

Thème 2

De l'ambition pour les personnels et nos métiers

RAPPORTEURS

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

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

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

/.../

2. L'EXERCICE PROFESSIONNEL

/.../

2.5. Les conditions de travail et de service

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- les tâches qualifiées par le ministère de « missions liées », composantes du métier (réunions, travail en équipe, formation...) ne donnent lieu ni à codification, ni à comptabilisation horaire supplémentaire. Les mandats de Clermont-Ferrand sur notre conception du service restent pleinement d'actualité. Les professeurs, concepteurs de leur métier, doivent disposer de toute latitude pédagogique dans l'exercice des missions liées à leur enseignement ;
- les missions définies dans l'article 3 du décret et attribuées localement ne servent de levier pour mettre en place une hiérarchie intermédiaire, relais du chef d'établissement ;
- la nouvelle modalité de prise en compte du complément de service hors-commune ne conduise à la multiplication de ceux-ci, notamment pour pouvoir imposer aux collègues des heures supplémentaires. Le SNES réaffirme ses mandats à ce sujet, notamment sur le caractère exceptionnel des compléments de service et l'attribution d'une décharge en cas de complément de service. Le SNES se battra pour qu'aucun complément de service hors d'un établissement ait lieu si les besoins dans la discipline concernée existent dans l'établissement. Le SNES réaffirme son mandat sur l'attribution de deux heures de décharge pour les collègues exerçant dans plus d'un établissement ou site. Le SNES réaffirme ses demandes sur le respect de la qualification et de la discipline de recrutement ainsi que sur l'amélioration des dispositions statutaires sur le remplacement. Dans tous les cas, le SNES exige un texte de cadrage national alignant les règles d'attribution des CSD sur celles des mesures de cartes scolaire afin que la détermination de qui en est victime ne dépende pas du chef d'établissement.

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

Pour les collègues recrutés en STI ou S2I, l'affectation ou le complément de service en Technologie collège ne peut être possible qu'avec l'accord de l'intéressé.

Pour les CPE, le SNES revendique l'unité d'établissement pour leur affectation.

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

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

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

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

travail.

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

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

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

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

/.../

2.5.9. La pénurie de titulaires remplaçants est telle que la continuité même du service public est compromise, allant jusqu'à l'absence de TZR dans certaines disciplines. La situation du remplacement devient des plus difficiles, les conditions d'exercice et de travail des personnels se dégradent considérablement. Les situations sont diverses selon les académies, mais partout les TZR rencontrent de très grandes difficultés à faire respecter leurs droits. Les conditions d'affectations à la rentrée 2013 et les débats sur les projets ministériels ont fait resurgir des questions auxquelles les TZR sont confrontés depuis longtemps : bivalence imposée, services partagés, annualisation du temps de travail, pression accrue des chefs d'établissement... Ceci montre que face à des politiques académiques de plus en plus divergentes et dérégulatrices, la défense des TZR et la reconnaissance de leurs missions est un combat collectif qui suppose une prise en compte de ces questions, des revendications unificatrices, des actions académiques et nationales fortes. Le GNTZR doit, dans cette optique, continuer à jouer tout son rôle de réflexion, de coordination et d'information.

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

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

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

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

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

/.../

Vote : POUR : 366 (84,9 %) ; CONTRE : 65 (15,1 %) ; ABSTENTION : 16 ; NPPV : 0 ; Votants : 447