

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

**Sommaire**

[1. MISSIONS ET STATUTS](#)

- [1.1](#)
  - [1.2](#)
  - [1.3 Reconstruire les garanties statutaires](#)
- [2. QUELLE AUTONOMIE POUR LES ÉTABLISSEMENTS ?](#)

- [2.1 Une autonomie dévoyée...](#)
- [2.2 Quelle autonomie pour l'établissement ?](#)

[3. CONDITIONS DE TRAVAIL](#)

- [3.1 Service et temps de travail](#)
- [3.2 Travail en équipe](#)
- [3.3 Problématique posée par le développement des ENT](#)
- [3.4 Santé et sécurité au travail : des avancées à concrétiser](#)
- [3.5 Action sociale](#)

[4. FORMATION INITIALE ET CONTINUE DES PERSONNELS, ENJEUX D U RECRUTEMENT](#)

- [4.1. Diversifier les voies d'accès au concours externe](#)
- [4.2 De l'année de stage à T1 et T2](#)
- [4.3 L'enjeu des recrutements](#)
- [4.4 La formation continue](#)

[5. LA CARRIÈRE](#)

- [5.1 Évaluation](#)
- [5.2 La grille indiciaire](#)
- [5.3 Mouvement, affectations, remplacement et situation des TZR](#)
- [5.4 Mobilité](#)
- [5.5 Gestion des non-titulaires](#)

[6. RÉMUNÉRATIONS ET RETRAITES](#)

- [6.1 Rémunérations](#)
- [6.2 Retraites](#)

1 Assurant des missions d'intérêt général, les agents publics ont besoin de garanties  
2 contre l'arbitraire et les pressions de toutes origines. Les règles collectives dont les  
3 professions se sont dotées dans le cadre du statut sont remises en cause au nom  
4 de « l'individualisation » par les logiques de mise en concurrence des  
5 établissements, des CIO, des personnels et par l'imposition de nouvelles normes de  
6 « gouvernance ». Elles mettent les métiers sous tension et le SNES doit être  
7 porteur de revendications pour permettre aux personnels de reprendre la main sur  
8 leurs métiers.

9

10 **1. MISSIONS ET STATUTS**

11 • **1.1** Les agents de la Fonction publique sont concernés par l'intensification du  
12 travail. Bien plus, la RGPP et les réformes qui en découlent les obligent à opérer  
13 des choix entre les missions, provoquent une perte de sens. Les logiques de mise  
14 en concurrence altèrent les collectifs de travail.

15 • **1.2** Parce que les missions de service public doivent servir l'intérêt général, elles  
16 présentent des enjeux particuliers. C'est la raison du choix du statut pour les  
17 agents de la Fonction publique.

18 **1.2.1** C'est le cas du système éducatif qui doit relever des défis spécifiques, ceux  
19 de la démocratisation, de la formation et de la qualification des citoyens et des  
20 travailleurs (voir thème 1) alliés à des exigences communes aux missions  
21 publiques : égalité d'accès à ses emplois, égalité de traitement des usagers,  
22 continuité du service...

23 **1.2.2** Faute d'une politique ambitieuse de recrutement, les pouvoirs publics ont  
24 laissé se développer dans nos professions une crise de recrutement qui éclate  
25 aujourd'hui au grand jour. En sortir exige une revalorisation des métiers dans  
26 toutes leurs dimensions : rémunération, formation, temps et conditions de travail,  
27 reconnaissance des qualifications dans l'exercice professionnel.

28 **1.2.3** Le discours managérial veut imposer des « bonnes pratiques », des mesures  
29 de la « performance » à partir d'un petit nombre d'indicateurs simples. Il convient  
30 d'y opposer les valeurs de nos professions, l'importance de reconnaître la qualité de  
31 concepteur attaché à l'exercice professionnel des personnels du second degré.

32 **1.2.4** Sous couvert d'autonomie, on assiste à un renforcement du pilotage  
33 hiérarchique de l'Éducation nationale. Comment redonner un pouvoir d'agir aux  
34 personnels, notamment dans sa dimension collective ?

### 35 • **1.3 Reconstruire les garanties statutaires**

36 **1.3.1** Celles des statuts particuliers des corps du second degré, dans un contexte  
37 où les dérogations au statut général, justifiées par la spécificité des missions, et  
38 que le SNES défend, sont de plus en plus contestées.

39 **1.3.2** En affirmant la compétence ministérielle pour le recrutement et la  
40 titularisation des corps du second degré, en revendiquant le retour à ce niveau des  
41 décisions relatives aux procédures disciplinaires.

42 **1.3.3** En défendant le rôle des organismes consultatifs que sont les comités  
43 techniques mais aussi les CAP, que l'administration tente de dessaisir des  
44 opérations collectives de gestion pour en faire des instances statuant sur des  
45 situations individuelles, dans le cadre de saisine en appel d'une décision de  
46 l'administration ou pour des mesures disciplinaires.

47

## 48 **2 . QUELLE AUTONOMIE POUR LES ÉTABLISSEMENTS ?**

49 Avec les lois de décentralisation du début des années 80, les EPLE ont acquis une  
50 autonomie dans des domaines importants. Venant d'horizons divers, se répand  
51 l'idée que davantage d'autonomie des établissements serait une solution aux  
52 problèmes éducatifs.

53 Cette « autonomie » est rarement explicitée [\[1\]](#) et ne semble pas avoir toujours les  
54 mêmes contenus. Cependant les évolutions récentes aboutissent à une diminution  
55 des marges d'autonomie des établissements en même temps qu'un éclatement de  
56 cadres nationaux et à un renforcement des pouvoirs des chefs d'établissements.

57 • **2.1 Une autonomie dévoyée...**

58 **2.1.1** De nombreuses initiatives locales ont été découragées ou même interdites.  
59 Par contre, des expérimentations sont imposées souvent contre l'avis des  
60 enseignants et même des CA (ECLAIR par exemple). Les prescriptions sont de plus  
61 en plus nombreuses et détaillées.

62 **2.1.2** Les CA sont de plus en plus contournés et leurs décisions bafouées.

63 **2.1.3** La contractualisation entre EPLE et autorité académique augmente et les  
64 « contrats » sont écrits par l'autorité.

65 **2.1.4** Le ministère et les différents niveaux hiérarchiques opèrent en fait une  
66 recentralisation autoritaire et technocratique. Le nouveau management public, en  
67 niant la professionnalité des acteurs du terrain, les prive de la possibilité d'imaginer  
68 collectivement des solutions aux problèmes qu'ils rencontrent (voir thème 3).

69 **...vers un renforcement des pouvoirs des chefs d'établissement**

70 **2.1.5** Le décret EPLE de 2010 renforce le pouvoir du chef d'établissement et celui  
71 du conseil pédagogique à sa main.

72 **2.1.6** Après le renforcement de son rôle dans les promotions, dans le recrutement  
73 de certains personnels, dans la définition des postes à profil, les projets de décrets  
74 sur l'évaluation vont dans le même sens.

75 • **2.2 Quelle autonomie pour l'établissement ?**

76 • À rebours de ces évolutions, les équipes, les personnels dans les établissements  
77 ont besoin et souhaitent mettre en place des initiatives locales.

78 **2.2.1** L'État doit assurer l'égalité de traitement sur tout le territoire. Pour cela, il  
79 doit conserver la maîtrise :

80 ◦ • des horaires disciplinaires, des programmes. Des marges de manœuvre  
81 dans les DHG doivent être données aux établissements, en particulier en  
82 fonction des difficultés sociales et scolaires rencontrées. Cela ne peut se faire  
83 que dans le respect des horaires disciplinaires ;

84 ◦ • de l'offre de formation : laisser les établissements définir les options et les  
85 sections les mettrait dans un engrenage redoutable de concurrence  
86 exacerbée ;

87 ◦ • de la gestion des personnels.

88 **2.2.2** Trois entités peuvent actuellement l'incarner

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

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

91 ◦ • Les personnels pour la dimension pédagogique et éducative

92 **2.2.3** L'équilibre initial entre ces trois composantes a été déplacé vers la première,  
93 y compris pour l'aspect pédagogique avec la mise en place du conseil pédagogique  
94 dont les membres sont choisis par le chef d'établissement.

95 **2.2.4** Le CA doit redevenir une véritable instance délibérative. En matière  
96 budgétaire, les chefs d'établissement ne peuvent s'affranchir de faire passer les  
97 conventions en CA. En matière de choix de structure et d'organisation des  
98 enseignements, nous demandons l'abrogation du décret de 2010 et le strict respect  
99 des prérogatives du CA définies par le décret de 85.

100 **2.2.5** Les personnels doivent avoir les moyens d'un véritable travail en équipe, par  
101 classe, par niveau et par discipline pour exercer leur liberté pédagogique

102 individuellement et collectivement.

103 ◦ Le conseil pédagogique, parce que les enseignants y sont nommés par le  
104 chef d'établissement, parce qu'il est piloté par le chef d'établissement et parce  
105 que ses attributions vont au-delà de l'organisation du travail en équipe, ne peut  
106 remplir ce rôle. Conçu en fait pour exercer une fonction de contrôle voire  
107 d'évaluation des pratiques pédagogiques des enseignants, il ne répond pas, tout  
108 au contraire, à l'exercice des responsabilités collectives des équipes.

109 ◦ Aujourd'hui comme hier, nombre de décisions qui relèvent de la liberté  
110 pédagogique individuelle ou collective (utilisation des crédits d'enseignement,  
111 préparation de la rentrée scolaire, organisation d'activités pédagogiques  
112 transversales ou communes à plusieurs classes, élaboration du projet  
113 d'établissement...) sont prises sans réelle concertation ou sans transparence.  
114 Les équipes tombent progressivement sous la tutelle exclusive du chef  
115 d'établissement y compris dans des domaines où il n'a pas les compétences  
116 pour l'exercer. Il est donc nécessaire de donner réellement du temps aux  
117 équipes pédagogiques/éducatives pour cette concertation et inventer les  
118 conditions d'une mise en commun du travail de ces équipes, et introduire une  
119 véritable démocratie dans l'exercice de la liberté collective des personnels  
120 d'enseignement, d'éducation et d'orientation.

121

## 122 **3. CONDITIONS DE TRAVAIL**

### 123 • **3.1 Service et temps de travail**

124 **3.1.1** Les missions de tous les personnels d'enseignement, d'éducation et  
125 d'orientation sont de plus en plus malmenées par rapport à leurs définitions  
126 statutaires, ce qui entraîne une charge de travail accrue pour tous.

127 **3.1.2** Pour les enseignants, la mise en place des réformes impose une présence  
128 accrue dans les établissements pour des missions autres que l'enseignement de  
129 leur discipline. Le nombre de réunions obligatoires de concertation s'accroît. Le  
130 transfert de missions qui ne sont pas les leurs (l'orientation par exemple) est  
131 inacceptable. Le travail présentiel est en constante évolution. Le SNES réaffirme  
132 son attachement à l'application des décrets de 1950 dans le cadre des notes de  
133 service et circulaires mises en œuvre depuis sa parution. Le mandat du congrès de  
134 Perpignan concernant les obligations de service est complètement pertinent.  
135 D'autres décharges statutaires devraient-elles être envisagées ?

136 **3.1.3** La situation des enseignants documentalistes est particulière. Alors qu'un  
137 enseignement présentiel leur est de plus en plus demandé, celui-ci n'est pas  
138 reconnu dans leur temps de travail. Le SNES réaffirme que chaque heure  
139 d'enseignement doit compter pour deux heures de service.

140 **3.1.4** Les CPE ont un nombre d'élèves à suivre de plus en plus important alors que  
141 le suivi individuel des élèves au quotidien est plus lourd. Suite au mandat d'étude  
142 donné à Perpignan, nous confirmons notre opposition au recours aux heures  
143 supplémentaires pour rémunérer l'augmentation de la charge de travail. Le SNES  
144 revendique des créations de postes afin que chaque CPE n'ait pas plus de 250  
145 élèves à suivre. Au-delà et dans l'immédiat, le SNES demande 30 points de NBI par  
146 CPE.

147 **3.1.5** La procédure de labellisation imposée par le ministère a des conséquences  
148 graves sur les conditions d'exercices et les missions de CO-Psy et des DCIO, et  
149 dénature leur métier. Elle expose les directeurs à de fortes pressions pour qu'ils  
150 s'engagent, sans consulter leurs équipes, dans des conventions locales sur

151 lesquelles ils n'auront pas leur mot à dire au final. □ Pour le SNES, les obligations de  
152 service et des missions des CO-Psy et des DCIO doivent restées définies  
153 nationalement. Le SNES réaffirme le rôle fondamental des CO-Psy dans l'orientation  
154 et le suivi des élèves. Leurs missions prioritaires doivent rester centrées sur les  
155 élèves et les étudiants dans les CIO et les EPLE. Le SNES revendique des créations  
156 de postes pour atteindre comme première étape un effectif maximum de 1 000  
157 élèves par conseiller. Au-delà et dans l'immédiat, le SNES demande 30 points de  
158 NBI par conseiller.

159 **3.1.6** Pour les AED, le SNES réaffirme son exigence de reconstruction d'un statut  
160 d'AED réservé prioritairement aux étudiants et à ceux qui suivent une formation  
161 professionnelle. Le recrutement doit être rectoral sur critères sociaux, ce qui  
162 implique une gestion rectorale et la consultation des CCP pour tous les actes de  
163 gestion. Leur maximum de service doit être de 28 heures. L'affectation sur les  
164 postes proches des lieux universitaires doit être réservée en priorité aux étudiants.

### 165 • **3.2 Travail en équipe**

166 La modification récente des enseignements (les nouveaux dispositifs d'aide, les  
167 groupes de compétences, les enseignements exploratoires en Seconde, etc.), les  
168 interrogations croissantes du métier face au nombre d'élèves, à leurs difficultés, à  
169 l'hétérogénéité des classes, nécessitent un travail de réflexion entre pairs. Ce  
170 collectif de travail doit pouvoir être une réponse du milieu professionnel, à l'échelle  
171 locale, au mal-être au travail. Il doit permettre de rendre plus légitime et efficace  
172 l'expertise professionnelle des personnels face aux « innovations » précipitées et  
173 imposées. Ce collectif doit permettre de débattre du réel du travail et de sa mise en  
174 œuvre, et d'aller au-delà de l'organisation pratique des enseignements ou des  
175 devoirs communs.

176 Ce temps de travail en équipe doit être reconnu et donc inclus dans le service des  
177 personnels (cf. mandats de Perpignan). D'autre part, les emplois du temps doivent  
178 faciliter ce travail collectif.

### 179 • **3.3 Problématique posée par le développement des ENT**

180 **3.3.1** L'utilisation du numérique est généralisée dans nos métiers. Cela fait évoluer  
181 notre relation avec les familles et pose la question de la protection des personnels.  
182 Comment cela modifie-t-il nos pratiques professionnelles ?

183 **3.3.2** Pour les personnels, cela implique de disposer d'un équipement et d'une  
184 formation.

185 **3.3.3** Dans les établissements, cela implique la présence de matériel en nombre  
186 suffisant ainsi que de personnels pour sa maintenance. Le SNES demande  
187 l'attribution d'une décharge de service suffisante pour les enseignants animateurs  
188 de réseau. Faut-il demander l'augmentation de leur nombre ou revendiquer la  
189 présence de personnels spécialisés ?

190 **3.3.4** La mise en ligne, via le cahier de textes numériques par exemple, et la  
191 production numérique de documents (cours, exercices, TP...) pose la question de la  
192 propriété intellectuelle.

### 193 • **3.4 Santé et sécurité au travail : des avancées à concrétiser**

194 L'accord Fonction publique, signé par la FSU, a débouché sur la création des  
195 comités hygiène et sécurité et conditions de travail, permettant de mettre au cœur  
196 de ces instances le travail réel et la responsabilité de l'employeur sur la santé des  
197 agents. La prévention des risques (notamment des troubles musculo-squelettiques  
198 [TMS] ou des risques psycho-sociaux [RPS]) est un enjeu majeur pour le SNES et  
199 la FSU, qui suppose un gros travail de prise en charge par les militants, en lien avec

200 la constitution de collectifs de travail dans les établissements, afin de ne pas en  
201 rester à un catalogue de « bonnes pratiques » évacuant les méfaits de certaines  
202 réformes sur la santé.

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

206 Le bilan de santé à 50 ans doit être généralisé mais il faut aller au plus vite vers la  
207 visite quinquennale obligatoire. Les commissions de réforme doivent évoluer :  
208 formation des personnels, administratifs et médecins, élargissement de la prise en  
209 compte de maladies professionnelles, transparence des décisions pour tous les cas.

210 **L'emploi des personnes handicapées** est davantage pris en compte au niveau  
211 ministériel, avec la signature d'une convention avec le FIPH (Fonds pour l'insertion  
212 des personnes handicapées dans la Fonction publique). Mais la faiblesse des  
213 moyens reste un obstacle à la facilitation de la vie professionnelle de ces  
214 personnes.

### 215 • **3.5 Action sociale**

216 Nos professions ont besoin d'une action sociale dynamique qui doit notamment  
217 porter sur le logement, la garde des enfants, les loisirs et les vacances des familles,  
218 tant en ce qui concerne les prestations que les investissements. Tous les personnels  
219 titulaires ou non, actifs ou retraités, doivent avoir accès aux prestations et aux  
220 équipements. Les moyens budgétaires doivent être abondés à hauteur de 3 % de la  
221 masse salariale, la gestion doit être démocratisée et contrôlée par les personnels  
222 eux-mêmes par l'intermédiaire de leurs représentants.

223

## 224 **4. FORMATION INITIALE ET CONTINUE DES PERSONNELS, ENJEUX D U** 225 **RECRUTEMENT**

226 Pilotée par l'objectif de suppression de postes et la volonté politique de supprimer  
227 les IUFM, la réforme a suscité une opposition unanime. Elle a rompu avec la  
228 pratique antérieure qui, bien qu'imparfaite, offrait une formation professionnelle et  
229 une entrée progressive dans le métier. Dans ce contexte et dans le fil des mandats  
230 précédents, ce congrès doit permettre d'élaborer un projet de formation  
231 professionnelle plus riche, depuis la L3 jusqu'à l'année de T2, qui permette  
232 cependant aux étudiants s'orientant plus tardivement vers nos professions de s'y  
233 préparer pleinement.

### 234 • **4.1. Diversifier les voies d'accès au concours externe**

#### 235 **4.1.1 La voie des prérecrutements**

236 **4.1.1.1** Les étudiants candidats au prérecrutement présenteront l'un des concours  
237 ouverts à différentes étapes du cursus universitaire, sur épreuves disciplinaires. Les  
238 étudiants prérecrutés seront orientés vers les masters disciplinaires à spécialité  
239 enseignement ou éducation que nous revendiquons qui ne leur sont pas réservés.  
240 Le prérecrutement des CO-Psy se réalise en licence de psychologie.

241 **4.1.1.2** Le congrès doit être l'occasion de mieux définir ce que nous attendons en  
242 termes de formation préprofessionnelle. En L3, des modules d'épistémologie et  
243 d'histoire de la discipline devraient être proposés à tous les étudiants qui leur  
244 permettraient de mieux appréhender la façon dont se sont construits les savoirs.

245 En M1, environ trois quarts des UE seraient disciplinaires, dont certaines communes  
246 aux autres spécialités du master. Les autres UE, pré professionnalisantes et en lien

247 avec la discipline, comprendraient des formations à l'épistémologie, aux  
248 programmes scolaires de la discipline, une formation aux TICE et un stage  
249 d'observation en tant qu'objet d'étude.

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

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

257 **4.1.1.3** Les étudiants prérecrutés devront avoir la possibilité de poursuivre leurs  
258 études au-delà du master et de préparer l'agrégation, de valider des UE d'un autre  
259 master.

260 **4.1.2** Les métiers de l'enseignement et de l'éducation doivent rester accessibles à  
261 l'ensemble des candidats justifiant d'un master. La condition pour ne pas aboutir à  
262 une crise de recrutement est bien d'élargir le vivier de candidats et de démocratiser  
263 l'accès au master. La création d'une allocation d'autonomie pour tous les étudiants  
264 choisissant cette voie est nécessaire.

265 **4.1.3** La VAE est un dispositif qui permet d'obtenir un master et ainsi d'accéder au  
266 niveau de qualification requis pour se présenter au concours.

#### 267 • **4.2 De l'année de stage à T1 et T2**

268 **4.2.1** Le SNES réaffirme l'obligation d'une année de stage après le concours conçue  
269 comme une année pleine et entière de formation, dans le cadre d'IUFM rénovés ou  
270 des centres de formation de CO-Psy. Celle-ci doit permettre la réflexion sur les  
271 pratiques pédagogiques. En fonction des cursus antérieurs, peut-on envisager des  
272 durées de service en responsabilité différentes ? En plus des formations  
273 transversales que nous revendiquons par ailleurs, des stages de pratique  
274 accompagnée, dans un autre niveau, devraient être organisés.

275 **4.2.2** La réforme a modifié profondément les modalités d'évaluation et de  
276 titularisation, en donnant un poids prépondérant au chef d'établissement et aux  
277 IPR. Le SNES est attaché au principe d'une validation du stage fondée sur une  
278 pluralité d'avis et prononcée par un jury souverain. Cependant, en l'absence de  
279 cette pluralité d'avis, doit-on revendiquer un examen des refus de titularisation en  
280 CAPN ?

281 **4.2.3** Notre mandat d'entrée progressive dans le métier et de compléments de  
282 formation en T1 et T2 reste complètement pertinent.

#### 283 • **4.3 L'enjeu des recrutements**

284 **4.3.1** Pour répondre aux besoins très importants de recrutements liés à la  
285 démographie, le SNES revendique un plan pluriannuel de recrutements permettant  
286 de couvrir les besoins.

287 **4.3.2** Des années de sous-recrutements, accompagnés d'une dévalorisation de nos  
288 métiers et d'un manque d'anticipation, conduisent aujourd'hui à une crise de  
289 recrutement : des postes ouverts aux concours ne peuvent être pourvus faute de  
290 candidats.

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

295 **4.3.3** Afin de laisser le temps de constituer un vivier suffisant de diplômés à  
296 bac+5, le SNES propose une période transitoire avec un concours situé en fin de  
297 M2, consécutif à une deuxième année de master pré-professionnalisant.

#### 298 **4.3.4 Les différents concours**

299 **4.3.4.1** Pour le SNES, tous les concours pour chaque corps du second degré  
300 comportent la même exigence de titre. Compte tenu de la diversité des cursus  
301 menant aux concours, ceux-ci doivent-ils comprendre différentes options ?

302 **4.3.4.2** En remplaçant les épreuves écrites d'admissibilité par un dossier de RAEP,  
303 pour le CAPES et le CPE internes, le ministère a écarté de fait nombre de candidats.  
304 Le SNES demande à ce que les deux options (épreuves écrites ou dossiers de  
305 RAEP) soient proposées au choix.

#### 306 **4.3.5 Plan de titularisation**

307 **4.3.5.1** Le SNES agit pour que les possibilités de titularisation ouvertes par les  
308 négociations de 2011 se concrétisent pour le plus grand nombre, y compris aux  
309 vacataires et aux contractuels exerçant à l'étranger. Il continue de revendiquer un  
310 plan de titularisation ouvert à tous, assurant la fin du recours au contrat, le droit au  
311 réemploi de ceux qui ont été recrutés auparavant et construit sur des modalités  
312 diversifiées selon l'expérience professionnelle, comportant la dispense des épreuves  
313 du concours pour les plus anciens par une affectation directe en stage et la  
314 dispense d'une formation personnalisée.

315 **4.3.5.2** La titularisation et l'accès aux métiers enseignants en cours de vie  
316 professionnelle ne doivent pas être entravés par les mauvaises conditions de  
317 reclassement. Le SNES revendique la suppression de la clause du butoir et une  
318 meilleure prise en compte de l'expérience professionnelle dans le classement.

#### 319 **• 4.4 La formation continue**

320 **4.4.1** La mise en place du DIF se fait de la façon la plus restrictive. Le ministère  
321 incite fortement à l'organisation des formations hors du temps scolaire (mercredi  
322 après-midi, vacances). Les formations proposées correspondent le plus souvent aux  
323 seuls besoins de l'institution. Pour le SNES, le DIF doit pouvoir être mobilisé pour  
324 des besoins personnels.

325 **4.4.2** Le ministre se contente d'annonces sur la formation continue, sans suites.  
326 Les personnels vivent avec mais trouvent globalement la situation anormale.  
327 Comment faire vivre nos mandats pour que la formation continue réponde aux  
328 attentes et aux besoins des personnels ?

329

### 330 **5. LA CARRIÈRE**

#### 331 **• 5.1 Évaluation**

332 **5.1.1** Les attaques du ministère concernant l'évaluation ont un objectif majeur :  
333 caporaliser les personnels en les mettant sous la coupe du seul chef  
334 d'établissement, promu unique évaluateur.

335 Dans le cadre du renforcement de l'autonomie des établissements et du pouvoir de  
336 son chef, ce mode d'évaluation conduirait inévitablement à la mise en concurrence  
337 des personnels et à la destruction des équipes.

338 **5.1.2** L'objectif du SNES est de déconnecter l'avancement de l'évaluation.  
339 L'évaluation doit conduire à s'interroger sur la qualité du service public et son  
340 amélioration sur tout le territoire avec le développement du travail en équipe.

341 **5.1.3** Dans l'état actuel du système, l'existence de la double notation pour les  
342 enseignants est non négociable. Elle traduit l'équilibre entre les deux évaluations et  
343 permet de garantir transparence et équité de traitement dans les opérations de  
344 gestion de carrière où les tentatives de contournement des instances paritaires sont  
345 de plus en plus fréquentes.

346 Les inspections pédagogiques doivent être plus fréquentes et les missions des IPR  
347 doivent être réorientées vers l'aide et le conseil. Les mandats de Perpignan  
348 concernant l'évaluation pédagogique doivent être réaffirmés à tous les niveaux.  
349 Dans le cadre de la notation administrative actuelle, y a-t-il besoin de formaliser un  
350 entretien individuel ? Si oui, à quelles fins ?

351 **5.1.4** Les CO-Psy et les DCIO n'ont actuellement qu'une notation administrative. Ils  
352 doivent être évalués sur la base de leurs missions statutaires. Cette évaluation, qui  
353 ne peut donner lieu à des inspections en situation, doit reposer sur les programmes  
354 et bilans d'activités au cours d'une discussion en partie individuelle, en partie en  
355 équipe de CIO avec l'inspecteur. Les inspecteurs de l'information et de l'orientation  
356 doivent être issus du corps des CO-Psy et DCIO.

357 **5.1.5** Pour les CPE, le mandat de double notation et d'inspection spécifique reste  
358 d'autant plus pertinent que l'évaluation et l'assignation d'objectifs par le chef  
359 d'établissement conduiraient à une définition locale des missions, risque majeur  
360 d'éclatement du métier.

## 361 • **5.2 La grille indiciaire**

362 **5.2.1** À l'élévation du niveau de qualification requis pour l'accès aux corps  
363 d'enseignants, de CPE et de CO- Psy n'a pas correspondu la juste et nécessaire  
364 revalorisation de nos grilles indiciaires de rémunération. Plutôt que d'établir une  
365 nouvelle grille, le choix du ministre a été de supprimer fictivement les deux  
366 premiers échelons puis de distribuer quelques points d'indice aux trois échelons  
367 suivants, ce qui resserre d'autant plus l'espace indiciaire de nos grilles de  
368 rémunération.

369 **5.2.2** La nécessité d'être titulaire du M2 pour se présenter aux CAPES/T comme à  
370 l'agrégation conforte notre revendication d'une grille indiciaire unique pour les corps  
371 des certifiés, CPE, CO-Psy et agrégés.

372 **5.2.3** Le socle revendicatif concernant la progression de carrière (reconstruction de  
373 la grille indiciaire, avancement accéléré et raccourcissement de la durée de  
374 carrière, développement de la promotion interne, création d'agrégation dans toutes  
375 les disciplines et d'une agrégation d'éducation) reste d'actualité. L'agrégation  
376 revalorisée doit être cette référence.

377 **5.2.4** La création d'une hors-classe pour les CO-Psy est toujours impérieuse.

## 378 • **5.3 Mouvement, affectations, remplacement et situation des TZR**

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

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

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

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

402 Le SNES doit continuer de faire de la question du remplacement une de ses  
403 priorités et réaffirme les revendications des congrès antérieurs, particulièrement  
404 celui de Perpignan.

#### 405 • **5.4 Mobilité**

406 La FSU a combattu la loi « mobilité » alors que la RGPP et les réformes imposent  
407 une mobilité contrainte. C'est notamment le cas des enseignants des disciplines  
408 technologiques. Toute reconversion doit tenir compte de la situation personnelle  
409 des intéressés et s'appuyer sur une formation de qualité. Le droit à une mobilité  
410 professionnelle choisie est quasi inexistant. Quelles pistes pour le faire exister ?

#### 411 • **5.5 Gestion des non-titulaires**

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

414 **5.5.1** Pour les contractuels enseignants, d'éducation et d'orientation, il faut mettre  
415 fin aux vacances, et aux contrats courts et à temps incomplet ; l'affectation sur  
416 poste vacant doit se traduire par un contrat sur la durée de l'année scolaire, et le  
417 remplacement sur la durée de l'absence augmentée des droits à congés. Les  
418 affectations doivent se faire dans le respect des vœux et d'un barème valorisant  
419 l'ancienneté ; la rémunération doit être revalorisée et déterminée par classement  
420 dans une grille indiciaire. L'évaluation doit être exclusivement formative. Un droit à  
421 mutation doit être créé pour les contractuels en CDI (voir motion du congrès de  
422 Perpignan).

423 **5.5.2** La gestion des assistants d'éducation doit être organisée au niveau rectoral.  
424 La rémunération des AED doit être immédiatement portée à l'indice minimum de la  
425 catégorie B. Les conditions de travail de tous doivent être améliorées afin de  
426 permettre la poursuite d'études ou d'une formation professionnelle.

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

429

## 430 **6. RÉMUNÉRATIONS ET RETRAITES**

### 431 • **6.1 Rémunérations**

432 **6.1.1** Les revendications du SNES sont construites sur une approche collective des  
433 rémunérations, organisées par une grille indiciaire, et sur une conception de  
434 l'exercice professionnel, conduisant à indemniser certaines fonctions ou situations.

435 À l'opposé de ces orientations, nous sommes confrontés à une politique  
436 d'individualisation. Celle-ci dégrade les rémunérations de référence, et en

437 conséquence les revenus garantis en cas de maladie, maternité et pour la retraite.  
438 Elle conduit à moins rémunérer les plus récents recrutés et explique une  
439 amplification des inégalités de revenus, la rémunération moyenne des hommes  
440 progressant plus vite que celles des femmes. Le caractère inacceptable de ces  
441 injustices, le constat désormais partagé par tous de la faiblesse des salaires  
442 enseignants en France sont donc des appuis pour nos revendications d'indexation  
443 du point d'indice sur les prix, de rattrapage des pertes et de reconstruction de la  
444 grille.

445 **6.1.2** Le SNES s'oppose à la logique de redistribution que le gouvernement  
446 envisage pour une réforme à moyens constants du SFT (supplément familial de  
447 traitement). Le versement pour le premier enfant doit être fortement revalorisé,  
448 mais tout basculement vers un montant forfaitaire des versements pour plusieurs  
449 enfants doit passer par un alignement sur les situations les plus favorables.

450 **6.1.3** Le SNES défend une approche revendicative du dossier indemnitaire, d'une  
451 part pour peser sur les conditions d'attribution de celles-ci, d'autre part pour  
452 proposer à la profession des objectifs en lien avec l'exercice professionnel, et en  
453 cela peut-être plus mobilisateurs. Quelles bases retenir pour une politique  
454 indemnitaire que le SNES revendique sous forme indiciaire, permettant la prise en  
455 compte pour la retraite et en cas de maladie ou maternité, indépendante de  
456 l'appréciation du supérieur hiérarchique et en dehors des logiques  
457 d'intéressement ?

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

460 • Le versement d'une prime d'équipement TICE ?

461 • Systématiser la rémunération des heures de vie de classe ?

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

464 • Revaloriser le taux des heures supplémentaires, aujourd'hui très en deçà des  
465 125 % d'une heure incluse dans le service ? Étendre le bénéfice des HS à toutes  
466 les catégories, notamment par le remplacement des « heures à taux fixe » pour  
467 les documentalistes et CPE ?

468 • Sur quels critères assurer un versement juste et transparent des indemnités  
469 IFIC et ECLAIR ?

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

## 473 • **6.2 Retraites**

474 **6.2.1** Dans la logique statutaire de la Fonction publique, le code des pensions  
475 (CPCMR) assure la rémunération des fonctionnaires de l'État en retraite.  
476 L'inscription des pensions dans le budget de l'État est intimement liée à ce choix.  
477 Les caractéristiques du CPCMR ont servi de repère pour construire les droits de  
478 l'ensemble du salariat, remis en cause depuis une vingtaine d'années : un taux de  
479 remplacement de 75 % à 60 ans. Ce sont ces objectifs communs que le SNES  
480 oppose aux réformes déjà votées comme aux propositions de réforme systémique.

481 **6.2.2** Dans notre secteur, différentes mesures adaptées aux situations réelles des  
482 fonctionnaires peuvent concourir à ces objectifs comme la prise en compte gratuite  
483 des années d'étude, immédiatement dans la durée d'assurance. Les inégalités  
484 professionnelles entre les hommes/ femmes sont aggravées dans le calcul des  
485 pensions par la décote, que le SNES dénonce. Quelle que soit l'année de naissance

486 ou de l'adoption, les congés parentaux, les disponibilités pour élever un enfant  
487 (trois ans par enfant) doivent être pris en compte gratuitement, la bonification pour  
488 enfant doit être rétablie pour la mère, élargie à ceux qui ont élevé seuls leur  
489 enfant. Ne faut-il pas revendiquer en outre l'attribution de quatre trimestres de  
490 durée d'assurance ? Les droits spécifiques des fonctionnaires mères de trois enfants  
491 ont été brutalement réformés. Le SNES revendique que toutes celles qui avaient  
492 acquis ce droit fin 2010 puissent bénéficier des anciennes modalités de calcul. Faut-  
493 il faire ouvrir une possibilité de réintégration dans l'activité pour celles qui ont pris  
494 leur retraite en juin 2011 ? Selon quelles modalités ? Les bonifications ont servi à  
495 rendre attractives des situations particulières. Toute remise en cause représenterait  
496 une inacceptable rupture de l'engagement de l'État vis-à-vis de ses personnels.  
497 Elles représentent aujourd'hui encore un outil utile face au déficit d'attractivité de  
498 certaines situations professionnelles.

499 La situation des fonctionnaires polypensionnés est fortement pénalisante et la  
500 suppression de la validation, dont le SNES revendique le rétablissement dans des  
501 conditions améliorées, rend plus urgente la résolution de cette situation. La  
502 revendication du SNES d'étendre le bénéfice de la proratisation aux fonctionnaires  
503 pour la détermination de leur pension du régime général est déterminante et  
504 devrait s'accompagner de l'amélioration des règles de reclassement lors du  
505 recrutement. RAFP : Le SNES revendique l'extinction de ce régime par capitalisation  
506 dont la crise démontre le peu de garanties qu'il apporte aux agents, les avoirs  
507 actuellement placés devant revenir aux personnels.

508 **6.2.3 Fin de carrière.** Le SNES revendique le rétablissement d'une véritable CPA  
509 dans des conditions de travail et financières attractives, sans pénalisation pour la  
510 retraite. D'autres dispositions (mobilité choisie, aménagement des services...) sont  
511 à envisager de manière complémentaire.

512 **6.2.4 Évolution des pensions.** Dans un contexte de recul de la protection sociale  
513 et des services publics, et de la hausse des dépenses contraintes, l'indexation sur  
514 les prix ne suffit pas à maintenir le pouvoir d'achat des pensions. Cet objectif  
515 nécessite donc une remise à niveau, et la reconstruction de services publics de  
516 qualité et d'une protection sociale de haut niveau. Le SNES revendique que toute  
517 revalorisation de la grille de rémunération des actifs qu'il défend intègre les  
518 mesures « d'assimilation » pour les pensions. Le gouvernement a conclu au rejet  
519 d'un nouveau mécanisme remplaçant l'ITR, indemnité temporaire de retraite, mise  
520 en extinction en 2008. Le SNES continue de revendiquer la prise en compte de la  
521 cherté de la vie pour les retraités ultra-marins.

522 -----

523 [1] Récemment l'IFRAP (think tank libéral dont une partie des propositions sont  
524 reprises dans les conventions thématiques de l'UMP) écrit noir sur blanc ce que  
525 nous pressentons : l'autonomie doit être exercée par le chef d'établissement (avec  
526 le concours du CA quand même) et doit s'appliquer dans le recrutement et  
527 l'évaluation des enseignants, dans la gestion du budget (salaires compris).