

1 **THÈME 2 - DES PERSONNELS RECONNUS, REVALORISÉS, CONCEPTEURS DE**
2 **LEURS MÉTIERS**
3 **(Rapporteurs : Christophe Barbillat, Fabienne Bellin, Anne Féray,**
4 **Xavier Marand, Emmanuel Mercier, Bénédicte Vrain)**
5

6 **Sommaire**
7

8 [1. MISSIONS ET STATUTS](#)

• 9 [1.1](#)

•10 [1.2](#)

•11 [1.3 Reconstruire les garanties statutaires](#)

12 [2. QUELLE AUTONOMIE POUR LES ÉTABLISSEMENTS ?](#)

•13 [2.1 Une autonomie dévoyée...](#)

•14 [2.2 Quelle autonomie pour l'établissement ?](#)

15 [3. CONDITIONS DE TRAVAIL](#)

•16 [3.1 Service et temps de travail](#)

•17 [3.2 Travail en équipe](#)

•18 [3.3 Problématique posée par le développement des ENT](#)

•19 [3.4 Santé et sécurité au travail : des avancées à concrétiser](#)

•20 [3.5 Action sociale](#)

21 [4. FORMATION INITIALE ET CONTINUE DES PERSONNELS, ENJEUX DU](#)
22 [RECRUTEMENT](#)

•23 [4.1. Diversifier les voies d'accès au concours externe](#)

•24 [4.2 De l'année de stage à T1 et T2](#)

•25 [4.3 L'enjeu des recrutements](#)

•26 [4.4 La formation continue](#)

27 [5. LA CARRIÈRE](#)

•28 [5.1 Évaluation](#)

•29 [5.2 La grille indiciaire](#)

•30 [5.3 Mouvement, affectations, remplacement et situation des TZR](#)

•31 [5.4 Mobilité](#)

•32 [5.5 Gestion des non-titulaires](#)

33 [6. RÉMUNÉRATIONS ET RETRAITES](#)

•34 [6.1 Rémunérations](#)

•35 [6.2 Retraites](#)
36

37 Assurant des missions d'intérêt général, les agents publics ont besoin de garanties
38 contre l'arbitraire et les pressions de toutes origines. Les règles collectives dont les
39 professions se sont dotées dans le cadre du statut sont remises en cause **par la**
40 **RGPP et le dogme du non remplacement sur 2 (cf les majorations de**
41 **service dans l'académie)** au nom de « l'individualisation » par les logiques de
42 mise en concurrence des établissements, des CIO, des personnels et par
43 l'imposition de nouvelles normes de « gouvernance ». Elles mettent les métiers
44 sous tension et le SNES doit être porteur de revendications **pour permettre aux**
45 **personnels de reprendre la main sur leurs métiers collectives afin de**
46 **combattre cet individualisme que les réformes successives n'ont cessé de**
47 **développer. C'est en luttant collectivement que nous devons obtenir la**
48 **revalorisation de nos métiers (conditions d'enseignement, salaires et**

49 services).

50

51 **1. MISSIONS ET STATUTS**

52 1.1 Les agents de la Fonction publique sont concernés par l'intensification du travail
53 dont la charge s'accroît objectivement. Bien plus, la RGPP et les réformes qui
54 en découlent les obligent à opérer des choix entre les missions, provoquent une
55 perte de sens génératrice de souffrance au travail. Les logiques de mise en
56 concurrence altèrent les collectifs de travail fragilisent les personnels.

57 **1.2** Parce que les missions de service public doivent servir l'intérêt général, elles
58 présentent des enjeux particuliers cruciaux. C'est la raison du choix et de
59 l'existence du statut pour les agents de la Fonction publique garantie exclusive
60 de la cohésion républicaine sur l'ensemble du territoire.

61 **1.2.1** C'est le cas du système éducatif qui doit relever des défis spécifiques, ceux
62 de la démocratisation, de la formation et de la qualification des citoyens et des
63 travailleurs (voir thème 1) alliés à des exigences communes aux missions de
64 service public publiques : égalité d'accès à ses emplois, égalité de traitement
65 des usagers, continuité du service par un recrutement de titulaires à la
66 hauteur des besoins, y compris concernant les moyens de remplacement.

67

68 **1.2.2** Faute d'une politique ambitieuse de recrutement et en dégradant
69 constamment les conditions de travail, de rémunération, donc l'image de
70 nos métiers, les pouvoirs publics ont laissé se développer dans nos professions
71 une crise de recrutement qui éclate aujourd'hui au grand jour. En sortir exige une
72 revalorisation des métiers dans toutes leurs dimensions : rémunération, formation,
73 temps et conditions de travail, reconnaissance des qualifications dans l'exercice
74 professionnel.

75 **1.2.3** Le discours managérial veut imposer des « bonnes pratiques », des mesures
76 de la « performance » à partir d'un petit nombre d'indicateurs simples et orientés
77 idéologiquement, différents d'un établissement à l'autre et déterminant
78 dans un avenir proche les moyens qui leur seront alloués. Le SNES
79 condamne les COM et appelle les conseils d'administration à continuer à
80 les rejeter.

81 . Il convient d'y opposer les valeurs de nos professions, l'importance de reconnaître
82 la qualité de concepteur attaché à l'exercice professionnel des personnels du
83 second degré. Le métier de Copsy et de DCIO est particulièrement menacé
84 par l'imposition de fait d'un référentiel métier ne correspondant pas aux
85 missions statutaires.

86 **1.2.4** Sous couvert d'autonomie, on assiste à un renforcement du pilotage
87 hiérarchique de l'Éducation nationale. Comment Il faut redonner un pouvoir d'agir
88 aux personnels, notamment dans sa dimension collective Cela doit passer par la
89 suppression du conseil pédagogique, instance désignée et dirigée par le
90 chef d'établissement, visant à court-circuiter le conseil d'administration
91 élu et à diviser les équipes dans un contexte de pénurie de moyens. Il faut
92 également rétablir l'exercice du droit syndical, en particulier systématiser
93 l'HMIS et réfléchir à l'aide que les S3 et S2 peuvent apporter pour
94 constituer ou faire vivre une section syndicale (décharge pour les S1 ?
95 Visites / « parrainages » d'établissement par des militants plus aguerris
96 ? Stages décentralisés ? Voir thème 4) ?

•97 **1.3 Reconstruire les garanties statutaires**

98 **1.3.1** Celles des statuts particuliers des corps du second degré, dans un contexte
99 où les dérogations au statut général, justifiées par la spécificité des missions, et
100 que le SNES défend, sont de plus en plus contestées.

101 **1.3.2** En affirmant comme étant de la seule la compétence ministérielle ~~pour~~ le
102 recrutement et la titularisation des corps du second degré, en revendiquant le
103 retour à ce niveau des décisions relatives aux procédures disciplinaires.

104 **1.3.3** En défendant le rôle des organismes consultatifs que sont les comités
105 techniques mais aussi les CAP, que l'administration tente de dessaisir des
106 opérations collectives de gestion pour en faire des instances statuant sur des
107 situations individuelles, dans le cadre de saisine en appel d'une décision de
108 l'administration ou pour des mesures disciplinaires.

109

110 ~~2. QUELLE AUTONOMIE POUR LES ÉTABLISSEMENTS ?~~

111 ~~2. Comment faire vivre le cadrage national au sein des établissements ?~~

112 Avec les lois de décentralisation du début des années 80, les EPLE ont acquis une
113 autonomie dans des domaines importants. Venant d'horizons divers, se répand
114 l'idée que davantage d'autonomie des établissements serait une solution aux
115 problèmes éducatifs. Or, outre que les problèmes éducatifs sont similaires
116 sur tout le territoire, la décentralisation (y compris la première) a montré
117 qu'elle accentuait les inégalités régionales selon les priorités retenues et
118 les choix opérés (la Région Nord-Pas de Calais faisant chez nous le choix
119 de développer des antennes universitaires, au détriment de la rénovation
120 des collèges et lycées, de l'achat de livres ...) et qu'elle consistait en réalité
121 en un désengagement de l'Etat, avec un risque accru de privatisation
122 (entretien des bâtiments, restauration, soutien, partenariats public/privé
123 et de plus en plus l'orientation).

124 Les différentes lois de décentralisation n'ont jamais fait l'objet d'une
125 évaluation objective. Le congrès demande d'une part qu'elle soit menée et
126 d'autre part refuse toute fuite en avant dans ce domaine. Le congrès
127 condamne le dévoiement de la notion d'autonomie. Loin de permettre de
128 remédier aux problèmes des élèves, elle a renforcé le poids des chefs
129 d'établissement, affaibli le statut de la fonction publique et le cadrage
130 national des politiques éducatives.

131 Cette « autonomie » est rarement explicitée [1] et ne semble pas avoir
132 toujours les mêmes contenus. Cependant les évolutions récentes
133 aboutissent à une diminution des marges d'autonomie des établissements
134 en même temps qu'un éclatement de cadres nationaux et à un
135 renforcement des pouvoirs des chefs d'établissements.

136 ~~2.1 Une autonomie dévoyée...~~

137 ~~2.1 Des conseils d'administration qui doivent être à nouveau respectés~~

138 ~~2.1.1 De nombreuses initiatives locales ont été découragées ou même~~
139 ~~interdites. Par contre,~~ des expérimentations sont imposées souvent contre l'avis
140 des enseignants et même des CA (ECLAIR par exemple). ~~Les prescriptions sont~~
141 ~~de plus en plus nombreuses et détaillées.~~

142 **2.1.2** Les CA sont de plus en plus contournés et leurs décisions bafouées. Les
143 nouvelles règles de convocation et de vote y contribuent fortement.

144 Néanmoins, le SNES a fait rappeler le droit en permettant aux élus du lycée
145 Colbert de Tourcoing d'obtenir gain de cause au TA. C'est une décision à
146 faire connaître et sur laquelle il faut s'appuyer. Il faut également inciter les
147 personnels à ne pas pratiquer la politique de la chaise vide en CA : les CA
148 pourraient se tenir sans eux, seul le quorum serait modifié. Il faut revenir
149 à un texte qui ne donne pas un blanc seing au chef d'établissement (en cas
150 de deuxième vote négatif concernant la DGH ou les contrats d'objectifs)

151 **2.1.3** La contractualisation entre EPLE et autorité académique augmente et les
152 « contrats » sont écrits par l'autorité. Ces contrats doivent être dénoncés dans
153 les CA (nous appelons d'ailleurs à les rejeter par un vote contre), il en va
154 de la qualité du service public (et de l'intérêt de l'élève qui n'a pas à être
155 soumis à une gestion comptable), de la raison d'être du statut de
156 fonctionnaire garantissant l'indépendance vis-à-vis de pressions externes,
157 et de la liberté pédagogique rappelée par la loi;

158 ~~2.1.4 Le ministère et les différents niveaux hiérarchiques opèrent en fait~~
159 ~~une recentralisation autoritaire et technocratique. Le nouveau~~
160 ~~management public, en niant la professionnalité des acteurs du terrain, les~~
161 ~~prive de la possibilité d'imaginer collectivement des solutions aux~~
162 ~~problèmes qu'ils rencontrent (voir thème 3).~~

163 ~~...vers un Lutter contre le~~ **renforcement des pouvoirs des chefs**
164 ~~d'établissement~~

165 **2.1.5** Le décret EPLE de 2010 renforce le pouvoir du chef d'établissement et celui
166 du conseil pédagogique à sa main.

167 **2.1.6** Après le renforcement de son rôle dans les promotions, dans le recrutement
168 de certains personnels, dans la définition des postes à profil, les projets de décrets
169 sur l'évaluation vont dans le même sens. Il est nécessaire de remettre à plat
170 les prérogatives du chef d'établissement afin d'en supprimer les effets
171 néfastes : le « management », l'individualisme, la mise en concurrence, les
172 pressions sont dommageables à l'exercice de métiers qui nécessitent bien
173 au contraire entraide, solidarité, conseils, soutien et liberté pédagogique
174 individuelle comme collective des enseignants. Un cadrage national fort
175 garantissant la liberté pédagogique des enseignants est donc
176 indispensable pour protéger les personnels contre les pressions locales, le
177 clientélisme, ou les prétentions pédagogiques illégitimes des chefs
178 d'établissements, totalement incompétents en la matière, qui ne
179 manqueraient pas de se développer en cas de renforcement des pouvoirs
180 de ces derniers, ce renforcement étant inhérent à l'autonomie.

181 Le SNES demande la suppression du statut actuel du chef d'établissement
182 et la redéfinition d'un modèle nouveau de cette fonction. Il faut trouver
183 d'autres moyens pour désigner les personnels qui pourraient exercer cette
184 fonction (mode de désignation, durée, évaluation par les équipes),
185 l'objectif étant de recentrer la fonction du chef d'établissement sur son
186 aspect principal : tout faire pour permettre aux personnels d'effectuer
187 correctement son métier.

188 **2.2** ~~Quelle autonomie pour Liberté pédagogique dans l'établissement ?~~

189 À rebours de ces évolutions, les équipes, les personnels dans les établissements ont
190 besoin et souhaitent ~~mettre en place des initiatives locales le retour à des~~
191 ~~règles nationales (cf l'épisode des majorations de service) transparentes,~~
192 ~~connues de tous et garantissant l'égalité de traitement sur tout le~~
193 ~~territoire.~~

194 **2.2.1** L'État doit assurer l'égalité de traitement sur tout le territoire. Pour cela, il
195 doit conserver la maîtrise :

196 • des horaires disciplinaires, des programmes. Des marges de manœuvre dans les
197 DHG doivent être données aux établissements, en particulier en fonction des
198 difficultés sociales et scolaires rencontrées. Cela ne peut se faire que dans le
199 respect des horaires disciplinaires **par le biais de dotations supplémentaires (à**
200 **hauteur de 5 % ?)**. **Il faut également réfléchir à la pertinence de la DGH (et**
201 **préférer un système où la dotation se ferait en personnels en fonction de la**
202 **structure : le décret de 1950 prévoit en effet un maxima et pas un minima**
203 **de service, pourtant le système actuel oblige à rendre compte à l'heure**
204 **près, ce qui aboutit à la multiplication des compléments de service, voire**
205 **aux suppressions de postes dès lors qu'il y a moins de 18 h de besoin dans**
206 **la discipline)**;

207 • de l'offre de formation : laisser les établissements définir les options et les
208 sections les mettrait dans un engrenage redoutable de concurrence exacerbée ;

209 • de la gestion des personnels.

210 **2.2.2** Trois entités peuvent actuellement l'incarner

211 ◦ • Le chef d'établissement en tant que représentant de l'État.

212 ◦ • Le CA, comme délibératif de la communauté scolaire.

213 ◦ • Les personnels pour la dimension pédagogique et éducative

214 **2.2.3** L'équilibre initial entre ces trois composantes a été déplacé vers la première,
215 y compris pour l'aspect pédagogique avec la mise en place du conseil pédagogique
216 dont les membres sont choisis par le chef d'établissement.

217 **2.2.4** Le CA doit redevenir une véritable instance délibérative. En matière
218 budgétaire, les chefs d'établissement ne peuvent s'affranchir de faire passer les
219 conventions en CA. En matière de choix de structure et d'organisation des
220 enseignements, nous demandons l'abrogation **du décret de 2010 de la loi Fillon,**
221 **notamment de l'article L421-5 de la loi n°2005-380 du 23 avril 2005**
222 **instituant les conseils pédagogiques** et le strict respect des prérogatives du CA
223 définies par le décret de 85. **Dans les CA, le chef d'établissement doit rendre**
224 **des comptes sur ses choix et en aucun cas ne peut prendre des décisions**
225 **pédagogiques (type épreuves communes). Nous rappelons que c'est**
226 **l'enseignant qui est concepteur de son métier et en aucun cas ce dernier**
227 **n'a à se justifier dans les CA.**

228 **2.2.5** Les personnels doivent avoir les moyens d'un véritable travail en équipe, par
229 classe, par niveau et par discipline pour exercer leur liberté pédagogique
230 individuellement et collectivement.

231 Le conseil pédagogique, parce que les enseignants y sont nommés par le chef
232 d'établissement, parce qu'il est piloté par le chef d'établissement et parce que ses
233 attributions vont au-delà de l'organisation du travail en équipe, ne peut remplir ce
234 rôle. Conçu en fait **pour faciliter la mise en application des politiques**
235 **rectorales et** pour exercer une fonction de contrôle voire d'évaluation des
236 pratiques pédagogiques des enseignants, il ne répond pas, tout au contraire, à
237 l'exercice des responsabilités collectives des équipes. **le SNES considère toujours**
238 **que le conseil pédagogique doit être supprimé**

239 ◦ Aujourd'hui comme hier, nombre de décisions qui relèvent de la liberté
240 pédagogique individuelle ou collective (utilisation des crédits d'enseignement,
241 préparation de la rentrée scolaire, organisation d'activités pédagogiques
242 transversales ou communes à plusieurs classes, élaboration du projet

243 d'établissement...) sont prises sans réelle concertation ou sans transparence.
244 Les équipes tombent progressivement sous la tutelle exclusive du chef
245 d'établissement, lui-même sous la tutelle du recteur, y compris dans des
246 domaines où il n'a pas les compétences pour l'exercer. Il est donc nécessaire de
247 donner réellement du temps aux équipes pédagogiques/éducatives pour cette
248 concertation et inventer les conditions d'une mise en commun du travail de ces
249 équipes, et introduire une véritable démocratie dans l'exercice de la liberté
250 collective des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation. Cela
251 peut passer par des demi-journées banalisées disposées régulièrement
252 dans l'année (une dans chaque période encadrée par les vacances). En
253 aucun cas il ne faut placer une heure régulière dans l'emploi du temps,
254 cela augmenterait automatiquement le temps de présence des
255 enseignants dans l'établissement par la mise en barrette des emplois du
256 temps, ce que nous refusons.

257

258 3. CONDITIONS DE TRAVAIL

259 3.1 Service et temps de travail

260 **3.1.1** Les missions de tous les personnels d'enseignement, d'éducation et
261 d'orientation sont de plus en plus malmenées par rapport à leurs définitions
262 statutaires, ce qui entraîne une charge de travail accrue pour tous.

263 **3.1.2** Pour les enseignants, la mise en place des réformes impose une présence
264 accrue dans les établissements pour des missions autres que l'enseignement de
265 leur discipline. Le nombre de réunions obligatoires de concertation s'accroît. Le
266 transfert de missions qui ne sont pas les leurs (l'orientation par exemple) est
267 inacceptable. Le travail présentiel est en constante évolution notamment par
268 l'augmentation du taux des HSA dans les DHG. Nous demandons qu'il ne
269 soit pas possible statutairement d'assurer plus d'une HSA. Le SNES réaffirme
270 son attachement à l'application des décrets de 1950 dans le cadre des notes de
271 service et circulaires mises en œuvre depuis sa parution. Le mandat du congrès
272 de Perpignan concernant les obligations de service est complètement
273 pertinent. notre mandat doit d'abord et avant tout être la revendication de
274 l'abaissement du temps de service. Le corps des agrégés* revalorisé est
275 pour le SNES la référence tant en termes de rémunération que de maxima
276 de service. D'autres décharges statutaires devraient-elles être envisagées ?
277 peuvent être envisagées (décharges syndicales dans les S1, cf thème 4), et
278 en complément de la création d'emplois publics de techniciens en charge
279 de l'informatique dans chaque établissement, des décharges TICE qui
280 feront l'objet d'une dotation spécifique. Il faut également y réfléchir pour
281 les établissements relevant de l'Education prioritaire (le maximum de
282 service diminué comporterait un volume d'heures dévolues à la
283 concertation)
284 En langue vivante, la charge de travail ne cesse d'augmenter via la baisse
285 des horaires hebdomadaires. Les professeurs ont de plus en plus de
286 classes et d'élèves à gérer. La réforme des lycées ne fait qu'aggraver les
287 choses. Il est indispensable de revenir à des horaires hebdomadaires
288 conséquents et à des effectifs allégés en langue vivante.
289 De même, la réforme du lycée, sous couvert d'une mise en place de cours à
290 effectifs réduits répartis arbitrairement par les conseils pédagogiques, se
291 traduira dans bien des cas par la disparition pure et simple de
292 dédouplements jusqu'alors réglementaires et aura pour conséquence un
293 alourdissement de notre charge de travail.
294 Il convient de ne pas alourdir notre temps de travail par une réduction des

295 **vacances scolaires.**

296 **3.1.3** La situation des enseignants documentalistes est particulière. Alors qu'un
297 enseignement présentiel leur est de plus en plus demandé, celui-ci n'est pas
298 reconnu dans leur temps de travail. **Le SNES demande un allègement du**
299 **service hebdomadaire qui tienne compte de la double fonction de gestion**
300 **et de pédagogie du professeur documentaliste ainsi que la fin des**
301 **contentieux statutaires (ISOE, HS) et la possibilité de toucher l'ISOE pour**
302 **les fonctions de professeur principal quand les conditions sont réunies**
303 **pour exercer cette fonction. Pour cela, le service des certifiés en**
304 **documentation doit être défini comme pour tous les certifiés par les**
305 **décrets de mai 1950. Il s'établirait à partir d'un coefficient multiplicateur**
306 **de 1,5.** Le SNES réaffirme que chaque heure d'enseignement doit compter pour
307 deux heures de service.

308 **3.1.4 CPE : face à la remise en cause par les chefs d'établissement, suite à**
309 **l'affaiblissement des équipes vie scolaire, nous rappelons avec force la**
310 **règle des 35 h toutes activités comprises, 30 h en présence d'élèves et 5 h**
311 **à la disposition des agents. Nous demandons l'alignement des**
312 **rémunérations ISOE.** Les CPE ont un nombre d'élèves à suivre de plus en plus
313 important alors que le suivi individuel des élèves au quotidien est plus lourd. Suite
314 au mandat d'étude donné à Perpignan, nous confirmons notre opposition au recours
315 aux heures supplémentaires pour rémunérer l'augmentation de la charge de travail.
316 Le SNES revendique des créations de postes afin que chaque CPE n'ait pas plus de
317 250 élèves à suivre. Au-delà et dans l'immédiat, le SNES demande **30 points de**
318 **NBI par CPE. Une refonte de la grille indiciaire des CPE avec une**
319 **augmentation de 30 points d'indice pour chaque échelon.**

320 **3.1.5** La procédure de labellisation imposée par le ministère a des conséquences
321 graves sur les conditions d'exercices et les missions de CO-Psy et des DCIO, et
322 dénature leur métier. Elle expose les directeurs à de fortes pressions pour qu'ils
323 s'engagent, sans consulter leurs équipes, dans des conventions locales sur
324 lesquelles ils n'auront pas leur mot à dire au final. Pour le SNES, les obligations de
325 service et des missions des CO-Psy et des DCIO doivent restées définies
326 nationalement **pour éviter que le service public d'orientation se décline à**
327 **géométrie variable selon les régions.** Le SNES réaffirme le rôle fondamental
328 des CO-Psy dans l'orientation et le suivi, **la réussite des élèves et**
329 **l'accompagnement dans l'élaboration de leurs projets d'orientation.** Leurs
330 missions prioritaires doivent rester centrées sur les élèves et les étudiants dans les
331 CIO et les EPLE. **Les conditions de travail doivent permettre le respect du**
332 **code de déontologie des psychologues dont le SNES est cosignataire.**
333 Le SNES revendique des créations de postes pour atteindre comme première étape
334 un effectif maximum de 1 000 élèves par conseiller. Au-delà et dans l'immédiat, le
335 SNES demande **30 points de NBI par conseiller. Une refonte de la grille**
336 **indiciaire des COP avec une augmentation de 30 points d'indice pour**
337 **chaque échelon**

338 **3.1.6** Pour les AED, le SNES réaffirme son exigence de reconstruction d'un statut
339 **d'AED réservé prioritairement aux étudiants et à ceux qui suivent une**
340 **formation professionnelle d'étudiant surveillant.** Le recrutement doit être
341 rectoral, sur critères sociaux, ce qui implique une gestion rectorale et la
342 consultation des CCP pour tous les actes de gestion. Leur maximum de service doit
343 être de 28 heures. **L'affectation sur les postes proches des lieux**
344 **universitaires doit être réservée en priorité aux étudiants.**

345 **3.2 Travail en équipe**

346 **La modification récente des enseignements (les nouveaux dispositifs**
347 **d'aide, les groupes de compétences, les enseignements exploratoires en**

348 Seconde, etc.), les interrogations croissantes du métier face au nombre
349 d'élèves, à leurs difficultés, à l'hétérogénéité des classes, nécessitent un
350 travail de réflexion entre pairs. Ce collectif de travail doit pouvoir être une
351 réponse du milieu professionnel, à l'échelle locale, au mal être au travail.
352 Il doit permettre de rendre plus légitime et efficace l'expertise
353 professionnelle des personnels face aux « innovations » précipitées et
354 imposées. Ce collectif doit permettre de débattre du réel du travail et de sa
355 mise en œuvre, et d'aller au delà de l'organisation pratique des
356 enseignements ou des devoirs communs.
357 Ce temps de travail en équipe doit être reconnu et donc inclus dans le
358 service des personnels (cf. mandats de Perpignan). D'autre part, les
359 emplois du temps doivent faciliter ce travail collectif. Le temps de travail
360 en équipe doit être facilité par l'abaissement des maxima de service (cf
361 3,1,2). Sous prétexte et à cause de l'autonomie des établissements et des
362 réformes successives, les équipes pédagogiques ont été de plus en plus
363 soumises à des négociations et rapports de force locaux, dans lesquels ils
364 sont bien souvent perdants, l'action syndicale en sortant également
365 affaiblie. Le travail en équipe est trop souvent pris comme prétexte pour
366 obliger à une présence accrue des personnels sur le lieu de travail et
367 aboutit à imposer des pratiques officielles telles que les groupes dits « de
368 compétences » ou l'accompagnement dit « personnalisé », pratiques dont
369 l'efficacité pédagogique n'est pas démontrée et dont le but non avoué est
370 la dénaturation de nos métiers. S'il est utile de faciliter les rencontres
371 entre enseignants, entre enseignants et non enseignants par un
372 abaissement des maxima de service, il n'est pas question d'imposer le
373 travail collectif. Quant aux collectifs de travail, ils ne sauraient remplacer
374 un cadre national fort qui protège la liberté pédagogique de chaque
375 enseignant.

376 **3.3 Problématique posée par le développement des ENT**

377 **3.3.1** L'utilisation du numérique est généralisée dans nos métiers. Cela fait évoluer
378 notre relation avec les familles et pose la question de la protection des personnels.
379 Comment cela modifie-t-il nos pratiques professionnelles ? Elle constitue
380 également une nouvelle charge de travail en dehors des heures de cours :
381 ces activités sont particulièrement chronophages et sont un argument
382 supplémentaire pour revendiquer la réduction de nos maxima de service.

383 **3.3.2** Pour les personnels, dans la mesure où cette pratique est imposée
384 (relevés de notes, CTN) cela implique de disposer dans l'établissement d'un
385 équipement en rapport avec le nombre d'enseignants et d'une formation ainsi
386 que d'une prise en charge des frais de connexion.

387 **3.3.3** Dans les établissements, cela implique la présence de matériel en nombre
388 suffisant ainsi que de personnels pour sa maintenance. Le SNES demande
389 l'attribution d'une décharge de service suffisante pour les enseignants animateurs
390 de réseau. dans certains lycées, le nombre d'ordinateurs s'élève à plusieurs
391 centaines. Il est indispensable de créer un corps de personnels spécialisés
392 relevant de la Fonction publique d'Etat. Faut-il demander l'augmentation
393 de leur nombre ou revendiquer la présence de personnels spécialisés ?

394 **3.3.4** La mise en ligne, via le cahier de textes numériques par exemple, et la
395 production numérique de documents (cours, exercices, TP...) pose la question de la
396 propriété intellectuelle de l'enseignant, mais aussi la question du risque qu'il
397 encourt en utilisant des documents pour lesquels il ne détient pas les
398 droits et qu'il afficherait sur l'ENT.

399 Le CTN ne doit pas devenir un objet de flicage à distance : les chartes
400 informatiques adoptées dans l'établissement, et surtout un texte de

401 cadrage national, doivent prévoir l'impossibilité d'une consultation à
402 distance par les IPR sans que les enseignants ne l'aient autorisée. Le
403 cahier de texte papier doit rester une option pour les enseignants qui le
404 souhaitent.

405 Aucune pression ne doit être exercée sur les professeurs pour qu'ils
406 publient les résultats des élèves à chaque évaluation, le bulletin trimestriel
407 ou semestriel devant rester la seule obligation. Par ailleurs, comment peut
408 on accepter que des chefs d'établissements équipés d'ENT puissent faire
409 utiliser des logiciels privés payants lorsque des alternatives libres et
410 gratuites existent, alors que les budgets pour des besoins fondamentaux,
411 comme les fonds sociaux ou l'achat des manuels, sont en forte baisse ?
412 Les ENT ne doivent pas constituer une manne financière pour des éditeurs
413 ou permettre l'entrée d'officines privées de soutien scolaire au sein de
414 l'école ; les ressources et outils numériques doivent être choisis par les
415 enseignants, en privilégiant les solutions libres et collaboratives.

416 **3.4 Santé, dignité des personnels et sécurité au travail : des avancées à** 417 **concrétiser**

418 L'accord Fonction publique, signé par la FSU, a débouché sur la création des
419 comités hygiène et sécurité et conditions de travail, permettant de mettre au cœur
420 de ces instances le travail réel et la responsabilité de l'employeur sur la santé des
421 agents. La prévention des risques (notamment des troubles musculo-squelettiques
422 [TMS] ou des risques psycho-sociaux [RPS]) **de même que le traitement des**
423 **problèmes de plus en plus fréquents de dépression sont des est un** enjeux
424 majeurs pour le SNES et la FSU, qui supposent un gros travail de prise en charge
425 par les militants, en lien avec la constitution de collectifs de travail dans les
426 établissements, afin de ne pas en rester à un catalogue de « bonnes pratiques »
427 évacuant les méfaits de certaines réformes sur la santé. **Les personnels en**
428 **situations médicales très difficiles qui ne peuvent plus travailler en**
429 **présentiel doivent pouvoir trouver une solution de reconversion qui leur**
430 **permette un retour à l'emploi dans de bonnes conditions. Cela passe par**
431 **l'augmentation de postes au CNED, dans les services administratifs, de**
432 **possibilités d'obtenir un PACD ou un PALD, ou un congé formation (hors**
433 **contingent assigné aux autres personnels). Il faut rétablir le congé de**
434 **mobilité professionnelle en l'abondant budgétairement. Il faut également**
435 **que le volume d'heures attribuées pour les aménagements de temps de**
436 **travail ne soit pas contingenté (le contingent actuel oblige les services**
437 **rectoraux à hiérarchiser des situations difficiles ou à refuser ces temps**
438 **partiels faute de moyens).**

439 **Dans notre académie, le rectorat persiste à orienter vers la documentation**
440 **des personnels en difficulté. Un poste adapté au sein d'un CDI, auprès d'un**
441 **titulaire, peut constituer pour un collègue un retour progressif en**
442 **présentiel. En revanche, confier la responsabilité d'un CDI à un collègue**
443 **qui ne se sent plus capable d'enseigner ou de faire face aux élèves, c'est**
444 **ignorer les exigences et les réalités du métier sur le terrain.**

445
446 La participation aux CHSCT, la responsabilité de secrétaire du CHSCT exige des
447 moyens en décharges de service. La formation obligatoire doit être mise en place
448 au plus vite.

449 Le bilan de santé à 50 ans doit être généralisé mais **nous considérons qu'il y a**
450 **de multiples atteintes à la santé des personnels. En effet, le renforcement**
451 **du pouvoir des supérieurs hiérarchiques, comme les contre réformes**
452 **pédagogiques ont des conséquences sur le bien être au travail des**

453 personnels de l'EN quel que soit leur statut ou contrat. Les pressions sur
454 les personnels sont de plus en plus fortes et difficilement quantifiables
455 comme le harcèlement moral et les discriminations de tout type. Face aux
456 pratiques de certains supérieurs hiérarchiques et collègues, pratiques que
457 renforcent les contre réformes « managériales » destructrices du statut
458 national, la lutte contre le harcèlement au travail est une préoccupation
459 majeure du syndicat.

460 C'est pourquoi, il est impératif que les personnels du second degré (et les
461 autres fonctionnaires) bénéficient d'un suivi médical régulier. Il est
462 inadmissible en effet que nous nous contentions d'une visite médicale
463 d'entrée dans la fonction.

464 Il n'est pas admissible non plus que l'EN confonde médecine de prévention
465 et médecine du travail !

466 La question se pose enfin de la connaissance de la situation médicale des
467 personnels dans les établissements : comment y disposer d'informations
468 nécessaires en cas de problème concernant un personnel, sans trahir le
469 secret professionnel ? Il faut également mettre en place des dispositifs de
470 reconversion et de seconde carrière permettant aux collègues volontaires
471 (et pas seulement en difficulté) d'avoir une autre perspective que la
472 médicalisation de la situation.

473 ~~il faut aller au plus vite vers la visite quinquennale obligatoire.~~ Les
474 commissions de réforme doivent évoluer : formation des personnels,
475 administratifs et médecins élus, élargissement de la prise en compte de
476 maladies professionnelles, transparence des décisions pour tous les cas.

477 **L'emploi des personnes handicapées** est davantage pris en compte au niveau
478 ministériel, avec la signature d'une convention avec le FIPH (Fonds pour l'insertion
479 des personnes handicapées dans la Fonction publique). Mais la faiblesse des
480 moyens reste un obstacle à la facilitation de la vie professionnelle de ces
481 personnes. Des efforts sont faits, l'adaptation du poste de travail doit se
482 poursuivre, de même qu'il faut être particulièrement vigilant lors de
483 l'affectation en stage (pour les BOE comme pour les stagiaires qui ne sont
484 pas recrutés au titre du handicap et qui n'osent pas toujours révéler et
485 faire reconnaître leur état de santé ou handicap de peur d'être
486 sanctionnés au moment de la validation).

487
488 Il est inacceptable que les fonctionnaires soient soumis à la journée de
489 carence alors que le fait de côtoyer des élèves malades peut avoir des
490 conséquences sur leur propre santé. Le SNES dénonce cette stigmatisation
491 des fonctionnaires, alors que les chiffres officiels montrent que les
492 personnels du second degré sont en dessous de la moyenne pour les
493 absences.

494 Enfin, la multiplication des caméras de sécurité dans les établissements est
495 inquiétante car elles deviennent des caméras de surveillance des élèves et
496 des personnels. Elles sont souvent installées sans l'accord des personnels
497 et sans réunir les conseils d'administration. Il faut revoir l'utilisation de
498 ces caméras.

499 **3.5 Action sociale**

500 Nos professions Les professions de l'éducation nationale ont besoin d'une
501 action sociale dynamique qui doit notamment porter sur le logement, la garde des
502 enfants, les loisirs, la culture et les vacances des familles, tant en ce qui concerne
503 les prestations que les investissements sans faire comme si les œuvres
504 mutualistes réglaient l'essentiel de la question. Tous les personnels titulaires

505 ou non, actifs ou retraités du second degré, doivent davantage être informés
506 avoir accès aux prestations et aux équipements. ~~Les moyens budgétaires~~
507 ~~doivent être abondés à hauteur de 3 % de la masse salariale, la gestion~~
508 ~~doit être démocratisée et contrôlée par les personnels eux-mêmes par~~
509 ~~l'intermédiaire de leurs représentants. Un retard considérable dans le~~
510 ~~domaine de l'action sociale a été pris depuis des décennies dans~~
511 ~~l'éducation nationale. Ce retard doit être comblé par l'abondement de~~
512 ~~crédits supplémentaires, afin d'aboutir à des crédits d'action sociale~~
513 ~~ministérielle et interministérielle à hauteur de 3% de la masse salariale.~~

514

515 **4. FORMATION INITIALE ET CONTINUE DES PERSONNELS, ENJEUX D U**

516 **RECRUTEMENT**

517 Pilotée par l'objectif de suppression de postes et la volonté politique de supprimer
518 les IUFM, la réforme a suscité une opposition unanime. Elle a rompu avec la
519 pratique antérieure qui, bien qu'imparfaite, offrait une formation professionnelle et
520 une entrée progressive dans le métier. Dans ce contexte et dans le fil des mandats
521 précédents, ce congrès doit permettre d'élaborer un projet de formation
522 professionnelle plus riche, depuis la L3 jusqu'à l'année de T2, qui permette
523 cependant aux étudiants s'orientant plus tardivement vers nos professions de s'y
524 préparer pleinement. tout en n'enfermant pas ceux qui sont entrés dès le
525 début du dispositif dans une voie menant obligatoirement à
526 l'enseignement. Que ce soit pour les concours, les masters, la formation
527 initiale ou la validation, il est indispensable d'obtenir un cadrage national,
528 ce qui par voie de conséquence provoque l'abrogation de la loi LRU. Il faut
529 aussi attirer les actuels détenteurs de master et les amener à passer les
530 concours de recrutement en revalorisant le métier.

531 Le SNES réaffirme le refus de la bivalence.

532 **4.1. Diversifier les voies d'accès au concours externe**

533 **4.1.1 La voie des prérecrutements**

534 **4.1.1.1** Les étudiants candidats au prérecrutement présenteront l'un des concours
535 ouverts à différentes étapes du cursus universitaire, sur épreuves disciplinaires. Les
536 étudiants prérecrutés seront orientés vers les masters disciplinaires à spécialité
537 enseignement ou éducation que nous revendiquons qui ne leur sont pas
538 réservés. Pouvant comporter une première approche des métiers de l'EN,
539 le fait d'être prérecruté ne devant pas empêcher de passer l'agrégation (ce
540 qui serait le cas avec un master enseignement). Le pré-recrutement des CO-
541 Psy se réalise en licence de psychologie. Le pré-recrutement ne dispense pas
542 de passer le concours de recrutement, mais il permet de bénéficier, contre
543 un engagement quinquennal à enseigner dans l'Éducation nationale, d'un
544 salaires de plein droit, permettant de cotiser pour la Sécurité sociale, les
545 retraites

546 **4.1.1.2** Le congrès doit être l'occasion de mieux définir ce que nous attendons en
547 termes de formation préprofessionnelle. En L3, M1 et M2 des modules
548 d'épistémologie et d'histoire de la discipline ainsi que des formations à
549 l'épistémologie, aux programmes scolaires de la discipline (en lien avec la
550 recherche), une vraie formation aux TICE, et un stage d'observation
551 devraient être proposés à tous les étudiants qui leur permettraient de mieux
552 appréhender la façon dont se sont construits les savoirs.

553 En M1, environ trois quarts des UE seraient disciplinaires, dont certaines

554 ~~communes aux autres spécialités du master. Les autres UE,~~
555 ~~préprofessionnalisantes et en lien avec la discipline, comprendraient des~~
556 ~~formations à l'épistémologie, aux programmes scolaires de la discipline,~~
557 ~~une formation aux TICE et un stage d'observation en tant qu'objet d'étude.~~

558 ~~En M2, la moitié des UE seraient disciplinaires en lien avec la recherche~~
559 ~~dans la discipline. L'autre moitié des UE serait préprofessionnalisante, et~~
560 ~~approfondirait les éléments vus en M1 et les compléterait. Au cours de~~
561 ~~cette année, les étudiants réaliseraient un stage d'observation et de~~
562 ~~pratique accompagnée.~~

563 Les CO-Psy doivent être recrutés avec le master de psychologie. Les concours
564 externe et interne valident la partie théorique du DECOP, la titularisation valide la
565 partie pratique.

566 **4.1.1.3** Les étudiants prérecrutés devront avoir la possibilité de poursuivre leurs
567 études au-delà du master et de préparer l'agrégation, de valider des UE d'un autre
568 master.

569 **4.1.2** Les métiers de l'enseignement et de l'éducation doivent rester accessibles à
570 l'ensemble des candidats justifiant d'un master. La condition pour ne pas aboutir à
571 une crise de recrutement est bien d'élargir le vivier de candidats et de démocratiser
572 l'accès au master **tout en modifiant le mode de recrutement entre le M1 et le**
573 **M2, très opaque et s'apparentant à de la cooptation**. La création d'une
574 allocation d'autonomie pour tous les étudiants choisissant cette voie est nécessaire.
575 **En attendant, nous demandons la création d'allocations d'études pour les 2**
576 **premières années et l'augmentation du nombre et du montant des bourses**
577 **sur critères sociaux. Enfin, il faut donner des moyens notamment à**
578 **l'Université pour lui permettre de mieux accueillir et faire réussir les**
579 **élèves issus des milieux populaires. Pour tous, il faut que les années**
580 **d'études soient comptabilisées dans le décompte des annuités pour la**
581 **retraite.**

582 **4.1.3** La VAE est un dispositif qui permet d'obtenir un master et ainsi d'accéder au
583 niveau de qualification requis pour se présenter au concours.

584 **4.2 De l'année de stage à T1 et T2**

585 **4.2.1** Le SNES fait le constat **des souffrances et des difficultés des**
586 **enseignants stagiaires lors l'entrée dans le métier, il** réaffirme l'obligation
587 d'une année de stage après le concours conçue comme une année pleine et entière
588 de formation, dans le cadre d'IUFM rénovés ou des centres de formation de CO-Psy.
589 Celle-ci doit permettre la réflexion sur les pratiques pédagogiques). **Lorsque**
590 **coexistaient 2 systèmes, le stage IUFM et le stage en situation, le SNES**
591 **militait pour que ce dernier (à temps complet) soit aligné sur le stage**
592 **IUFM plus favorable (stage en responsabilité à hauteur du tiers des ORS),**
593 **en demandant à ce que ce stage soit sur le service du tuteur, lui même**
594 **déchargé. Cette revendication garde toute sa pertinence. En fonction des**
595 **cursus antérieurs, peut-on envisager des durées de service en**
596 **responsabilité différentes ?** En plus des formations transversales que nous
597 revendiquons par ailleurs, des stages de pratique accompagnée, dans un autre
598 niveau, devraient être organisés. **Enseigner est un métier qui s'apprend.**

599 **4.2.2** La réforme a modifié profondément les modalités d'évaluation et de
600 titularisation, en donnant un poids prépondérant au chef d'établissement et aux
601 IPR. Le SNES est attaché au principe d'une validation du stage fondée sur une
602 pluralité d'avis et prononcée par un jury souverain. **Le SNES doit revendiquer un**
603 **examen des refus de titularisation en CAPA, puis en CAPN. Il doit avant**
604 **tout demander que la transparence soit faite sur les critères qui amènent**

605 un candidat à être convoqué ou non à l'entretien professionnel, sur le
606 dossier lui-même encore trop souvent communiqué une heure avant
607 l'entretien. Il n'est pas normal qu'un stagiaire ne s'attende pas, ni ne
608 comprenne le renouvellement dont il fera l'objet l'année suivante. Enfin, il
609 doit s'opposer à ce que le chef d'établissement joue un rôle dans la
610 validation, étant donné qu'il est dans une logique de gestion à court terme
611 des classes ; la note administrative suffit à donner son avis. Cependant, en
612 l'absence de cette pluralité d'avis, doit-on revendiquer un examen des
613 refus de titularisation en CAPN ?

614 **4.2.3** Notre mandat d'entrée progressive dans le métier et de compléments de
615 formation librement choisis, qui ne soient pas seulement professionnels,
616 transdisciplinaires, mais aussi universitaires et pas obligatoirement en
617 fonction de son affectation et de son service de néotitulaire* en T1 et T2
618 reste complètement pertinent.* un T1/2 en lycée peut choisir une formation
619 en collège ou vice-versa, voire en CPGE, un approfondissement dans un
620 sujet ... en fonction de ses projets de carrière

621 **4.3 L'enjeu des recrutements**

622 **4.3.1** Pour répondre aux besoins très importants de recrutements liés à la
623 démographie, le SNES revendique un plan pluriannuel de recrutements permettant
624 de couvrir les besoins. Le SNES dénonce le manque de titulaires en
625 documentation dans l'académie (plus de 120 postes vacants, soit à peu
626 près l'équivalent du nombre de postes au CAPES par an ! Paradoxalement,
627 la barre inter est très haute).

628 Le SNES revendique la création de postes et un plan pluriannuel de
629 recrutement pour permettre l'implantation d'un poste de certifié en
630 documentation par établissement et un poste de professeur
631 documentaliste supplémentaire toutes les tranches de 300 élèves.

632 Concernant l'estimation des besoins, le SNES dénonce la non compensation
633 des décharges en documentation et des temps partiels, le non
634 remplacement des congés maternité, le recours à des personnels précaires
635 ou à des personnels non formés, voire non volontaires (cf 3.4)

636 **4.3.2** Des années de sous-recrutements, accompagnés d'une dévalorisation de nos
637 métiers et d'un manque d'anticipation, conduisent aujourd'hui à une crise de
638 recrutement : des postes ouverts aux concours ne peuvent être pourvus faute de
639 candidats.

640 Il faut envisager un plan d'ensemble permettant d'élever d'urgence le nombre de
641 postes aux concours et de reconstituer un vivier suffisant de candidats. À terme, les
642 prérecrutements rempliront ce rôle. Dès maintenant, la réponse peut se construire
643 par la titularisation des non-titulaires et par un dispositif ouvert aux AED.

644 ~~**4.3.3 Afin de laisser le temps de constituer un vivier suffisant de diplômés**~~
645 ~~**à bac+5, le SNES propose une période transitoire avec un concours situé**~~
646 ~~**en fin de M2, consécutif à une deuxième année de master pré-**~~
647 ~~**professionnalisant. Le SNES doit être cohérent : nous ne pouvons dans le**~~
648 ~~**même temps dénoncer ce qui se passe actuellement (un concours et à un**~~
649 ~~**master dévalorisés puisque se passant la même année) et le réclamer,**~~
650 ~~**même dans le cadre d'un mandat transitoire. Pour régler le problème du**~~
651 ~~**vivier, il faut dès 2012 mettre en place un pré-recrutement à plusieurs**~~
652 ~~**niveaux (entre le L2 et le M1) et inciter les actuels détenteurs de masters à**~~
653 ~~**passer les concours.**~~

654 **4.3.4 Les différents concours**

655 **4.3.4.1** Pour le SNES, tous les concours pour chaque corps du second degré

656 comportent la même exigence de titre. Compte tenu de la diversité des cursus
657 menant aux concours, ceux-ci doivent-ils comprendre différentes options ?
658 le SNES doit obtenir la suppression définitive du CLES et du C2I2 comme
659 conditions préalables à la titularisation. Le SNES réaffirme son mandat de
660 recrutement à un niveau bac + 5 (le concours se déroulant après le
661 master), suivi d'une année de formation.

662 Le SNES s'oppose à la mise en œuvre du nouveau CAPET de technologie qui
663 englobe l'enseignement de la Technologie au collège et les enseignements
664 technologiques industriels du lycée (2nde, Sciences de l'Ingénieur, STI2D).
665 Le SNES revendique le retour à des concours spécifiques (CAPET et
666 agrégation) selon les domaines technologiques (tels que génie mécanique,
667 génie civil, génie électronique et électrotechnique, ...) et la création d'une
668 agrégation en technologie.

669 Pour les personnels des GRETA, le SNES revendique la création d'un CAPES
670 et d'une agrégation CPIF « Coordination Pédagogique et Ingénierie de
671 Formation » sur la base du référentiel métier de formateur des adultes et
672 coordonnateur de formation

673 **4.3.4.2** En remplaçant les épreuves écrites d'admissibilité par un dossier de RAEP,
674 pour le CAPES et le CPE internes, le ministère a écarté de fait nombre de candidats.
675 Le SNES demande à ce que les deux options (épreuves écrites ou dossiers de
676 RAEP) soient proposées au choix.

677 **4.3.5 Plan de titularisation**

678 **4.3.5.1** Le SNES agit pour que les possibilités de titularisation ouvertes par les
679 négociations de 2011 se concrétisent pour le plus grand nombre, y compris aux
680 vacataires et aux contractuels exerçant à l'étranger. Il continue de revendiquer un
681 plan de titularisation ouvert à tous, assurant la fin du recours au contrat, le droit au
682 réemploi de ceux qui ont été recrutés auparavant et construit sur des modalités
683 diversifiées selon l'expérience professionnelle, comportant la dispense des épreuves
684 du concours pour les plus anciens par une affectation directe en stage et la
685 dispense d'une formation personnalisée. La responsabilité du SNES est de tout
686 mettre en œuvre pour contrer la mise en place d'une fonction publique
687 « de contrat » parallèle à la statutaire.

688 **4.3.5.2** La titularisation et l'accès aux métiers enseignants en cours de vie
689 professionnelle ne doivent pas être entravés par les mauvaises conditions de
690 reclassement. Le SNES revendique la suppression de la clause du butoir et une
691 meilleure prise en compte de l'expérience professionnelle dans le classement. Il
692 demande également que les années de non-titulaires puissent aussi être
693 prises en compte pour la retraite, ce qui ne sera plus le cas à compter de
694 2013 puisque le rachat des services ne sera plus possible.

695 **4.4 La formation continue**

696 **4.4.1** La mise en place du DIF se fait de la façon la plus restrictive. Le ministère
697 incite fortement à l'organisation des formations hors du temps scolaire (mercredi
698 après-midi, vacances). Les formations proposées correspondent le plus souvent aux
699 seuls besoins de l'institution. Pour le SNES, le DIF doit pouvoir être mobilisé pour
700 des besoins personnels, y compris en dehors de l'éducation nationale. Le DIF
701 ne doit pas se substituer mais compléter les dispositifs actuels, souvent
702 plus intéressants (36 et 54 h /an dans l'académie de Lille), et permettant
703 l'existence d'un PAF. Le SNES réaffirme le droit des personnels à se former
704 sur leur temps de travail. Il conteste les projets qui visent à remettre en
705 cause ce droit, notamment la constitution des emplois du temps en
706 fonction des stages attribués en juin, ainsi que la soumission à l'avis

707 favorable du chef d'établissement et les pressions exercées pour
708 compenser l'absence par des remplacements à l'interne (on peut envisager
709 des stages massés à l'instar de ce qui se passe pour le 1^{er} degré, avec
710 obligation de remplacement, la continuité du service public incombant à
711 l'employeur et ne pouvant nullement être opposable à l'agent). Cela
712 correspond à une demande des enseignants de pouvoir faire une « pause
713 disciplinaire ». De même, il faut maintenir les FIL en respectant l'équilibre
714 avec les autres types de formations.

715 Le constat est fait que les stages les plus recherchés sont ceux qui
716 touchent à l'enseignement de la discipline, y compris chez les néo-
717 titulaires qui ne demandent pas les dispositifs qui leur sont réservés. Dans
718 ce cadre, l'université peut jouer un rôle en apportant un complément et
719 une réactualisation des connaissances disciplinaires.

720 Le PAF doit être le lien d'une formation continue digne de ce nom. Celle-ci
721 ne doit pas donner lieu à des dérives telles qu'on les constate : propagande
722 en faveur des contre-réformes, recherche d'expérimentations visant à
723 casser le service public d'éducation, mise en place de certifications privées
724 Cela nécessite d'associer les représentants du personnel à la mise en place
725 du PAF pour que le pilotage de la formation continue ne soit pas utilisé
726 pour dénaturer le métier.

727 Le SNES dénonce les tentatives de diminuer les moyens de la formation
728 continue et de remplacer la formation actuelle par un « télé-
729 enseignement » à distance qui se fait en dehors du temps de travail ; les
730 formateurs doivent être des enseignants ou CPE sur le terrain et bénéficier
731 d'une décharge pour assurer leurs missions. La formation continue doit
732 aussi être un moyen donné aux personnels de se former, en lien avec la
733 recherche universitaire, sur la difficulté scolaire.

734 Le SNES demande la garantie pour les copsy d'une participation aux
735 congrès scientifiques dans leur champ de compétences.

736 **4.4.2** Le ministre se contente d'annonces sur la formation continue, sans suites.
737 Les personnels ~~vivent avec mais~~ trouvent globalement la situation anormale.
738 Comment faire vivre nos mandats pour que la formation continue réponde
739 aux attentes et aux besoins des personnels ?; ils ne peuvent en aucun cas
740 s'en satisfaire, qui plus est dans un contexte où s'impose la nécessité de
741 repenser notre métier.

742 **4.4.3.** Il faut favoriser le développement de l'orientation professionnelle au
743 sein de chaque GRETA en liaison avec les structures d'orientation de
744 formation initiale et de la MGI, garant d'une efficience de la continuité des
745 parcours de formation et d'insertion professionnelle des jeunes et des
746 adultes.

747 **4.4.4** Depuis quelques années, le rectorat de Lille a mis en place des
748 contrats de progrès pour des personnels repérés comme étant en difficulté
749 professionnelle. Ce dispositif a le mérite d'exister alors que jusque là, rien
750 n'était prévu pour y remédier ; cependant il n'est guère satisfaisant dans
751 ses modalités et l'on assiste de plus en plus à des dérives dans son objectif
752 : intervenant souvent trop tard, il stigmatise des enseignants qui auraient
753 plutôt besoin d'être soutenus, aidés et sa forme prend l'allure d'un tribunal
754 à charge, sans donner réellement les moyens au professeur de s'en sortir,
755 il est donc ressenti comme un véritable prélude à un licenciement pour
756 insuffisance professionnelle (convocation au rectorat où l'enseignant
757 affronte son chef d'établissement, l'IPR, les représentants du DPE, du
758 RAPE, le contrat de progrès correspond ensuite à un mi temps de 2 mois,
759 l'enseignant continuant à exercer sur la moitié de ses ORS, l'autre moitié

760 consistant à des stages d'observation, de pratique accompagnée chez un
761 tuteur désigné par l'inspection, l'IPR donnant un avis sur la poursuite de
762 carrière suite à une inspection intervenant juste après le contrat de
763 progrès). La difficulté professionnelle existe, et elle ira en s'amplifiant
764 étant donné la dégradation des conditions de carrière et l'allongement de
765 celle-ci. Pour éviter une augmentation du nombre de licenciements pour
766 insuffisance professionnelle, un recours accru à la médicalisation (utilisée
767 pour éviter cette issue définitive), et surtout la souffrance au travail pour
768 de nombreux professeurs, le SNES doit réfléchir à un projet alternatif
769 permettant aux personnels de reprendre pied, par un dispositif combinant
770 formation continue (ne se limitant pas aux stages du PAF), allègement du
771 temps de travail sur une période assez longue, voire changement de poste
772 quand cela s'avère indispensable et si l'enseignant est volontaire.

773 4.4.5 Enfin, le SNES demande un cadrage et des critères nationaux pour les
774 congés formation dont l'attribution ne doit en aucun cas être conditionnée
775 à la possibilité d'être remplacé ou non, au projet du candidat ou encore
776 refusé aux contractuels sous prétexte que leur réemploi n'est pas assuré
777 sur 3 ans.

778

779 **5. LA CARRIÈRE**

780 **5.1 Évaluation**

781 **5.1.1** Les attaques du ministère concernant l'évaluation ont un objectif majeur :
782 caporaliser les personnels en les mettant sous la coupe du seul chef
783 d'établissement, promu unique évaluateur.

784 Dans le cadre du renforcement de l'autonomie des établissements et du pouvoir de
785 son chef, ce mode d'évaluation conduirait inévitablement à la mise en concurrence
786 des personnels et à la destruction des équipes et à la remise en cause de nos
787 statuts. Ces attaques nous conduisent à un paradoxe, comme bien
788 souvent, puisqu'elles nous amènent à défendre dans l'immédiat un statu
789 quo que nous combattions jusqu'alors (voir 5,1,2). Ce combat peut nous
790 mettre aussi en porte-à-faux avec des personnels qui ont perdu confiance
791 dans l'inspection pédagogique plus encline à soutenir des réformes
792 contestées (contenus et horaires du socle, des réformes du lycée, de la
793 voie technologique, groupe de compétences ...) qu'à défendre leurs
794 disciplines et un système éducatif qui soit à la fois exigeant et vraiment
795 démocratisé. IPR également de plus en plus envoyés en « mission
796 commandée » à la demande des chefs d'établissement ou du DRH pour des
797 inspections sanctions, quand il ne s'agit pas de mesures plus définitives (cf
798 mise en place dans l'académie des contrats de progrès et des
799 licenciements pour insuffisance professionnelle). Il est donc impératif de
800 faire œuvre de pédagogie concernant notre projet alternatif.

801 **5.1.2** L'objectif du SNES est de déconnecter l'avancement de l'évaluation.
802 L'évaluation doit conduire à s'interroger sur la qualité du service public et son
803 amélioration sur tout le territoire avec le développement du travail en équipe.
804 L'avancement, quant à lui, doit être le même pour tous, au rythme le plus
805 favorable.

806 **5.1.3** Dans l'état actuel du système, l'existence de la double notation pour les
807 enseignants est non négociable. Elle traduit l'équilibre entre les deux évaluations et
808 permet de garantir transparence et équité de traitement dans les opérations de

809 gestion de carrière où les tentatives de contournement des instances paritaires sont
810 de plus en plus fréquentes.

811 Les inspections pédagogiques doivent être plus fréquentes et les missions des IPR
812 doivent être réorientées vers l'aide et le conseil. Les mandats de Perpignan
813 concernant l'évaluation pédagogique doivent être réaffirmés à tous les niveaux. **Il**
814 **faut que les personnels aient des possibilités de contester le rapport et la**
815 **notation pédagogique. Les enseignants documentalistes doivent également**
816 **avoir un corps d'inspecteurs spécifiques, afin d'assurer la pérennité de leur**
817 **mission pédagogique ainsi que leur indépendance par rapport aux chefs**
818 **d'établissement et à la vie scolaire**

819 **Concernant la notation administrative, il faut en revoir les critères (le**
820 **nébuleux « rayonnement » notamment), proscrire l'entretien individuel,**
821 **son poids doit être minoré par rapport à la notation pédagogique qui**
822 **évalue, elle, « le cœur du métier ». Notre réflexion sur le sujet doit**
823 **englober celle concernant le chef d'établissement lui-même et ses**
824 **compétences. Les chefs d'établissement doivent avoir été enseignants ou**
825 **CPE. Le CDE et les IPR doivent prendre conscience du véritable rôle qui**
826 **devrait être le leur : respectivement des administrateurs d'établissement**
827 **et animateurs d'équipes disciplinaires. Enfin, dans l'immédiat, les chefs**
828 **d'établissement ont un avis à donner dans le cadre de la campagne pour la**
829 **hors-classe : il n'est pas admissible qu'ils n'aient pas l'obligation de le**
830 **communiquer aux personnels concernés afin de le discuter le cas échéant.**
831 **Dans l'attente de la satisfaction de notre revendication sur la**
832 **reconstruction de la grille indiciaire, il nous faut obtenir cette transparence**
833 **indispensable. Dans le cadre de la notation administrative actuelle, y a-t-il**
834 **besoin de formaliser un entretien individuel ? Si oui, à quelles fins ?**

835 **5.1.4** Les CO-Psy et les DCIO n'ont actuellement qu'une notation administrative. Ils
836 doivent être évalués sur la base de leurs missions statutaires. Cette évaluation, qui
837 ne peut donner lieu à des inspections en situation, doit reposer sur les programmes
838 et bilans d'activités au cours d'une discussion en partie individuelle, en partie en
839 équipe de CIO avec l'inspecteur. Les inspecteurs de l'information et de l'orientation
840 doivent être issus du corps des CO-Psy et DCIO.

841 **5.1.5** Pour les CPE, le mandat de double notation et d'inspection spécifique reste
842 d'autant plus pertinent que l'évaluation et l'assignation d'objectifs par le chef
843 d'établissement conduiraient à une définition locale des missions, risque majeur
844 d'éclatement du métier.

845 **5.2 La grille indiciaire**

846 **5.2.1** À l'élévation du niveau de qualification requis pour l'accès aux corps
847 d'enseignants, de CPE et de CO- Psy n'a pas correspondu la juste et nécessaire
848 revalorisation de nos grilles indiciaires de rémunération. Plutôt que d'établir une
849 nouvelle grille, le choix du ministre a été de supprimer fictivement les deux
850 premiers échelons puis de distribuer quelques points d'indice aux trois échelons
851 suivants, ce qui resserre d'autant plus l'espace indiciaire de nos grilles de
852 rémunération. **Toutes ces revendications restent d'actualité et doivent**
853 **s'ajouter à la revalorisation liée au recrutement au master : nous**
854 **n'acceptons pas en effet que le ministère passe à la trappe la perte**
855 **salariale depuis 1983 et nous continuons à porter la revendication d'un**
856 **rattrapage (sans oublier les pensions), par une augmentation immédiate**
857 **de 25% du point d'indice, sans oublier la réparation des injustices**
858 **concernant les intégrés 89 - 93. Cette question est d'autant plus**
859 **importante au moment où nous connaissons une grave crise de**
860 **recrutement et qu'il devient impérieux de rendre attractifs nos métiers**

861 **aussi par la question des traitements.**

862 **5.2.2** La nécessité d'être titulaire du M2 pour se présenter aux CAPES/T comme à
863 l'agrégation conforte notre revendication d'une grille indiciaire unique pour les corps
864 des certifiés, CPE, CO-Psy et agrégés.

865 **5.2.3** Le socle revendicatif concernant la progression de carrière (reconstruction de
866 la grille indiciaire **supprimant la hors-classe pour intégrer ses indices**
867 **terminaux dans la nouvelle grille**, avancement accéléré et raccourcissement de
868 la durée de carrière, développement de la promotion interne, création d'agrégation
869 dans toutes les disciplines **notamment en documentation** et d'une agrégation
870 d'éducation) reste d'actualité. L'agrégation revalorisée doit être cette référence.

871 **Dans l'immédiat, et dans l'attente de la satisfaction de nos revendications,**
872 **le SNES doit obtenir des règles et des barèmes nationaux concernant les**
873 **opérations de gestion de carrière, notamment l'avancement d'échelon et la**
874 **hors classe.**

875 **5.2.4** La création d'une hors-classe pour les CO-Psy est toujours impérieuse **dans**
876 **l'immédiat, puisque les CO-Psy sont concernés bien évidemment par la**
877 **reconstruction de la grille indiciaire.**

878 **5.3 Mouvement, affectations, remplacement et situation des TZR**

879 Concernant le mouvement, le congrès aura à confirmer les mandats antérieurs :
880 unicité des opérations de première affectation et de mutation, respect et équilibres
881 du barème, sur le profilage des postes. Le SNES combat les atteintes au
882 paritarisme, qui sont une attaque contre les droits des personnels. Les élus sont
883 porteurs à la fois de l'intérêt général et du point de vue des personnels.

884 Le SNES défend le droit des personnels à des affectations justes, contrôlées,
885 arrêtées suivant des règles connues de tous et appliquées à tous. Il se donne les
886 moyens d'informer les collègues, d'assurer la transparence sur les affectations et le
887 respect des barèmes. Le SNES exige de l'administration qu'elle donne aux
888 commissaires paritaires les moyens réels d'exercer pleinement leur mandat
889 (décharges, documents...).

890 **La question des compléments de service** est très aiguë. Le SNES réaffirme ses
891 demandes concernant la suppression du recours au complément de service, le
892 respect de la qualification et de la discipline de recrutement, l'amélioration des
893 dispositions statutaires sur le remplacement.

894 **TZR** : la politique ministérielle a renoncé à reconnaître le remplacement comme un
895 besoin permanent du service public. La pénurie de titulaires remplaçants s'amplifie,
896 la situation du remplacement devient de plus en plus difficile, les conditions d'exercice et
897 de travail des personnels se dégradent considérablement : élargissement des zones
898 de remplacement, affectations de plus en plus fréquentes sur plusieurs
899 établissements et sans respect de la discipline, remboursement aléatoire des frais...
900 Les situations sont diverses selon les académies, mais partout les TZR rencontrent
901 les plus grandes difficultés à faire respecter leurs droits.

902 Le SNES doit continuer de faire de la question du remplacement une de ses
903 priorités et réaffirme les revendications des congrès antérieurs, particulièrement
904 celui de Perpignan. **Notamment réclamer une nouvelle note de service, cette**
905 **fois-ci intégrée au décret de 1999 afin de lui conférer une valeur**
906 **réglementaire. Parmi les revendications possibles que le SNES pourrait**
907 **porter :**

908 **- la possibilité pour les TZR d'être libres de leur emploi du temps entre**
909 **deux remplacements, afin de bénéficier de conditions optimales de**
910 **préparation des remplacements futurs, pouvant intervenir à n'importe quel**
911 **niveau du second degré.**

912 - imposer le délai minimal de 48H ouvrables avant la prise en charge des
913 classes lors d'un nouveau remplacement.
914 - le retour à des bonifications pour les mouvements inter et intra,
915 progressives selon l'ancienneté, valables sur tous les vœux
916 - le respect de la discipline du TZR
917 - le retour à la phase d'ajustement pour l'affectation des TZR
918 - la possibilité pour tous les TZR de refuser plus d'une heure
919 supplémentaire, même en cas de suppléance courte
920 - le retour à des zones de remplacement à taille humaine, aucun TZR ne
921 pouvant être affecté hors de sa zone.

922 - Enfin, tous les déplacements seraient dédommagés par des frais de
923 déplacement, auxquels s'ajouteraient les ISSR dans le cadre des
924 suppléances courtes. Le Snes revendique le fait que le paiement des ISSR
925 soit de droit dès qu'un remplacement est notifié après la date de la rentrée
926 scolaire.

927 **5.4** Mobilité-reconversion, seconde carrière

928 La FSU a combattu la loi « mobilité » alors que la RGPP et les réformes imposent
929 une mobilité contrainte. C'est notamment le cas des enseignants des disciplines
930 technologiques. La reconversion suppose des moyens qui n'ont jamais été
931 mis en œuvre : aucun collègue ne s'improvise professeur de technologie
932 après quelques heures de formation ; la situation est identique pour les
933 collègues de Physique Appliquée en Physique Chimie. Ces dispositifs nient
934 les compétences acquises par les collègues et suscitent beaucoup de mal-
935 être au travail. Toute reconversion doit tenir compte de la situation personnelle
936 des intéressés et s'appuyer sur une formation de qualité. Le droit à une mobilité
937 professionnelle choisie est quasi inexistant. Quelles pistes pour le faire exister ?
938 Cela pose le problème plus général de la reconversion et de la seconde
939 carrière qui n'existe pas dans l'EN. Des dispositifs officiels doivent être mis
940 en place faisant appel au volontariat et proposant des reconversions
941 disciplinaires (cela nécessite une information large et un recrutement
942 transparent). Les personnels recevraient dans ce cadre une formation
943 alternant théorie et pratique et seraient titularisés dans leur nouvelle
944 discipline après un stage d'un an minimum, après validation de l'inspection
945 pédagogique.
946 L'éducation nationale doit permettre de réelles reconversion (y compris en
947 dehors de l'éducation nationale) à des collègues volontaires par la prise en
948 charge de bilan de compétences, de VAE et de formation qualifiante
949 externe pour les personnels. C'est à notre employeur de permettre de
950 réelles secondes carrières.

951 La réforme STI2D est responsable de la disparition, presque du jour au
952 lendemain, de nombreuses spécialités et qualifications remplacées par des
953 disciplines plus généralistes, sans cahier des charges précis. En
954 conséquence les nombreux enseignants concernés aussi bien dans les
955 disciplines technologiques qu'en physique appliquée, se sentent
956 dévalorisés et remis en cause dans leurs compétences. Le SNES estime que
957 les compétences acquises par les professeurs des disciplines
958 technologiques et de physiques appliquées sont toujours d'actualité et ne
959 doivent pas être mises au rebut. Les pseudo-formations souvent proposées
960 en plus des heures de travail ne font rien pour résoudre le problème. Une
961 mobilité, une reconversion, doit être choisie et non imposée par une
962 politique de destruction de l'enseignement technologique.

963 **5.5** Gestion des non-titulaires

964 La gestion des non-titulaires doit se faire selon des règles élaborées au niveau
965 ministériel et mises en œuvre dans la transparence, grâce à l'examen en CCP.

966 **5.5.1** Pour les contractuels enseignants, d'éducation et d'orientation, il faut mettre
967 fin aux vacances, et aux contrats courts et à temps incomplet ; l'affectation sur
968 poste vacant doit se traduire par un contrat sur la durée de l'année scolaire, et le
969 remplacement sur la durée de l'absence augmentée des droits à congés. Les
970 affectations doivent se faire dans le respect des vœux et d'un barème valorisant
971 l'ancienneté ; la rémunération doit être revalorisée et déterminée par classement
972 dans une grille indiciaire. L'évaluation doit être exclusivement formative. Un droit à
973 mutation doit être créé pour les contractuels en CDI (voir motion du congrès de
974 Perpignan). La loi sur le protocole de titularisation des contractuels et
975 vacataires organise un dispositif de titularisation mais de grosses
976 insuffisances persistent et le problème de fonds de la précarité dans l'EN
977 n'est toujours pas résolu par ce texte.

978 **5.5.2** La gestion des assistants d'éducation qui doivent retrouver un statut
979 d'étudiant-surveillant, doit être organisée au niveau rectoral. La rémunération
980 des AED doit être immédiatement portée à l'indice minimum de la catégorie B. Les
981 conditions de travail de tous doivent être améliorées afin de permettre la poursuite
982 d'études ou d'une formation professionnelle.

983 Il faut professionnaliser les fonctions d'auxiliaire de vie scolaire dans le cadre de la
984 Fonction publique.

985

986 **6. RÉMUNÉRATIONS ET RETRAITES**

987 **6.1 Rémunérations**

988 **6.1.1** Les revendications du SNES sont construites sur une approche collective des
989 rémunérations, organisées par une grille indiciaire, et sur une conception de
990 l'exercice professionnel, conduisant à indemniser certaines fonctions ou situations.

991 À l'opposé de ces orientations, nous sommes confrontés à une politique
992 d'individualisation. Celle-ci dégrade les rémunérations de référence, et en
993 conséquence les revenus garantis en cas de maladie, maternité et pour la retraite.
994 Elle conduit à moins rémunérer les plus récents recrutés et explique une
995 amplification des inégalités de revenus, la rémunération moyenne des hommes
996 progressant plus vite que celles des femmes. Le caractère inacceptable de ces
997 injustices, le constat désormais partagé par tous de la faiblesse des salaires
998 enseignants en France sont donc des appuis pour nos revendications d'indexation
999 du point d'indice sur les prix, de rattrapage des pertes et de reconstruction de la
1000 grille.

1001 **6.1.2** Le SNES s'oppose à la logique de redistribution que le gouvernement
1002 envisage pour une réforme à moyens constants du SFT (supplément familial de
1003 traitement). Le versement pour le premier enfant doit être fortement revalorisé,
1004 mais tout basculement vers un montant forfaitaire des versements pour plusieurs
1005 enfants doit passer par un alignement sur les situations les plus favorables.

1006 **6.1.3** Le SNES défend une approche revendicative du dossier indemnitaire, d'une
1007 part pour peser sur les conditions d'attribution de celles-ci, d'autre part pour
1008 proposer à la profession des objectifs en lien avec l'exercice professionnel, et en
1009 cela peut-être plus mobilisateurs. Quelles bases retenir pour une politique
1010 indemnitaire que le SNES revendique sous forme indiciaire, permettant la prise en
1011 compte pour la retraite et en cas de maladie ou maternité, indépendante de

1012 l'appréciation du supérieur hiérarchique et en dehors des logiques
1013 d'intéressement ?

1014 • ~~Le doublement de la part fixe de l'ISOE, et la revalorisation à ce~~
1015 ~~niveau des indemnités des CPE, documentalistes et CO-Psy ?~~

1016 • ~~Le versement d'une prime d'équipement TICE ?~~

1017 • ~~Systématiser la rémunération des heures de vie de classe ?~~

1018 • ~~Revaloriser la part modulable de l'ISOE pour les classes de~~
1019 ~~Première et Terminale, inférieure de 36 % à celle versée en Seconde ?~~

1020 • ~~Revaloriser le taux des heures supplémentaires, aujourd'hui très~~
1021 ~~en deçà des 125 % d'une heure incluse dans le service ? Étendre le~~
1022 ~~bénéfice des HS à toutes les catégories, notamment par le~~
1023 ~~remplacement des « heures à taux fixe » pour les documentalistes et~~
1024 ~~CPE ?~~

1025 • ~~Sur quels critères assurer un versement juste et transparent des~~
1026 ~~indemnités IFIC et ECLAIR ?~~

1027 Dans l'attente d'une revalorisation à laquelle nous aspirons :

1028 - l'augmentation de l'ISOE (part fixe et part modulable) est justifiée
1029 au regard des évolutions connues depuis la création de l'ISOE en
1030 1989 : augmentation du nombre de classes en charge par personnel,
1031 des effectifs, missions nouvelles dans le suivi des élèves, Mais
1032 leur augmentation ne doit pas être liée à de nouveaux transferts de
1033 compétences d'un corps à un autre (cf l'orientation par les PP). Les
1034 ISOE doivent être les mêmes pour tous les corps, y compris les
1035 indemnités PP dont la rémunération doit être alignée sur celle des
1036 agréés.

1037
1038 - Dans la mesure où l'administration oblige à utiliser l'information et les
1039 connexions internet, il est légitime de revendiquer une indemnité
1040 d'équipement TICE pour tous les personnels, indemnité pour prendre en
1041 compte le nécessaire renouvellement régulier du matériel pour l'adapter
1042 aux évolutions.

1043
1044 - Les heures de vie de classe ne sont à effectuer que si elles sont
1045 rémunérées

1046
1047 - Concernant les heures supplémentaires, elles doivent être refiscalisées.
1048 Seule la première heure doit être revalorisée, puisqu'elle est imposable. Le
1049 SNES ne peut revendiquer une politique d'incitation vis-à-vis des autres
1050 heures supplémentaires, destructrices d'emploi et servant de points
1051 d'appui aux projets gouvernementaux de remises en cause des statuts.
1052 Le SNES réclame que les enseignants documentalistes soient rémunérés au
1053 même niveau que leurs collègues certifiés en ce qui concerne les heures
1054 supplémentaires.

1055
1056 - le SNES doit revendiquer la suppression des primes IFIC et demander
1057 pour les établissements en éducation prioritaire, une NBI.

1058 • Pour les collègues résidents de l'AEFE, pérenniser les revalorisations
1059 obtenues pour l'ISVL (indemnité spécifique de vie locale) et permettre une
1060 refonte à la hauteur des nécessités.

1061 **6.2 Retraites**

1062 **6.2.1** Dans la logique statutaire de la Fonction publique, le code des pensions
1063 (CPCMR) assure la rémunération des fonctionnaires de l'État en retraite.
1064 L'inscription des pensions dans le budget de l'État est intimement liée à ce choix.
1065 Les caractéristiques du CPCMR ont servi de repère pour construire les droits de
1066 l'ensemble du salariat, remis en cause depuis une vingtaine d'années : un taux de
1067 remplacement de 75 % à 60 ans avec maintien du calcul sur les six derniers
1068 mois. L'indexation des pensions sur les salaires des actifs doit être
1069 rétablie. Ce sont ces objectifs communs que le SNES oppose aux réformes déjà
1070 votées comme aux propositions de réforme systémique.

1071 **6.2.2** Dans notre secteur, différentes mesures adaptées aux situations réelles des
1072 fonctionnaires peuvent concourir à ces objectifs comme la prise en compte gratuite
1073 des années d'étude, immédiatement dans la durée d'assurance. Le SNES
1074 demande également la prise en compte des primes pour le calcul des
1075 pensions. Il faut en outre réexaminer les services actuellement non
1076 validables et les intégrer dans la carrière sans pénalisation. Les inégalités
1077 professionnelles entre les hommes/ femmes sont aggravées dans le calcul des
1078 pensions par la décote, que le SNES dénonce. Quelle que soit l'année de naissance
1079 ou de l'adoption, les congés parentaux, les disponibilités pour élever un enfant
1080 (trois ans par enfant) doivent être pris en compte gratuitement, la bonification pour
1081 enfant doit être rétablie pour la mère, élargie à ceux qui ont élevé seuls leur
1082 enfant. Ne faut-il pas revendiquer en outre l'attribution de quatre
1083 trimestres de durée d'assurance ? Le SNES revendique la prise en compte
1084 des primes pour le calcul des pensions. Les droits spécifiques des
1085 fonctionnaires mères de trois enfants ont été brutalement réformés. Le SNES
1086 revendique que toutes celles qui avaient acquis ce droit fin 2010 puissent bénéficier
1087 des anciennes modalités de calcul. Faut-il faire ouvrir une possibilité de
1088 réintégration dans l'activité pour celles qui ont pris leur retraite en juin
1089 2011 ? Selon quelles modalités ? Les bonifications ont servi à rendre attractives
1090 des situations particulières. Toute remise en cause représenterait une inacceptable
1091 rupture de l'engagement de l'État vis-à-vis de ses personnels. Elles représentent
1092 aujourd'hui encore un outil utile face au déficit d'attractivité de certaines situations
1093 professionnelles.

1094 La situation des fonctionnaires polypensionnés est fortement pénalisante et la
1095 suppression de la validation, dont le SNES revendique le rétablissement
1096 (validation par la fonction publique) dans des conditions améliorées, rend plus
1097 urgente la résolution de cette situation. La revendication du SNES d'étendre le
1098 bénéfice de la proratisation aux fonctionnaires pour la détermination de leur
1099 pension du régime général est déterminante et devrait s'accompagner de
1100 l'amélioration des règles de reclassement lors du recrutement. RAFF : Le SNES
1101 revendique l'extinction de ce régime par capitalisation dont la crise démontre le peu
1102 de garanties qu'il apporte aux agents, les avoirs actuellement placés devant revenir
1103 aux personnels.

1104 **6.2.3 Fin de carrière.** Le SNES revendique le rétablissement d'une véritable CPA
1105 pouvant être prise dès 55 ans dans des conditions de travail et financières
1106 attractives, sans pénalisation pour la retraite. D'autres dispositions (mobilité
1107 choisie, aménagement des services...) sont à envisager de manière
1108 complémentaire.

1109 **6.2.4 Évolution des pensions.** Dans un contexte de recul de la protection sociale
1110 et des services publics, et de la hausse des dépenses contraintes, l'indexation sur
1111 les prix ne suffit pas à maintenir le pouvoir d'achat des pensions. Cet objectif
1112 nécessite donc une remise à niveau, et la reconstruction de services publics de
1113 qualité et d'une protection sociale de haut niveau. Le SNES revendique que toute

1114 revalorisation de la grille de rémunération des actifs qu'il défend intègre les
1115 mesures d'assimilation **et de péréquation** pour les pensions. Le gouvernement a
1116 conclu au rejet d'un nouveau mécanisme remplaçant l'ITR, indemnité temporaire de
1117 retraite, mise en extinction en 2008. Le SNES continue de revendiquer la prise en
1118 compte de la cherté de la vie pour les retraités ultra-marins.

1119 -----

1120 [1] Récemment l'IFRAP (think tank libéral dont une partie des propositions sont
1121 reprises dans les conventions thématiques de l'UMP) écrit noir sur blanc ce que
1122 nous pressentons : l'autonomie doit être exercée par le chef d'établissement (avec
1123 le concours du CA quand même) et doit s'appliquer dans le recrutement et
1124 l'évaluation des enseignants, dans la gestion du budget (salaires compris).