

s n e s

Congrès national
du 28 mars
au 1^{er} avril

TEXTES ADOPTÉS



Revaloriser nos métiers et nos carrières

R A P P O R T E U R - E - S

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

1. MISSIONS ET STATUT

Le droit à l'éducation est inscrit dans la déclaration universelle des droits de l'homme. La nation a le devoir d'en assurer l'effectivité pour tous et l'État doit le garantir. Pour le SNES-FSU, cette mission ne peut être assurée que par un service public d'État. Les agents en charge de cette mission doivent être fonctionnaires d'État. En particulier, les professeurs, CPE et CO-Psy doivent être des cadres de la Fonction publique d'État.

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

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

Des personnalités politiques de tous bords et des lobbies s'expriment en faveur d'une bascule du statut vers le contrat ou revendiquent que le premier accès à la Fonction publique se fasse par le biais du contrat, utilisé ainsi comme période d'essai avant accès aux différentes voies de titularisation. Ces orientations sont dangereuses pour le service public et particulièrement pour celui de l'Éducation.

En premier lieu parce qu'elles conduiraient à un éclatement des situations ; les inégalités de traitement entre élèves et entre établissements s'accroîtraient

et affaibliraient le droit à l'éducation de tous les jeunes.

En second lieu, de telles orientations sont dangereuses pour les personnels qui risqueraient d'être soumis aux pressions des lobbies privés, de groupes idéologiques, politiques ou commerciaux, éventuellement relayés par une hiérarchie directe, et à une définition locale de leur temps de travail, de leurs rémunérations et de leurs missions dans le cadre de la politique d'un établissement autonome.

La mise en place du contrat bouleverserait la gestion collective de nos carrières, signifierait la perte du droit à mutation, remplacé par la nécessité de rechercher un employeur. Dans l'intérêt des personnels comme des citoyens, le SNES-FSU combat avec vigueur toute velléité de remplacer le statut par le contrat.

De nombreux textes sont élaborés au niveau de la Fonction publique, pour l'ensemble des fonctionnaires, mais nécessitent une déclinaison dans les statuts particuliers de nos corps. Le SNES-FSU exige que le ministère de l'Éducation nationale ait une politique plus affirmée de prise en compte des besoins spécifiques du système éducatif dans la déclinaison des textes issus de la Fonction publique.

Avec la FSU, le SNES défend les droits citoyens des fonctionnaires. Leurs interventions ont contribué à ce que le projet de loi déontologie issu de la commission mixte paritaire ne retienne pas la légalisation du devoir de réserve ni les trois jours de carence portés par le Sénat. Le SNES-FSU confirme son mandat d'abrogation du recours à l'intérim. En toute hâte et sans concertation, le projet de loi « égalité-citoyenneté », au prétexte de « d'ouverture » de la Fonction publique à la « diversité », comporte des dispositions inacceptables et esquive le débat sur les besoins et sur les propositions syndicales pour démocratiser les recrutements. Le SNES-FSU rappelle le mandat fédéral de suppression de la condition de nationalité.

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

de la Fonction publique, sans masquer la spécificité de nos métiers.

2. LE RECRUTEMENT, L'ENTRÉE DANS LE MÉTIER

2.1. Aides aux étudiants, prérecrutements

2.1.1. La dégradation des conditions de travail et de salaire et l'absence d'aides financières pour accéder au master nuisent au recrutement de nouveaux professeurs, CPE et CO-Psy. Le salariat précaire s'étend chez les étudiant-e-s boursier-e-s ou non, signe de leurs difficultés financières dues à l'insuffisance des bourses sociales, aux réformes des allocations familiales sous conditions de ressources, aux modifications des critères et calcul de l'APL. De plus, l'État favorise le salariat étudiant par la mise en place des Étudiants Apprentis Professeurs (EAP2) et M1 en alternance. Il donne des directives pour supprimer des dispositifs comme les maîtres au pair alors qu'ils permettent dans les conditions actuelles à certains étudiants de poursuivre leurs études. Dans l'attente de la mise en œuvre des mandats du SNES-FSU pour aider les étudiants, le SNES-FSU demande le maintien de ce dispositif. Ce transfert du coût des études sur les étudiants dégrade leurs conditions de formation, les freine pour accéder au niveau master, gêne leur préparation au concours et réduit leurs chances de réussir. Un investissement massif de l'État dans le financement des études est nécessaire, avec dans l'immédiat : revalorisation et élargissement des bourses, augmentation du nombre de logements sociaux et étudiants (résidences universitaires, accès aux internats...), rétablissement des aides spécifiques pour les candidats aux concours.

Le SNES-FSU accentuera son travail avec les organisations de jeunesse et étudiant-e-s pour définir le cadre et la mise en place de l'allocation d'autonomie qu'elles portent. Par ailleurs, le SNES-FSU poursuivra sa réflexion sur les conditions de mise en place d'un pré-salaire pour les étudiants.

2.1.2. La crise du recrutement marquée par le nombre croissant de postes non pourvus aux concours révèle la nécessité de démocratiser et massifier l'accès à nos métiers. Les mandats de Reims et Marseille sur les modalités des prérecrutements sont toujours d'actualité. L'État doit prendre ses responsabilités et lancer une campagne urgente de prérecrutements pour faire face à la crise actuelle et répondre aux besoins futurs. Les moyens budgétaires existent et doivent être débloqués. Le SNES-FSU doit poursuivre sa campagne à cette fin. Il revendique que les prérecrutés puissent se présenter aux concours, à titre dérogatoire, en fin de M2. Le débat sur la mise en place de dispositions particulières aux concours pour les prérecrutés doit se poursuivre.

2.1.3. Les Emplois d'Avenir Professeur (EAP1) sont un échec, d'où leur suppression. Il est cependant inadmissible que les étudiant-es encore engagé-es dans ce dispositif attendent des mois pour percevoir leur bourses et salaires et ne bénéficient d'aucune amélioration comme celles proposées au congrès de Marseille. Les EAP2 instituent l'apprentissage dans l'Éducation nationale comme mode de formation des professeurs, au détriment de la formation universitaire, des bourses et aides sociales : le SNES-FSU s'y oppose. Ces contrats précaires, de droit privé, fragilisent le statut de la Fonction publique. Ils ne sont ni les prérecrutements, ni la formation intégrée et progressive que nous revendiquons.

Le SNES-FSU exige que ce dispositif soit supprimé et remplacé par les prérecrutements dans les plus brefs délais et pour tous les corps (professeurs, CPE et psychologues de l'Éducation nationale). Dans l'attente de la suppression rapide du dispositif EAP2 au profit des prérecrutements et des aides aux étudiants que nous revendiquons, il convient d'améliorer les conditions des EAP2 en poste. Les propositions adoptées à Marseille à cet effet pour les EAP1 peuvent être transposées pour les EAP2 en y incluant le maintien des bourses et droits afférents.



2.2. La formation universitaire initiale

Le bilan des ESPÉ est très négatif : grande disparité sur le territoire (contenus, volumes de formation, modalités et nombre d'évaluations) entraînant une inéquité entre les stagiaires d'une même ESPÉ et entre ESPÉ, injonctions contradictoires de l'employeur et l'ESPÉ liées au fait que les lauréats concours sont à la fois étudiants et fonctionnaires stagiaires avec parfois pressions diverses voire chantages à la titularisation, manque de moyens, problème d'organisation, absence de formation spécifique pour les stagiaires ayant déjà un master ou dispensés pourtant majoritaires, critères d'évaluation mal définis, modalités électorales ne permettant pas l'investissement et la représentativité des usagers.

Le SNES-FSU demande la remise à plat de la réforme de la formation. Le SNES-FSU rappelle la nécessité d'un cadrage national fort des ESPÉ, des contenus et horaires des masters pour garantir, sur le territoire, le même niveau de formation. La formation ne doit pas être un outil de promotion de pratiques pédagogiques univoques, utilitaristes et simplistes, prétendues « bonnes pratiques » dont l'institution cherche par ailleurs à étendre l'usage à l'ensemble de la profession. Au contraire, elle doit être irriguée par la recherche, permettre la construction d'une réflexion pédagogique critique et plurielle, grâce à la confrontation d'outils pédagogiques et didactiques variés, en lien avec les disciplines, permettant des liens forts entre pratique et théorie. Les mandats des congrès de Reims et Marseille sur les contenus de formation en master et les ESPÉ restent d'actualité.

La préprofessionnalisation en licence doit être pensée et intégrée dans les maquettes. Le mandat de Reims sur son contenu est toujours d'actualité. Un court stage d'observation en tant qu'objet d'études doit être intégré dans les maquettes des UE de préprofessionnalisation de licence, non au détriment des enseignements universitaires, mais en lien avec eux et avec la recherche. Il permettrait aux étudiants qui l'ont choisi, d'estimer leur appétence pour nos métiers et de s'orienter vers le master le plus adéquat.

2.3. Les concours

Le nombre de concours différents se multiplie, avec des conditions de titre variables. Ainsi, la décision de placer le concours externe du CAPES/T et CPE pendant l'année de M1 a non seulement augmenté l'écart de titre entre ces concours et l'agrégation, mais a également rendu les cursus incohérents, augmenté considérablement les difficultés de préparation aux épreuves,

complexifié l'année de stage qui se superpose à la validation d'un master sans tenir compte de la diversité des parcours des stagiaires et n'a pas rendu les métiers plus attractifs puisque la crise du recrutement perdure. Il rappelle la nécessité d'une qualification disciplinaire élevée des professeurs, indispensable pour l'exercice d'un métier de concepteur, et non d'exécutant, qui doit faire appel à des processus de recherche, ce qui justifie pleinement un recrutement à bac +5. La détention d'un Master 2 doit être exigée.

Les mandats de Marseille restent d'actualité notamment sur le plan pluriannuel de recrutement, les concours internes, le CAPES de LVR et de Lettres modernes et classiques.

Les conditions d'organisation des concours doivent garantir l'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire. Le SNES-FSU a fait une étude sur le concours externe CPE et demande un bilan officiel. Les épreuves doivent être mises en cohérence avec le référentiel de compétences et la circulaire de missions du 10 août 2015 mais aussi permettre la réussite de candidats sans expérience éducative spécifique. Le SNES-FSU engagera une réflexion sur les concours externes dans les autres disciplines.

Afin de remporter les défis de démocratisation du système éducatif et d'élévation générale des qualifications pour l'ensemble de la jeunesse, le SNES-FSU réaffirme que c'est vers l'agrégation revalorisée pour l'ensemble des personnels qu'il faut aller. Les mandats de Reims et Marseille sur les modalités pour y parvenir sont toujours d'actualité. Il doit imposer cet objectif dans le débat public.

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

Une réflexion est nécessaire sur les contenus d'un éventuel enseignement informatique et de sciences du numérique pour tous et toutes. L'évolution du CAPES de Mathématiques qui prévoit désormais une option informatique préempte cette réflexion et n'est donc pas satisfaisante.

La question de la création d'un concours de recrutement de professeurs dont l'enseignement couvrirait l'informatique et les sciences du numérique ne pourra intervenir qu'après aboutissement de cette réflexion.

Le SNES-FSU demande la mise en loge des candidats aux concours de Polynésie française et de Nouvelle-Calédonie comme le prévoit la circulaire Fonction publique du 23 juillet 2010.

L'instauration en 2017 d'un concours externe spécial réservé aux titulaires d'un doctorat n'est en rien une reconnaissance de ce diplôme. Ce nouveau concours met en danger la place des professeurs agrégés au sein du second degré, la nature de l'agrégation en tant que concours de recrutement des professeurs du second degré et, par voie de conséquence, le rôle des agrégés en tant que corps de référence du second degré. Il ne doit pas devenir une voie de recrutement de PRAG pour l'enseignement supérieur ni un moyen de constituer un vivier pour certains postes spécifiques (CPGE, STS, etc.).

2.4. Plan de titularisation de tous les contractuels

Les deux dernières sessions des concours réservés ont confirmé l'insuffisance de la loi Sauvadet à assurer l'accès au statut et son incapacité à résorber la précarité. La prolongation de deux ans arrachée au gouvernement maintenant des conditions d'éligibilité trop restrictives ne sera pas plus efficace.

Dans l'objectif de stopper le recours aux contractuels, le SNES-FSU réitère son mandat adopté au congrès de Marseille : fin immédiate de recrutement de nouveaux précaires et plan de titularisation de tous les contractuels-enseignants, d'éducation et d'orientation, en poste ou au chômage, assorti d'une garantie de réemploi à temps complet. Le SNES-FSU exige que les contractuels CD-isés ainsi que les plus anciens soient dispensés des épreuves théoriques des concours et nommés stagiaires, l'année de stage avec décharge devant permettre une réelle formation. Elle doit être validée selon les conditions en vigueur. Aucun licenciement ne doit être possible à l'issue de la première année de stage.

Pour les contractuels en poste ou au chômage, il considère que le seul critère pour pouvoir se présenter au concours réservé soit une ancienneté de quatre ans, à la date de clôture des inscriptions. Il exige que les contractuels employés hors de France aient accès aux concours réservés.

Il exige l'ouverture de postes aux concours internes et réservés en nombre important dans toutes les disciplines et à chaque session, ainsi que l'organisation des formations préparant à ces concours. La composition des jurys doit être adaptée à la nature spécifique des concours internes et réservés.

Pour les lauréats des concours issus des GRETA, des CFA publics et de la MLDS, le SNES-FSU revendique qu'ils soient réemployés comme titulaires dans les mêmes services s'ils le souhaitent. Comme cela se fait jusqu'à maintenant, les lauréats des concours ex-contractuels au sein du réseau des établisse-

ments français à l'étranger doivent pouvoir retrouver cette affectation à l'issue de l'année de stage.

Il rappelle son mandat de prise en charge par l'institution de l'acquisition du master par voie de VAE ainsi que des décharges de service pour préparer les concours. S'agissant des contractuels CO-Psy, non titulaires d'un M2 de psychologue, le MEN doit mettre en place des possibilités de formation continue et de VAE permettant aux collègues d'acquiescer ce diplôme, exigé pour l'exercice en tant que psychologue.

Le SNES-FSU revendique l'amélioration des conditions de classement par la prise en compte de l'intégralité de leurs services effectués avant concours sans les critères d'interruption de contrat, et par l'application des coefficients caractéristiques des MA11 du décret du 05/12/1951. Tous les contractuels titularisés doivent percevoir la prime d'entrée dans le métier.

2.5. L'année de fonctionnaire stagiaire

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

- le temps de travail des stagiaires (formation + service) reste démesuré, les stagiaires sont épuisés, d'autant plus qu'ils sont soumis à de nombreuses évaluations infantilisantes ;
- les stagiaires en parcours de formation adaptés sont contraints de suivre des formations du M2MEEF sans prise en compte de leurs acquis et besoins en raison du manque de moyens dans les ESPÉ et alors qu'ils constituent dans de nombreuses disciplines la majorité des effectifs. Des formations à distance, des parcours « M@gistère », des formations sur site sans formateurs les complètent parfois : ils ne permettent pas les échanges suffisants pour construire du collectif. Nous en demandons le remplacement par de réelles formations adaptées aux cursus antérieurs. La validation du M2MEEF, d'un DU ou autre diplôme ne peut et ne doit être exigée pour les stagiaires déjà détenteurs d'un M2 ;
- parce que les stagiaires sont utilisés comme moyens d'enseignement, ils sont affectés en fonction des besoins des académies, ce qui entraîne une dégradation de leurs conditions d'affectation. Du fait du concours placé en M1 et du maintien des M2 en stage sur leur académie d'origine, l'obtention du vœu 1 devient de plus en plus difficile pour les lauréats participant au mouvement interacadémique. La prise en compte des situations familiales n'est plus prioritaire, alors même que le profil des stagiaires évolue (en effet, le nombre de collègues en reconversion



professionnelle ou passant le concours après une période d'exercice professionnel comme contractuel est en constante augmentation), ce qui entraîne des situations individuelles inextricables, accentuées par l'absence de GT nationaux voire académiques pour veiller au respect de règles communes, des vœux et barèmes de chacun. Les stagiaires ne doivent pas être affectés dans les établissements les plus difficiles. En académie, les déplacements pour rejoindre la formation qui sont souvent considérables doivent être réduits pour tous ;

- parce que les formations universitaires peuvent avoir lieu pendant les vacances.

Le SNES-FSU réitère sa demande de bilan quant aux abandons de postes avant l'entrée en stage, et aux démissions pendant l'année de stage.

Face à ces difficultés, la réponse institutionnelle est la diminution du temps de formation. Le SNES-FSU réaffirme la nécessité de diminuer le temps de service devant élève au tiers temps afin de consacrer 1/3 du service à la formation et 1/3 au travail personnel, affecter dans l'académie de leur choix sur le service du tuteur afin qu'il ne soient pas moyens d'enseignement ou d'éducation mais avant tout des personnels en formation et organiser une réelle formation adaptée. Les mandats de Reims et Marseille sur l'affectation et l'année de fonctionnaire stagiaire sont toujours d'actualité. Pour les stagiaires, le calendrier universitaire doit respecter le calendrier scolaire. Lorsqu'un dysfonctionnement manifeste survient entre le stagiaire et le tuteur, la possibilité d'une médiation et/ou d'un changement de tuteur doit être offerte aux professeurs et CPE stagiaires afin de leur assurer une année de formation sereine et efficace. Compte tenu des conditions d'affectation et du contexte économique, il est indispensable que des aides au déménagement, à l'installation et au logement tenant compte du prix locatif local, ainsi que pour l'équipement professionnel soient mises en place pour la première affectation, et versées en août avant l'entrée en stage. De plus, le versement de l'IFF est insuffisant, inégalitaire et versé souvent tardivement. Les stagiaires doivent recevoir, dès la rentrée scolaire, une avance forfaitaire pour leurs frais de déplacement et d'hébergement sur les sites de formation mais également dans les établissements de stage. Il convient ensuite de les rembourser aux frais réels, au-delà des règles de remboursement dévolues aux autres personnels, les stagiaires étant tenus de se rendre sur ces deux lieux, parfois très éloignés, dans la semaine.

2.6. La titularisation

Les disparités quant aux opérations de titularisation des certifiés sont grandes selon les académies. Grâce à l'action du SNES-FSU, la nouvelle note de service sur les modalités d'évaluation et de titularisation confirme notre lecture du statut en ce qu'il ne lie pas les recteurs à l'avis du jury. Ils peuvent prendre leurs décisions après consultation de la CAP. Le SNES-FSU continuera d'exiger, à tous les échelons, que l'ensemble des refus de titularisation prononcés par les recteurs soient présentés et justifiés en CAP avec éléments de dossier.

Le SNES-FSU revendique la mise en place de jurys au sein des ESPÉ pour valider la formation selon des critères cadrés nationalement. Afin de permettre les progrès, les rapports d'évaluation doivent être communiqués aux intéressés au fur et à mesure. Quant au jury académique de validation du stage, son avis doit être forgé sur une pluralité d'avis, garantir l'impartialité et l'égalité de traitement des stagiaires sur tout le territoire (cf. Marseille). La grille d'évaluation existante devrait au moins distinguer les critères relevant du chef d'établissement (CE) de ceux de l'IPR. La grille d'évaluation des professeurs documentalistes doit être corrigée et respecter le référentiel de 2013. Elle ne peut être axée sur la seule évaluation des compétences spécifiques et doit intégrer les compétences communes à tous les professeurs. L'incompatibilité pour les formateurs intervenant dans la formation des stagiaires d'être membre du jury académique doit être transposée à l'ensemble des membres (IPR, CE). La composition des jurys doit être revue. Le SNES-FSU demande que les jurys soient réunis le plus tôt possible en juin et que les stagiaires aient tous connaissance de la décision finale du recteur avant mi-juillet. Les stagiaires licenciés doivent être reçus par la DRH rectorale.

2.7. Entrée dans le métier

Nos mandats d'entrée progressive dans le métier restent d'actualité notamment la demi-décharge pour les T1 et un tiers de décharge pour les T2 pour faire face à la charge de travail et pour des compléments de formation. Il est indispensable que des aides au déménagement, à l'installation et au logement soient réévaluées en tenant compte du prix locatif local et généralisées pour tous les néotitulaires.

Le SNES-FSU organisera des stages à destination des T1 et T2 permettant d'aborder avec eux les questions relatives à la carrière, aux instances paritaires, aux statuts, aux droits et obligations, aux contenus disciplinaires, aux échanges de pratiques dans le cadre de collectifs de travail, à nos revendications et notre histoire syndicale...

2.8. Tuteurs et formateurs

Les mandats de Marseille (1.6) restent d'actualité.

Les contraintes d'emploi du temps, le manque de moyens humains et financiers dédiés empêchent la mise en œuvre d'un tutorat mixte permettant la rencontre, pourtant indispensable, entre les tuteurs de terrain et universitaire et un travail constructif et réflexif conjoint avec le stagiaire. Les tuteurs doivent bénéficier de décharges de services leur permettant de remplir ce rôle et d'une formation régulière et pérenne.

La création de la fonction de formateur académique et du certificat d'aptitude aux fonctions de formateur académique répond à la revendication du SNES-FSU de reconnaissance de ces missions. Le SNES-FSU revendique la mise en place d'un temps de préparation nécessaire et d'une formation à la hauteur des besoins. Les conditions d'exercice prévues ne correspondent pas à nos mandats et restent insatisfaisantes tant du côté de la décharge, calculée en volume horaire et non en fraction d'ETP, que de la rémunération qui doit être revalorisée.

3. L'EXERCICE PROFESSIONNEL

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

Le management par la performance et la batterie d'objectifs, cibles et indicateurs qui lui est associée a, depuis le début des années 2000, sous l'impulsion du ministère, progressivement modifié les pratiques de l'administration et celles des personnels de direction des EPLE, notamment à travers l'utilisation de lettres de missions non rendues publiques. Le SNES-FSU rappelle son mandat de Marseille, conteste l'existence des lettres de missions et exige qu'elles soient portées, pour ce qui concerne le fonctionnement de l'établissement, à la connaissance des personnels et des membres du CA tant qu'elles demeurent.

Ce management agit contre les métiers dans la mesure où il remet en cause les capacités d'autonomie et d'expertise des personnels dans leur activité professionnelle. Il pèse encore plus lourdement sur les personnels non titulaires, fragilisés du fait de leur situation précaire : pressions, négation de leurs droits de salariés sous de faux prétextes... Par des injonctions et prescriptions paradoxales parfois déconnectées des besoins des élèves et des réalités du métier, il conduit à un travail empêché pour les personnels et peut avoir des conséquences sur la santé des personnels

(épuisement professionnel par exemple). L'autonomie des établissements est présentée comme une forme de liberté pour « encourager les initiatives locales » mais se traduit en fait par un cadre plus contraignant pour les personnels dans lequel le chef d'établissement s'impose de plus en plus dans les choix pédagogiques et éducatifs, parfois au mépris des textes réglementaires.

Ces logiques managériales œuvrent à l'appropriation et au contrôle du travail enseignant et éducatif par les hiérarchies intermédiaires au moyen de la caporalisation de nos métiers par des conseils et référents en tous genres. Imposer les conditions qui permettent aux personnels de faire des choix pédagogiques débarrassés des prescriptions, des pressions et des concurrences reste au centre de nos combats. Le SNES-FSU dénonce les formes de management enseignées lors de la formation des cadres de l'ÉN à l'ESEN.

Dans le réseau de l'AEFE, le SNES-FSU dénonce l'action de certains chefs d'établissement qui utilisent le renouvellement des détachements ou des contrats pour exercer une pression supplémentaire sur les personnels et les empêcher d'exercer leur droit syndical.

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

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

Il faut combattre les logiques des réformes du collège et du lycée qui mettent en concurrence les personnels et les disciplines et leur opposer d'autres formes d'organisation du travail. Loin des injonctions récurrentes à l'innovation (notamment par l'utilisation des TICE), les personnels doivent pouvoir s'appuyer sur les ressources du collectif pour disputer aux décideurs l'organisation du travail.

Les collectifs de travail sur le travail initiés par le SNES-FSU dans le cadre du partenariat engagé avec le CNAM permettent de mettre en évidence les alternatives possibles aux formes d'organisations managériales sous-tendues par les initiatives institutionnelles (voir mandats de Reims). Le travail en équipe ne saurait être l'occasion d'un contrôle ni d'une évaluation hiérarchiques, mais bien un espace d'échanges et de débats entre pairs reprenant la main sur le métier et exerçant pleinement leur liberté pédagogique. Ce travail en équipe



permet de limiter le contrôle de la hiérarchie. Le travail en équipe doit être conçu sur la base du volontariat et ne pas s'imposer aux autres personnels. Le SNES-FSU réaffirme son mandat de Reims pour l'intégration dans le temps de service d'un temps de concertation et de travail en équipe.

La complexité de nos missions (éducation, transmission de connaissance, apprentissage d'opérations intellectuelles...) légitime le caractère de nos métiers comme métiers de concepteurs, pour lesquels il n'existe pas de « bonnes pratiques » directement transposables puisque la liberté pédagogique reste, en dernière instance, individuelle.

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

Les missions qualifiées que sont les nôtres ne sauraient être confiées à des jeunes en service civique. Ces jeunes ne doivent pas servir à pallier une absence de recrutement à hauteur des besoins. Les fiches de postes élaborées par l'agence nationale de service civique doivent être revues en profondeur et soumises aux organisations syndicales.

3.3. Conditions de travail et de service

3.3.1. Le congrès de Marseille avait acté le respect par les nouveaux textes statutaires des aspects essentiels qui réaffirment des éléments importants de l'identité professionnelle des professeurs du second degré, sans toutefois atteindre l'objectif d'une diminution du temps de travail pour tous. Le congrès avait aussi pointé les lacunes et dérives potentielles que ces textes comportent. L'action revendicative pour réduire le temps et la charge de travail, améliorer les conditions de travail, doit se poursuivre : réduction du maximum hebdomadaire de service, élargissement du système des pondérations avec augmentation des coefficients de pondération, intégration des temps de concertation dans le service, réduction des effectifs d'élèves par classe, dédoublements, bataille contre l'imposition des heures supplémentaires...

Les dispositifs de réduction du maximum de service ou d'allègement du service d'enseignement doivent être élargis et généralisés, en particulier pour reconnaître les missions particulières indispensables au bon fonctionnement des enseignements (cf. infra) mais aussi pour assurer le bon décompte pour deux heures de l'heure de chorale. L'heure de préparation, dite « de vaisselle », doit être étendue aux enseignements nécessitant une gestion matérielle importante, notamment les enseignements artistiques.

Dans tous les établissements, la bataille engagée contre la réunionite doit se poursuivre : la multiplication de réunions chronophages et inutiles, que les textes statutaires n'autorisent pas davantage qu'auparavant, doit cesser. Le SNES-FSU rappelle que les professeurs du second degré, relevant de dispositions dérogatoires relatives au temps de travail, et à son décompte qui leur sont propres, ne relèvent en conséquence aucunement du dispositif général dit des « 1607 heures ». Le SNES-FSU accompagne les personnels et combat avec eux toute dérive que l'administration tente de mettre en œuvre dans l'application des textes. Les temps de concertation ou de réunion pédagogique doivent rester à l'initiative des collègues en fonction des besoins qu'ils identifient et ne doit faire l'objet d'aucune pression hiérarchique de quelque nature que ce soit.

La généralisation de l'utilisation des outils numériques de travail a un impact important sur les conditions et la perception du travail par les personnels : risques de surveillance de l'activité professionnelle, tentation d'éditer des prescriptions impératives, pressions diverses (par exemple relatives à l'équipement personnel)... pouvant conduire à la limitation de la liberté pédagogique. Le SNES-FSU exige que soit discuté l'ensemble des aspects de la politique numérique, traitant des questions du temps de travail supplémentaire induit, de la formation nécessaire, des moyens techniques mis à disposition de tous les établissements et des personnels, de la protection des données, du respect de la liberté pédagogique. Un droit à la déconnexion doit être garanti.

3.3.2. Concernant la pondération « REP+ », le SNES-FSU en revendique l'extension à l'ensemble des établissements où se concentrent les difficultés, dans une carte étendue de l'éducation prioritaire rénovée n'excluant aucun type d'établissement, la labellisation d'un établissement devant permettre à la fois une amélioration des conditions d'études des élèves (baisse des effectifs par classe, dédoublements, etc.) et de travail des personnels. Le SNES-FSU appelle à continuer à combattre les dérives managériales, à lutter contre la réunionite et pour le respect de l'objectif de la pondération, reconnaissant le travail déjà effectué et constituant une véritable décharge de service d'enseignement abaissant progressivement le maximum de service en vue de l'allègement du temps et de la charge de travail. Le temps libéré par la pondération appartient aux professeurs qui doivent rester maîtres des modalités d'organisation de leur travail en équipe. Il ne peut en aucun cas faire l'objet d'un

décompte, ni d'une inscription à l'emploi du temps hebdomadaire, comme c'est encore trop souvent le cas en contradiction avec les textes qui régissent cette pondération.

3.3.3. Compléments de service

Le nouveau cadre statutaire offre davantage de garanties, notamment en ce qui concerne le respect de la discipline de recrutement et d'enseignement ou le complément de service en dehors de l'établissement. Les compléments de service constituant une source importante de pénibilité du travail et de fragilisation des équipes, le SNES-FSU réaffirme ses mandats sur le caractère exceptionnel que doit recouvrir tout complément de service, qui ne peut exister que pour assurer la pérennité du service public d'Éducation (petits établissements ruraux ou diversité de l'offre de formation – langues à très faible diffusion, par exemple) et ne peut être envisagé quand des heures supplémentaires ou des besoins non pourvus existent dans la discipline, au sein de l'établissement. Il revendique 2 heures de réduction du maximum de service pour tout complément de service, un cadrage national fort portant limitation en temps et en distance de l'implantation des compléments de service, examen en CT de la création du complément de service et de la détermination de l'établissement où ce dernier est effectué, examen en FPM ou CAP de l'attribution du complément de service. Le remboursement des frais de transport doit être revalorisé et prendre en compte la réalité des déplacements effectués et des frais engagés, les procédures de remboursement doivent être simplifiées et accélérées.

3.3.4. Professeurs documentalistes

Depuis la rentrée 2015, les professeurs documentalistes rencontrent de nombreuses difficultés pour faire appliquer le décompte des heures d'enseignement effectuées, certains chefs d'établissement ou IPR-EVS détournant la lettre et l'esprit des textes, méconnaissant volontairement les spécificités du métier de professeur-documentaliste, dégradant ainsi leurs conditions de travail. Il convient de faire appliquer partout le bon décompte des heures d'enseignement effectuées par les professeurs documentalistes dans le cadre de leur service, en prenant en compte la réalité de l'enseignement effectué au sein d'une classe, quel que soit le dispositif sur lequel cet enseignement s'appuie ou le cadre dans lequel il s'insère.

Le SNES-FSU revendique :

- la dotation d'un poste de professeur-documentaliste par tranche de 250 élèves, avec une dotation minimum de deux postes par établissement,

- la dotation d'un poste supplémentaire pour chaque établissement relevant de l'éducation prioritaire ;
- un plan de recrutement pluriannuel de professeurs-documentalistes permettant de pourvoir l'ensemble des besoins ainsi définis.

3.3.5. Missions particulières

Les choix effectués par le ministère, contre l'avis du SNES-FSU, concernant les textes relatifs aux missions particulières et à leur cadrage par voie indemnitaire, entraînent de nombreuses dérives et inégalités.

Le SNES-FSU réaffirme et revendique :

- que les missions particulières doivent prioritairement être celles qui sont nécessaires au bon fonctionnement des enseignements (coordination de discipline, référent TICE) dans un cadre national, le contenu de ces missions ne pouvant en aucun cas relever d'une lettre de mission ;
 - que les missions particulières effectuées à l'année soient reconnues en heures d'allègement du service d'enseignement, à l'instar des anciennes décharges de service des décrets de 1950, et non pas en recourant au système indemnitaire des IMP ;
 - un cadrage national fort rendant obligatoire l'utilisation des allègements de service pour les missions nécessaires au bon fonctionnement des enseignements effectuées à l'année (coordination de discipline, gestion des cabinets et laboratoires, gestion du matériel et des collections disciplinaires y compris dans les disciplines artistiques...) avec des dotations suffisantes pour pourvoir aux besoins définis ;
 - dans l'immédiat, une augmentation du taux annuel des IMP, le portant au niveau d'une HSA-agrégé hors-classe, une grille nationale d'attribution excluant que le montant des indemnités soit laissé au choix du chef d'établissement ;
 - les « missions particulières » qui permettent d'instaurer des hiérarchies intermédiaires (coordination de niveau ou de cycle...) doivent être abolies. Il exige que soit établi dans les instances (CT) un bilan exhaustif et contradictoire, à tous les échelons (ministère, académie, établissement) sur l'attribution des missions particulières, leurs modalités de reconnaissance (allègement du service ou indemnité) et la consommation des IMP.
- Hors de France : le SNES-FSU exige que l'ensemble de ces dispositions soit appliqué et mis en œuvre dans les établissements du second degré dépendant de l'AEFE.

3.3.6. TZR

Les TZR sont désormais pleinement inclus dans le cadre statutaire général ce qui leur permet de refuser toute affectation.



tation hors discipline, mais leurs conditions d'emploi comme titulaires remplaçants les met en première ligne des difficultés que rencontrent nos professions. En l'absence de revalorisation de nos métiers, carrières et rémunérations, la crise de recrutement qui en résulte a pour corollaire une pénurie de titulaires remplaçants qui s'aggrave dans de nombreuses disciplines. La couverture des besoins permanents du service public d'Éducation en remplacement n'est pas assurée. Du fait des pratiques des administrations rectorales, qui cherchent à les rentabiliser au maximum, les conditions d'exercice et de travail des TZR continuent à se dégrader. Les situations sont diverses selon les académies, mais partout les TZR rencontrent de grandes difficultés à faire respecter leurs droits, subissent gestion managériale et isolement, pressions hiérarchiques, affectations sur plusieurs établissements ou hors-zone, retards dans le déroulement de la carrière (retard d'inspection, notation...).

Le SNES-FSU continue de faire de la défense des TZR et de la question du remplacement une priorité et réaffirme les revendications des congrès antérieurs, particulièrement en ce qui concerne les conditions d'emploi, de travail et d'indemnisation de la pénibilité et des frais de transports. Concernant les affectations, le SNES-FSU exige le rétablissement des GT dans toutes les académies, leur tenue à deux reprises (début juillet et fin août), permettant la transparence par l'examen des vœux et barèmes, tant pour les affectations à l'année que pour les suppléances. Il convient aussi de développer l'intervention syndicale dans les CHS-CT afin qu'un travail de prévention aux risques professionnels spécifiques aux TZR soit mis en œuvre en raison des contraintes particulières que les missions de remplacement imposent en termes de conditions de travail.

Le travail du GN-TZR du SNES-FSU doit se poursuivre et s'amplifier, permettant la réflexion entre académies et l'élaboration d'outils à destination des S3. Cette articulation S4-S3 doit permettre de porter l'offensive sur la question du remplacement.

Par ailleurs, il est nécessaire que soient créés des postes de TZR en Polynésie Française et à Mayotte, afin de pourvoir, dans ces territoires, aux besoins de remplacement des services publics d'Éducation.

3.3.7. CPE

La nouvelle circulaire de missions développe une réelle ambition pour la catégorie. Sans résoudre toutes les problématiques liées au temps et à la charge de travail, la référence explicite aux 35 heures hebdomadaires inscrites dans l'emploi du temps-horaire couvrant l'en-

semble des activités que le CPE est amené à exercer dans le cadre de ses missions, ainsi que le fait de reconnaître le CPE comme concepteurs de leur métier constituent un important acquis à porter à l'actif du SNES-FSU. Pour autant, cela ne dispense pas de mener la lutte contre les orientations managériales, qui perdurent, portées par les chefs d'établissement et les recteurs pour alourdir la charge et le temps de travail. Le SNES-FSU réaffirme ses mandats sur le temps de travail des CPE. Dans les cités scolaires, les affectations prononcées doivent être respectées : il convient de combattre toute latitude qui serait laissée aux chefs d'établissement pour utiliser le CPE indifféremment sur l'un ou l'autre des établissements. Le SNES-FSU revendique la construction d'un système de récupération ou de compensation des dépassements horaires.

Le SNES-FSU rappelle qu'en vertu des dispositions statutaires concernant les CPE, les compléments de service ne peuvent être imposés à ces derniers : c'est pourquoi il combat tant l'implantation de poste que l'affectation sur plus d'un établissement. Les dotations des EPLE en emplois de CPE doivent être définies pour répondre aux besoins des établissements, permettre la compensation des temps partiels et rompre avec les disparités territoriales. Il exige la construction d'un plan pluriannuel de recrutement dans l'objectif de réaliser les revendications du congrès de Marseille : dotation d'un poste de CPE par établissement et par tranche de 250 élèves, dotation d'un poste supplémentaire pour chaque établissement relevant de l'éducation prioritaire ou avec internat, abondement du nombre de postes de TZR.

3.3.8. Dans le réseau AEF, le SNES-FSU demande que cesse la politique de suppression d'emplois budgétaires, qui entretient et développe la précarité et touche tous les personnels.

D'autre part, celle-ci conduit à un affaiblissement des missions de service public dans les établissements du réseau.

3.4. Formation continue

Nos mandats des congrès précédents sur la formation continue sont toujours d'actualité, notamment :

- l'exigence d'une offre large de formation continue de qualité ouverte à tous, sur le temps de service, en présentiel. À ce titre, le SNES-FSU s'oppose à toute généralisation des formations à distance (type m@gistère) ;
- la prise en charge voire l'avance des frais afférents pour permettre une présence effective aux stages ;
- la nécessité de consulter les personnels dans le cadre des instances pour élaborer

des contenus de formation qui correspondent à leurs besoins et leurs attentes, et non se limiter à une adaptation à l'emploi et à l'accompagnement de la mise en œuvre de réformes. Il ne saurait être reproché aux personnels de ne pas s'investir dans la formation continue, alors que l'offre et les conditions de formation ne le permettent pas.

Le bilan des formations, notamment la justification des formations annulées ou refusées, doit être effectif.

Le contingent des congés formation doit être abondé et celui des congés mobilité rétabli et financé pour une réelle prise en compte des besoins des collègues. Cette année, les besoins institutionnels ne sont pas couverts comme la formation pour les nouveaux programmes d'EMC. Les faibles moyens de la formation continue sont vampirisés pour des formations formatage destinées à imposer des réformes dont la réforme du collège est la dernière en date. Le SNES-FSU dénonce le fait que les formations formatage soient imposées. Des formations dans le cadre de l'Université pour devenir formateurs académiques doivent être mises en place avec attribution de congés spécifiques sans amputer le contingent des congés formation. Les frais d'inscription et de formation doivent être pris en charge par le rectorat.

Les formations spécialisées, type 2 CASH, doivent exister en nombre suffisant afin de garantir les accès à tous, notamment aux professeurs déjà nommés ou exerçant une partie de leur service en SEGPA, ou accueillant des élèves issus des dispositifs ULIS.

3.5. Carrières, évaluation

Nos revendications concernant la structure et le déroulement de carrière sont plus que jamais d'actualité : reconstruction de la grille indiciaire en onze échelons intégrant les actuels échelons de la hors-classe, avancement au rythme unique le plus favorable pour tous, raccourcissement de la durée de carrière, débouchés sur les hors-échelles A et B. L'objectif visé est l'unification des corps dans le corps des professeurs agrégés revalorisés, avec reconstitution de carrière et extinction des corps d'origine.

3.5.1. Le corps des Agrégés, avec une grille revalorisée, doit être le corps de référence pour la reconstruction de nos carrières, accompagné d'un plan pluriannuel de promotion interne :

- abondement du nombre des postes aux agrégations externe et interne ;
- création d'agrégation dans toutes les disciplines d'enseignement ou spécialités notamment en Documentation et Éducation ;
- élargissement de la liste d'aptitude au corps des professeurs Agrégés, auquel

l'accès doit être réalisé sur la base de critères transparents, fondés sur l'ancienneté et calculés selon un barème ;

- création d'une échelle de rémunération équivalente pour les corps non enseignants (CPE, Psy-ÉN).

L'augmentation du volume des emplois de Chaires supérieures doit permettre à tous les Agrégés exerçant en CPGE d'y accéder.

Dans l'immédiat, le SNES-FSU exige que tous les professeurs et CPE ayant atteint l'indice terminal de la classe normale atteignent le dernier échelon de la hors-classe avant leur départ à la retraite. Le contingent national de promotions à la hors-classe permettant d'atteindre cet objectif, cela impose que les pratiques académiques soient harmonisées et nationalement cadrées par le ministère.

3.5.2. L'allongement de la durée des carrières lié aux réformes successives des retraites rend nécessaire la création d'un débouché de carrière après les actuels indices terminaux des hors-classes. Si la création d'un troisième grade était retenue par le ministère pour l'accès à la HEA pour les professeurs Certifiés et assimilés et à la HEB pour les professeurs Agrégés et de Chaires supérieures, les modalités de réalisation et de mise en œuvre devront d'emblée répondre aux conditions suivantes :

- accès ouvert à tous, sur la seule base de l'ancienneté acquise dans le dernier échelon de la hors-classe ;
- pas d'allongement de la durée générale du déroulement de la carrière, ce qui implique le raccourcissement en conséquence de la durée de parcours des échelons tout au long de la carrière ;
- absence de barrage lié aux avis de la hiérarchie (inspection, chefs d'établissement...) ou à des « rendez-vous » de carrière ;
- contingent national permettant l'accès de tous aux échelons terminaux (échelles-lettre) avant le départ en retraite ;
- cadrage ministériel fort permettant la mise en œuvre de ces conditions. Opposé au GRAF en ce qu'il constitue un grade supplémentaire lié à l'exercice de certaines fonctions ou à l'affectation sur certains postes, le SNES-FSU combat tout dispositif qui constituerait un barrage de grade ou qui reposerait sur l'individualisation et le « mérite » ou sur une éventuelle subordination à l'exercice de fonctions particulières.

3.5.3. Le SNES-FSU dénonce le recours à l'ordonnance pour la mise en place du compte personnel d'activité (CPA) dans la Fonction publique. Pour le SNES-FSU, l'approche du CPA doit être adaptée au statut de la Fonction publique. Il s'agit de faire du CPA un outil pour des droits reconnus aux



agent-es sur le fondement des droits collectifs, sans les amoindrir ou se substituer à ceux-ci.

3.5.4. Évaluation des personnels

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

Considérant l'évolution du métier et la nécessité de conserver des garanties statutaires, le SNES-FSU revendique une évaluation repensée prenant en compte toutes les dimensions du travail, déconnectée de l'avancement. Dans l'immédiat, il exige un plan d'harmonisation du rythme et des modalités d'inspection pour résorber les inégalités actuelles entre les disciplines, les zones géographiques et les types d'établissement ou de poste. L'évaluation pédagogique doit reposer sur l'observation, le conseil et l'échange dans une dynamique de formation continue. Cela nécessite un corps d'inspection dont les missions sont centrées sur l'évaluation pédagogique et une mise en discussion des critères d'observation, dans le cadre de groupe de travail (représentants des personnels / IPR). Le SNES-FSU condamne le rôle joué par les membres des corps d'inspection, porteurs d'injonctions dans le cadre des formatages liés à la réforme du collège que rejette la profession. Il rejette tout autant le fait que des chargés de mission puissent se substituer aux IA-IPR.

Le SNES-FSU réaffirme l'intégralité des mandats adoptés sur ces points lors du congrès de Marseille. Ainsi, tout collègue le souhaitant doit pouvoir être accompagné à tout stade d'une inspection par un représentant des personnels de son choix. En outre, les recours et contestations en CAP doivent pouvoir porter tant sur la note que les appréciations, la notation chiffrée restant indispensable tant que l'évaluation joue un rôle dans le déroulement de la carrière.

Pour les CPE, le SNES-FSU réaffirme son mandat d'une double évaluation avec création d'une inspection spécifique issue du corps, ayant pour objectif d'évaluer leurs missions et de sortir de la conception faisant du CPE un membre implicite de l'équipe de direction.

3.6. Rémunérations

3.6.1. Après une période inédite de gel de la valeur du point d'indice pendant près de six années, tandis que la retenue pour pension augmente chaque année, la perte de pouvoir d'achat de

nos traitements est conséquente. Elle aggrave la situation résultant de la désindexation de la valeur du point d'indice de la Fonction publique par rapport aux prix depuis 1982. La rémunération d'un professeur, CPE ou CO-Psy recruté aujourd'hui représente deux tiers de celle perçue au même moment de la carrière par ces mêmes personnels appartenant à la génération de ses parents. Cette politique est néfaste pour la qualité du service public qui ne parvient pas à recruter les personnels qualifiés dont il a besoin. L'annonce gouvernementale d'une revalorisation de 1,2 % en deux fois en juillet pour moitié puis en février 2017 obtenue par nos actions est loin d'être à la hauteur du rattrapage des pertes subies depuis 2000. Le SNES-FSU continue de revendiquer un plan de rattrapage pour compenser ces pertes.

Dans l'attente de la création du corps unique des agrégés revalorisé, le rééchelonnement progressif de la grille indiciaire (cf. 3.5. ci-dessus) doit conduire, d'une part, à élever conséquemment les indices de rémunération des échelons de début de carrière et à intégrer les indices de l'actuelle hors-classe dans la classe normale et, d'autre part, à aligner progressivement la grille des professeurs Certifiés et assimilés sur celle des professeurs Agrégés par l'ouverture de leur rémunération sur la « hors échelle A » (indice terminal NM 963). Pour les professeurs Agrégés et les professeurs de Chaire supérieure, l'ouverture de débouchés sur la « hors échelle B » (indice terminal NM 1 058) et le rattachement de leur grille de rémunération à celle des corps de type A+ doivent être mis en œuvre.

3.6.2. Les indemnités

Les salaires des professeurs, CPE et CO-Psy sont systématiquement moins élevés que les salaires des fonctionnaires de catégorie comparable, du fait de la part des primes : en moyenne, ce salaire est égal aux deux tiers du salaire d'un cadre. En outre, les heures supplémentaires des professeurs sont décomptées comme des primes et jouent un rôle fortement discriminant, quand bien même elles sont sous-payées par rapport aux emplois. Le SNES-FSU revendique la revalorisation des indemnités et l'intégration de la plupart d'entre elles dans le traitement comme faisant partie du processus de reconstruction de la grille. Les aides à l'installation des personnels doivent être généralisées sur tout le territoire et la carte des communes éligibles à l'indemnité de résidence doit être revue pour prendre en compte l'évolution du coût du logement. Le SNES-FSU agit pour la réduction du volume des heures supplémentaires et la transformation des HSA en heures postes. Il continue à revendiquer d'ali-

gner le montant de l'indemnité de sujétions particulières des professeurs documentalistes sur celle de l'ISOE des personnels enseignants.

Le SNES-FSU exige que les heures de vie de classe soient intégrées dans le service ou rémunérées en HSE.

Il revendique que tous les collègues mutés à Mayotte bénéficient d'une IFCR à 100 % et que celle-ci soit acquise au terme de deux années d'exercice. Il demande, en outre, que les actuels obstacles opposés aux candidatures dans les COM soient levés.

3.6.3. Frais de déplacements

Les taux actuels de frais de missions (nuitée, repas, trajet...) ne sont plus du tout à la hauteur de la réalité des frais engagés. Le SNES-FSU revendique une augmentation substantielle de ces taux ainsi qu'une harmonisation par le haut des défraiements de l'ensemble des fonctionnaires.

3.6.4. Contractuels

Le SNES-FSU revendique une grille indiciaire nationale valant pour tous les contractuels. Les nouveaux textes en restent à une application individualisée des critères d'avancement. Le SNES-FSU revendique l'application urgente, dans chaque académie, de la grille nationale qu'il a élaborée. Elle permettrait un classement objectif en fonction des diplômes et de l'expérience professionnelle, un avancement d'échelon automatique et la reconnaissance des situations professionnelles spécifiques tout en garantissant le maintien des acquis antérieurs. Le SNES-FSU exigera des instructions ministérielles fortes en ce sens. Les collègues en CDI sans affectation doivent être payés intégralement : ils doivent être rémunérés à temps plein du 1^{er} septembre au 31 août quelle que soit la quotité de travail, la responsabilité de l'administration étant de leur attribuer une affectation.

3.6.5. AEd/AESH

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

En l'état actuel des choses, le niveau de rémunération des AESH, d'autant plus pour ceux qui sont à temps partiel, ne permet pas de vivre dans des conditions décentes.

3.6.6. Attractivité de Mayotte, Guyane, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon

Le coefficient de majoration à Mayotte doit atteindre 1,53 et non 1,40 à l'instar de la référence « Océan indien ». La réécriture du décret 2013-314 du 15 avril 2013 modifié doit permettre :

- le versement d'une ISG de cinq mois par année pendant cinq ans ;
- l'octroi de cette ISG à tous les stagiaires qui n'ont pas leur CIMM à Mayotte, sans tenir compte de leur affectation ou résidence précédente ;
- le versement de l'ISG aux néotitulaires.

Dans l'immédiat, à Mayotte, il s'agit aussi d'accorder le bénéfice de l'ISG après l'Indemnité d'éloignement (IE) minorée pour les agents arrivés en 2014, 2015 et 2016.

Le SNES-FSU demande la non-fiscalisation des IE et ISG tant que la fiscalité globale n'est pas égale à celle des autres DOM et que le département souffre toujours d'un manque d'attractivité. Dans l'immédiat, il demande que les IE et autres ISG soient bien considérées comme des « revenus exceptionnels » par les services fiscaux.

L'indemnité de résidence doit être portée au taux maximum (3 %) comptenu du coût de la vie et il faut pérenniser le remboursement partiel de loyer.

3.7. Mobilité

Le SNES-FSU défend le droit des personnels à des affectations justes, contrôlées, arrêtées suivant des règles communes connues de tous et appliquées à tous, examinées dans les commissions paritaires et conformes aux avis rendus par ces dernières.

Concernant le mouvement, le congrès réaffirme :

- la nécessité d'un mouvement national en une seule phase, particulièrement dans le contexte de fusion des Régions ;
- l'unicité des opérations de première affectation – mutation – réintégration ;
- le respect du barème, la nécessité d'un cadrage national fort, y compris en ce qui concerne les règles de mutations intra-académiques, et un rééquilibrage des éléments du barème, notamment en termes de juste prise en compte de la réalité des situations individuelles, de famille et d'exercice professionnel ;
- la limitation du profilage des postes. S'agissant des postes spécifiques, le SNES-FSU demande que l'ensemble de la typologie de ces postes soit révisée et limitée aux seuls postes nécessitant une qualification particulière reconnue par un diplôme ou une certification et que, dès lors que celle-ci est constatée, les affectations sur ces postes se fassent au barème. Il s'oppose au profilage des postes en REP+.

Fidèle à son souci de voir l'égalité de traitement respectée, le SNES-FSU demande que les bonifications liées au CIMM et à la RQTH soient examinées dans le cadre d'un groupe de travail national. Il revendique que le CIMM soit reconnu aux collègues dont les attaches familiales, une durée de séjour ou de scolarité significatives sont avérées. Le SNES-FSU réaffirme le droit à la mobilité pour tous et, dans ce cadre, refuse que les priorités dites « légales » prennent un caractère absolu et promet, *a contrario*, un équilibre des barèmes seul à même de traiter la diversité des situations tout en permettant à quiconque d'espérer voir sa demande aboutir dans un délai raisonnable. Il demande qu'il soit mis fin au plafonnement du vœu préférentiel et envisage la prise en compte d'autres critères, tels que la situation de perte d'autonomie des ascendants. S'agissant du RRE (rapprochement de la résidence de l'enfant), le SNES-FSU revendique que les bonifications liées prennent en compte le nombre d'enfants.

Le SNES-FSU est attaché au rôle essentiel du paritarisme et, dans ce cadre, des CAP et FPM. Les élus des personnels qui siègent dans ces instances doivent avoir tous les moyens pour exercer leur mandat et des seconds suppléants doivent être créés dans les académies à fort effectif.

S'agissant des CAP et FPM et du rôle essentiel qu'y joue le paritarisme, le SNES-FSU rappelle son opposition à toute diffusion du projet de mouvement avant la tenue de ces commissions. Le SNES-FSU s'oppose à toute remise en cause du rôle des CAP, notamment en matière de détachements.

Concernant Mayotte, et dans le souci de ne pas affaiblir une attractivité déjà problématique, le SNES-FSU sera vigilant à ce que le retour sur l'académie d'origine, qui existe actuellement de fait, soit maintenu. Il revendique que tous les collègues mutés à Mayotte bénéficient d'une IFCR à 100 % et que celle-ci soit acquise au terme de deux années d'exercice. Il demande, en outre, que les actuels obstacles opposés aux candidatures dans les COM soient levés.

3.8. Santé et sécurité au travail

Les droits des personnels et les droits syndicaux en matière de santé et sécurité au travail sont encore loin d'être respectés et doivent être améliorés et renforcés : les moyens humains restent insuffisants (médecins de préventions, infirmières, ergonomes, psychologues du travail, inspecteurs santé et sécurité au travail [ISST], conseillers de prévention...) et ne permettent pas de satisfaire aux obligations légales de suivi médical.

La dégradation des conditions de travail a un impact sur la santé des personnels. L'imputation au service des traumatismes et pathologies découlant des risques psycho-sociaux est encore beaucoup trop rare et la prévention primaire inexistante trois ans après la signature de l'accord RPS.

Pour les personnels présentant des pathologies chroniques ou évolutives, qu'ils bénéficient ou non d'une RQTH, et souhaitant continuer à exercer leur métier dans un cadre adapté, les dispositifs d'allègement individuel du service pris pour chaque situation particulière doivent être dotés des moyens suffisants.

Les personnels en fin de carrière doivent faire l'objet d'un suivi particulier en matière de santé : ils sont plus souvent exposés aux risques de « souffrance de travail » en lien avec le recul de l'âge de départ à la retraite.

L'administration entrave trop souvent l'activité des représentants des personnels ainsi que l'usage par les agents des registres obligatoires (SST et DGI).

L'information et la formation (inscrite au PAF) en matière de santé, sécurité, RPS, registres et documents uniques doivent être développées à tous les niveaux pour tous les personnels.

Les chefs de service doivent être mis en situation d'assumer leurs obligations en matière de santé et sécurité des personnels grâce à une organisation et des moyens adaptés.

Le SNES-FSU revendique la mise en œuvre d'une véritable politique de recrutement de médecins de prévention (qui doivent être distincts des médecins conseillers techniques) et d'ISST en nombre suffisant. Ces fonctions doivent être rendues plus attractives par une amélioration des conditions d'exercice et une revalorisation salariale en élaborant des grilles nationales alignées sur le secteur privé.

Cette médecine de prévention doit pouvoir être réellement indépendante et ses préconisations pour l'amélioration des conditions de travail des personnels doivent s'imposer.

Les instances médicales ont pour l'heure un fonctionnement largement insatisfaisant se traduisant notamment par des délais d'attente trop longs pour la réunion des comités médicaux. Les retards mettent les collègues déjà fragilisés en situation extrêmement précaire. De même, les décisions prises demeurent peu transparentes. Le SNES-FSU demande un fonctionnement plus rapide et plus juste des instances médicales.

Les CHSCT sont des instances représentatives des personnels au sein desquelles les militants SNES-FSU sont pleinement impliqués. Le SNES-FSU en revendique la mise en place en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie.

Les moyens prévus pour les représentants doivent être accordés par l'administration dans le cadre de la présomption d'utilisation conforme.

Toutes velléités de contrôle et d'instrumentalisation de l'activité des représentants des personnels dans les CHSCT doivent être dénoncées et combattues. Pour que cette instance soit un réel levier d'amélioration des conditions de travail, il faut en faire un lieu de débats sur les conditions de travail. Les informations qui sont portées à la connaissance des CHSCT doivent pouvoir être exploitées et analysées, en s'inspirant, notamment, des recherches et travaux déjà engagés sur le métier. Les CHSCT doivent être mieux connus de l'ensemble des militants et des personnels, les liens avec l'activité développée dans les autres instances et les sections syndicales doivent être renforcés, notamment par la formation. L'activité engagée dans le SNES-FSU et découlant des mandats de Marseille doit se poursuivre et être renforcée.

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

3.9.1. Contractuels

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

Le contrat doit inclure les petites vacances ainsi que les congés d'été au prorata des services effectués.

La possibilité de recruter (à titre exceptionnel) au niveau bac +2 n'est pas acceptable pour répondre à la situation de certains territoires, car elle exonère les pouvoirs publics de la mise en œuvre de politiques de qualification de l'ensemble de la population. S'il faut aujourd'hui refuser tout recrutement inférieur à la licence pour les contractuels enseignants, CPE et CO-Psy, le SNES-FSU rappelle qu'il a défendu le recrutement des nouveaux contractuels parmi les titulaires du diplôme requis pour l'inscription au concours externe.

Le SNES-FSU rappelle que le principe de recruter des fonctionnaires pour occuper des emplois permanents doit être respecté et que cela passe par un plan de titularisation et l'absence de nouveaux recrutements de contractuels (voir 2-4). Il a obtenu que les ORS des contractuels soient celles des personnels titulaires exerçant les mêmes fonctions. Toute-

fois, des injustices persistent : le ministère refuse d'accorder l'heure de réduction en cas de complément de service si le service est à temps incomplet ou s'il ne correspond pas à un besoin couvrant la durée de l'année scolaire et ces personnels sont en pratique exclus du remboursement des frais de mission pour les affectations à l'année comme pour les suppléances de courte et de moyenne durées. Le SNES-FSU exige la fin de ces injustices. En formation continue comme en formation initiale, tous les contrats d'enseignement, quels que soient les services et structures d'exercice, doivent ouvrir les mêmes droits. En GRETA, les ORS de 810 heures doivent être effectuées sur la base d'un service moyen hebdomadaire de 18 heures et sur 45 semaines maximum, et le recours aux vacances doit être strictement encadré.

Il veillera à l'application de la pondération et demande la publication du texte qu'il a obtenu sur la double évaluation. Il revendique la mise en place d'un plan ambitieux de formations disciplinaires et professionnelles spécifiquement destinées à tous les agents non titulaires, en priorité les moins anciens. L'accompagnement par un tuteur indemnisé doit être possible et redevenir la règle à Mayotte.

Le SNES-FSU demande la création d'une CCPN, le renforcement du rôle des CCP dont la consultation doit être rendue obligatoire à l'instar du rôle des CAP (affectation selon des règles transparentes, réemploi, avancement, attribution des congés formation...). Il combattra toute réduction de la quotité de service d'un CDI comme la conclusion de CDI à temps incomplet. Il dénoncera toutes les modifications de contrat où les diminutions de quotité horaire seront abusives (HSA dans la discipline, emploi d'un autre contractuel...), notamment la baisse d'un CDD juste avant le passage au CDI.

Le droit à changer d'académie avec maintien de l'ancienneté sans baisse de rémunération doit être respecté et les demandes examinées en CCPN.

3.9.2. AEd et AESH

Il est nécessaire d'améliorer les conditions de formation, de travail et de rémunérations des AESH et des AEd. Le SNES-FSU dénonce le recours abusif au fractionnement des emplois d'AEd et d'AESH. Le SNES-FSU s'oppose à l'utilisation de jeunes en service civique pour pallier l'insuffisance du nombre d'AEd et d'AESH.

Concernant les AEd, le SNES-FSU revendique un recrutement académique et un cadrage national renforcé des conditions d'emploi et de travail ce qui implique notamment que la durée du contrat initial soit de trois ans. Il réaffirme son mandat de retour au sta-



tut d'étudiant-Surveillant pour assurer les missions d'AEd. Dans le cadre défini au congrès de Marseille, le SNES-FSU revendique que tous les AEd bénéficient du crédit d'heures de formation actuellement réservé aux seuls AEd étudiants.

L'accès au CDI pour les AESH est une réponse insatisfaisante au regard du caractère pérenne des missions assurées et des besoins. Seule la création d'un corps au sein de la Fonction publique peut garantir aux personnels des conditions d'emploi, de gestion et de rémunération équitables, et permettre d'assurer aux élèves une égalité de service sur l'ensemble du territoire. La qualification du diplôme d'accompagnement éducatif et social en niveau V n'est pas acceptable. Il faut renforcer les dispositifs de formation des AESH, qui doivent s'effectuer sur le temps de travail et répondre au mieux aux problématiques qu'ils peuvent rencontrer. Le SNES-FSU rappelle son opposition à l'utilisation des contrats de type CUI-CAE pour exercer les missions d'AESH ou d'AEd et milite pour que soit mis un terme au recrutement sous contrat CUI pour assurer ces fonctions.

3.10. Action sociale

Nos professions ont besoin d'une action sociale (ministérielle et interministérielle) dynamique et plus démocratique, répondant aux besoins réels des personnels et portant notamment sur le logement et l'aide à l'installation, la garde des enfants, les loisirs et les vacances, tant en ce qui concerne les prestations que les investissements. Tous les personnels, titulaires ou non, actifs ou retraités, qu'ils soient rémunérés ou non sur le budget de l'État, doivent avoir accès aux prestations et aux équipements.

Les moyens budgétaires doivent être abondés à hauteur de 3 % de la masse salariale. Dans cet objectif, et dans celui de réduire les inégalités de dotation budgétaire, en particulier entre les administrations, le SNES-FSU revendique un plan de revalorisation permettant :

- l'augmentation du quotient familial pour les prestations qui y sont soumises (par exemple : les PIM) ;
- la hausse des plafonds d'attribution, l'augmentation des taux ou montants attribués, pour toutes les prestations ;
- la création de nouvelles prestations adaptées notamment à la situation des personnels en début de carrière ;
- le développement des investissements sociaux (logements, crèches...), sans que cette politique ne se substitue en aucun cas à la nécessaire revalorisation des salaires.

La réflexion doit être approfondie pour trouver les moyens d'améliorer l'information sur les prestations, élargir leur

accès, notamment pour les publics spécifiques (personnels en début de carrière, retraités...). Il est de la responsabilité de l'État-employeur et de ses administrations de diffuser en direction de l'ensemble des personnels, selon les modalités les plus larges et dans un calendrier périodique adapté, les informations détaillées nécessaires afin que chacun puisse se saisir de ses droits et les faire valoir.

La mise en œuvre de la refondation en 2013 des instances d'action sociale et de leur fonctionnement doit permettre de développer le contrôle qu'exercent les personnels eux-mêmes par l'intermédiaire de leurs représentants, y compris retraités. La désignation des secrétaires de CAAS doit être généralisée, les représentants des personnels doivent disposer des moyens permettant d'exercer la plénitude de leur mandat. Concernant les instances interministérielles de l'action sociale, la redéfinition des SRIAS dans le cadre de la réforme territoriale doit être l'occasion de refonder une action sociale de proximité, en particulier à l'échelon départemental.

4. FIN DE CARRIÈRES ET RETRAITE

4.1. État des lieux

4.1.1. L'âge de la retraite

La loi de 2014 a entériné le recul de l'âge de la retraite tout en poursuivant l'allongement de la durée requise pour une pension à taux plein. En confirmant et aggravant des conditions en décalage complet avec la réalité de la vie professionnelle, elle s'inscrit dans le prolongement des réformes successives conformes aux orientations européennes qui organisent le recul de l'âge de la retraite (âge légal et durée d'assurance) et la baisse des pensions de façon encore plus marquée pour les femmes.

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

Ces réformes sont pourtant encore jugées insuffisantes par différentes forces politiques et le patronat qui veulent imposer un nouveau recul de l'âge de la retraite. Pour les salariés du secteur privé, le récent accord entre le patronat et certains syndicats sur les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO comporte des dispositions d'autant plus inquiétantes en ce sens (décote sévère

sur conditions d'âge, sous-indexation des pensions) que le patronat en réclame l'extension à tous les régimes de base. Ces réformes fragilisent le système de retraite par répartition et en ébranlent la crédibilité chez les actifs, notamment les plus jeunes. Les forces favorables à un système de retraite par capitalisation ou à une réforme systémique par points ou par comptes notionnels n'ont pas renoncé à leurs projets. Le SNES-FSU condamne de telles orientations.

4.1.2. Le montant des pensions

À la liquidation, la pension moyenne de la Fonction publique commence à diminuer et va connaître une chute importante dans les années à venir sous l'effet conjugué de la baisse du taux de pension et de la dévalorisation du traitement indiciaire. Cette baisse globale s'accompagne d'un accroissement des inégalités.

Les conditions d'attribution des minima de pension ont été successivement réformées (conditions de durée d'assurance et conditions de revenus). Cette évolution transforme la nature de la pension de retraite : de rémunération continuée, elle devient prestation sociale voir prestation d'assistance.

Le gouvernement a appliqué un gel des pensions d'avril 2013 à octobre 2015 ; l'augmentation intervenue en 2015 a été d'un niveau dérisoire de 0,1 %. Ce faisant, il s'affranchit du mécanisme déjà insatisfaisant d'indexation sur les prix, dont il recule sans cesse la date de prise en compte (1^{er} janvier, 1^{er} avril puis 1^{er} octobre). Le mécanisme de paupérisation relative des retraités en est amplifié, conduisant à ce que les retraités voient le montant de leurs pensions figé quand revenus et coûts s'accroissent dans la société dans laquelle ils vivent.

4.2. Les mécanismes de pilotage

La loi a créé un comité de suivi, chargé dans le cadre d'un rapport annuel de formuler des propositions de réforme en cas de difficultés financières des régimes. Ce pilotage vise à faire accepter des dégradations régulières sans référence aux aspirations des salarié-es et sans débat de fond.

En aucun cas, le SNES-FSU n'acceptera de nouvelles régressions. Il met tout en œuvre pour mobiliser les salariés sur ces questions. Une nouvelle augmentation de l'âge de départ, une dégradation des conditions de calcul des pensions (par exemple la prise en compte du traitement des 25 meilleures années dans la Fonction publique) constituerait un *casus belli*.

Le Parlement avait souhaité disposer de plusieurs rapports sur les droits familiaux, les effets de la décote, la prise en compte des années d'étude...

Le premier publié, le rapport Fragonard, défend la fin des majorations de durée d'assurance pour l'éducation des enfants au profit de majorations forfaitaires qui laisseraient la décote s'appliquer pleinement. Le rapport de la Cour des comptes sur les pensions de réversion propose une harmonisation vers le bas des différents dispositifs et remet radicalement en cause le système qui prévaut dans la Fonction publique de pensions de réversion sans condition d'âge ni de ressources. Le SNES-FSU s'oppose à ces orientations.

4.3. Revendications et financement

4.3.1 Fins de carrière

La retraite progressive a été rétablie dans le secteur privé à partir de l'âge de 60 ans. Le SNES-FSU exige la transposition de ce dispositif à la Fonction publique par le rétablissement du régime de CPA (mi-temps rémunéré 80 %). Il juge nécessaire et urgent le rétablissement de ce dispositif dès 55 ans, à quotité de 50 % rémunérée 80 % et réversible (voir mandats de Marseille).

Au-delà d'un droit effectif à une mobilité professionnelle qui reste à conquérir, des dispositions d'aménagement de service ou de diversification des tâches doivent être accessibles en fin de carrière et sur demande. Elles doivent être organisées sans porter préjudice aux autres collègues et respecter les missions des uns et des autres tout en facilitant la transmission de l'expertise : allègement de service, fonctions de conseils, de tutorat, fonctions supports.

4.3.2. Les objectifs des régimes publics de retraite

Les régimes publics de retraite doivent s'organiser pour assurer aux salarié-es le droit à la retraite dès l'atteinte de l'âge de référence - nous défendons 60 ans - et un maintien du niveau de vie lors du passage de l'activité à la retraite assuré par un taux de remplacement de 75 %. Dans la Fonction publique, le calcul de la pension, salaire continué, doit se faire sur le traitement brut correspondant à l'indice des six derniers mois. La durée de référence pour le calcul de la pension doit être fixée en rapport avec ces objectifs. En l'absence de droits nouveaux, la référence aux 37,5 annuités pour une retraite à taux plein est incontournable.

Dans cette orientation, le SNES-FSU demande la suppression de la décote et de la surcote, la prise en compte des années d'étude, la reconnaissance des périodes de maladie et de chômage comme des périodes cotisées. Il confirme son mandat sur la prise en compte des enfants : rétablissement de la bonification d'un an par enfant, sans condition de naissance ou d'adop-

tion, pour la mère et étendue à ceux qui ont élevé seuls leur enfant, attribution en outre de quatre trimestres de durée d'assurance par enfant.

La pension de réversion doit assurer le maintien du niveau de vie du conjoint survivant, être attribuée sans conditions de ressources ni d'âge et être étendue aux couples pacsés et aux concubins reconnus. Son taux dans la Fonction publique doit être augmenté. Le SNES-FSU revendique la revalorisation des pensions au 1^{er} janvier de chaque année et le rattrapage du pouvoir d'achat. L'indexation des pensions sur les salaires reste la référence à défendre en lien avec nos revendications salariales. Il revendique l'abrogation de la fiscalisation des majorations de pension pour famille nombreuse, le rétablissement de la demi-part fiscale

pour les personnes veuves ou divorcées qui ont élevé des enfants, la création d'une indemnité compensatrice de vie chère pour les retraités ultra-marins. Il rappelle son mandat du versement de l'indemnité compensatoire pour frais de transport aux retraités résidant en Corse.

4.3.3. Quel financement ?

À l'inverse des principes de solidarité et d'efficacité, les réformes récentes visent un système à trois étages (pension publique minimale, régimes professionnels, complémentaires privées), mettant *a contrario* en évidence que ces organismes et leurs promoteurs cherchent à capter les ressources existantes. Pour atteindre les objectifs souhaités, il faut augmenter les ressources des retraites publiques, et donc agir pour

une autre redistribution des richesses, en faveur de la rémunération du travail. Il faut revenir sur les exonérations sociales, la fraude et l'évasion fiscale.

Il y a urgence à entreprendre une vaste campagne d'information de nos professions pour convaincre de la pertinence de solutions alternatives et de la crédibilité de leurs financements.

4.3.4. Pour les fonctionnaires

Le SNES-FSU défend le maintien du code des pensions et la budgétisation des pensions de retraite de la FPE. La situation des fonctionnaires polypensionnés doit être améliorée d'urgence, tant en matière de droits (amélioration des règles de classement à la titularisation, rétablissement de la validation des services auxiliaires, proratisation

des salaires portés au compte dans le régime général) que de gestion ; nos collègues sont victimes de la saturation des CARSAT. Le SNES-FSU défend l'affiliation des contractuels du réseau des établissements français à l'étranger à l'IRCANTEC, le maintien des bonifications de retraite hors d'Europe et le maintien du taux maximal à Mayotte. Le SNES participe avec la FSU à la défense des intérêts des personnels affiliés à l'IRCANTEC ou à l'ERAFP, qui doivent recevoir régulièrement leurs décomptes actualisés. La liquidation de la pension de l'ERAFP doit être possible dès l'ouverture des droits à pension. La RAFF doit disparaître et les droits acquis intégrés dans le montant de la pension de la Fonction publique, primes et indemnités étant prises en compte dans le calcul.





LES PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION ET DE L'ORIENTATION

En juillet 2015, la revendication du SNES-FSU de la création d'un corps unique de psychologues de l'Éducation nationale regroupant psychologues scolaires, conseillers d'orientation-psychologues et DCIO est sur le point d'aboutir, suite à l'engagement clair et positif de la ministre.

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

Le SNES-FSU restera très vigilant pour que la rédaction du décret et le contenu des missions correspondent à ce qui a été acté dans le GT 14 et que les deux spécialités soient reconnues et traitées à égalité. Le SNES-FSU se bat pour que les engagements ministériels sur le calendrier soient tenus et que la première promotion soit recrutée dans le premier semestre 2017 au plus tard.

Recrutement

Le SNES-FSU a évalué les besoins de renouvellement du corps à 250 recrutements par an, sans compter les créations de postes supplémentaires afin d'alléger les effectifs et de permettre une meilleure prise en charge des élèves et un travail plus régulier avec les équipes d'établissement. Le concours 2016-2017 doit être l'occasion de l'inscription de 300 postes au minimum au concours de psychologues de l'Éducation nationale du second degré.

Formation

Pour chacune des spécialités, le SNES-FSU demande la délivrance d'un certificat d'aptitude spécifique afin de préserver chacun des deux métiers et des pré-recrutements dès la licence de psychologie pour offrir une voie d'accès aux concours par la prise en charge de la formation menant au master pour des personnels déjà en fonction ou pour des étudiants. La certification doit être délivrée par un jury national selon des critères fixés nationalement.

La formation des futurs psychologues de l'Éducation nationale ne peut être laissée à l'initiative de chaque ÉSPÉ. S'agissant d'une formation de fonctionnaire, située post-M2 de psychologie, elle doit correspondre à une maquette nationale dont les contenus et les horaires doivent être respectés. La partie de la formation dévolue aux centres de formation spécialisés ne peut être inférieure à 400 heures.

Les stagiaires doivent être affectés dans les centres de

formation spécialisés comme actuellement pour les CO-Psy et effectuer leur stage en pratique accompagnée auprès d'un tuteur et non en responsabilité.

Carrière - Rémunération

Le SNES-FSU acte l'ouverture d'un débouché de carrière pour les Psy-EN à l'indice 783 et exige que les ratios permettent de promouvoir en deux ans tous les CO-Psy au 11^e échelon.

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

Il exige le maintien de l'accès automatique à la hors-classe pour les DCIO. Dans le cadre du débouché de carrière sur la HEA ouvert pour les Psy-EN, il revendique un contingent spécifique pour les DCIO. L'accès à ce troisième grade doit être prioritaire pour les DCIO déjà en poste et facilité pour les nouveaux DCIO sur la base de critères d'ancienneté. Cet accès doit aussi être ouvert à tous les futurs psychologues de l'Éducation nationale hors-classe.

Il exige l'attribution d'une bonification indiciaire aux personnels au 11^e échelon depuis plusieurs années et qui seraient contraints de partir à la retraite avant la mise en place des mesures d'accès à la HC.

Régime indemnitaire

Il demande l'alignement des indemnités des deux spécialités sur le montant le plus favorable, la transformation de l'indemnité attribuée aux DCIO pour charges administratives en bonification indiciaire ainsi que l'attribution d'une NBI liée à la taille du CIO.

Évaluation

Les modalités d'évaluation des futurs psychologues de l'Éducation nationale doivent tenir compte de la spécificité de leur fonction et de leur qualification de psychologues. Le SNES-FSU revendique une double évaluation : administrative par le DCIO, relative aux missions par une inspection spécifique qui doit être créée et dont les personnels doivent être issus du corps des psychologues de l'EN.

Conditions de travail et carte cible des CIO

La quasi mise en extinction du corps entre 2006 et 2012, avec le non-remplacement de cinq départs sur six, l'accroissement du nombre de personnels précaires (entre 30 et 45 %), les fermetures et fusions de CIO ont considérablement aggravé les conditions d'exercice des équipes (temps de déplacement augmentés, locaux

inadaptés, espaces de travail personnels supprimés, travail d'équipe empêché) et ont dans certaines académies fait l'objet de signalements au CHSCT.

Il exige que le MEN s'engage pour le maintien du réseau de CIO en programmant une reprise progressive des CIO départementaux et qu'il mette en œuvre un plan de recrutement pour la réalisation de son mandat de Marseille. La carte cible des CIO ne doit pas être le prétexte pour la fermeture des CIO départementaux. Il s'agirait d'une réduction drastique de services publics de proximité qui pénaliserait les élèves et les familles les plus fragiles ainsi que les publics qui ne peuvent être reçus en établissement scolaire (élèves nouvellement arrivés en France, décrocheurs...).

Le SNES-FSU est opposé aux regroupements de CIO qui conduisent à la constitution d'équipes de plus de vingt-cinq collègues. Il combat l'implantation de CIO dans des locaux non aménagés, exigus, voire non conformes à l'accueil du public. Ces conditions d'exercice rendent impossible le travail collectif pourtant indispensable au renforcement de la professionnalité des équipes. Le secteur du CIO ne doit pas excéder le bassin (selon le découpage administratif académique) afin de mener à bien toutes les missions qui lui sont dévolues (réseau FOQUALE, PSAD, observatoire...).

SPRO

La loi du 5 mars 2014 définit le service public de l'orientation tout au long de la vie (SPO) en deux branches : l'une au sein de l'Éducation nationale formée par les CIO et les SCUIO qui dépendent de l'État et appliquent la politique nationale et académique d'orientation des élèves et des étudiants ; l'autre organisée par les Régions qui en coordonnent les actions.

Les CIO contribuent au SPRO pour le premier accueil de tout public pour permettre la complémentarité avec les autres structures et le suivi des jeunes qui souhaitent un retour en formation sous statut scolaire. Ils ne peuvent aller au-delà sous peine de ne plus pouvoir assurer leurs missions statutaires.

Cette contribution limitée doit être précisée dans une convention, signée entre l'État et la Région, qui reprenne l'accord cadre national et ne comporte aucun cahier des charges ou chantiers supplémentaires émanant des Régions. Certaines d'entre elles tentent d'imposer l'idée de guichet unique en considérant que tous les acteurs du SPRO exercent les mêmes métiers et les mêmes missions. Le SNES-FSU combat cette orientation.