

## **THÈME 2 - DES PERSONNELS RECONNUS, REVALORISÉS, CONCEPTEURS DE LEURS MÉTIERS**

**Rapporteurs : Christophe Barbillat, Fabienne Bellin, Anne Féray,  
Xavier Marand, Emmanuel Mercier, Bénédicte Vrain**

La politique de démantèlement du Service Public d'Éducation menée ces dernières années s'est notamment traduite par des attaques répétées contre les personnels du 2<sup>nd</sup> degré, leurs statuts, leurs carrières, leurs métiers et leurs missions. Outre la destruction du cadre national, l'autonomie des établissements permet de renforcer les pouvoirs de la hiérarchie intermédiaire sur les personnels. Elle s'accompagne de toutes les dérives liées à la mise en concurrence des établissements, des CIO, des personnels

En remettant en cause le professionnalisme des personnels, la qualité de leur travail, et leurs conditions statutaires de service, ces attaques visent à désigner les personnels du 2<sup>nd</sup> degré comme les responsables des difficultés de plus en plus importantes que subit notre système éducatif, difficultés qui résultent directement de la politique d'asphyxie du système éducatif et des réformes qui l'accompagnent.

Les difficultés croissantes que rencontre notre profession dans l'exercice quotidien de son métier, la souffrance au travail qui touche de plus en plus de collègues, comme l'insuffisance de nos salaires sont aujourd'hui largement reconnues.

L'exigence d'une autre politique éducative que porte le Snes, et que partage l'immense majorité de la profession, nécessite d'urgence des mesures d'ensemble pour nos métiers : revalorisation indiciaire et accélération de nos carrières, reconnaissance de notre expertise professionnelle et de nos fonctions de concepteur, réaffirmation de nos missions de Service Public, amélioration des conditions d'affectation et d'exercice, maintien et renforcement de nos statuts, réduction de nos maxima de service, et retrait de la « réforme » de l'évaluation.

### **1. MISSIONS ET STATUTS**

**1.1** Tous les agents de la Fonction publique sont concernés par l'intensification du travail. Bien plus, la RGPP et les réformes qui en découlent les obligent à opérer des choix entre les missions et des injonctions souvent contradictoires, ce qui provoque une perte de sens, génératrice de souffrance au travail. Les logiques de mise en concurrence altèrent les collectifs de travail et fragilisent les personnels.

Les personnels du 2<sup>nd</sup> degré sont particulièrement concernés par cette intensification du travail. Les interprétations des textes actuels au détriment des personnels (majorations de service) et les perspectives d'augmenter les obligations réglementaires de services, en plus des charges déjà accrues du travail non rémunéré, montrent le mépris du métier.

**1.2** Parce que les missions de service public doivent servir l'intérêt général, elles présentent des enjeux distincts de ceux du monde économique. C'est la raison du choix et de l'existence du statut pour les agents de la Fonction publique, qui offre précisément au citoyen la garantie que le fonctionnaire est, a priori, partout à l'abri des pressions, et agit dans l'intérêt général.

**1.2.1** C'est le cas du système éducatif qui doit relever des défis spécifiques, ceux de la démocratisation, de la formation et de la qualification des citoyens et des travailleurs (voir thème 1) alliés à des exigences communes aux missions de service public : égalité d'accès à ses emplois, égalité de traitement des usagers, continuité du service...

**1.2.2** Par une politique de suppressions massives de postes et une dégradation constante des conditions de travail, de rémunération, et de l'image de nos métiers, les pouvoirs publics ont laissé se développer dans nos professions une crise de recrutement qui éclate aujourd'hui au grand jour. En sortir exige une revalorisation des métiers dans toutes leurs dimensions : rémunération, formation, temps et conditions de travail, reconnaissance des qualifications dans l'exercice professionnel.

**1.2.3** Le discours managérial veut imposer des « bonnes pratiques », des mesures de la « performance » à partir d'un petit nombre d'indicateurs simples. Négligeant la complexité des métiers de l'Éducation, cette politique met les personnels sous pression. Ainsi le métier de CO-Psy et DCIO est particulièrement menacé par l'imposition de fait d'un référentiel métier qui ne correspond pas aux missions statutaires. A cette conception particulièrement inadaptée aux métiers de l'Éducation, tant leurs missions sont diverses et complexes, il convient d'opposer les valeurs de nos professions, l'importance de reconnaître la qualité de concepteur attaché à l'exercice professionnel des personnels du second degré.

**1.2.4** Sous couvert d'autonomie, on assiste à un renforcement du pilotage hiérarchique de l'Éducation nationale. Il faut redonner un pouvoir d'agir aux personnels, notamment dans sa dimension collective. Cela implique de respecter, d'améliorer et de faire vivre pleinement leurs droits statutaires et ne plus contourner les prérogatives des instances élues qui fondent le droit des personnels à participer à la définition de l'intérêt général, des conditions de service, d'emploi et de rémunération nécessaires à l'exercice de leur métier et au contrôle des actes de leur employeur ; cela implique d'agir pour que les prérogatives des CA, en particulier sur la préparation de rentrée, soient réellement exercées ; et de permettre aux personnels d'exercer leur liberté pédagogique tant dans sa dimension collective et démocratique que dans sa dimension individuelle.

### **1.3 Défendre et reconstruire les garanties statutaires**

**1.3.1** Les garanties des statuts particuliers des corps du second degré doivent être préservées, dans un contexte où les

dérogations au statut général de la fonction publique, justifiées par la spécificité de nos missions, et que le SNES défend, sont de plus en plus remises en cause par les gouvernants. Le congrès dénonce leur mise en cause par des décisions locales, souvent brutales, couvertes (voire suggérées) par le ministère : ainsi en est-il, par exemple, du non-respect des textes relatifs aux ORS (notamment les décrets de mai 1950 en lycée) et des qualifications (pour les TZR en particulier).

**1.3.2** Le SNES reste fidèle à sa conception d'un service public d'éducation à gestion nationale : seul le ministère doit avoir compétence pour le recrutement et la titularisation des corps du 2<sup>nd</sup> degré et cette compétence ne saurait être déléguée. Il revendique le retour à ce niveau des décisions relatives aux procédures disciplinaires.

**1.3.3** Le principe du paritarisme au sein de la Fonction Publique demeure un des outils de l'indépendance des agents, un garant des droits de chaque fonctionnaire à travers l'application de règles communes. Or, l'administration tente de dessaisir les CAP des opérations collectives de gestion pour en faire des instances consultées sur les seules contestations individuelles, dans le cadre d'une saisine en appel d'une décision de l'administration, ou sur les mesures disciplinaires. La résistance opposée à notre revendication d'étendre le rôle des CCP des non-titulaires participe de la même orientation.

En reconnaissance implicite de nos actions et de leur portée dans l'opinion, les élus se heurtent aux pratiques de certains recteurs qui refusent de fournir dans le cadre des CTA et des CTSD en temps utile les documents indispensables comme par exemple les DHG ou les TRMD, incitant les chefs d'établissement à faire de même pour les CA des établissements du second degré.

Le SNES revendique le respect du rôle plein et entier des CAP et de nouvelles compétences (par exemple l'attribution des allègements de service ou leur aménagement, l'attribution de congés ou de compensations financières liés au DIF, ...). Il agira pour faire respecter toutes les compétences des CT qui doivent redevenir paritaires. Le SNES agira pour obtenir de l'autorité compétente les motivations de sa décision si elle ne suivait pas l'avis unanime des élus de la commission ou du comité.

## **2. LEUR AUTONOMIE N'EST PAS LA NOTRE**

Avec les lois de décentralisation du début des années 80, les EPLE ont acquis une autonomie dans des domaines importants tout en restant dans un cadrage national fort que nous défendons. Venant d'horizons divers, se répand l'idée que davantage d'autonomie des établissements serait une solution aux problèmes éducatifs.

Or, cette « autonomie » n'a pas toujours les mêmes contenus.

Loin de permettre de remédier aux problèmes des élèves, son développement a renforcé le poids des chefs d'établissement, affaibli le statut de la fonction publique et le cadrage national des politiques éducatives.

Voulu par le gouvernement, ce développement se traduit par un double mouvement : d'un côté, la déréglementation et l'éclatement des cadres nationaux avec la possibilité de définir localement une partie des horaires voire des contenus de certains enseignements, de l'autre, les injonctions multiples faisant fi de l'expertise des personnels comme de leur avis (expérimentations imposées, normalisation de l'évaluation...). La gestion de la pénurie est renvoyée au local et la liberté pédagogique des enseignants enfermée dans des contraintes qui dénaturent le métier. Dans le même temps, les pouvoirs des chefs d'établissement se sont accrus dans tous les domaines : pédagogie, en s'appuyant sur le conseil pédagogique, promotions, DHG, recrutement de certains personnels, attribution d'indemnités...

Sous couvert d'autonomie, la mise en concurrence des établissements est systématique.

### **2.1 S'opposer à une autonomie conçue comme un outil de déréglementation**

**2.1.1** Les initiatives locales des équipes sont empêchées dès lors qu'elles ne correspondent pas à la volonté de la hiérarchie. Par contre, des expérimentations sont imposées souvent contre l'avis des enseignants et même des CA (ECLAIR par exemple). Les prescriptions sont de plus en plus nombreuses et détaillées.

**2.1.2** Les CA sont de plus en plus contournés, dessaisis de leur rôle et leurs décisions bafouées. Le décret EPLE de 2010 a aggravé la situation. C'est particulièrement flagrant pour toutes les opérations concernant la préparation de rentrée.

**2.1.3** La contractualisation entre EPLE et autorité académique et les tentatives similaires des collectivités de rattachement augmentent. Les « contrats » sont écrits par l'autorité qui s'affranchit de toute obligation en terme de moyen et qui impose une évaluation biaisée. Il en résulte une mise en concurrence des établissements au travers d'indicateurs de performances partiels qui conduisent à une course au chiffre souvent contre-productive. Le SNES refuse toute logique de contractualisation des moyens et de mise en concurrence des établissements.

**2.1.4** Le ministère et les différents niveaux hiérarchiques opèrent en fait une recentralisation autoritaire et technocratique. Le nouveau management public, en niant la professionnalité des acteurs du terrain, les prive non seulement de la possibilité d'imaginer collectivement des solutions aux problèmes qu'ils rencontrent mais également de leur liberté pédagogique.

**2.1.5** Le décret EPLE de 2010 renforce le pouvoir du chef d'établissement et celui du conseil pédagogique à sa main. Le SNES réitère la demande d'abrogation de ce décret. En effet, le Conseil d'Administration doit revenir à un vote unique concernant la DHG et il doit appartenir à l'administration rectorale après consultation du CT d'arrêter la répartition de la dotation dans les cas où aucune répartition n'a obtenu l'accord du CA. Le chef d'établissement ne doit pas avoir autorité en la matière.

**2.1.6** Après le renforcement de son rôle dans les promotions, dans le recrutement de certains personnels, dans la définition des postes à profil, les projets de décrets sur l'évaluation et l'avancement vont dans le même sens.

**2.1.7** Les établissements « ÉCLAIR » sont le principal laboratoire expérimental de cette déréglementation.

Le programme « ÉCLAIR » a été conçu dans un double objectif : détruire le système de l'éducation prioritaire et tester puis généraliser des procédures managériales dérogatoires de gestion des personnels. Ce dispositif préfigure un système éducatif constitué d'établissements de plus en plus autonomes, éventuellement mis en réseau, dont la clef de voûte consiste à renforcer considérablement les prérogatives des chefs d'établissement en matière éducative et pédagogique mais aussi en gestion des personnels. En réalité, cette autonomie des établissements est celle du chef d'établissement.

Le classement des établissements « ÉCLAIR » du second degré a été effectué à la hussarde dans l'opacité la plus complète : aucune instance de contrôle démocratique saisie, aucun critère de classement rendu public, nul CA d'un quelconque établissement consulté, sinon pour s'asseoir aussitôt sur ses délibérations.

Le dispositif « ÉCLAIR » relève d'une idéologie profondément réactionnaire : tournant le dos à l'ambition de la réussite pour tous et à la démocratisation, il prétend résoudre la difficulté scolaire en extrayant du droit commun les élèves des classes populaires. Il vise à institutionnaliser un système éducatif à deux vitesses au sein de l'École de la République. Au prétexte d'expérimentations effectuées avec les élèves qui rencontrent les plus grandes difficultés, il est un outil de déréglementation, hors tout cadre national (organisation dérogatoire des enseignements, des horaires, des programmes...).

Le second objectif du programme « ÉCLAIR » est de tester puis et de généraliser des procédures managériales et non statutaires de gestion des personnels dévolue aux chefs d'établissement, selon un plan piloté à l'échelon ministériel : recrutement des personnels, lettres managériales de mission individuelle, création de hiérarchies intermédiaires (préfet des études...), différenciation en matière de rémunération par le biais d'indemnités et de primes modulables, avis prépondérant sur les questions d'avancement.

Le SNES condamne l'ensemble du programme « ÉCLAIR » et exige son abandon immédiat.

## **2.2 Notre conception de l'autonomie et de la liberté pédagogique**

À rebours de ces évolutions, les équipes, les personnels dans les établissements ont besoin de liberté pédagogique et souhaitent mettre en place des projets pédagogiques dans le cadre de règles nationales transparentes, connues de tous et garantissant l'égalité de traitement sur tout le territoire.

Elle doit permettre aux équipes de manière collégiale de mettre en œuvre la diversification pédagogique indispensable pour que l'établissement puisse faire atteindre aux élèves les objectifs communs à tous les établissements. Cela implique que les pouvoirs du C/E n'empiètent pas sur les rôles, les missions et les prérogatives du CA de l'établissement, de l'enseignant concepteur de son métier, des équipes pédagogiques.

**2.2.1** L'État doit assurer l'égalité de traitement sur tout le territoire. Pour cela, il doit conserver la maîtrise :

- des horaires disciplinaires dont les dédoublements, des programmes. Des moyens supplémentaires dans les DHG doivent être données aux établissements, en particulier en fonction des difficultés sociales et scolaires rencontrées. Cela ne peut se faire que dans le respect des horaires disciplinaires ;
- de l'offre de formation après consultation des instances élues (CA et CT) : il ne faut pas laisser les établissements définir les options et les sections car cela les mettrait dans un engrenage redoutable de concurrence exacerbée ;
- de la gestion des personnels.

**2.2.2** Trois entités l'assurent actuellement

- Le chef d'établissement en tant que représentant de l'État.
- Le CA, comme délibératif de la communauté scolaire.
- Les personnels pour la dimension pédagogique et éducative

**2.2.3** Il faut rétablir l'équilibre initial entre ces trois composantes, lequel a été fortement déplacé vers la première, y compris pour l'aspect pédagogique avec la mise en place du conseil pédagogique dont les membres sont choisis par le chef d'établissement.

**2.2.4** Le CA doit redevenir une véritable instance délibérative. Les décisions prises par le CA s'imposent au chef d'établissement, exécutif de cette instance. Ce dernier doit rendre compte de la mise en œuvre de ces décisions. En matière budgétaire, les chefs d'établissement ne peuvent s'affranchir de soumettre les conventions au CA. En matière de choix de structure et d'organisation des enseignements, nous demandons l'abrogation du décret de 2010 et le strict respect des prérogatives du CA définies par le décret de 85. Il faut également inciter les personnels à ne pas pratiquer la politique de la chaise vide en CA : les CA pourraient se tenir sans eux, seul le quorum serait modifié. Les élus enseignants doivent être protégés par un statut de l' élu et avoir de véritables moyens d'exercer leur rôle.

Il est nécessaire de remettre à plat les prérogatives du chef d'établissement. Le SNES doit réfléchir à l'évolution du SNES – Congrès Reims 2012 – Thème 2 – Définitif -

rôle du chef d'établissement et à la redéfinition d'un modèle nouveau de cette fonction. Le SNES rappelle son opposition à ce que les personnels de direction soient électeurs au CA de leur établissement.

2.2.5 Les personnels doivent avoir le temps et les moyens pour débattre et décider des choix pédagogiques liés à l'autonomie telle que nous la voulons. 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 piloté par le chef d'établissement et parce que ses attributions vont au-delà de l'organisation 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. La désignation par le chef d'établissement d'un référent culturel participe du même esprit.

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

Aujourd'hui comme hier, nombre de décisions qui relèvent de la liberté pédagogique (utilisation des crédits d'enseignement, préparation de la rentrée scolaire, organisation d'activités pédagogiques transversales ou communes à plusieurs classes, élaboration du projet d'établissement...) sont prises sans réelle concertation ou sans transparence. Les équipes tombent progressivement sous la tutelle exclusive du chef d'établissement lui-même sous la tutelle du recteur y compris dans des domaines où il n'a pas les compétences pour l'exercer. Il est donc nécessaire de donner réellement du temps aux équipes pédagogiques/éducatives pour cette concertation et inventer les conditions d'une mise en commun du travail de ces équipes, et introduire une véritable démocratie dans l'exercice de la liberté collective des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation. Cela ne doit pas prendre la forme d'une heure hebdomadaire à l'emploi du temps.

Le Congrès décide d'un mandat d'étude avec premier compte rendu à une CA nationale de l'année scolaire prochaine permettant de préciser le rôle de chacun, chef d'établissement, équipe de direction, équipe pédagogique, CA, de préciser les modalités d'organisation de la réflexion pédagogique entre pairs. Il s'agira d'élaborer les moyens collectifs d'expression et de réalisation des choix des enseignants dans le cadre de leur liberté pédagogique pour faire en sorte que le chef d'établissement ne soit pas l'arbitre des débats pédagogiques des enseignants de l'établissement.

### 3. CONDITIONS DE TRAVAIL

La dégradation des conditions de travail :

- par la prise en charge d'un effectif plus important d'élèves (plus d'élèves par classe et plus de classes par enseignant, plus d'élèves suivis par les CPE et les Co-Psy, ...) liée à la baisse de recrutement et aux suppressions de postes ;
- par les réunions imposées ;
- par la multiplication des postes à complément de service, souvent abusif ;

mène à une perte du sens du métier, à un surmenage et à un sentiment de frustration de ne plus pouvoir remplir sa mission de service public.

La souffrance au travail qui en résulte est de plus en plus présente et exprimée dans les établissements. Le SNES, par ses propositions sur le service et le temps de travail, son expertise sur les réformes et le développement du travail en équipe intégré dans les services sous la forme de réduction des maxima de services, prend la mesure des attentes des personnels. Les résultats aux élections professionnelles obtenus par les listes présentées par le SNES et les syndicats nationaux de la FSU confirment la légitimité du SNES et de ses élus à porter ces questions avec force en particulier dans les organes consultatifs. Dans ce cadre, le SNES doit investir les nouveaux outils de concertation, notamment les CHS-CT.

#### 3.1 Service et temps de travail

3.1.1 Les missions de tous les personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation sont de plus en plus malmenées par rapport à leurs définitions statutaires, ce qui entraîne une charge de travail accrue pour tous. C'est le cas en particulier par la multiplication des services partagés entre plusieurs établissements.

##### 3.1.2 Pour les enseignants

3.1.2.1 Le SNES réaffirme son attachement aux garanties qui fondent les décrets de 1950 et les statuts particuliers des corps des personnels enseignants, et en exige le respect dans le cadre des notes de service et circulaires mises en œuvre depuis leur parution : une définition nationale du service des enseignants fondée sur un horaire hebdomadaire correspondant à la qualification disciplinaire.

Les rectorats considèrent de plus en plus que ces décrets ne concernent pas les enseignants non titulaires. Le SNES doit peser pour la préservation de ces droits applicables à tous les enseignants.

3.1.2.2 Le transfert de missions qui ne sont pas les leurs est inacceptable. En particulier, le SNES s'oppose au glissement progressif des tâches d'orientation sur les professeurs principaux ou les professeurs documentalistes. Il rappelle que l'orientation est un métier qui nécessite des professionnels qualifiés : les Co-Psy.

Le travail présentiel est en constante évolution Nous réaffirmons nos mandats de Clermont-Ferrand d'un service défini dans l'immédiat sur la base de 17 heures pour les certifiés et de 15 heures pour les agrégés, comprenant un abattement forfaitaire de deux heures pour la concertation, le travail en équipe pédagogique sur projet ou

interdisciplinaire mais aussi en équipe éducative (enseignants, CPE, CO-Psy...) pour assurer le suivi des élèves et organiser des rencontres avec les familles. Notre objectif est l'alignement du temps de service des certifiés sur celui des agrégés tel que nous venons de le définir.

**3.1.2.3** Du fait des choix éducatifs et budgétaires des gouvernements successifs, leur travail s'est considérablement intensifié (cf. introduction). La mise en place des réformes qui impose la réalisation de tâches s'effectuant en dehors des services d'enseignement (B2i, épreuve des histoires des arts...) exige une présence accrue de leur part dans les établissements pour des missions autres que l'enseignement de leur discipline. Le nombre de réunions de concertation imposées s'accroît. Ces dernières doivent faire l'objet d'un cadrage national et être incluses dans le temps de travail statutaire des enseignants (cf. 3.1.2.2).

**3.1.2.4** Le SNES condamne fermement la fin du cadrage national des dédoublements, la mise en œuvre de programme difficilement tenables dans les horaires imposés et l'absence de moyens et s'inquiète -entre autres- des conséquences catastrophiques que cela implique sur les conditions de travail des personnels : multiplication du nombre de classes, contraintes sur les progressions de cours et donc augmentation indécente du temps de préparation et de correction mettant à mal le sens même de nos disciplines.

**3.1.2.5** Le nombre des heures supplémentaires dans les DGH ne cesse de croître. De variables d'ajustement, elles sont devenues un des leviers des suppressions de postes. Nous réaffirmons notre demande de transformation de ces heures supplémentaires en heures postes partout où cela est possible. Le SNES condamne les pressions hiérarchiques visant à imposer les heures supplémentaires.

Le temps des vacances scolaires, soupape indispensable pour surmonter les fortes tensions vécues au quotidien, ne doit pas être écourté au risque d'alourdir d'autant notre charge de travail par exemple par la mise en place de stages, quels qu'ils soient.

**3.1.2.6** Il n'est pas acceptable que nos statuts laissent ouverte la possibilité d'une affectation dans une autre discipline que celle de notre recrutement. Les services partagés ne doivent exister qu'en cas de nécessité absolue et être au maximum sur deux établissements.

**3.1.2.7** Les décharges statutaires doivent continuer à être nationalement encadrées. Le SNES dénonce et condamne les remises en cause dont elles font l'objet. Certaines décharges doivent être renforcées : collègues enseignant dans plus d'un établissements ou site (2h) ; d'autres doivent être mises en place : pour les CPE, COP nommés sur plus d'un établissement, site ou CIO, affectation en établissement relevant de l'Education prioritaire, tutorat pour le suivi des stagiaires, une heure pour les professeurs d'enseignement artistiques sur le principe des heures de vaisselle ou de cabinet, animateur informatique (cf. 3.3) et pour les enseignants ayant en charge une gestion de matériel. En aucun cas, une décharge horaire ne doit être accordée aux fonctions telles que les référents culturels, référents orientation, référents remplacement et membres du conseil pédagogique qui peuvent être assimilés à des hiérarchies intermédiaires.

**3.1.2.8** L'accumulation des évaluations que nous rejetons (niveau A2 de langue, validation du B2i et du livret de compétence, note de vie scolaire, évaluations 6<sup>e</sup>...) qui plus est sans rémunération spécifique définie, ni décompte dans le temps de travail pèse de façon accrue sur les collègues.

Nous demandons une remise à plat des missions d'évaluation liées à l'exercice de notre métier, la possibilité de choix laissé aux collègues ou aux équipes en particulier pour les missions qui ne sont pas liées aux examens nationaux, et leur rémunération systématique ou leur décompte dans le temps de travail.

**3.1.2.9** Toutes ces évolutions nécessitent le recrutement de personnels titulaires en nombre suffisant en incluant les besoins en remplacement.

**3.1.3** La situation des enseignants documentalistes est particulière. Alors qu'un enseignement leur est de plus en plus demandé pour des séquences pédagogiques en responsabilité ou co-responsabilités, celui-ci n'est pas reconnu dans leur temps de travail. Le SNES revendique un service de 34 heures (au lieu de 36 actuellement) dont 1/6<sup>e</sup>, réservé aux activités hors de l'établissement (démarches pour l'organisation de conférences, d'expositions, visites culturelles, etc...). Le SNES réaffirme que chaque heure d'enseignement doit compter pour deux heures de service, en particulier pour l'enseignement de l'information-documentation en collège et en lycée, lorsqu'il sera mis en place (cf. Thème 1). D'autre part, pour assurer aux enseignants documentalistes des conditions de travail satisfaisantes, le SNES revendique la création de postes par la mise en œuvre d'un plan pluriannuel de recrutement pour permettre l'implantation d'un poste de certifié en documentation par tranche de 300 élèves.

**3.1.4** Les CPE ont un nombre d'élèves à suivre de plus en plus important alors que le suivi individuel des élèves au quotidien est plus lourd et rendu de plus en plus difficile par le manque criant d'assistantes sociales et infirmières, par la perte des moyens en AED ou surveillants et aussi par le poids des tâches administratives toujours plus prégnantes. Suite au mandat d'étude donné à Perpignan, nous confirmons notre opposition au recours aux heures supplémentaires pour rémunérer l'augmentation de la charge de travail.

De fait, il est nécessaire d'une part d'augmenter le recrutement des CPE sur la base d'un CPE par tranche de 250 élèves, d'autre part, de garder 5 heures forfaitaires sur les 35h, intégrant le nécessaire travail avec les équipes pédagogiques et éducatives. Au-delà et dans l'immédiat, le SNES demande 30 points de NBI par CPE. Dans l'immédiat, la publication d'une circulaire nationale d'application des décrets de 2002 sur l'ARTT est urgente afin de mettre chaque CPE à l'abri des interprétations locales.

Particulièrement exposés aux exigences des chefs d'établissements, ils voient la mission éducative de leur métier de plus en plus bafouée. La logique d'ancrer le métier de CPE dans le champ éducatif et pédagogique conduit le SNES à refuser de fait que les CPE soient intégrés à l'équipe de direction, et à réaffirmer la définition de leurs missions dans

le cadre de la circulaire de 1982 et du décret de 1989.

**3.1.5** Les CO-Psy sont de plus en plus malmenés et leur activité dénaturée. La mise en place du Service Public d'Orientation Tout au Long de la Vie par le MEN sans concertation a de lourdes conséquences sur leurs conditions d'exercice et leurs missions.

Elle expose les directeurs à de fortes pressions pour qu'ils s'engagent, sans consulter leurs équipes, dans des conventions locales sur lesquelles ils n'auront pas leur mot à dire au final. Le SNES s'oppose à toute procédure visant à brouiller les repères entre service public et organismes privés (notamment par le biais de labels) et à organiser la disparition du service d'information et d'orientation de l'Éducation Nationale.

Pour le SNES, les obligations de service et des missions des CO-Psy et des DCIO doivent rester définies nationalement et centrées sur la réussite de tous les élèves et l'accompagnement de leurs projets d'orientation pour éviter que le SPO ne se décline selon des principes de fonctionnement différents en région. Le SNES réaffirme le rôle fondamental des CO-Psy dans la réussite des élèves, leur suivi et l'élaboration de leur projet d'orientation. Leurs missions prioritaires doivent rester centrées sur les élèves et les étudiants dans les CIO et les EPLE. Les conditions de travail doivent permettre le respect du code de déontologie des psychologues dont le SNES est cosignataire. Le SNES revendique des créations de postes pour atteindre un effectif maximum de 600 élèves par conseiller. Au-delà et dans l'immédiat, le SNES demande 30 points de NBI par conseiller. Le SNES demande la création de postes de Co-Psy dans les COM et à l'AEFE.

**3.1.6** Les conditions de travail de tous doivent être améliorées afin de permettre la poursuite d'études ou d'une formation professionnelle. Le maximum de service des AED doit être de 28 heures hebdomadaires avec 37 semaines de travail annuel (36 semaines devant élèves et 1 semaines de travail administratif). L'annualisation du temps de travail doit être abandonnée. Le travail administratif demandé aux AED doit être clairement défini (cf 5.5.2) et doit représenter au maximum 10% du temps de travail hebdomadaire. Des autorisations d'absence sans perte de salaire doivent être accordées pour qu'ils puissent effectuer leurs stages. Pour les sessions d'examens et de concours, les AED doivent pouvoir bénéficier d'une autorisation d'absence sans récupération de service de 5 jours, fractionnables à la demande de l'intéressé-e, selon l'organisation des examens universitaires.

Les assistants d'éducation exercent des missions essentielles au fonctionnement des établissements et à l'accompagnement éducatif des élèves. Pour améliorer les conditions de travail des AED, rendre aux établissements des moyens en matière de surveillance, la création de postes d'AED à la hauteur des besoins est impérative.

### **3.2 Travail en équipe**

**3.2.1** Depuis 2006, le SNES expérimente avec le CNAM la mise en place d'un dispositif dans lequel des enseignants, des Co-Psy et des CPE interviennent dans des collectifs disciplinaires et pluridisciplinaires. Des expériences sont en cours dans diverses académies et visent à mener dans le cadre syndical une réflexion sur le travail pour reprendre la main sur le métier. Retrouver une légitimité face aux injonctions et aux pressions hiérarchiques est aujourd'hui une des nécessités reconnue pour les personnels de ce travail collectif. Cela fait partie des différentes pistes de réflexion sur le travail dont le SNES doit s'emparer plus largement.

**3.2.2** L'évolution des enseignements et des pratiques, comme l'imposition à marche forcée et sans accompagnement de nouveaux dispositifs (aide, groupes de compétences, enseignements exploratoires en Seconde, etc...), les interrogations croissantes du métier face au nombre d'élèves, à leurs difficultés, à l'hétérogénéité des classes, nécessitent un travail de réflexion entre pairs. L'organisation du travail est cause d'une souffrance due au « travail empêché ». Le collectif de travail doit pouvoir être une réponse du milieu professionnel, à l'échelle locale, au mal-être au travail. Il doit permettre de rendre plus légitime et efficace l'expertise professionnelle des personnels face aux « innovations » précipitées et imposées. Ce collectif doit permettre de débattre du réel du travail et de sa mise en œuvre, et d'aller au-delà de l'organisation pratique des enseignements ou des devoirs communs tout en permettant à chacun d'exercer sa liberté pédagogique.

Ce temps de travail en équipe doit être reconnu, ce qui implique qu'il soit intégré sous la forme d'un forfait (cf 3.1.2) et donc inclus dans le service des personnels (cf. mandats de Perpignan). D'autre part, une organisation concertée des emplois du temps doit permettre ce travail collectif, dont la maîtrise doit revenir à nos collègues ; pour cela, une aide, un soutien ou une formation doit pouvoir leur être apportés à leur demande.

Le travail en équipe doit se concevoir aussi avec les équipes médico-psycho-sociales : la prise en charge d'élèves aux difficultés de plus en plus profondes et variées alourdit les conditions de travail dans et hors la classe. Les cellules de veille, telles qu'elles sont définies dans les textes doivent se tenir sur le temps de travail des enseignants.

### **3.3 Problématique posée par le développement des ENT**

**3.3.1** L'utilisation du numérique est généralisée dans nos métiers. Cela fait évoluer notre relation avec les familles et pose la question de la protection des personnels. Il faut toutefois distinguer la nature des outils comme les types d'usage. Les ENT (environnement numérique de travail) sont des outils de gestion et de communication à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement. Les TICE (Technologie de l'information et de la communication dans l'enseignement) englobent les outils pédagogiques. Ils répondent donc à des finalités différentes. Il n'est pas envisageable, comme l'établit la circulaire actuelle, de déposer l'ensemble de nos cours et fiches de travail dans le cahier de texte numérique, rien n'ayant été prévu pour protéger le travail personnel des enseignants dans le cadre de

la propriété intellectuelle. Le cahier de texte numérique doit donc être repensé dans ses contenus comme dans sa mise en œuvre après avoir fait l'objet d'une étude sérieuse. Les ENT ont fortement modifié notre environnement professionnel, nos pratiques, notre charge de travail et notre exercice professionnel. Ils sont le plus souvent imposés, sans discussion ni accord des personnels, à la fois par les autorités de l'Éducation nationale et les collectivités territoriales. Leur mise en place à l'emporte-pièce se fait parfois au mépris du respect de principes fondamentaux concernant le droit à l'information, le respect des droits d'auteur, de la confidentialité des données et souligne les inégalités sociales et territoriales.... L'insuffisance de formation génère parfois des problèmes de stress et de souffrance au travail.

Le CTN (Cahier de texte numérique) ne doit pas devenir un objet de surveillance à distance : les chartes informatiques adoptées dans l'établissement et surtout un texte de cadrage national, doivent prévoir l'impossibilité d'une consultation à distance par les IPR sans que les enseignants n'en soient informés. Ils ne doivent pas conduire non plus à une évaluation à distance.

L'utilisation de la boîte mail académique ne doit pas se substituer au papier officiel dès lors qu'il s'agit de convocations, d'avis de notation ou d'inspection, d'ordre de mission, etc. Enfin, la rapidité de la transmission d'information induite par la messagerie électronique ne doit pas se traduire pour les personnels par un état de veille permanent : les mails envoyés par la hiérarchie devront respecter un délai de rigueur entre l'envoi et la date concernée par le contenu du message.

L'administration doit s'engager sur la mise en place d'un code de déontologie pour encadrer les usages des TICE, afin de protéger les personnels des pressions extérieures, aussi bien en ce qui concerne les pratiques pédagogiques que, par exemple, le rythme et la fréquence des évolutions.

**3.3.2** Pour les personnels, cela implique de disposer d'un équipement et d'une formation.

Le SNES revendique que la mise en place de matériel informatique respecte le principe d'égalité sur tout le territoire national.

La multiplicité des logiciels exploités rend plus complexe la tâche des enseignants et CPE en particulier lorsqu'ils exercent sur plusieurs établissements. Un cadrage national, après concertation, des différents logiciels informatiques pratiqués dans les établissements est nécessaire. Cette démarche doit s'inscrire dans le cadre de l'utilisation de logiciels libres.

Le C2i2e doit être réformé. Son référentiel de compétence impose en effet de façon aberrante aux étudiants préparant les concours une connaissance des TICE dans leurs dimensions pédagogiques (l'étudiant devant présenter une proposition d'adaptation pratique dans le cadre de la classe). Pour le Snes, la formation à l'usage des TICE doit s'inscrire dans une démarche plus disciplinaire et au-delà, dans le cadre de la formation continue. L'apprentissage et l'usage des TICE doit être progressif et permettre d'y associer l'ensemble des personnels enseignants.

**3.3.3** Le service public d'éducation doit se donner les moyens de la réussite du développement des ENT par des dotations suffisantes de matériels et de réseau performant adaptés. Il est absolument nécessaire que le développement des TICE soit accompagné par la création de postes de personnels titulaires spécialisés sur place, assurant l'entretien régulier de ce matériel. Ces personnels doivent être agents de la Fonction Publique.

Dans l'immédiat, une dotation spécifique et distincte de la DGH de l'établissement doit permettre de décharger l'enseignant animateur du réseau.

En ce qui concerne l'aspect pédagogique, l'aide à la mise en place des séquences, les formations et la coordination des projets liés au support informatique, ceux-ci doivent être assurés par un enseignant bénéficiant d'une décharge de service conséquente. Il devra avoir du temps pour être force de proposition sur la réflexion des nouveaux matériels à venir.

Ces deux personnels doivent travailler en étroite collaboration. Ce n'est qu'avec ces personnels reconnus que les enseignants pourront s'investir correctement dans le champ des TICE.

**3.3.4** Les TICE ne doivent pas être une manne financière pour des éditeurs ou permettre l'entrée des officines privées de soutien scolaire au sein de l'école. Les TICE ne doivent pas se substituer à l'enseignant, les ressources et outils libres et collaboratifs doivent être privilégiés et faire l'objet d'une réflexion et d'une concertation collective.

La mise en ligne, via le cahier de textes numériques par exemple, et la production numérique de documents (cours, exercices, TP...) pose la question du temps de travail consacré à ces tâches et de la propriété intellectuelle. Les ENT ne doivent pas être un outil de contrôle des personnels ou imposer aux enseignants d'être joignable hors de leurs établissements par leur hiérarchie ou les usagers.

De plus, tout enseignant peut avoir des droits sur ses contributions intellectuelles, l'Éducation Nationale doit le protéger contre tout pillage.

### **3.4 Santé et sécurité au travail : des avancées à concrétiser**

L'accord Fonction publique, signé par la FSU, a débouché sur la création des comités hygiène et sécurité et conditions de travail (CHS-CT), permettant de mettre au cœur de ces instances le travail réel et la responsabilité de l'employeur sur la santé des agents. La prévention des risques (notamment des troubles musculo-squelettiques [TMS] ou des risques psycho-sociaux [RPS] dont le harcèlement), des expositions environnementales (amiante, radon...), des troubles liés à l'augmentation du temps d'utilisation des nouvelles technologies est un enjeu majeur pour le SNES et la FSU, qui suppose un gros travail de prise en charge par les militants, en lien avec la constitution de collectifs de travail dans les établissements, afin de ne pas en rester à un catalogue de « bonnes pratiques » évacuant les effets de l'alourdissement de la charge de travail, ceux de la perte de sens du travail et les méfaits de certaines réformes

(notamment la conception managériale de la gestion des personnels) sur la santé.

La responsabilité de l'employeur en matière de prévention et de réparation des risques est clairement affirmée, mais ces transformations resteront formelles si les personnels ne s'emparent pas sur leur lieu de travail même de la question du travail pour l'analyser et débattre de son organisation. Il est nécessaire que les personnels soient informés du rôle des CHS (Commission hygiène et sécurité) et CHSCT pour s'impliquer dans leur établissement : participation à la CHS qui doit être mise en place dans tous les établissements, participation à l'élaboration du document unique afin d'identifier les risques professionnels, liés notamment à l'organisation du travail. Ils pourront ainsi transmettre aux représentants de la FSU dans les CHSCT académiques et départementaux ce qui se passe dans leur établissement, ce qui leur paraît de nature à porter atteinte à la santé et à la sécurité des personnels, demander une visite ou une enquête.

La participation aux CHSCT, la responsabilité de secrétaire du CHSCT exige des moyens de fonctionnement et des moyens en décharges de service. La formation obligatoire doit être mise en place au plus vite.

Aujourd'hui, le MEN est dans l'incapacité de respecter la loi. Le bilan de santé à 50 ans doit être généralisé. Le SNES condamne le choix d'un organisme privé pour établir les bilans de santé. La visite quinquennale légalement obligatoire doit être mise en œuvre. Par ailleurs, il est nécessaire de recruter des médecins de prévention en nombre suffisant. Ces bilans de santé permettront de mieux identifier les TMS et maladies professionnelles liés à l'exercice de nos métiers et sont nécessaires aussi à une élaboration plus fine des politiques de prévention.

Les personnels en situations médicales très difficiles qui ne peuvent plus travailler en présentiel doivent pouvoir trouver une solution de reconversion qui leur permette un retour à l'emploi dans de bonnes conditions. Cela passe par l'augmentation de postes au CNED, dans les services administratifs, de possibilités d'obtenir un PACD ou un PALD, ou un congé formation (hors contingent assigné aux autres personnels). Le volume d'heures d'aménagement de service devrait permettre de répondre à l'ensemble des situations reconnues par les médecins conseillers des recteurs. Le SNES exige la suppression de la journée de carence.

Les commissions de réforme doivent évoluer : formation des élus des personnels, administratifs et médecins, élargissement de la prise en compte de maladies professionnelles, transparence des décisions notamment en informant les personnels du nom de leurs élus et des moyens de les contacter. Elles doivent pouvoir être saisies systématiquement en cas de refus d'imputabilité et lorsqu'il s'agit d'établir la date de consolidation et le taux d'IPP. La quasi impossibilité d'obtenir des informations sur ces refus laisse craindre une motivation financière de la part de l'administration.

**L'emploi des personnes handicapées** est davantage pris en compte au niveau ministériel, avec la signature d'une convention avec le FIPH-FP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique). Mais la faiblesse des moyens reste un obstacle à la facilitation de la vie professionnelle de ces personnes. Le SNES revendique une dotation du ministère en moyens permettant à la fois de recruter et de maintenir dans l'emploi les personnes handicapées. Il faut augmenter le nombre de postes adaptés.

Le SNES continuera de lutter pour l'abrogation de l'article 98 de la loi du 11 février 2005 qui permet au ministère de l'éducation nationale, encore très loin du taux obligatoire d'emploi de personnes handicapées fixés depuis 1987(6%), de s'exonérer de la contribution due au FIPHFP, en déduisant le montant des dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés au sein des écoles et des établissements scolaires (AVS-I).

### 3.5 Action sociale

Nos professions ont besoin d'une action sociale dynamique qui doit notamment porter sur le logement, la garde des enfants, les loisirs, la culture et les vacances des familles, tant en ce qui concerne les prestations que les investissements.

Dans l'Éducation nationale un retard considérable dans le domaine de l'action sociale a été pris depuis des décennies. Le gouvernement cherche à instrumentaliser l'action sociale dans l'objectif d'accompagner la politique de la RGPP : outil de « gestion RH », elle est considérée comme une variable d'ajustement du pouvoir d'achat, en substitution à la politique salariale.

Le SNES porte une conception novatrice de l'action sociale collective ou individuelle, qui doit d'abord viser à améliorer les conditions de vie des personnels et de leur famille. Le congrès affirme l'entière pertinence et validité des mandats antérieurs, particulièrement ceux adoptés par les congrès de Clermont-Ferrand et de Perpignan.

Tous les personnels titulaires ou non, actifs ou retraités, doivent avoir accès aux prestations et aux équipements. L'information sur leurs droits doit être améliorée et développée.

Le SNES revendique la relance d'une véritable politique du logement en faveur des personnels : augmentation du contingent réservé, réhabilitation et extension du parc locatif social, généralisation et extension des aides à l'installation...

Les fonds d'aide d'urgence (secours et prêts sociaux) gérés en CDAS ou CAAS doivent être augmentés.

Les moyens budgétaires doivent être abondés et garantis à hauteur de 3 % de la masse salariale. La gestion doit être démocratisée et placée sous le contrôle des personnels eux-mêmes par l'intermédiaire de leurs représentants.

## 4. FORMATION INITIALE ET CONTINUE DES PERSONNELS, ENJEUX DU RECRUTEMENT

Le défi du renouvellement des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation comme l'objectif de démocratisation du système éducatif et d'élévation des qualifications de la jeunesse qui ne peut être accompli que par des personnels hautement qualifiés et formés impliquent de rompre avec la politique actuelle. Celle-ci, par le déclassement de nos professions, la destruction de la formation professionnelle et les sous-recrutements, a organisé une crise du recrutement de grande échelle qui menace l'avenir du service public d'Éducation.

Des postes ouverts aux concours ne peuvent être pourvus faute de candidats, alors qu'existe un recrutement important de contractuels.

Il ne peut y avoir d'ambition éducative sans une politique qui restaure l'attractivité de nos métiers pour permettre la reconstitution de viviers de candidats aux concours, ce qui exige des mesures d'urgence et de grande ampleur :

- Augmentation immédiate du nombre de postes aux concours et mise en place d'un plan de recrutement pluri-annuel
- La mise en place et le financement de pré-recrutements ambitieux et efficaces
- Un véritable plan de titularisation
- La revalorisation de nos métiers et de nos conditions de travail à la hauteur de leurs qualifications et de leur rôle social
- Le rétablissement d'une véritable formation professionnelle

Pilotée par l'objectif de suppression de postes et la volonté politique de désengagement de l'Etat dans le financement de la formation des maîtres, la réforme appliquée aujourd'hui continue de susciter une opposition unanime et à juste titre. Elle a rompu avec la pratique antérieure qui, bien qu'imparfaite, offrait une formation professionnelle et une entrée progressive dans le métier. Dans ce contexte et dans le fil des mandats précédents, ce congrès doit élaborer un projet de formation professionnelle initiale plus riche, depuis la L3 jusqu'à l'année de T2, qui permette cependant aux étudiants s'orientant plus tardivement vers nos professions de s'y préparer pleinement. Le congrès réaffirme l'opposition du SNES à cette réforme et demande son abandon. Il condamne les suites que les Ministères de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur ont voulu lui donner : la circulaire sur les masters en alternance ou en apprentissage du 14 septembre 2011, le projet de cahier des charges présenté mi-mars, et la proposition de loi Groperrin, largement suscitée par le Gouvernement. A rebours de ces textes, le SNES affirme que, pour les concours, les masters, la formation initiale ou la validation, il est indispensable d'obtenir un cadrage national.

### 4.1. Diversifier les voies d'accès au concours externe

#### 4.1.1 La voie des prérecrutements

Les prérecrutements sont une nécessité à la fois pour démocratiser l'accès à nos professions mais aussi comme réponse urgente à la crise de recrutement. Ils constituent un gage de haute qualité universitaire.

Dans les académies qui ne relèvent pas de la continuité territoriale et où le tissu universitaire est faible, la voie du pré-recrutement est une condition nécessaire pour l'accès des jeunes aux métiers de l'enseignement.

Cette voie doit être adossée au développement de l'enseignement supérieur, et en particulier des disciplines spécifiques et porteuses de ces académies, exemples : FLS (Français langue seconde, Humanités régionales (Prise en compte de la diversité culturelle dans les enseignements)).

#### 4.1.1.1 Modalités et statuts

Les étudiants se destinant précocement aux métiers de l'éducation pourront candidater au pré-recrutement à toutes les étapes du cursus universitaire, mais particulièrement en fin de L2, de sorte qu'en L3, le nombre de pré-recrutés soit au moins égal à la moitié du nombre de postes offerts aux concours de recrutement. Les concours de pré-recrutement auront lieu sur la base d'épreuves disciplinaires.

Devenus fonctionnaires stagiaires comme élèves professeurs ou CPE, versant la retenue pour pension civile, les pré-recrutés auront l'obligation de servir l'Etat pendant 5 ans. Ce dernier ne pourra pas les utiliser comme moyens d'enseignement ni constituer un vivier de personnels précaires avec ceux qui auraient échoués aux concours de recrutement. Ils devront dans le cadre du cursus qu'ils auront choisi (licence puis master) suivre des modules de pré-professionnalisation qui, par ailleurs, ne leur sont pas réservés. En aucun cas ceux-ci ne doivent obérer la conduite de la composante de formation disciplinaire et de recherche du master. Le prérecrutement des CO-Psy se réalise en licence de psychologie. En outre, la rédaction introduite en Août 2011 dans le décret modificatif du statut des Co-Psy et Dcio (décret de mars 1991) permet le recrutement sans licence de

psychologie par l'attribution d'une équivalence délivrée par une commission interne au MEN.

Le SNES demande le retrait de cette disposition inacceptable.

#### **4.1.1.2 Les contenus de formation préprofessionnelle**

Le congrès doit être l'occasion de mieux définir ce que nous attendons en termes de formation préprofessionnelle qui doit répondre à un cadrage national fort. Elle doit permettre une approche théorique des enjeux et des problématiques liées à l'enseignement d'une discipline. Elle doit donc nécessairement s'adosser à la/aux discipline(s) universitaire(s).

Dès la licence, des UE sous la forme d'options aux licences disciplinaires pourront être proposés à tous les étudiants prérecrutés ou autres. Ils doivent enrichir l'approche disciplinaire des acquis de la recherche universitaire, dans les domaines de l'épistémologie, de la didactique et de l'histoire de la discipline scolaire ce qui permettrait aux étudiants de mieux appréhender la façon dont se sont construits les savoirs universitaires et scolaires.

En master, la formation devra rester principalement disciplinaire et conserver sa dimension de recherche. C'est pourquoi la pré-professionnalisation doit prendre place dans les UE de spécialité des mentions disciplinaires. Obligatoire pour les pré-recrutés, elle ne peut leur être réservée et doit être accessible à tous les étudiants. En aucun cas, il ne peut s'agir de master en alternance tels qu'organisés par le ministère qui réduisent l'apprentissage des métiers d'enseignants et de CPE à la reproduction mimétique de bonnes pratiques. La formation préprofessionnelle doit permettre à un candidat au concours d'appréhender les grands contours du système éducatif, sans le préparer exclusivement à l'exercice concret et immédiat de son métier.

Les UE préprofessionnalisantes et en lien avec la discipline comprendraient des formations à l'épistémologie, la didactique et l'histoire de la discipline scolaire choisie, la connaissance du système éducatif, la sociologie des apprentissages, aux programmes scolaires de la discipline, aux TICE, la rédaction d'un mémoire de recherche. S'y ajoutent des stages d'observations et de pratiques accompagnés de manière progressive au cours des deux années de master uniquement envisagés comme objet d'étude. Les étudiants ne devront en aucun cas servir de moyens d'enseignement, par conséquent ils ne devront pas avoir la responsabilité des classes dans lesquelles ils interviendront.

Les CO-Psy doivent être recrutés avec le master de psychologie. Les concours externe et interne valident la partie théorique du DECOP, la titularisation valide la partie pratique après l'année de stage. Ceci pose la question de l'évaluation et de la constitution des jurys.

**4.1.1.3** Les étudiants prérecrutés devront avoir la possibilité de poursuivre leurs études au-delà du master, de préparer l'agrégation et de valider des UE d'un autre master.

**4.1.2** Les métiers de l'enseignement et de l'éducation doivent rester accessibles à l'ensemble des candidats justifiant d'un master. La condition pour ne pas aboutir à une crise de recrutement est bien d'élargir le vivier de candidats et de démocratiser l'accès au master. Le vivier actuel d'étudiants en masters étant insuffisant pour répondre aux besoins de l'ensemble des professions qui recrutent à ce niveau de diplômes, des mesures nationales de massification sont donc nécessaires. La création d'une allocation d'autonomie pour tous les étudiants, quelle que soit la voie universitaire initialement choisie est nécessaire pour démocratiser l'accès aux études supérieures. Le SNES s'oppose à une quelconque sélection à l'entrée du M2.

**4.1.3** La VAE doit permettre, notamment aux personnels non titulaires d'obtenir un master et ainsi d'accéder au niveau de qualification requis pour se présenter au concours. Ce dispositif doit être pris en charge par l'Etat employeur qui doit accorder des décharges de service. Pour les AED, certaines UE concernant la préprofessionnalisation pourraient être validées dans le cadre de la VAE.

## **4.2 De l'année de stage à T1 et T2**

**4.2.1** Le SNES réaffirme l'obligation d'une année de stage après le concours conçue comme une année pleine et entière de formation, dans le cadre d'IUFM rénovés ou des centres de formation de CO-Psy. Celle-ci doit permettre la réflexion sur les pratiques pédagogiques. Le service en responsabilité des stagiaires doit être limité à 4/6 h pour les enseignants, 12 h pour les CPE et enseignants documentalistes. Pour que cette année soit pleinement consacrée à la formation, ces derniers doivent être affectés sur le service de leurs tuteurs qui se trouvent ainsi déchargés.

La professionnalité des personnels d'enseignement, d'éducation ou d'orientation ne peut se construire que par un aller-retour progressif et permanent entre le lieu d'exercice (collège ou LEGT) et l'IUFM rénové ou les centres de formation de Co-Psy.

Les contenus de formation pourront être adaptés en fonction du cursus antérieur des stagiaires.

Au cours de cette année, des stages de pratique accompagnée, dans un autre niveau du second degré, devraient être organisés.

**4.2.2** La réforme a modifié profondément les modalités d'évaluation et de titularisation, en donnant un poids prépondérant au chef d'établissement et aux IPR. Le SNES dénonce les modalités actuelles d'évaluation et de

titularisation. Le SNES est attaché au principe d'une validation du stage fondée sur une pluralité d'avis et prononcée par un jury souverain. Ces avis, essentiellement constitués à partir de visites d'enseignants-formateurs, doivent avoir un objectif de formation. Afin de garantir un traitement égal à tous les stagiaires, le SNES revendique l'examen en CAPN des refus de titularisation. Le SNES reste opposé au référentiel des 10 compétences dont il continue à en demander l'abrogation.

**4.2.3** Notre mandat d'entrée progressive dans le métier et de compléments de formation en T1 et T2 reste complètement pertinent. Elle doit se poursuivre progressivement avec une réelle « assistance sur poste ». Cela se traduit par un allègement d'un demi-service en T1 et de trois heures en T2, ce qui permettra de faire face à la nouvelle charge de travail, de recevoir des compléments de formation et de favoriser le travail collectif.

Les anciens stagiaires affectés pendant leur année de stage sur service complet en responsabilité doivent pouvoir bénéficier d'une formation sur le temps de service et d'une indemnité pour le préjudice subi.

### **4.3 L'enjeu des recrutements**

**4.3.1** Pour répondre aux besoins très importants de recrutements liés à la démographie, le SNES revendique un plan pluriannuel de recrutements permettant de couvrir les besoins. Cela suppose de porter à 19 000 le nombre de postes aux concours externes (CAPES, Agrégation, CPE, Copsy).

#### **4.3.2 Mesures d'urgence**

Le SNES réaffirme son attachement à l'existence des agrégations, et l'importance dans l'immédiat, de la place des agrégés dans le second degré, comme point d'appui pour la réalisation des mandats.

Le SNES rappelle son objectif de faire de l'agrégation revalorisée le seul concours de recrutement des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré et des CPE, l'exigence du titre du master pour les concours actuels du 2<sup>nd</sup> degré justifie d'autant cette demande d'unification des concours. Il faut donc augmenter la proportion de postes ouverts à l'agrégation et créer des agrégations dans les disciplines où elles n'existent pas.

Dans le cadre de cet objectif, il est d'autant plus urgent de se donner les moyens d'augmenter le vivier de recrutement.

C'est pourquoi, alors que le gouvernement a organisé la véritable crise de recrutement actuelle, le SNES portera l'exigence de la mise en place immédiate de pré-recrutements à tous les niveaux et de revaloriser nos professions.

Dans l'immédiat, afin d'éviter un nouveau recours à la précarité tout en satisfaisant les besoins, des mesures d'urgence permettant d'augmenter le nombre de candidats et d'améliorer l'efficacité des concours dès la session 2013 doivent être instaurées : déplacement des épreuves écrites du CAPES et CPE à mars afin de permettre une préparation sérieuse aux épreuves d'admissibilité, pré-recrutements s'adressant aux admissibles non admis de la session 2012 et des suivantes et aux non admissibles de la session 2012 sur la base de listes établies par les jurys des concours (CAPES, CPE et Agrégation), décharges conséquentes de service et amélioration des droits à formation pour les contractuels et AED, allocation versée à tous les étudiants souhaitant se présenter aux concours de l'enseignement, inscription automatique en M2 de tous les candidats titulaires d'un M1 se destinant aux métiers de l'éducation.

Conjointement, des listes complémentaires doivent être ouvertes pour pallier les manques laissés par les candidats reçus à plusieurs concours. Enfin, la mise en place d'un plan de titularisation qui inclut l'affectation directe en stage dès la rentrée 2012 des non-titulaires ayant le plus d'ancienneté, peut répondre partiellement à cette crise.

Les prochaines instances délibératives du SNES auront à apprécier, à chaque étape des discussions et de la situation, les moyens à mettre en œuvre pour faire aboutir le mandat.

#### **4.3.4 Les différents concours**

**4.3.4.1** Pour le SNES, tous les concours pour chaque corps du second degré comportent la même exigence de titre : le master. Des options aux concours, correspondant aux différents cursus antérieurs des candidats, sont envisageables. A titre dérogatoire sur le plan réglementaire, les étudiants pré-recrutés, devenus élèves professeurs, auront la possibilité de passer le concours à la fin de leur année de M2. Les étudiants se portant sur les métiers de l'enseignement de manière tardive auront la possibilité de passer le concours après leur master afin de se préparer pleinement aux épreuves.

Le SNES s'oppose à la mise en œuvre du nouveau CAPET de Technologie qui englobe l'enseignement de la Technologie au collège et les enseignements technologiques industriels du lycée (2<sup>nde</sup>, Sciences de l'Ingénieur, STI2D). Le SNES revendique le retour à des concours spécifiques (CAPET et agrégation) selon les domaines technologiques et universitaires. En ce qui concerne la physique appliquée, la discipline doit être confortée et donc le CAPES réouvert.

Le SNES demande la suppression des exigences du CLES et du C2i2e dans le cadre du recrutement.

**4.3.4.2** En remplaçant les épreuves écrites d'admissibilité par un dossier de RAEP, pour le CAPES et le CPE internes, le ministère a écarté de fait nombre de candidats. Le SNES demande à ce que les deux options

(épreuves écrites ou dossiers de RAEP) soient proposées au choix. Par ailleurs, la formation et le contenu du dossier de la RAEP doivent être revus et cadrés nationalement, toutes les garanties d'anonymat doivent être apportées.

**4.3.4.3.** Pour les personnels des GRETA, et de la MGI qui interviennent en Ingénierie de formation, le SNES revendique la création d'un CAPES et d'une agrégation CPIF « Coordination Pédagogique et Ingénierie de Formation ». Concernant le corps des Co-Psy et Dcio, le SNES demande l'abrogation de l'arrêté du 13 mars 2012 fixant les nouvelles modalités des épreuves du concours de recrutement qui visent à transformer radicalement le métier (macro et micro économie, avec connaissances des caractéristiques nationales, sectorielles et territoriales de l'emploi...).

#### **4.3.5 Plan de titularisation**

Pour éviter la construction d'une Fonction publique de contrat par opposition au statut, le SNES combat le recours à l'embauche de contractuels ou de vacataires.

Le SNES exige une politique créatrice d'emplois publics statutaires permettant de couvrir l'ensemble des besoins. Le développement du CDI n'est pas la réponse à la précarité mais contribue à installer le modèle d'une fonction publique duale en étendant le contrat au détriment du statut.

**4.3.5.1** La loi du 12 mars 2012 traduit les avancées obtenues par nos actions, et apporte une réponse partielle pour la titularisation des contractuels et, de certains vacataires au-delà du texte du protocole, mais reste marquée par de graves insuffisances et de nouvelles négociations doivent s'ouvrir. Le SNES continue de revendiquer un véritable plan de titularisation de tous les non-titulaires en poste ou au chômage, sans condition de nationalité. Ce plan dont les premières mesures doivent intervenir en septembre 2012 inclut le droit au réemploi de ceux qui ont déjà été recrutés, l'arrêt du recrutement de nouveaux contractuels et le recrutement de titulaires à la hauteur des besoins. Les mesures de ce plan doivent être accessibles aux agents non-titulaires, titulaires d'une licence et recrutés avant 2009. Ce Plan serait construit sur deux voies, celle du concours interne et celle d'une dispense des épreuves du concours pour les plus anciens par une affectation directe en stage avec une formation personnalisée.

Dans le même temps, le SNES agit pour que les possibilités de titularisation ouvertes par la loi se concrétisent pour le plus grand nombre, y compris les vacataires et les contractuels exerçant dans le service public de la formation tout au long de la vie, dans la MGI, dans les COM, les établissements français à l'étranger et les établissements culturels. Un recensement nominatif des ayants droit doit être effectué en CCP. Le SNES poursuivra son action pour que les décrets d'application soient les plus favorables et élargissent les possibilités de titularisation. Il exige de participer au groupe de travail concernant la mise en œuvre de la loi au sein de l'Education nationale et condamne toute mise à l'écart au nom d'une logique de la signature, et au mépris de la représentativité établie par le suffrage des personnels qui ont placé les syndicats de la FSU largement en tête.

**4.3.5.2** La titularisation et l'accès aux métiers enseignants, CPE et COPsy en cours de vie professionnelle ne doivent pas être entravés par les mauvaises conditions de reclassement, conditions d'autant plus difficilement acceptables qu'elles sont disparates et discriminantes entre un AED, un vacataire, un contractuel, un MA et incompréhensibles au regard des conditions d'emploi. Le SNES revendique la suppression de la clause du butoir et une meilleure prise en compte de la totalité de l'expérience professionnelle dans le classement, avec l'attribution d'une bonification d'ancienneté correspondant à la durée d'activité en tant que non titulaire, augmentée de la durée des congés parentaux dans les mêmes conditions que pour les titulaires.

#### **4.4 La formation continue**

**4.4.1** Le ministre se contente d'annonces sur la formation continue, sans suites.

Les moyens alloués à la formation continue sont en forte diminution depuis plusieurs années. Il est grand temps d'offrir de véritables possibilités de formation afin de permettre aux personnels d'actualiser leurs connaissances et d'avoir des possibilités de mobilité et de promotion.

La formation continue doit s'effectuer sur le temps de travail. Les formations à distance doivent être minoritaires. L'obtention du stage ne peut être soumise à l'appréciation du chef d'établissement. Les frais engagés par les personnels doivent être remboursés.

Dans le cadre de la mise en place de nouveaux programmes, tous les enseignants doivent pouvoir bénéficier d'une formation, contrairement à la pratique de plus en plus courante qui veut que certains professeurs soient choisis par le chef d'établissement ou les corps d'inspection. Tant que l'avis est requis, nous demandons l'examen en CAPA de l'attribution des stages.

Dans le cas des reconversions professionnelles comme pour les STI2D chaque fois que l'institution impose à un enseignant une reconversion ou une adaptation dans une autre discipline, une formation approfondie doit lui être proposée sur le temps de service.

La formation continue ne peut continuer à être pilotée par les directives institutionnelles actuelles qui en font un instrument de formatage pour appliquer les « bonnes pratiques ». Indispensable à l'amélioration du service

public d'Education, elle doit permettre un accès à de véritables compléments scientifiques, universitaires et didactiques. L'université doit jouer un rôle en permettant d'actualiser les connaissances disciplinaires.

Les représentants des personnels doivent être consultés pour l'élaboration du PAF.

**4.4.2** La mise en place du DIF se fait de la façon la plus restrictive. Le ministère incite fortement à l'organisation des formations hors du temps scolaire (mercredi après-midi, vacances). Les formations proposées correspondent le plus souvent aux seuls besoins de l'institution. Pour le SNES, le DIF doit pouvoir être mobilisé pour des besoins personnels. Il est par ailleurs actuellement très peu utilisé. Chaque rectorat doit mener une véritable campagne d'information auprès des personnels. Son attribution doit se faire dans la transparence et être soumise aux CAPA.

Le bilan de compétences doit être accessible aux non titulaires au terme de leur contrat

Les demandes de formations courtes (DIF, bilan de compétences, congé VAE) doivent être traitées tout au long de l'année scolaire afin d'être également accessibles à tous les personnels non titulaires.

#### **4.4.3. Congés formation**

Les possibilités de congés formation doivent être augmentées et le congé mobilité doit être rétabli sur un contingent spécifique. Pour les congés formations, il faut faire un bilan des situations très diverses dans les académies (barème, pratiques...), les unifier avec un cadrage national. Il faut défendre un barème qui, par sa progressivité, n'exclut personne a priori.

#### **4.5. Former les formateurs**

Les besoins en formation sont conséquents, tant dans la formation initiale (modules de pré-professionnalisation en Master, année de stage après le concours) que dans la formation continue, pour défendre la vision d'un enseignant concepteur.

Le SNES revendique, pour les enseignants du second degré amenés à intervenir en formation, la création d'une certification de formateur, d'une formation de formateur, assurée dans des IUFM rénovés, en lien avec la recherche en Sciences de l'Education et des décharges de services pour les formateurs afin d'assurer leur mission.

## **5. LA CARRIÈRE**

Le SNES réaffirme la nécessité de la gestion collective des carrières et le renforcement du rôle des instances paritaires. Ces deux axes sont fondamentaux pour la défense individuelle et collective de la profession, pour souder les personnels, permettre un réel travail d'équipe et préserver l'intérêt général lié à nos missions de Service Public, en mettant de côté les stratégies individuelles.

### **5.1 Évaluation**

**5.1.1** Les attaques du ministère concernant l'évaluation s'inscrivent dans le cadre du renforcement de l'autonomie des établissements et donc des pouvoirs de leurs chefs. Elles ont trois caractéristiques essentielles :

- disparition de la notation chiffrée au bénéfice d'une évaluation par avis ;
- instauration d'une auto-évaluation culpabilisante, liée à des contrats d'objectifs et source de dérives ;
- caporalisation des personnels placés sous la coupe du seul chef d'établissement promu unique évaluateur et donnant son avis sur l'avancement et la promotion des personnels.

L'ensemble de ce projet, qui est davantage l'instrument d'une sélection arbitraire parmi les personnels que celui d'une évaluation, a plusieurs objectifs :

- éclatement du statut de la Fonction Publique et des garanties collectives (indépendance du fonctionnaire, définition du temps de service...);
- application contrainte de réformes régressives ;
- transformation de nos métiers, de nos missions et application contrainte de prétendues « bonnes pratiques », d'une part, primauté accordée à des activités périphériques d'autre part ;
- mise en concurrence des personnels, contraire au travail en équipe, et des établissements.

Ce projet dénature le métier en substituant une obligation de résultat à une obligation de moyens dans l'évaluation.

Le SNES exige le retrait de ce projet.

La mobilisation contre les décrets sur l'évaluation a montré que la défense des inspections pédagogiques

n'allait pas de soi auprès des collègues. En effet, elles se sont éloignées de leur rôle initial d'aide et de conseil pour prendre trop souvent la forme d'inspections sanctions dont la finalité est d'imposer des pratiques officielles

**5.1.2** L'objectif du SNES est d'obtenir la déconnexion de l'avancement et de l'évaluation. L'évaluation, la formation continue et les l'échange entre pairs doivent impulser, avec les collègues, des démarches réflexives pour les aider dans l'accomplissement de leurs missions de service public.

**5.1.3** Construire des propositions alternatives avec la profession, qui marquent une étape vers la réalisation de nos mandats (rythme unique, inspection conseil), qui prennent mieux en compte la réalité de l'exercice du métier, cela peut nous aider à construire le rapport de force dans une double finalité : contrer les projets du ministère actuel, et imposer des évolutions dès que le contexte sera plus favorable. Il s'agit d'étayer une démarche de refus d'une réforme globale visant à la subordination des personnels au CE et à l'individualisation de leur parcours professionnel et de leur carrière, par une contre proposition qui inscrirait une rénovation de l'évaluation dans une approche respectueuse des principes statutaires.

**5.1.4** Dans l'état actuel du système, l'existence de la double notation pour les enseignants est non négociable parce qu'elle respecte la spécificité du métier et traduit l'équilibre entre les deux évaluations. Elle permet aussi de garantir transparence et équité de traitement dans les opérations de gestion de carrière où les tentatives de contournement des instances paritaires sont de plus en plus fréquentes.

**5.1.4.1** Tant du point de vue de la qualité du service public d'Éducation que de celui de l'équité dans l'examen des promotions, les inspections pédagogiques doivent être plus fréquentes, leur rythme doit être le même pour tous. La périodicité de 4 ans fixée par la LOLF, car elle permet la réalisation de ces deux objectifs, doit être respectée. Les missions des IPR doivent être réorientées vers l'aide et le conseil et reposer sur la réalité du travail qui est fait dans la classe. L'instauration du cahier de textes en ligne ne doit pas être l'occasion d'inspection sur dossier. Les mandats de Perpignan concernant l'évaluation pédagogique (procédure de contestation, résorption des retards) doivent être réaffirmés à tous les niveaux.

Le SNES rappelle sa revendication d'inspections pédagogiques spécifiques en documentation (garantissant la pérennité de leur mission pédagogique ainsi que leur indépendance vis-à-vis du chef d'établissement et de la vie scolaire) et en technologie correspondant à l'ensemble de cette discipline.

**5.1.4.2** Dans le cadre de la notation administrative actuelle, il n'y a pas besoin de formaliser un entretien individuel systématique. Si un entretien peut parfois s'avérer nécessaire, notamment en cas de contestation de note, la présence d'un délégué syndical ou d'un représentant des personnels lors de celui-ci, est un droit.

**5.1.4.3** Actuellement, les chefs d'établissement et les IPR ont un avis à donner dans le cadre de la campagne pour la hors-classe. Le SNES dénonce la part de plus en plus importante des avis arbitraires dans les barèmes d'accès à la hors classe. Il exige des chefs d'établissement et des IPR l'obligation de le communiquer aux personnels concernés afin de le discuter le cas échéant.

**5.1.5** Les CO-Psy et les DCIO n'ont actuellement qu'une notation administrative. Ils doivent être évalués sur la base de leurs missions statutaires. Cette évaluation, qui ne peut donner lieu à des inspections en situation, doit reposer sur les programmes et bilans d'activités au cours d'une discussion en partie individuelle, en partie en équipe de CIO avec l'inspecteur de l'information et de l'orientation responsable du secteur. Par ailleurs. Les inspecteurs de l'information et de l'orientation doivent être issus du corps des CO-Psy et DCIO.

**5.1.6** Pour les CPE, le mandat de double notation et d'inspection spécifique par des inspecteurs issu directement du corps reste d'autant plus pertinent que l'évaluation et l'assignation d'objectifs par le chef d'établissement ou par le corps d'inspection au travers d'un Protocole National d'Inspection décliné académiquement conduiraient à une définition locale des missions, risque majeur d'éclatement du métier.

**5.1.7** Le SNES ne peut se limiter à défendre l'existant : les collègues sont certes très attachés à la double évaluation mais demandent une amélioration des procédures et s'interrogent sur les critères de notation souvent jugés opaques.

Si la notation administrative répond à ce qui relève du respect des obligations professionnelles, elle peut parfois prendre suivant les chefs d'établissement un caractère plus ou moins extensif. Pour autant aucune confusion ne doit avoir lieu entre les deux domaines administratif et pédagogique ; c'est pourquoi les collègues mettent en avant la notation pédagogique qui serait plus à même de reconnaître leur travail à travers l'inspection pédagogique. Cependant, l'exercice de l'inspection peut paraître artificiel et trop déconnecté de l'ensemble des

tâches à assurer. Nos collègues soulignent de plus en plus le rôle du travail collectif dans l'activité enseignante, angle mort de l'évaluation individuelle. Ils restent attachés à l'idée d'égalité et à la clarté des missions.

Le SNES se donne comme mandat d'étude l'élaboration de propositions alternatives, qui doivent être conçues en lien avec notre mandat sur le service et le forfait de deux heures. La dimension collective de l'activité, les modalités d'organisation de la réflexion pédagogique entre pairs, le travail « en dehors de la classe », le rôle respectif du chef d'établissement et de l'IPR doivent être intégrés dans la réflexion.

## 5.2 La grille indiciaire

**5.2.1** À l'élévation du niveau de qualification requis pour l'accès aux corps d'enseignants, de CPE et de CO-Psy n'a pas correspondu la juste et nécessaire revalorisation de nos grilles indiciaires de rémunération. Plutôt que d'établir une nouvelle grille, le choix du ministre a été de supprimer fictivement les deux premiers échelons puis de distribuer quelques points d'indice aux trois échelons suivants, ce qui resserre d'autant plus l'espace indiciaire de nos grilles de rémunération.

À la légitime revalorisation globale de nos salaires et de nos conditions de travail, le ministre a voulu opposer le Pacte de carrière dont le SNES condamne la logique : individualisation des rémunérations, imposition de tâches supplémentaires...

**5.2.2** La nécessité d'être titulaire du M2 pour se présenter aux CAPES/T comme à l'agrégation conforte notre revendication d'une grille indiciaire unique pour les corps des certifiés, CPE, COPSY et agrégés (mandats de Perpignan). Certifiés et agrégés exercent des missions communes dans le champ des enseignements de second degré. Le SNES, dans la logique de l'élévation du recrutement au master, se fixe comme objectif la mise en place d'un seul corps et un seul concours avec le nombre de recrutement en conséquence : l'agrégation. Dans le cadre d'un plan d'unification des corps, le SNES portera un mandat d'étude. Cette unification pourrait passer par la création d'un nouveau corps à deux grades correspondant aux deux concours actuels avec de véritables garanties de passage d'un grade à l'autre par concours interne et par voie de liste d'aptitude. Des mesures transitoires doivent être simultanément mise en place, jusqu'à l'extinction du recrutement par le CAPES/CAPET :

- l'augmentation notable du nombre de postes dans le corps des agrégés jusqu'à couverture de l'ensemble des besoins en recrutement ;
- l'augmentation du ratio pour l'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude.

En même temps que nous affirmons la nécessité de construire ce processus d'unification, le SNES porte aussi le mandat de la création immédiate de nouveaux débouchés de carrière au delà de l'indice 783 pour les actuels certifiés et CPE, au-delà de l'indice 963 pour les agrégés, du développement de la liste d'aptitude au corps des agrégés et l'élargissement de l'accès aux chaires supérieures.

**5.2.3** Le socle revendicatif concernant la progression de carrière (reconstruction de la grille indiciaire, avancement accéléré et raccourcissement de la durée de carrière, développement de la promotion interne sur la base de critères transparents, équitables et fondés sur l'ancienneté, création d'agrégation dans toutes les disciplines et d'une agrégation d'éducation) reste d'actualité. L'agrégation revalorisée doit être cette référence.

**5.2.4** Le SNES récuse le poids croissant donné aux chefs d'établissements et aux IPR dans nos carrières (en particulier l'accès à la hors-classe) dont l'objectif est de valoriser le mérite arbitrairement défini et instantané au détriment de la carrière. C'est ainsi que de nombreux collègues en fin de carrière ne peuvent atteindre la hors-classe tandis les circulaires successives engagent à promouvoir un nombre croissant de collègues en dessous du 11<sup>e</sup> échelon. Pour le SNES, la hors-classe doit être un débouché de carrière accessible à tous, dans l'objectif de l'intégration des indices terminaux de la hors-classe dans une grille revalorisée à 11 échelons.

Dans l'immédiat, le ratio d'accès à la hors-classe pour les enseignants et les CPE doit être augmenté pour tenir compte de la structure du corps.

La création d'une hors-classe pour les CO-Psy seuls personnels à ne pas en bénéficier, demeure une urgence. Le SNES revendique une bonification indiciaire pour les DCIO afin de tenir compte de leurs charges particulières.

**5.2.5** Le SNES revendique la mise en extinction du corps des AE et leur intégration dans le corps des certifiés.

**5.2.6** Concernant les PEGC, le SNES revendique :

- l'extinction effective de la classe normale ;
- l'accélération de l'extinction de la hors-classe par une augmentation significative du nombre de promotions à la classe exceptionnelle.

## 5.3 Mouvement, affectations, remplacement et situation des TZR

**5.3.1** Concernant le mouvement, le congrès confirme ses mandats antérieurs, à savoir Lille (1999), Strasbourg

(2001), Toulouse (2003), Le Mans (2005), Clermont-Ferrand (2007) et Perpignan (2009), qui peuvent se résumer ci-après : unicité des opérations de première affectation et de mutation, mouvement national en une seule phase permettant les mutations de poste à poste, respect et équilibres du barème, contrôle national du profilage des postes. Dans l'immédiat, en vue de ces objectifs, la phase intra doit être nationalement cadrée, et concernant le détail des revendications : les mandats élaborés depuis le congrès de 1999 restent d'entière actualité.

Le SNES combat les atteintes au paritarisme, qui sont une attaque contre les droits des personnels. Les élus sont porteurs à la fois de l'intérêt général et du point de vue des personnels. Le SNES exige de l'administration qu'elle donne aux commissaires paritaires les moyens réels d'exercer pleinement leur mandat (décharges, documents, temps de préparation et de suivi...).

Le choix fait par le ministère, et par voie de conséquence par les rectorats, de communiquer avant la tenue des FPM les projets de mouvement anticipés et non vérifiés par les commissions paritaires, conduit à d'inacceptables blocages. Cela conduit l'administration à refuser de prendre en compte les demandes formulées par les commissaires paritaires lors des FPM pour corriger les erreurs, améliorer les résultats dans le respect du barème et réaliser des mutations supplémentaires, demandes faites pour assurer l'égalité de traitement, l'équité du mouvement et permettre la mutation du plus grand nombre d'enseignants. Le SNES exige qu'aucune information individuelle ne soit communiquée par l'administration avant le mouvement.

Le SNES dénonce et combat toute forme d'affectation en dehors des règles communes, en particulier le recrutement par les chefs d'établissement. Le SNES condamne l'ensemble du programme « ÉCLAIR » et exige son abandon. La procédure irrégulière d'affectation mise en œuvre par la circulaire 2012-018 du 31 janvier 2012 doit être suspendue : les opérations d'affectation doivent être placées immédiatement sous le contrôle paritaire ; les FPMN et FPMA compétentes doivent être convoquées à cette fin.

- **CIMM – DOM**

S'agissant de l'attribution, dans le cadre de la phase interacadémique du mouvement, des bonifications au titre du CIMM (centre des intérêts matériels et moraux) pour les DOM (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion), le SNES revendique, afin d'éviter les disparités de traitement, que l'ensemble des demandes faites à ce titre soient examinées en CAPN / FPMN et que la bonification au titre du CIMM soit attribuée dès lors :

- que le demandeur peut justifier d'un minimum de trois années de présence dans le DOM considéré sans condition de continuité ;
- ou que le conjoint réside ou puisse justifier du CIMM dans ce DOM ou qu'un ascendant direct réside ou ait résidé dans ce DOM.

Les lauréats des concours domiciliés dans les DOM et les COM doivent pouvoir être affectés dans leur DOM ou leur COM pour y effectuer leur période de stage.

Le SNES défend le droit des personnels à des affectations justes, contrôlées, arrêtées suivant des règles connues de tous et appliquées à tous. Il se donne les moyens d'informer les collègues, d'assurer la transparence sur les affectations et le respect des barèmes.

**5.3.2 La question des compléments de service** est très aiguë. Le SNES condamne la multiplication des compléments de service. Si, dans certaines situations, le complément de service est indispensable pour assurer la pérennité du service public d'Éducation (petits établissements ruraux) et la diversité de l'offre de formation (disciplines dites « à faible diffusion » ou « à horaire faible »), il ne peut être qu'exceptionnel. La détermination du collègue concerné doit être effectuée selon les règles communes relatives aux mesures de carte scolaire. Le SNES exige la suppression des compléments de service lorsque ceux-ci sont provoqués par la présence d'heures supplémentaires dans la discipline. Le SNES réaffirme ses mandats, particulièrement celui du congrès du Mans, concernant la suppression du recours au complément de service, le respect de la qualification et de la discipline de recrutement, l'amélioration des dispositions statutaires sur le remplacement.

**5.3.3 Disciplines STI et physique appliquée**

Dans l'attente de l'abrogation de la réforme Chatel pour le Lycée, notamment pour ce qui concerne la voie technologique industrielle, le SNES exige un moratoire immédiat, particulièrement en ce qui concerne les mesures de suppression de poste.

En cas de suppression inévitable de poste par mesure de carte scolaire ou par transformation de poste (STI2D), le SNES exige :

- \* le non-profilage des postes transformés,
- \* le respect des règles communes en matière de mutation et de mesure de carte scolaire (détermination du ou des collègues victimes de la mesure, procédure de réaffectation...),
- \* le contrôle paritaire sur l'intégralité des tenants et aboutissants de ces mesures.

#### 5.3.4 TZR

Dénonçant la politique ministérielle qui a renoncé à reconnaître le remplacement comme un besoin permanent du service public, le SNES réaffirme le principe des suppléances assurées par des personnels titulaires affectés sur zone de remplacement.

La pénurie de titulaires remplaçants s'amplifie, la capacité de remplacement est asséchée de manière organisée. La situation du remplacement devient de plus en plus difficile, les conditions d'exercice et de travail des personnels se dégradent considérablement, ayant aujourd'hui des conséquences sur les conditions de vie personnelle des TZR : élargissement des zones de remplacement, affectations de plus en plus fréquentes sur plusieurs établissements et sans respect de la discipline de recrutement, remboursement aléatoire des frais aggravé par l'utilisation du système « DT-Ulysse »... Les situations sont diverses selon les académies, mais partout les TZR rencontrent les plus grandes difficultés à faire respecter leurs droits.

La prise en compte par le SNES de la question des TZR à tous les niveaux de notre organisation a permis d'engranger un certain nombre d'avancées. Le SNES doit continuer de faire de la question du remplacement une de ses priorités et réaffirme les mandats issus des congrès antérieurs concernant les conditions d'emploi, de travail, de service et de rémunération des TZR, particulièrement celui de Perpignan.

Le SNES demande l'ouverture rapide de discussions afin de revoir et améliorer le corpus des textes existant (décrets et circulaires de 1999) sur le remplacement, suivant les principes déclinés ci-après :

- \* abrogation du décret « Robien » sur le remplacement à l'interne dans les établissements ;
- \* respect de la discipline de recrutement ;
- \* affectations au sein de la zone de remplacement, dont l'étendue doit être inférieure au département ; respect d'un délai pédagogique de 2 jours ouvrables ;
- \* refonte du système indemnitaire, en posant comme règle la distinction entre l'indemnisation de tous les frais de déplacement effectivement engagés et l'indemnisation de toutes les pénibilités spécifiques liées aux missions effectuées par les TZR et aux conditions d'emploi ;
- \* modalités d'évaluation professionnelle tenant compte des spécificités des missions exercées par les TZR et des conditions particulières d'emploi et de service ;
- \* consultation obligatoire et préalable des instances paritaires pour l'ensemble des opérations d'affectation des TZR.

#### 5.4 Mobilité professionnelle, reconversion

La loi « mobilité », la RGPP et les réformes imposent une mobilité contrainte. C'est notamment le cas des enseignants des disciplines technologiques et de physique appliquée.

Le droit à la mobilité professionnelle choisie et à la reconversion doit être mis en œuvre en s'appuyant sur l'initiative personnelle et le volontariat des intéressés. Toute reconversion professionnelle ou disciplinaire doit tenir compte de la situation individuelle des personnels intéressés et s'appuyer sur une formation de qualité et qualifiante, délivrée sur le temps de service ou accordée avec les moyens nécessaires y afférents sous forme de décharge de service ou de congé rémunéré. A cette fin, il est indispensable de :

- \* rétablir le financement des congés pour mobilité ;
- \* élargir les contingents des congés pour formation professionnelle et allonger la durée des congés pour VAE ;
- \* placer la définition du volume et la répartition des contingents, ainsi que la définition des critères et des modalités d'attribution sous le contrôle des instances concernées (CT) ;
- \* placer l'attribution elle-même sous le contrôle des instances paritaires.

#### 5.5. Gestion des non-titulaires

La gestion des non-titulaires (affectations, promotions...) doit se faire selon des règles nationales élaborées au niveau ministériel, au plus proche de celles qui valent pour les titulaires, et également mises en œuvre dans chaque académie dans la transparence, grâce à l'examen en CCP. Ce rôle des CCP reste largement à conquérir et le SNES en fait l'un de ses objectifs.

**5.5.1** Pour les contractuels enseignants, d'éducation et d'orientation, il faut mettre fin aux vacances, et aux contrats courts et à temps incomplet ; l'affectation sur poste vacant doit se traduire par un contrat sur la durée de l'année scolaire comprenant les vacances scolaires d'été et le remplacement sur la durée de l'absence augmentée

des droits à congés. Les textes réglementaires doivent être modifiés en ce sens. Les affectations doivent se faire dans le respect des vœux et d'un barème valorisant l'ancienneté. Le SNES revendique le rattachement de chaque non titulaire à un établissement. La rémunération doit être revalorisée et déterminée par classement dans une grille indiciaire nationale et dans le respect de la catégorie, fonction du diplôme. Un droit à mutation doit être créé pour les contractuels en CDI (voir motion du congrès de Perpignan).

L'évaluation doit être exclusivement formative. Le SNES exige la création de dispositif ambitieux de formation. Un droit à la formation sur la prise en charge des classes et des missions, sur les obligations de service des enseignants doit être accordé afin de permettre aux non-titulaires d'améliorer la qualité de leur enseignement et d'éviter les non renouvellements de contrat ou les licenciements tout en améliorant leurs conditions de travail. De même, pour les collègues en difficulté, des dispositifs d'action spécifique avec suivi par des tuteurs volontaires doivent être activés avec possibilité de recours et de suivi en CCP.

**5.5.2** Le S.N.E.S rappelle l'objectif fixé par ses derniers congrès : reconstruire un statut amélioré d'étudiant-surveillant. Ce statut doit définir clairement leurs missions de surveillance et d'accompagnement éducatif ainsi que leurs tâches administratives. Dans l'immédiat, le SNES exige une amélioration du statut d'AED réservé prioritairement aux étudiants et à ceux qui suivent une formation professionnelle ou une préparation au concours. Les non renouvellements de contrat doivent être motivés. Les AED doivent être recrutés obligatoirement par le rectorat, sur critères sociaux et avec des contrats de trois ans renouvelables une fois. Sous condition de formation ou d'étude, les AED doivent avoir la possibilité de porter à huit ans maximum leur activité dans ce statut (les deux dernières années étant dérogatoires).

La rémunération des AED doit être immédiatement portée à l'indice minimum de la catégorie B. La procédure de leur rémunération ne doit en aucun cas les exclure des droits accordés aux autres non-titulaires. Les AED sont aujourd'hui les seuls personnels à ne pas pouvoir bénéficier de la prime ZEP. Le SNES réclame le droit à cette prime pour les AED.

L'affectation sur les postes proches des lieux universitaires doit être favorisée pour les étudiants. Un mouvement académique avec consultation des CCP doit exister pour les AED.

Les CCP doivent obligatoirement être consultées pour tous les actes de gestion des AED.

Une véritable formation initiale (adaptation au poste qui doit se faire avant la prise de fonction), l'ouverture du droit à la VAE prise en charge par l'employeur, le DIF et le congé formation doivent être mis en place de façon concrète et permettre ainsi de faciliter aux AED l'obtention de leurs droits. Des moyens financiers doivent être affectés à cet effet.

Exercer des fonctions d'AED doit être un véritable tremplin pour accéder à un emploi prioritairement au sein de l'EN. Pour cela, il est nécessaire de mettre en place des plans de formation (cf. ci-dessus), de reconnaître l'expérience professionnelle par le biais de conventions passées avec les universités (équivalences, dispenses d'épreuves...).

**5.5.3** Les fonctions d'auxiliaire de vie scolaire sont reconnues indispensables à l'accompagnement et à la scolarisation d'enfants relevant d'un handicap. Les familles et le système éducatif ont besoin d'un personnel qualifié (travail différent selon qu'on s'occupe d'un élève ayant des difficultés motrices et/ou cognitives), stable et que le nombre de postes soit augmenté. La formation initiale, insuffisante à l'heure actuelle, devrait être polyvalente pour les AVS-i et AVS-co et inclure une formation adaptée aux contraintes liées au public pris en charge. Les missions doivent être clairement définies (en cours par le biais des référentiels de compétence qui se mettent en place) et un seul statut d'AVS doit être créé (pas de recours aux contrats précaires de type CUI et mettre fin aux nouveaux « assistants de vie scolaire » recrutés par les chefs d'établissement).

Il faut professionnaliser les fonctions d'AVS dans le cadre de la Fonction Publique, en catégorie B. Ces fonctions répondant à un vrai besoin et à un enjeu de service public, les AVS-AED doivent bénéficier du statut de fonctionnaire, ce qui permettrait également de pérenniser les savoirs acquis aux côtés des élèves. Une voie d'intégration pour la titularisation doit être proposée à tous celles et ceux qui occupent déjà de telles fonctions.

En attendant la création d'un tel corps, l'élaboration de règles nationales (mission, recrutement rectoral, rémunération, temps de travail) pour les AVS est impérative.

## **6. RÉMUNÉRATIONS ET RETRAITES**

### **6.1 Rémunérations**

**6.1.1** Les revendications du SNES sont construites sur une approche collective des rémunérations, organisées par une grille indiciaire, et sur une conception de l'exercice professionnel, conduisant à indemniser certaines fonctions ou situations.

À l'opposé de ces orientations, nous sommes confrontés à une politique d'individualisation associée à la politique de défiscalisation et de multiplication des HSA au détriment des postes. Le SNES renouvelle donc son appel à refuser les HS et se prononce pour l'abandon de leur défiscalisation. Ces politiques dégradent les

rémunérations de référence, et en conséquence les revenus garantis en cas de maladie, maternité et pour la retraite. Elle conduit à moins rémunérer les plus récents recrutés et entraîne une amplification des inégalités de revenus, la rémunération moyenne des hommes progressant plus vite que celles des femmes. Le caractère inacceptable de ces injustices, le constat désormais partagé par tous de la faiblesse des salaires enseignants en France sont donc des appuis pour nos revendications. Il faut revenir à une indexation de la valeur du point d'indice sur les prix, rattraper les pertes subies depuis 2000 et reconstruire la grille, avec un acompte immédiat de 50 points d'indice.

**6.1.2** Le SNES s'oppose à la logique de redistribution que le gouvernement envisage pour une réforme à moyens constants du SFT (supplément familial de traitement). Le versement pour le premier enfant doit être fortement revalorisé, mais tout basculement vers un montant forfaitaire des versements pour plusieurs enfants doit passer par un alignement sur les situations les plus favorables.

**6.1.3** Le SNES défend une approche revendicative de la revalorisation indiciaire mais aussi indemnitaire, d'une part pour peser sur les conditions d'attribution de celles-ci, d'autre part pour proposer à la profession des objectifs en lien avec l'exercice professionnel. Pour les activités particulières (coordinateurs TICE, par exemple), il convient de privilégier les décharges de service, et à défaut, il convient de rémunérer le travail effectué. Cela doit se traduire par une refonte des règles de l'IFIC. Le SNES revendique une politique indemnitaire sous forme indiciaire, permettant la prise en compte pour la retraite et en cas de maladie ou maternité, indépendante de l'appréciation du supérieur hiérarchique et en dehors des logiques d'intéressement. Le congrès retient les pistes suivantes :

- Le doublement de la part fixe de l'ISOE qui doit être attribuée aussi aux enseignants documentalistes, et la revalorisation à ce niveau des indemnités des CPE, et CO-Psy ;
- Le versement d'une allocation d'équipement informatique ;
- Systématiser la rémunération des heures de vie de classe ;
- Revaloriser la part modulable de l'ISOE pour la porter à tous les niveaux au montant le plus élevé (2<sup>nd</sup>e et 3<sup>ème</sup>) ;
- Revaloriser le taux de la 1<sup>ère</sup> HSA qui peut être imposée dans le service pour la porter à 125 % d'une heure incluse dans le service. Aligner les « heures à taux fixe » et la rémunération d'heures ponctuelles des professeurs documentalistes et des CPE sur les HSE des enseignants ;
- Tant qu'existe le dispositif ECLAIR que le SNES refuse, l'indemnité ECLAIR doit être une indemnité forfaitaire, versée à tous les personnels de l'établissement ;

Le SNES demande une indemnité de vie locale (ISVL) à la hauteur des nécessités dans les pays, sur la base des revendications des personnels.

## 6.2 Retraites

**6.2.1** Dans la logique statutaire de la Fonction publique, le code des pensions (CPCMR) assure la rémunération des fonctionnaires de l'État en retraite. L'inscription des pensions dans le budget de l'État est intimement liée à ce choix. Les caractéristiques du CPCMR ont servi de repère pour construire les droits de l'ensemble du salariat, remis en cause depuis une vingtaine d'années : un taux de remplacement de 75 % pour 37,5 annuités à 60 ans. Ce sont ces repères collectifs communs à l'ensemble des salariés que le SNES oppose aux réformes déjà votées comme aux propositions de réforme systémique, pour reconstruire des droits sécurisés et en assurer la pérennité.

**6.2.2** Le salaire de référence doit rester celui des six derniers mois pour les fonctionnaires ; il doit redevenir celui des dix meilleures années pour le régime général avec une actualisation sur la base de l'évolution du salaire moyen.

Différentes mesures adaptées aux situations réelles des fonctionnaires peuvent concourir à ces objectifs comme la prise en compte gratuite des années d'étude, immédiatement dans la durée d'assurance. Il faut dénoncer l'escroquerie du dispositif mis en place pour le rachat des années d'étude dans la Fonction Publique et la surcotisation possible en cas de temps partiel.

Le recul de l'âge de la retraite, l'augmentation des annuités et la décote aggravent les inégalités femmes / hommes et pénalisent particulièrement nos professions féminisées. Quelle que soit l'année de naissance ou de l'adoption, les congés parentaux, les disponibilités pour élever un enfant (trois ans par enfant) doivent être pris en compte gratuitement, la bonification d'un an par enfant doit être rétablie pour la mère, élargie à ceux qui ont élevé seuls leur enfant. En outre, compte tenu de la décote dont nous continuons à demander la suppression, nous revendiquons l'attribution de quatre trimestres de durée d'assurance par enfant.

Les droits spécifiques des fonctionnaires mères de trois enfants ont été brutalement réformés. Le SNES revendique que toutes celles qui avaient acquis ce droit fin 2010 puissent bénéficier des anciennes modalités de calcul. Il faut ouvrir une possibilité de réintégration dans l'activité pour celles qui ont pris leur retraite en juin 2011.

D'autres bonifications (enseignement technique, « service hors d'Europe ») ont servi à rendre attractives des situations particulières. Leur remise en cause représente une autre forme de rupture inacceptable de l'engagement de l'Etat vis-à-vis de ses personnels. Le SNES en demande le maintien ou le rétablissement car elles représentent encore un outil utile face au déficit d'attractivité de certaines situations professionnelles.

La situation des fonctionnaires polypensionnés est fortement pénalisante et la suppression de la validation des services de non titulaires, dont le SNES revendique le rétablissement dans des conditions améliorées, rend plus urgente la résolution de cette situation. La revendication du SNES d'étendre le bénéfice de la proratisation aux fonctionnaires pour la détermination de leur pension du régime général est déterminante et devrait s'accompagner de l'amélioration des règles de reclassement lors du recrutement.

Le SNES réaffirme son attachement à la pension de réversion, défend le maintien du mode de calcul en vigueur pour les fonctionnaires. Il revendique son extension aux couples pacés.

RAFP : Le SNES revendique l'extinction de ce régime par capitalisation dont la crise démontre le peu de garanties qu'il apporte aux agents, les avoirs actuellement placés doivent revenir aux personnels.

Le SNES dénonce la suppression des services de pension des ministères inscrite dans la RGPP. Il faut au contraire, les renforcer pour développer l'information et l'accueil des personnels préparant leur retraite tout au long de leur carrière.

**6.2.3 Fin de carrière.** Le SNES revendique le rétablissement d'une véritable CPA pouvant être prise dès 55 ans dans des conditions de travail et financières attractives, sans pénalisation pour la retraite. D'autres dispositions (mobilité choisie, aménagement des services...) sont à envisager de manière complémentaire.

En cas de promotion obtenue au cours de l'année scolaire, les collègues doivent avoir le droit de repousser la date de leur départ à la retraite.

**6.2.4 Évolution des pensions.** Dans un contexte de recul de la protection sociale et des services publics, et de la hausse des dépenses contraintes, l'indexation sur les prix ne suffit pas à maintenir le pouvoir d'achat des pensions. Cet objectif nécessite donc une remise à niveau, et la reconstruction de services publics de qualité et d'une protection sociale de haut niveau. Le SNES revendique que toute revalorisation de la grille de rémunération des actifs qu'il défend intègre les mesures « d'assimilation » pour les pensions. Le SNES condamne aussi les projets récents de désindexation totale ou partielle des pensions. Il exige a minima l'application de la loi de 2003 à savoir l'indexation des pensions sur l'indice des prix, et estime nécessaire de dépasser la référence à la seule moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation pour prendre en compte l'évolution des dépenses contraintes et celle des salaires.

Le gouvernement a conclu au rejet d'un nouveau mécanisme remplaçant l'ITR, indemnité temporaire de retraite, mise en extinction en 2008. Le SNES continue de revendiquer la prise en compte de la cherté de la vie pour les retraités ultra-marins. Pour les COM, la Réunion et Mayotte, cela passe par le rétablissement de l'intégralité de l'ITR.

Le SNES demande que l'indemnité compensatoire pour frais de transport, actuellement versée aux actifs, soit étendue aux retraités résidant en Corse.

-----  
[1] Récemment l'IFRAP (think tank libéral dont une partie des propositions sont reprises dans les conventions thématiques de l'UMP) écrit noir sur blanc ce que nous pressentons : l'autonomie doit être exercée par le chef d'établissement (avec le concours du CA quand même) et doit s'appliquer dans le recrutement et l'évaluation des enseignants, dans la gestion du budget (salaires compris)

---

## **Avenir du second degré dans le système éducatif de Mayotte : les positions du SNES pour un syndicalisme au service de l'éducation et de ses personnels.**

- **Tensions entre la situation institutionnelle et la réalité socio-économique.**

Depuis le 31 mars 2011, Mayotte est devenu le 101<sup>ème</sup> département français mais les promesses de cette départementalisation sont très loin d'être à la hauteur des attentes de la population. Pendant des décennies, la départementalisation a été présentée comme la panacée, vendue aux mahorais comme la promesse de prospérité et d'égalité sociale avec les citoyens de métropole et des DOM, en particulier grâce à la mise en place de nouveaux droits économiques et sociaux.

La réalité est tout autre. Les salaires et les prestations ne sont pas au niveau de ceux d'un département.

Dans ce contexte social dégradé, un effort massif des pouvoirs publics est nécessaire tant au niveau du système éducatif que de ses personnels.

### B) Les problèmes du second degré à Mayotte.

- **Les difficultés des jeunes**

Devant les **difficultés croissantes des jeunes** en échec scolaire et celles de **l'exercice du métier d'enseignement** à Mayotte, le SNES demande l'attribution de moyens spéciaux pour les collèges et lycée concernés par les faits de violence, notamment dans la banlieue de Mamoudzou qui concentre une population de plus en plus importante. Globalement, le SNES estime que l'enseignement à Mayotte doit se rapprocher des dispositifs de l'éducation prioritaire et demande une réflexion collective sur la relance d'un véritable projet pédagogique pour Mayotte.

Pour lutter efficacement contre l'échec scolaire, la politique d'orientation dans l'île doit être en même temps plus réaliste et plus ambitieuse en termes de diversité des filières professionnelles.

**2) Situation des personnels du second degré à Mayotte :**

Les personnels enseignant travaillant dans le second degré sont dans des situations différentes. On distingue trois catégories : Les personnels en séjour à durée limitée, les « résidents » et les non titulaires. Le système est marqué par d'importantes difficultés de recrutement.

**a) Les personnels en séjour à durée limitée :**

Le SNES-FSU propose l'ajout d'une troisième période de deux ans portant ainsi la durée maximum de séjour à 6 ans. **Cet ajout aurait le double avantage d'améliorer l'attractivité et de stabiliser les personnels** dans un contexte où il faut du temps pour construire une démarche pédagogique conforme aux particularismes locaux.

Les **conditions de réintégration** se trouveraient améliorées.

Le SNES demande que le **renouvellement** de séjour soit **automatique** pour soustraire les personnels à l'arbitraire ainsi que le maintien de **l'indemnité d'éloignement** qui permet de résoudre pour partie le problème de l'attractivité.

**b) les personnels résidents : pour une égalité vers le haut.**

Le SNES demande la transparence et l'équité sur la reconnaissance **du centre des intérêts matériels et moraux** et la mise en place d'une **majoration de traitement pour ces personnels**.

**c) Pour une meilleure prise en compte des personnels non-titulaires :**

Le SNES demande, en plus de l'application à Mayotte du plan national de **résorption de la précarité**, l'attribution massive de **congés de formation** pour ces personnels ainsi que la mise en place d'une **majoration de traitement**.