quiconque d'espérer voir sa demande aboutir.

3.8. Santé et sécurité au travail

Les droits des personnels et les droits syndicaux en matière de santé et sécurité au travail sont encore loin d'être respectés et doivent être renforcés : les moyens humains restent insuffisants (médecins de préventions, inspecteurs santé et sécurité au travail [ISST], conseillers de préventions...) et l'administration entrave trop souvent l'activité des représentants des personnels ainsi que l'usage par les agents des registres obligatoires (SST et DGI). Comment contraindre tous les rectorats à une véritable politique de recrutement de médecins de prévention et d'ISST en nombre suffisant et comment, de manière générale, renforcer l'attractivité de la spécialité en médecine du travail ?

Comment rendre plus rapide et juste le fonctionnement des instances médicales ?

Les CHSCT sont des instances représentatives des personnels au sein desquels les militants SNES-FSU sont pleinement impliqués. Les moyens prévus pour les représentants doivent être accordés par l'administration dans le cadre de la présomption d'utilisation conforme. Pour que cette instance soit un réel levier d'amélioration des conditions de travail, il faut qu'elle soit mieux connue de l'ensemble des militants et des personnels, et que les liens avec l'activité développée dans les autres instances et les sections syndicales soient renforcés, notamment par la formation. L'activité engagée dans le SNES-FSU et découlant des mandats de Marseille doit se poursuivre.

3.9. Les non-titulaires (Contractuels, AEd, AESH)

3.9.1. Contractuels

Le ministère a engagé une rénovation du cadre de gestion abrogeant les vacations et fixant des règles dont l'application relèvera des recteurs. Sur cette base, le SNES-FSU exige un cadrage national renforcé et agit dans les académies pour que les besoins à l'année soient couverts par des contrats de 12 mois et que les agents soient maintenus en cas de prolongation ou de renouvellement du remplacement.

Le contrat doit inclure les petites vacances ainsi que les congés d'été au prorata des services effectués. La possibilité de recruter (à titre exceptionnel) au niveau bac +2 est une fausse bonne réponse à la situation de certains territoires, car elle exonère les pouvoirs publics de la mise en œuvre de politiques de qualification de l'ensemble de la population. Le SNES-FSU rappelle que le principe de recruter des fonctionnaires pour occuper des emplois permanents devrait être respecté et que cela passe par un plan de titularisation et l'absence de nouveaux recrutements de contractuels. Il a obtenu que les ORS des contractuels soient celles des personnels titulaires exerçant les mêmes fonctions. Toutefois, une injustice persiste : le ministère refuse d'accorder l'heure de réduction en cas de complément de service si le service est à temps incomplet. Il exige la fin de cette injustice.

Il demande le respect du texte qu'il a obtenu sur la double évaluation.

Le SNES-FSU demande la création d'une CCPN, le renforcement du rôle des CCP dont la consultation doit être rendue obligatoire à l'instar du rôle des CAP (affectation, réemploi, avancement...).

3.9.2. AEd et AESH

Il est nécessaire d'améliorer les conditions de formation, de travail et de rémunérations des AESH et des AEd. Concernant les AEd, le SNES-FSU revendique un recrutement académique et un cadrage national renforcé des conditions d'emploi et de travail.

L'accès au CDI pour les AESH est une réponse insatisfaisante au regard du caractère pérenne des missions assurées et des besoins. Seule la création d'un corps au sein de la Fonction publique peut garantir aux personnels des conditions d'emploi, de gestion et de rémunération équitables, et permettre d'assurer aux élèves une égalité de service sur l'ensemble du territoire. Il faut renforcer les dispositifs de formation des AESH, qui doivent s'effectuer sur le temps de travail et répondre au mieux aux problématiques qu'ils peuvent rencontrer.

3.10. Action sociale

Nos professions ont besoin d'une action sociale dynamique portant notamment sur le logement, la garde des enfants, les loisirs et les vacances, tant en ce qui concerne les prestations que les investissements. Tous les personnels, titulaires ou non, actifs ou retraités, rémunérés ou non sur le budget de l'État, doivent avoir accès aux prestations et aux équipements. Les moyens budgétaires doivent être abondés à hauteur de 3 % de la masse salariale. La réflexion doit être poursuivie pour trouver les moyens d'améliorer l'information sur les prestations, élargir leur accès, notamment pour les publics spécifiques (personnels en début de carrière, retraités...). La refondation en 2013 des instances d'action sociale et de leur fonctionnement doit permettre de développer le contrôle qu'exercent les personnels eux-mêmes par l'intermédiaire de leurs représentants.

4. FIN DE CARRIÈRES ET RETRAITE

4.1. État des lieux

4.1.1. L'âge de la retraite

La loi de 2014 a entériné le recul de l'âge de la retraite tout en poursuivant l'allongement de la durée requise pour une pension à taux plein. En fixant et confirmant des conditions en décalage complet avec la réalité de la vie professionnelle, les réformes successives organisent le recul de l'âge de la retraite et la baisse des pensions.

Cette élévation de l'âge de la retraite alimente la hausse du chômage puisque, ne pouvant liquider leurs pensions, les « seniors » restent au travail (c'est le cas dans la Fonction publique) et libèrent plus tard leurs emplois ou sont chômeurs. En outre, les conditions de la fin de l'activité professionnelle sont dégradées, notamment dans la Fonction publique par la suppression de la cessation progressive d'activité (CPA). Ces réformes sont insuffisantes pour la droite et le patronat qui défendent un nouveau recul de l'âge de

la retraite. Pour les salariés du secteur privé, le récent accord AGIRC-ARRCO comporte des dispositions inquiétantes en ce sens.

4.1.2. Le montant des pensions

À la liquidation, la pension moyenne de la Fonction publique commence à diminuer. Cette baisse globale s'accompagne d'un accroissement des inégalités.

L'attribution des minima de pension est désormais conditionnée aux revenus. Cette évolution transforme la nature de la pension de retraite : de rémunération continuée, elle devient prestation sociale voir prestation d'assistance.

Depuis deux ans, le gouvernement a décidé le gel des pensions ; il s'affranchit ainsi du mécanisme déjà insatisfaisant d'indexation sur les prix. Le risque à terme de paupérisation relative des retraités en est accru, conduisant à ce que les retraités voient leur niveau de vie figé quand celui de la société dans laquelle ils vivent s'accroît.

4.2. Les mécanismes de pilotage

La loi a créé un comité de suivi, chargé dans le cadre d'un rapport annuel de formuler des propositions de réforme en cas de difficultés financières des régimes. Ce pilotage vise à faire accepter des ajustements réguliers sans référence aux aspirations des salarié-es et sans débat de fond. Le Parlement avait souhaité disposer de plusieurs rapports sur les droits familiaux, les effets de la décote, la prise en compte des années d'étude... Le premier publié, le rapport Fragonard, défend la fin des majorations de durée d'assurance pour l'éducation des enfants au profit de majorations forfaitaires qui laisseraient la décote s'appliquer pleinement. Le rapport de la Cour des comptes sur les pensions de réversion propose une harmonisation vers le bas des différents dispositifs.

4.3. Revendications et financement

4.3.1 Fins de carrière

La retraite progressive a été rétablie dans le secteur privé à partir de l'âge de 60 ans. La simple transposition de ce dispositif aux agents de la Fonction publique permettrait d'accorder un régime de CPA (mi-temps rémunéré 80 %) à partir de cet âge. Au-delà, le SNES-FSU juge nécessaire l'élargissement de ces dispositifs, en termes d'âge (55 ans), de quotité (50 %) et de réversibilité (voir mandats de Marseille).

Du droit à la mobilité professionnelle à une diversification de l'activité, quelles dispositions complémentaires revendiquer pour un exercice à temps complet en fin de carrière ?

4.3.2. Les objectifs des régimes publics de retraite

Les régimes publics de retraite doivent s'organiser pour assurer aux salarié-es le droit à la retraite dès l'atteinte de l'âge de référence – nous défendons 60 ans – et un maintien du niveau de vie lors du passage de l'activité à la retraite assuré par un taux de remplacement de 75 %. Dans la Fonction publique, le calcul de la retraite doit se faire sur le traitement des six derniers mois. La durée de référence pour le calcul de la pension doit être fixée en rapport avec ces objectifs.

Dans cette orientation, le SNES-FSU demande la suppression de la décote et de la surcote, la prise en compte des années d'étude, la reconnaissance des périodes de maladie et de chômage comme des périodes cotisées. Il confirme son mandat sur la prise en compte des enfants (congrès de Marseille). La pension de réversion doit assurer le maintien du niveau de vie du conjoint survivant, être attribuée sans conditions de ressources et être étendue aux couples passés.

4.3.3. Quel financement ?

À l'inverse des principes de solidarité et d'efficacité, les réformes récentes visent un système à trois étages (pension publique minimale, régimes professionnels,

complémentaires privées), mettant *a contrario* en évidence que ces organismes et leurs promoteurs cherchent à capter les ressources existantes.

Pour atteindre les objectifs souhaités, il faut augmenter les ressources des retraites publiques, et donc agir pour un autre partage des richesses, en faveur de la rémunération du travail.

4.3.4. Pour les fonctionnaires

Le SNES-FSU défend le maintien du code des pensions. La situation des fonctionnaires polypensionnés doit être améliorée d'urgence (voir mandats de Marseille). Le SNES participe avec la FSU à la défense des intérêts des personnels affiliés à l'IRCANTEC ou à l'ERAFP.

LES PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION ET DE L'ORIENTATION

En juillet 2015, la revendication du SNES-FSU de la création d'un corps unique de psychologues de l'Éducation nationale regroupant psychologues scolaires, conseillers d'orientation-psychologues et DCIO a abouti.

Pour le second degré, les activités décrites dans les fiches consacrent l'évolution amorcée depuis 1991 dans l'exercice professionnel et constituent des points d'appui pour faire reconnaître le rôle et la place des psychologues dans le système éducatif.

Le SNES-FSU restera très vigilant pour que la rédaction du décret et le contenu des missions correspondent à ce qui a été acté dans le GT 14 et que les deux spécialités soient reconnues et traitées à égalité. Il acte l'ouverture d'un débouché de carrière pour les Psy-EN à l'indice 783 et exige que les ratios permettent de promouvoir en deux ans tous les CO-Psy au 11^e échelon.

Il revendique que la grille de rémunération des Psy-EN soit celle des agrégés en raison du niveau de recrutement au M2.

Il exige le maintien de l'accès automatique à la hors-classe pour les DCIO. Dans le cadre du débouché de carrière sur la HEA ouvert pour les Psy-EN, il revendique un contingent spécifique pour les DCIO.

Régime indemnitaire

Il demande l'alignement des indemnités des deux spécialités sur le montant le plus favorable, la trans-

formation de l'indemnité attribuée aux DCIO pour charges administratives en bonification indiciaire ainsi que l'attribution d'une NBI liée à la taille du CIO.

Conditions de travail et carte cible des CIO

La quasi mise en extinction du corps entre 2006 et 2012, l'accroissement du nombre de personnels précaires (entre 30 et 45 %), les fermetures et fusions de CIO ont considérablement aggravé les conditions d'exercice des équipes (temps de déplacement augmentés, locaux inadaptés, espaces de travail personnels supprimés, travail d'équipe empêché) et ont dans certaines académies fait l'objet de signalements au CHSCT.

Il exige que le MEN s'engage pour le maintien du réseau de CIO en programmant une reprise progressive des CIO départementaux et qu'il mette en œuvre un plan de recrutement pour la réalisation de son mandat de Marseille.

Formation

Le SNES-FSU demande pour chacune des spécialités la délivrance d'un certificat d'aptitude spécifique afin de préserver chacun des deux métiers et des recrutements dès la *licence de psychologie* pour offrir une voie d'accès aux concours par la prise en charge de la formation menant au master pour des personnels déjà en fonction ou pour des étudiants.



DÉFINITION DES SIGLES ET ACRONYMES UTILISÉS DANS CE DOCUMENT

THÈME 1

AP : Accompagnement Personnalisé
ATS : Adaptation technicien supérieur
BTS : Brevet de technicien supérieur
CFA : Centre de formation d'apprentis
CNESCO : Conseil national d'évaluation du système scolaire
CPE : Conseiller principal d'éducation
CPGE : Classe préparatoire aux grandes écoles
CVL : Conseil des délégués pour la vie lycéenne
DCIO : Directeur de centre d'information et d'orientation
DHG : Dotation horaire globale
ÉCLAIR : École, collège, lycée innovation, ambition réussite
EFTLV : Éducation et formation tout au long de la vie
EMC : Enseignement moral et civique
EMI : Éducation aux médias et à l'information
EP : Éducation prioritaire
EPI : Enseignements pratiques interdisciplinaires
EREA : Établissements régionaux d'enseignement adapté
GRETA : Groupement d'établissements publics d'enseignement
ICN : Informatique et création numérique
IDD : Itinéraires de découverte
ISN : Informatique et sciences du numérique
PPRE : Programme personnalisé de réussite éducative
MLDS : Mission de lutte contre le décrochage scolaire
REP : Réseau d'éducation prioritaire
SEGPA : Section d'enseignement général et professionnel adapté
STS : Section de technicien supérieur
TMD : Technique de la musique et de la danse

THÈME 2

APL : Aide personnalisée au logement
AESH : Accompagnant des élèves en situation de handicap
CA : Conseil d'administration
CAP : Commission administrative paritaire
CAPA : Commission administrative paritaire académique
CAPN : Commission administrative paritaire nationale
CCP : Commission consultative paritaire
CHSCT : Comité hygiène, sécurité et conditions de travail
CNAM : Conservatoire national des arts et métiers
CNESR : Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche
CPA : Compte personnel d'activité
CT : Comité technique
DAVA : Dispositif académique de validation des acquis
DGI : Direction générale des impôts
DIF : Droit individuel à la formation
EAP : Emploi d'avenir professeur
EAP 1 : Emploi d'avenir professeur
EAP 2 : Étudiant apprenti professeur
ERAFP : Établissement de retraite additionnelle de la Fonction publique
EPLE : Établissement public local d'enseignement
ESPE : École supérieure du professorat et de l'éducation
HEA/B : Hors échelle lettre A/B
IMP : Indemnité pour missions particulières
IPR : Inspecteur pédagogique régional
MEEF : Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation
MLDS : Mission de lutte contre le décrochage scolaire
NBI : Nouvelle bonification indiciaire
ORS : Obligations réglementaires de service
PFA : Professeur formateur académique
RAEP : Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
REP : Réseau d'éducation prioritaire
SST : Santé et sécurité au travail
TZR : Titulaire sur zone de remplacement
VAE : Validation des acquis de l'expérience

THÈME 3

APA : Allocation personnalisée d'autonomie
CA : Conseil d'administration
CEDH : Cour européenne des droits de l'homme
CETA : (Comprehensive economic and trade agreement), acronyme anglais de l'accord économique et commercial global entre le Canada et l'Union Européenne
CIO : Centre d'information et d'orientation
COP 21 : 21^e conférence internationale sur le climat (Conference of the parties)
CSG : Contribution sociale généralisée
CT : Collectivité territoriale
CTA : Comité technique académique
EPLE : Établissement public local d'enseignement
GPA : Gestation pour autrui
HCFI : Haut conseil du financement de la protection sociale
IVG : Interruption volontaire de grossesse
LGBTI : Lesbiennes, gays, bisexuel·les, trans' et inter-sexes
MAPTAM : Loi portant sur la modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles
NOTRe : Loi portant sur la nouvelle organisation des territoires de la République
PMA : Procréation médicalement assistée
SPRO : Service public régional de l'orientation
TAFTA : nom anglais du traité de libre-échange transatlantique
UE : Union Européenne

THÈME 4

AEd : Assistant d'éducation
ARS : Agence régionale de santé
BDS : Boycott désinvestissement sanction
CAEN : Conseil académique de l'Éducation nationale
CAP : Commission administrative paritaire
CDEN : Conseil départemental de l'Éducation nationale
CASA : Contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie
CEDH : Cour européenne des droits de l'homme
CESER : Conseil éco et social et environnemental régional
CES : Confédération européenne des syndicats
CFR : Confédération française des retraités
CHSCT : Comité hygiène, sécurité et conditions de travail
CODERPA : Comité départemental des retraités et personnes âgées
CREFOP : Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle
CREN : Conseil régional de l'Éducation nationale
CT : Collectivité territoriale
FGR-FP : Fédération générale des retraités de la Fonction publique
GUPT : General union of palestinian teachers
HIS : Heure d'information syndicale
LICRA : Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme
SD : Section départementale FSU
SFR : Société fédérale des retraités
SPRO : Service public régional de l'orientation
SRIAS : Section régionale interministérielle d'action sociale
S1 : Section syndicale d'établissement
S2 : Section départementale
S3 : Section académique
S4 : Siège national
UCR : Union confédérale des retraités