

THÈME 2 : DES PERSONNELS RECONNUS, REVALORISÉS, CONCEPTEURS DE LEURS MÉTIERS CRÉTEIL

(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



59 ~~Assurant des missions d'intérêt général, les agents publics ont besoin de garanties~~
60 ~~contre l'arbitraire et les pressions de toutes origines.~~ **Assurer des missions de**
61 **service public est indissociable d'un statut garantissant les personnels**
62 **contre toutes pressions quelle qu'en soit l'origine. C'est la garantie d'un**
63 **service équitable du à tout citoyen.** Les règles collectives dont les professions se
64 sont dotées dans le cadre du statut sont remises en cause au nom de
65 « l'individualisation » par les logiques de mise en concurrence des établissements,
66 des CIO, des personnels et par l'imposition de nouvelles normes **néolibérale** de
67 « gouvernance ». Elles mettent les métiers sous tension et le SNES doit être porteur
68 de revendications pour permettre aux personnels de reprendre la main sur leurs
69 métiers.

70 **Outre la destruction du cadre national, l'autonomie des établissements**
71 **permet de renforcer les pouvoirs de la hiérarchie intermédiaire sur les**
72 **personnels. Directement transposée des pratiques du management libéral,**
73 **elle va entraîner la gestion et l'évaluation des personnels par les contrats**
74 **d'objectifs, le pilotage par la performance sous la coupe de PISA, la mise en**
75 **concurrence des établissements, des CIO, des personnels. L'objectif de ces**
76 **réformes est limpide et cohérent : la destruction du service public**
77 **d'éducation. Le SNES doit donc se doter d'un projet offensif et ambitieux**
78 **défendant les statuts et les missions des personnels de l'Education**
79 **Nationale**

80

81 **1. MISSIONS ET STATUTS**

82 • **1.1** Les agents de la Fonction publique sont concernés par l'intensification du
83 travail. Bien plus, la RGPP et les réformes qui en découlent les obligent à opérer des
84 choix entre les missions, provoquent une perte de sens **générant de la souffrance**
85 **au travail.** Les logiques de mise en concurrence altèrent les collectifs de travail.

86

87 • **1.2** Parce que les missions de service public doivent servir l'intérêt général, elles
88 présentent des enjeux particuliers. C'est la raison du choix du statut pour les agents
89 de la Fonction publique.

90 **1.2.1** C'est le cas du système éducatif qui doit relever des défis spécifiques, ceux de
91 la démocratisation, de la formation et de la qualification des citoyens et des
92 travailleurs (voir thème 1) alliés à des exigences communes aux missions publiques :
93 égalité d'accès à ses emplois, égalité de traitement des usagers, continuité du
94 service...

95 **1.2.2** ~~Faute d'une politique ambitieuse de recrutement, Les pouvoirs publics ont~~
96 ~~laissé se développer dans nos professions une crise de recrutement qui éclate~~
97 ~~aujourd'hui au grand jour. En sortir exige une revalorisation des métiers dans toutes~~
98 ~~leurs dimensions : rémunération, formation, temps et conditions de travail,~~
99 ~~reconnaissance des qualifications dans l'exercice professionnel.~~ **La diminution des**

100 **postes aux concours depuis 2002, l'élévation du niveau de recrutement sans**
101 **dispositif de soutien aux étudiants, la suppression de la formation des**
102 **enseignants... sont à l'origine d'une grave crise de recrutement. En sortir**
103 **exige des mesures énergiques en faveur des étudiants se destinant à nos**
104 **professions (allocation d'autonomie, pré-recrutement), et une revalorisation**
105 **des métiers dans toutes leurs dimensions : rémunération, formation, temps**
106 **et conditions de travail, reconnaissance des qualifications dans l'exercice**
107 **professionnel.**

108 **1.2.3** Le discours managérial veut imposer des « bonnes pratiques », des mesures
109 de la « performance » à partir d'un petit nombre d'indicateurs *simples*
110 **intentionnellement simplificateurs, au mépris de la complexité de nos**
111 **missions.** Il convient d'y opposer les valeurs de nos professions, l'importance de
112 reconnaître la qualité de concepteur attaché à l'exercice professionnel des personnels
113 du second degré. **Le métier de copsy et de DCIO est particulièrement menacé**
114 **par l'imposition de fait d'un référentiel métier ne correspondant pas aux**
115 **missions statutaires.**

116 **1.2.4** Sous couvert d'autonomie, on assiste à un renforcement du pilotage
117 hiérarchique de l'Éducation nationale. Comment redonner un pouvoir d'agir aux
118 personnels, notamment dans sa dimension collective ?

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

130 • **1.3 Reconstruire les garanties statutaires**

131 **1.3.1** Celles des statuts particuliers des corps du second degré, dans un contexte où
132 les dérogations au statut général, justifiées par la spécificité des missions, et que le
133 SNES défend, sont de plus en plus contestées.

134 **1.3.2** En affirmant la compétence ministérielle pour le recrutement et la titularisation
135 des corps du second degré, en revendiquant le retour à ce niveau des décisions
136 relatives aux procédures disciplinaires.

137 **1.3.3** En défendant le rôle des organismes consultatifs que sont les comités
138 techniques mais aussi les CAP, que l'administration tente de dessaisir des opérations
139 collectives de gestion pour en faire des instances statuant sur des situations
140 individuelles, dans le cadre de saisine en appel d'une décision de l'administration ou

141 pour des mesures disciplinaires.

142

143

144 **2 . QUELLE AUTONOMIE FONCTIONNEMENT POUR LES ÉTABLISSEMENTS ?**

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

149 **Comme la concentration des décisions dans les mains des recteurs, la**
150 **« liberté » des chefs d'établissements est contredite par leur obligation de**
151 **rendre des comptes sur « l'efficacité » de leurs choix à leur hiérarchie.**
152 **L'autonomie est encouragée et autorisée que lorsqu'il s'agit de mettre en**
153 **œuvre des réformes ministérielles ou de supprimer des postes. Ce n'est**
154 **finalement qu'un moyen de dessaisir le CA.**

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

159

160 • **2.1 Une autonomie dévoyée...**

161 **2.1.1** De nombreuses initiatives locales ont été découragées ou même interdites. Par
162 contre, des expérimentations sont imposées souvent contre l'avis des enseignants et
163 même des CA (ECLAIR par exemple). Les prescriptions sont de plus en plus
164 nombreuses et détaillées.

165 **2.1.2** Les CA sont de plus en plus contournés et leurs décisions bafouées.

166 **2.1.3** La contractualisation entre EPLE et autorité académique augmente et les
167 « contrats » sont écrits par l'autorité.

168 **2.1.4** Le ministère et les différents niveaux hiérarchiques opèrent en fait une
169 recentralisation autoritaire et technocratique. Le nouveau management public, en
170 niant la professionnalité des acteurs du terrain, les prive **leur liberté pédagogique**
171 **et de** la possibilité d'imaginer collectivement des solutions aux problèmes qu'ils
172 rencontrent (voir thème 3).

173 **Or l'Etat nous doit le soutien dû à nos missions garanties par nos statuts. Le**
174 **SNES se battra contre cette autonomie.**

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

176 **2.1.5** Le décret EPLE de 2010 renforce le pouvoir du chef d'établissement et celui du
177 conseil pédagogique à sa main.

178 **2.1.6** Après le renforcement de son rôle dans les promotions, dans le recrutement de
179 certains personnels, dans la définition des postes à profil, les projets de décrets sur
180 l'évaluation vont dans le même sens.

181

182
183
184
185
186
187
188
189
190
191
192
193
194
195
196
197
198
199
200
201
202
203
204
205
206
207
208
209
210
211
212
213
214
215
216
217
218
219
220
221
222

• 2.2 Quelle autonomie pour l'établissement ?

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

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

- • des horaires disciplinaires, des programmes. Des ~~marges de manœuvre~~ **moyens supplémentaires significatifs** dans les DHG doivent être données aux établissements, en particulier en fonction des difficultés sociales et scolaires rencontrées. Cela ne peut se faire que dans le respect des horaires disciplinaires ;
- • de l'offre de formation : laisser les établissements définir les options et les sections les mettrait dans un engrenage redoutable de concurrence exacerbée ;
- • de la gestion des personnels.

2.2.2 Trois entités peuvent actuellement l'incarner

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

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

2.2.4 ~~Le CA doit redevenir une véritable instance délibérative. Il faut donner au seul CA le rôle de véritable instance délibérative. C'est parce que l'organisation de l'année scolaire suivante est rendue impossible par les contraintes budgétaires, que l'administration rectorale avance son calendrier de gestion et s'affranchit ainsi des avis des CA sur les questions budgétaire (compte financier et convention) et sur les choix de structure et d'organisation des enseignements (remontée TRMD).~~ En matière budgétaire, les chefs d'établissement ne peuvent s'affranchir de faire passer les conventions en CA. En matière de choix de structure et d'organisation des enseignements, ~~Nous~~ demandons l'abrogation du décret de 2010 et le strict respect des prérogatives du CA définies par le décret de 85.

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

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

◦ Aujourd'hui comme hier, nombre de décisions qui relèvent de la liberté

223 pédagogique individuelle ou collective (utilisation des crédits d'enseignement,
224 préparation de la rentrée scolaire, organisation d'activités pédagogiques
225 transversales ou communes à plusieurs classes, élaboration du projet
226 d'établissement...) sont prises sans réelle concertation ou sans transparence. Les
227 équipes tombent progressivement sous la tutelle exclusive du chef d'établissement y
228 compris dans des domaines où il n'a pas les compétences pour l'exercer. Il est donc
229 nécessaire de donner réellement du temps aux équipes pédagogiques/éducatives
230 pour cette concertation et inventer les conditions d'une mise en commun du travail
231 de ces équipes, et introduire une véritable démocratie dans l'exercice de la liberté
232 collective des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation.

233

234 **3. CONDITIONS DE TRAVAIL**

235 • **3.1 Service et temps de travail**

236 **3.1.1** Les missions de tous les personnels d'enseignement, d'éducation et
237 d'orientation sont de plus en plus malmenées par rapport à leurs définitions
238 statutaires, ce qui entraîne une charge de travail accrue pour tous.

239 **3.1.2** Pour les enseignants, la mise en place des réformes impose une présence
240 accrue dans les établissements pour des missions autres que l'enseignement de leur
241 discipline. Le nombre de réunions obligatoires de concertation s'accroît. Le transfert
242 de missions qui ne sont pas les leurs (l'orientation par exemple) est inacceptable. Le
243 travail présentiel est en constante ~~évolution~~ **augmentation et la diversification**
244 **des tâches. Alors même que le pouvoir d'achat est en baisse, les collègues**
245 **sont quand même prêts à amputer leur salaire en recourant au temps partiel**
246 **pour éviter les heures supplémentaires, les compléments de service, ou tout**
247 **simplement faire face à la lourdeur de la tâche.** Le SNES réaffirme son
248 attachement à l'application des décrets de 1950 dans le cadre des notes de service et
249 circulaires mises en œuvre depuis sa parution. Le mandat du congrès de Perpignan
250 concernant les obligations de service est complètement pertinent. ~~D'autres~~
251 ~~décharges statutaires devraient-elles être envisagées?~~ **Il faut envisager**
252 **l'élargissement des heures statutaires à d'autres disciplines (ex : heure de**
253 **vaisselle en Arts Plastiques, décharges TICE dans chaque discipline)**
254 **Tout service partagé dans le cadre du décret de 50 doit faire l'objet d'une**
255 **décharge horaire. Les services partagés ne doivent exister qu'en cas de**
256 **nécessité absolue et être au maximum sur deux établissements.**

257

258 **3.1.3** La situation des enseignants documentalistes est particulière. Alors qu'un
259 enseignement ~~présentiel~~ leur est de plus en plus demandé, celui-ci n'est pas reconnu
260 dans leur temps de travail. **Bien plus, les projets ministériels dessinent un**
261 **nouveau profil de la profession cantonnant les CDI à un rôle de learnings**
262 **center sur le modèle anglo-saxon.** Le SNES **doit s'y opposer** réaffirme que
263 chaque heure d'enseignement doit compter pour deux heures de service.

264 **3.1.4** Les CPE ont un nombre d'élèves à suivre de plus en plus important alors que le
265 suivi individuel des élèves au quotidien est plus lourd. Suite au mandat d'étude
266 donné à Perpignan, nous confirmons notre opposition au recours aux heures
267 supplémentaires pour rémunérer l'augmentation de la charge de travail. Le SNES
268 revendique des créations de postes afin que chaque CPE n'ait pas plus de 250 élèves
269 à suivre. Au-delà et dans l'immédiat, le SNES demande 30 points de NBI par CPE. **Le**
270 **SNES réclame la prise en compte de l'effectif de tous les élèves scolarisés**
271 **(post-bac, NSA, CLA, ULIS...).**

272 ~~3.1.5 La procédure de labellisation imposée par le ministère a des conséquences~~
273 ~~graves sur les conditions d'exercices et les missions de CO-Psy et des DCIO, et~~
274 ~~dénature leur métier.~~ **Les Co-Psy sont de plus en plus malmenés et leur**
275 **activité dénaturée. La mise en place sur SPOTV (cette année expérimentée**
276 **sur l'académie dans le 77) par le MEN sans concertation a de lourdes**
277 **conséquences sur leurs conditions d'exercice et leurs missions.** Elle expose
278 les directeurs à de fortes pressions pour qu'ils s'engagent, sans consulter leurs
279 équipes, dans des conventions locales sur lesquelles ils n'auront pas leur mot à dire
280 au final. □ Pour le SNES, les obligations de service et des missions des CO-Psy et des
281 DCIO doivent restées définies nationalement **pour éviter que le service public**
282 **d'orientation se décline à géométrie variable selon les régions.** Le SNES
283 réaffirme le rôle fondamental des CO-Psy dans l'orientation et le suivi des élèves **la**
284 **réussite des élèves et l'accompagnement de l'élaboration de leurs projets**
285 **d'orientation.** Leurs missions prioritaires doivent rester centrées sur les élèves et
286 les étudiants dans les CIO et les EPLE. Le SNES revendique des créations de postes
287 pour atteindre comme première étape un effectif maximum de 1 000 élèves par
288 conseiller. Au-delà et dans l'immédiat, le SNES demande 30 points de NBI par
289 conseiller.

290 ~~3.1.6 Pour les AED, le SNES réaffirme son exigence de reconstruction d'un statut~~
291 ~~d'AED réservé prioritairement aux étudiants et à ceux qui suivent une formation~~
292 ~~professionnelle. Le recrutement doit être rectoral sur critères sociaux, ce qui implique~~
293 ~~une gestion rectorale et la consultation des CCP pour tous les actes de gestion. Leur~~
294 ~~maximum de service doit être de 28 heures. L'affectation sur les postes proches des~~
295 ~~lieux universitaires doit être réservée en priorité aux étudiants.~~

296 **Des vies scolaires stables, au travail reconnu et avec des perspectives de**
297 **poursuites professionnelles**

298 **Les personnels de vie scolaires dans les établissements sont soumis à des**
299 **conditions de travail de plus en plus dures, en raison des difficultés**
300 **croissantes des jeunes scolarisés, amplifiées par l'instabilité des emplois**
301 **dits « aidés » et par les suppressions de postes (ou les postes non pourvus**
302 **et les non remplacements) de surveillants, mais aussi d'enseignants, CPE et**
303 **personnels médico-sociaux et d'orientation. Les permanences plus**
304 **nombreuses, accueillant un nombre croissant d'élèves, les tensions de plus**

305 en plus fréquentes lors des mouvements des élèves dans et aux abords des
306 établissements, rendent difficile l'exercice de la mission éducative des
307 surveillantEs, soumis parfois à des violences physiques. Et tout cela en étant
308 souvent soumis à l'arbitraire voire au harcèlement hiérarchique, pour des
309 salaires n'atteignant pas toujours le taux horaire du SMIC avec des droits
310 professionnels et sociaux ramenés à leur plus simple expression : les 200 h
311 de formation et congés pour examens ne sont pas toujours respectées, les
312 AED ne sont pas même informés des maigres possibilités d'emploi à l'issue
313 des contrats : concours administratifs, VAE... Les nouvelles modalités du
314 CAPES interne (épreuve RAEP) les empêchent de fait de se présenter aux
315 concours enseignants.

316 Après toutes ces années de casse de la vie scolaire, il est essentiel de faire
317 le point sur les difficultés de la surveillance et d'actualiser les
318 revendications syndicales sur cette question.

319 Le SNES réaffirme son exigence de reconstruction d'un statut d'étudiant
320 surveillant amélioré. Le recrutement doit être rectoral sur critère sociaux, ce
321 qui implique une gestion rectorale et la consultation des CCP pour tous les
322 actes de gestion. Leur maximum de service doit être de 28h. L'affectation
323 sur les postes proches des lieux universitaires doit être réservée en priorité
324 aux étudiants.

325 Dans l'immédiat, pour stabiliser les équipes de vie scolaire et réduire la
326 précarité dans laquelle se trouvent les personnels, il faut que les contrats
327 d'AED soient établis pour six ans. Une première évolution réalisable
328 immédiatement serait que les contrats ne soient plus renouvelables tous les
329 ans et soient de trois ans renouvelés automatiquement une fois. Cette
330 exigence pourrait être servie par une campagne demandant aux élus dans
331 les CA d'y proposer systématiquement ces modalités. Le recrutement doit
332 avoir lieu au niveau rectoral.

333 Mais aujourd'hui, les surveillantEs actuelLEs (AED et encore quelques
334 contrats aidés), ne sont pour beaucoup pas ou plus étudiantEs. Tous doivent
335 bénéficier, sur leur temps de travail, d'une formation qualifiante leur
336 permettant d'aboutir à une insertion professionnelle, qui puisse notamment
337 valoriser l'expérience acquise dans l'exercice de leurs missions.

340 • 3.2 Travail en équipe

341 ~~La modification récente~~ **L'évolution** des enseignements **et des pratiques** (~~les~~
342 ~~nouveaux dispositifs d'aide, les groupes de compétences, les enseignements~~
343 ~~exploratoires en Seconde, etc.~~), les interrogations croissantes du métier face au
344 nombre d'élèves, à leurs difficultés, à l'hétérogénéité des classes, nécessitent un
345 travail de réflexion entre pairs. Ce collectif de travail doit pouvoir être une réponse

346 du milieu professionnel, à l'échelle locale, au mal-être au travail. Il doit permettre de
347 rendre plus légitime et efficace l'expertise professionnelle des personnels face aux
348 « innovations » précipitées et imposées. Ce collectif doit permettre de débattre du
349 réel du travail et de sa mise en œuvre, et d'aller au-delà de l'organisation pratique
350 des enseignements ou des devoirs communs.

351 Ce temps de travail en équipe doit être reconnu et donc inclus dans le service des
352 personnels (cf. mandats de Perpignan). D'autre part, les emplois du temps doivent
353 faciliter **intégrer** ce travail collectif. **Nous réaffirmons nos mandats de**
354 **Perpignan d'abaissement du temps de travail.**

355

356 • 3.3 Problématique posée par le développement des ENT

357 3.3.1 L'utilisation du numérique est généralisée **imposée** dans nos métiers. **Si les**
358 **TICE doivent faire partie de notre formation et de notre enseignement, il en**
359 **va autrement des ENT qui nous été imposés. Le premier problème est celui**
360 **du fichage : «SIECLE », fichage des élèves décrocheurs. Ces fichiers**
361 **contiennent des renseignements personnels, sont en interconnexion et**
362 **consultables par d'autres administrations (CAF, collectivités territoriales...).**
363 **Tout concourt à une surveillance renforcée de la population par le biais du**
364 **numérique et l'Education Nationale n'y échappe pas.**

365 3.3.2 Cela fait évoluer notre relation avec les familles et pose la question de la
366 protection des personnels. ~~Comment cela modifie-t-il nos pratiques professionnelles ?~~
367 **Les ENT transforment et déshumanisent la relation pédagogique et**
368 **éducative entre les enseignants, les CPE, les élèves et la famille, et par là, le**
369 **sens de nos métiers.**

370 3.3.2 Pour les personnels, cela implique de disposer d'un équipement et d'une
371 formation.

372 3.3.3 Dans les établissements, cela implique la présence de matériel en nombre
373 suffisant ainsi que de personnels pour sa maintenance. Le SNES demande
374 l'attribution d'une décharge de service suffisante pour les enseignants animateurs de
375 réseau **pédagogiques** ~~Faut-il demander l'augmentation de leur nombre ou~~
376 ~~revendiquer la présence de personnels spécialisés ?~~ **Il demande également que la**
377 **maintenance de ce réseau soit assuré par un personnel public qualifié.**

378 3.3.4 Avec l'obligation de renseigner le cahier de texte numérique, ~~les notes~~ **les**
379 **moyennes**, de valider le LPC, l'administration (chef d'établissement, IPR, recteur) se
380 dote d'un outil de « management » des enseignants.

381 Quel peut être le rôle du cahier de texte numérique dans le contexte actuel ?
382 Evaluation des enseignants, pressions sur les contenus d'enseignement,
383 augmentation du temps de travail et irruption autoritaire dans la sphère privée. Les
384 dérives sont multiples, dont celle de nous transformer en techniciens de l'éducation.
385 La mise en ligne, via le cahier de textes numériques par exemple, et la production
386 numérique de documents (cours, exercices, TP...) pose la question de la propriété

387 intellectuelle. Le SNES engagera un combat syndical et exigera, a minima, une
388 charte nationale des ENT. Le SNES participera à construire une riposte fédérale sur ce
389 problème qui traverse l'ensemble de la fédération (AS, ANPE, Pôle Emploi...).

390
391 • **3.4 Santé et sécurité au travail : des avancées à concrétiser**

392 L'accord Fonction publique, signé par la FSU, a débouché sur la création des comités
393 hygiène et sécurité et conditions de travail, permettant de mettre au cœur de ces
394 instances le travail réel et la responsabilité de l'employeur sur la santé des agents. La
395 prévention des risques (notamment des troubles musculo-squelettiques [TMS] ou des
396 risques psycho-sociaux [RPS]) est un enjeu majeur pour le SNES et la FSU, qui
397 suppose un gros travail de prise en charge par les militants, en lien avec la
398 constitution de collectifs de travail dans les établissements, afin de ne pas en rester à
399 un catalogue de « bonnes pratiques » évacuant les méfaits de certaines réformes sur
400 la santé. **La création des CHSCT doit permettre, non pas l'adaptation**
401 **recherchée par l'administration des collègues aux réformes, par un**
402 **traitement individualisé, voire médicalisée des situations, mais permettre**
403 **au contraire un rapport de force collectif, en lien avec des groupes de travail**
404 **dans les établissements, qui débouche sur une remise en cause et une**
405 **suppression des réformes qui génèrent de la souffrance au travail en**
406 **particulier celles qui peuvent entraîner des difficultés d'ordre psycho-social.**

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

410 Le bilan de santé à 50 ans doit être généralisé mais il faut aller au plus vite vers la
411 visite quinquennale obligatoire **qui doit être prise en charge par la médecine de**
412 **prévention.**

413 **Mais cela ne suffit pas : il est urgent que soit mise en place réellement une**
414 **médecine du travail digne de ce nom avec des visites régulières. Il faut**
415 **trouver une solution à la pénurie des médecins de prévention (revalorisation**
416 **et création de postes) ; il est indispensable que le postes de reclassements,**
417 **les postes adaptés, les allègements répondent aux besoins et soient**
418 **augmentés. Les aménagements et les allègements doivent être soumis aux**
419 **représentants du personnel. La mise en œuvre de ces aménagements et de**
420 **ces allègements par les chefs d'établissements doit être rendue obligatoire.**
421 **L'affectation sur des postes adaptés doit être diversifiée.**

422 Les commissions de réforme doivent évoluer : formation des personnels,
423 administratifs et médecins, élargissement de la prise en compte de maladies
424 professionnelles, transparence des décisions pour tous les cas.

425 **L'harmonisation des avis des commissions de réforme passe par une**
426 **réaffirmation du rôle des élus dans ces instances. Elles doivent notamment**
427 **pouvoir être saisies systématiquement en cas de refus d'imputabilité et**

428 **lorsqu'il s'agit d'établir la date de consolidation et le taux d'IPP. En effet la**
429 **quasi impossibilité d'obtenir des information quant aux nombre de décisions**
430 **de refus unilatéral de présenter des dossiers à la commission de réforme**
431 **laisse craindre une motivation financière de la part de l'administration en**
432 **reportant de fait, les charges d'arrêt médical et de soins sur la sécurité**
433 **sociale et les personnels.**

434 **Les comités médicaux doivent évoluer également du point de vue de la prise**
435 **en compte des pathologies qui ouvrent droit aux congés de longue maladie.**
436 **La prise en compte de maladies non inscrites ne doit pas être exceptionnelle**
437 **lorsque l'incapacité temporaire est avérée.**

438 **S'agissant des maladies professionnelles, non seulement la liste doit évoluer**
439 **et être élargie, mais leurs conditions de prise en compte doivent être**
440 **facilitées en particulier pour les TMS. Sur l'amiante, un suivi post-**
441 **professionnel a été créé : il doit être renforcé et les CHSCT doivent être en**
442 **mesure de jouer leur rôle.**

443 L'emploi des personnes handicapées est davantage pris en compte au niveau
444 ministériel, avec la signature d'une convention avec le FIPH (Fonds pour l'insertion
445 des personnes handicapées dans la Fonction publique). Mais la faiblesse des moyens
446 reste un obstacle à la facilitation de la vie professionnelle de ces personnes.
447 **L'éducation Nationale doit procéder à de véritables recrutements et**
448 **aménager les postes de travail. Le bâti scolaire (construction, rénovation)**
449 **doit tenir compte des obligations légales d'adaptabilité. La vie**
450 **professionnelle de ces personnels doit être facilitée par des aménagements**
451 **de postes et des allègements en nombre suffisant, et cela de manière**
452 **pérenne. Il faut des assistants en nombre suffisant dont les modalités de**
453 **recrutement permettent d'assurer un accompagnement ininterrompu. Le**
454 **suivi par la médecine de prévention doit devenir une réalité sans que**
455 **l'administration sans que l'administration locale puisse faire obstacle aux**
456 **mesures d'aménagement et d'allègements nécessaires.**

457 • 3.5 Action sociale

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

465 **L'action est un enjeu pour le gouvernement. En termes politiques : l'Action**
466 **Sociale est instrumentalisée comme accompagnement RGPP, c'est un**
467 **élément de la gestion RH, pour le gouvernement, c'est une variable**
468 **pouvoir d'achat, seule « marge possible » dans le cadre de réduction des**

469 **dépenses publiques. Même si nous refusons catégoriquement que l'action**
470 **sociale fasse partie de la rémunération, du pouvoir d'achat, force est de**
471 **constater que de plus en plus de collègues sont en souffrance sociale, que**
472 **les classes moyennes se déclassent et on voit de plus en plus d'enseignants,**
473 **de nos enseignants taper à la porte de l'action sociale pour des secours, des**
474 **aides. Particularité de notre administration, nous touchons plus d'action**
475 **sociale interministérielle que d'action sociale ministérielle.**

476 **Compte-tenu de son poids dans la fédération, il y a urgence pour le SNES à**
477 **lancer la réflexion, à lancer des actions (pétition...). Le SNES national et**
478 **académique doit mettre l'action sociale dans ses nouvelles priorités et**
479 **dynamiser ce secteur .Il faut faire augmenter le budget action sociale de**
480 **l'EN et pousser à sa complète utilisation, ce qui n'est possible que par un**
481 **suivi constant à tous les niveaux.**

482 **Au niveau ministériel et interministériel en complémentarité avec les autres**
483 **syndicats de la FSU, le SNES doit demander que la FSU en fasse un secteur à**
484 **part entière avec les moyens adaptés à cet enjeu devenu d'une importance**
485 **nationale depuis les accords de 2006 ,malgré l'opposition de la FSU.**

486

487 **4. FORMATION INITIALE ET CONTINUE DES PERSONNELS, ENJEUX DU**

488 **RECRUTEMENT**

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

497 **Deux ans après, le bilan est alarmant tant pour les étudiants devenus**
498 **stagiaires sans formation que pour le vivier de candidats. Pour le SNES-FSU,**
499 **la question de la formation des enseignants rejoint la question de celle**
500 **quelle école pour les élèves. Elle ne doit pas être traitée sous la forme d'un**
501 **coût mais bien d'un investissement. C'est par ce biais que nous pourrions**
502 **répondre à la crise du recrutement. Le SNES-FSU doit porter haut ses**
503 **mandats pour une vraie formation des enseignants pensée dès la Licence**
504 **jusqu'à l'année de T2.**

505 **4.1 Les masters en alternance: une mesure inacceptable.**

506 **Non seulement, l'idée de master en alternance expérimentée par le**
507 **ministère propose un palliatif inacceptable au manque de moyens**
508 **d'enseignement, mais sa mise en œuvre, sans aucun cadre national, par les**
509 **universités aujourd'hui autonomes, rendent très opaque le nombre**

510 **d'étudiants expérimentant cette formule cette année.**
511 **Pour le SNES-FSU, les étudiants ne peuvent en aucun cas servir de moyens**
512 **d'enseignement. Il demande donc la suppression des masters en alternance**
513 **pour les étudiants se destinant à l'enseignement. Pour aider les étudiants à**
514 **financer leurs études tout en pouvant suivre une formation complète de**
515 **qualité, le principe de pré-recrutement et des allocations d'autonomies**
516 **revalorisées sont les seules possibilités.**

517
518 **Après le refus par le Sénat d'inscrire à son ordre du jour la proposition de loi**
519 **du député Groperrin, le gouvernement a présenté lundi 19 mars un arrêté**
520 **fixant le cahier de charges de la formation des professeurs, documentalistes**
521 **et conseillers principaux d'éducation, qui entérine et aggrave les**
522 **dispositions les plus contestées depuis 2010. Ce texte traduit le**
523 **désengagement de l'État et révèle les menaces qui pèsent sur les concours**
524 **comme mode de recrutement. Le SNES-FSU le condamne et en demande**
525 **l'abandon.**

526
527 **4.1. Conforter le concours comme voie de recrutement, élargir et diversifier**
528 **les voies d'accès au concours externe**

529 **L'effondrement du nombre de postes aux concours depuis 2002 a conduit**
530 **les rectorats à multiplier le recrutement de non-titulaires, traduisant la**
531 **volonté politique d'en finir avec le concours national, clé de voûte du statut**
532 **de fonctionnaire et des services publics. Le SNES doit réaffirmer que le**
533 **concours national est l'unique voie de recrutement.**

534 **Il convient d'imaginer les dispositifs qui permettent tout à la fois de sortir**
535 **de la crise du recrutement et de reconstruire une formation des enseignants**
536 **conçue dans son ensemble de la Licence à l'année de T2, qui réponde aux**
537 **besoins du système éducatif en terme de démocratisation. Des pré-**
538 **recrutements massifs (en nombre équivalent à 80% au moins des postes**
539 **mis au concours) sont une pièce essentielle de ce dispositif, mais ils ne**
540 **doivent pas exclure d'autres voies d'accès au concours. Il est également**
541 **urgent de rétablir le volume du recrutement en rapport avec les besoins des**
542 **collèges et des lycées, et de programmer ces recrutements sur plusieurs**
543 **années, pour donner des perspectives aux étudiants qui s'engagent dans**
544 **cette voie.**

545 **Le calendrier du concours doit être revu, et les épreuves d'admissibilité et**
546 **d'admission reportées en fin d'année scolaire.**

547 **4.1.1 La voie des prérecrutements**

548 **4.1.1.1 Les étudiants se destinant précocement aux métiers de l'éducation**
549 **candidats—au prérecrutement présenteront l'un des concours nationaux de pré-**
550 **recrutement ouverts à différentes toutes les étapes du cursus universitaire, et dès**

551 **la L1**, sur épreuves disciplinaires. Les étudiants prérecrutés seront orientés vers les
552 masters disciplinaires à spécialité enseignement ou éducation que nous revendiquons
553 qui ne leur sont pas réservés. Le prérecrutement des CO-Psy se réalise en licence de
554 psychologie.

555 **Les pré-recrutés seront « fonctionnaires stagiaires », élèves professeurs**
556 **inscrits à une école de type IUFM rénové, rémunérés et cotisant pour leur**
557 **retraite. Ils n'ont aucune autre obligation immédiate que de recevoir la**
558 **formation qu'elle leur dispense en partenariat avec l'Université, et**
559 **d'acquérir le master. De façon différée, ils s'engagent à servir l'État pendant**
560 **10 ans.**

561 ~~4.1.1.2 Le congrès doit être l'occasion de mieux définir ce que nous attendons en~~
562 ~~termes de formation préprofessionnelle. En L3, des modules d'épistémologie et~~
563 ~~d'histoire de la discipline devraient être proposés à tous les étudiants qui leur~~
564 ~~permettraient de mieux appréhender la façon dont se sont construits les savoirs.~~

565 ~~En M1, environ trois quarts des UE seraient disciplinaires, dont certaines communes~~
566 ~~aux autres spécialités du master. Les autres UE, préprofessionnalisantes et en lien~~
567 ~~avec la discipline, comprendraient des formations à l'épistémologie, aux programmes~~
568 ~~scolaires de la discipline, une formation aux TICE et un stage d'observation en tant~~
569 ~~qu'objet d'étude.~~

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

574 **Dès la Licence, des modules sous la forme d'option aux licences**
575 **disciplinaires pourront être proposés aux étudiants. L'épistémologie de la**
576 **discipline, sa didactique permettront à tous les étudiants de mieux**
577 **appréhender la façon dont sont construits les savoirs.**

578 **Le master disciplinaire devra être enrichi pour les pré-recrutés de modules**
579 **de préprofessionnalisation. Ces modules de master doivent être en lien avec**
580 **la discipline. Ils comprendraient des formations à l'épistémologie, à la**
581 **didactique de la discipline, une étude des programmes scolaires... Ces**
582 **modules de préprofessionnalisation pourront être complétés par des stages**
583 **d'observations et de pratiques accompagnés de manière progressive au**
584 **cours des deux années de master uniquement envisagés comme objet**
585 **d'étude.**

586 **Ces modules de préprofessionnalisation, obligatoires pour les pré-recrutés,**
587 **ne peuvent leur être réservée et doivent être accessibles à tous étudiants.**

588
589 Les CO-Psy doivent être recrutés avec le master de psychologie. Les concours
590 externe et interne valident la partie théorique du DECOP, la titularisation valide la
591 partie pratique **après l'année de stage. Ceci pose la question de l'évaluation et**

592 **de la constitution des jurys**

593 **4.1.1.3** Les étudiants prérecrutés devront avoir la possibilité de poursuivre leurs
594 études au-delà du master et de préparer l'agrégation, de valider des UE d'un autre
595 master.

596 **4.1.2** Les métiers de l'enseignement et de l'éducation doivent rester accessibles à
597 l'ensemble des candidats justifiant d'un master. La condition pour ne pas aboutir à
598 une crise de recrutement est bien d'élargir le vivier de candidats et de démocratiser
599 l'accès au master. La création d'une allocation d'autonomie pour tous les étudiants
600 choisissant cette voie est nécessaire.

601 **4.1.3** La VAE est un dispositif qui permet d'obtenir un master et ainsi d'accéder au
602 niveau de qualification requis pour se présenter au concours.

603

604 • **4.2 De l'année de stage à T1 et T2**

605 **4.2.1** Le SNES réaffirme l'obligation d'une année de stage après le concours conçue
606 comme une année pleine et entière de formation **définie nationalement**, dans le
607 cadre d'IUFM rénovés ou des centres de formation de CO-Psy. Celle-ci doit permettre
608 la réflexion sur les pratiques pédagogiques et **professionnelles et compléter la**
609 **formation didactique des fonctionnaires stagiaires.** ~~En fonction des cursus~~
610 ~~antérieurs, peut-on envisager des durées de service en responsabilité différentes ?~~
611 En plus des formations transversales que nous revendiquons par ailleurs, des stages
612 de pratique accompagnée, dans un autre niveau, devraient être organisés. **Pour**
613 **mener à bien toutes les composantes de la formation professionnelle d'un**
614 **enseignant, la quotité horaire en responsabilité devant élève ne saurait**
615 **excéder le tiers de l'ORS, de même pour les CPE qui ne doivent pas être**
616 **considérés comme des moyens supplémentaires et/ou une variable**
617 **d'ajustement.**

618 **4.2.2** La réforme a modifié profondément les modalités d'évaluation et de
619 titularisation, en donnant un poids prépondérant au chef d'établissement et aux IPR.
620 Le SNES est attaché au principe d'une validation du stage fondée sur une pluralité
621 d'avis et prononcée par un jury souverain. **Ces avis seront essentiellement**
622 **constitués à partir de visites d'enseignants formateurs qui auront un but**
623 **formateur contrairement à l'inspection de titularisation, présente dans de**
624 **nombreuses académies.** ~~Cependant, en l'absence de cette pluralité d'avis, doit-on~~
625 ~~revendiquer un examen des refus de titularisation en CAPN ?~~ **D'autre part, il est**
626 **impératif que soit étudié en CAPN les refus de titularisation.**

627 **4.2.3** ~~Notre mandat d'entrée progressive dans le métier et de compléments de~~
628 ~~formation en T1 et T2 reste complètement pertinent.~~ **L'entrée dans le métier en**
629 **T1 et en T2 doit se poursuivre progressivement avec une réelle "assistance**
630 **sur poste". Cela se traduit par un allègement d'un demi-service en T1 et de**
631 **trois heures en T2 ce qui permettra de faire face à la nouvelle charge de**
632 **travail, de recevoir des compléments de formation et de favoriser le travail**

633 **collectif.**

634 • **4.3 L'enjeu des recrutements**

635 **4.3.1** Pour répondre aux besoins très importants de recrutements liés à la
636 démographie, le SNES revendique un plan pluriannuel de recrutements permettant
637 de couvrir les besoins.

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

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

646 **4.3.3** Afin de laisser le temps de constituer un vivier suffisant de diplômés à bac+5,
647 le SNES propose une période transitoire avec un concours situé en fin de M2,
648 consécutif à une deuxième année de master pré-professionnalisant.

649 **4.3.4 Les différents concours**

650 **4.3.4.1** Pour le SNES, tous les concours pour chaque corps du second degré
651 comportent la même exigence de titre, **à savoir le master. A titre dérogatoire,**
652 **les étudiants pré-recrutés, devenus élèves professeurs, auront la possibilité**
653 **de passer le concours à la fin de leur année de M2. Les étudiants se portant**
654 **sur les métiers de l'enseignement de manière tardive auront la possibilité de**
655 **passer le concours après leur master afin de se préparer pleinement aux**
656 **épreuves. Le congrès se prononce pour la défense des concours du CAPES,**
657 **CAPET, agrégation...**

658 **Les épreuves de concours doivent intégrer l'évolution de la formation. En**
659 **effet, les épreuves ne peuvent être un simple contrôle des connaissances**
660 **disciplinaires ni se réduire à la mise en œuvre d'activités professionnelles de**
661 **type préparation de leçons. Elles doivent évaluer si le candidat est en**
662 **mesure d'exploiter et de développer dans le cadre d'une formation**
663 **professionnelle effective ultérieur certains acquis ou compétences à**
664 **enseigner. La construction des contenus des épreuves, qui dépendra**
665 **forcément de chaque discipline, doit veiller à éviter la séparation entre la**
666 **formation universitaire et la préparation au concours afin de se prémunir de**
667 **toute tentative de suppression de celui-ci.**

668 **Ces épreuves doivent donc faire l'objet d'une réflexion approfondie avec les**
669 **universitaires, les formateurs et les enseignants afin qu'ils jouent**
670 **pleinement leur rôle dans la formation au métier et dans la sélection des**
671 **candidats.**

672 Compte tenu de la diversité des cursus menant aux concours, ceux-ci doivent ils
673 comprendre différentes options ?

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

678 **4.3.5 Pour la résorption de la précarité.**

679 **La généralisation de l'emploi des non-titulaires dans l'éducation Nationale**
680 **répond à une politique plus globale de casse de la fonction publique. Comme**
681 **à La Poste, le gouvernement veut progressivement remplacer un corps**
682 **d'enseignant sous statut à un corps sous contrat. La précarité est pilier**
683 **nécessaire à l'administration dans sa façon de penser les postes**
684 **enseignants, permettant de gérer au plus près les DHG contraintes en**
685 **disposant de personnel plus flexible.**

686 **4.3.5.1** ~~Le SNES agit pour que les possibilités de titularisation ouvertes par les~~
687 ~~négociations de 2011 se concrétisent pour le plus grand nombre, y compris aux~~
688 ~~vacataires et aux contractuels exerçant à l'étranger.~~

689 **Le SNES doit continuer à dénoncer la précarité structurelle et** ~~Il continue de~~
690 ~~revendiquer la un plan de titularisation ouvert à~~ **de tous en poste et au chômage**
691 **et l'arrêt du recrutement de nouveaux précaires,** assurant **ainsi** la fin du
692 recours au contrat, **permettant** le droit au réemploi de ceux qui ont été recrutés
693 auparavant. ~~et construit sur Des modalités diversifiées doivent être définie en~~
694 ~~fonction selon de l'expérience professionnelle, et comportant la dispense des~~
695 ~~épreuves du concours pour les plus anciens par une affectation directe en stage et la~~
696 ~~dispense d'une formation personnalisée.~~ **Les modalités de titularisation restent**
697 **celles définies lors du congrès de Clermont-Ferrand.**

698 **4.3.5.2** La titularisation et l'accès aux métiers enseignants **Copsy et CPE** en cours
699 de vie professionnelle ne doivent pas être entravés par les mauvaises conditions de
700 reclassement, **mauvaises conditions d'autant plus difficilement acceptables**
701 **qu'elles sont disparates et discriminantes entre un AED, un vacataire, un**
702 **contractuel, un MA**
703 **et incompréhensibles en regard des conditions d'emploi.** Le SNES revendique
704 la suppression de la clause du butoir et une meilleure prise en compte de
705 ~~l'expérience professionnelle dans le classement.~~ **L'ancienneté acquise pendant les**
706 **périodes de précarité dans le reclassement et le calcul des droits à la**
707 **retraite.**

708 **4.3.5.3 MGI**

709 **Il est urgent de rouvrir le volet CPIF du CAPES. Il n'est pas acceptable que**
710 **les non-titulaires de la MGI, de la formation continue, des GRETA, soient**
711 **exclus d'un dispositif de titularisation.**

712

713 **• 4.4 La formation continue**

714 **4.4.1** La mise en place du DIF se fait de la façon la plus restrictive. Le ministère

715 incite fortement à l'organisation des formations hors du temps scolaire (mercredi
716 après-midi, vacances). Les formations proposées correspondent le plus souvent aux
717 seuls besoins de l'institution. Pour le SNES, le DIF doit pouvoir être mobilisé pour des
718 besoins personnels.

719 **4.4.2** Le ministre se contente d'annonces sur la formation continue, sans suites. Les
720 personnels vivent avec mais trouvent globalement la situation anormale. Comment
721 faire vivre nos mandats pour que la formation continue réponde aux attentes et aux
722 besoins des personnels ?

723 **4.4.3 Le Snés revendique la formation de tous les personnels sur les**
724 **handicaps et une formation spécifique pour les enseignants intervenant**
725 **directement avec des élèves handicapés.**

726

727 **5. LA CARRIÈRE**

728 • **5.1 Évaluation**

729 5.1.1 Les attaques du ministère concernant l'évaluation ont un ~~objectif majeur :~~
730 **pour objectif majeur de transformer nos métiers et nos missions par la mise**
731 **en place de l'auto-évaluation et des contrats d'objectifs avec pour**
732 **conséquence de** caporaliser les personnels en les mettant sous la coupe du seul
733 chef d'établissement, promu unique évaluateur. **De plus, dans ce contexte, les**
734 **CAPA de contestation de notes disparaîtront et les collègues n'auront plus**
735 **aucun recours.**

736 **5.1.2** L'objectif du SNES est de déconnecter l'avancement de l'évaluation.
737 L'évaluation doit conduire à s'interroger sur la qualité du service public et son
738 amélioration sur tout le territoire avec le développement du travail en équipe.

739 **5.1.3** Dans l'état actuel du système, l'existence de la double notation pour les
740 enseignants est non négociable. Elle traduit l'équilibre entre les deux évaluations et
741 permet de garantir transparence et équité de traitement dans les opérations de
742 gestion de carrière où les tentatives de contournement des instances paritaires sont
743 de plus en plus fréquentes. **C'est pourquoi le Congrès affirme l'exigence du**
744 **retrait du projet de la réforme de l'évaluation.**

745 Les inspections pédagogiques doivent être plus fréquentes et les missions des IPR
746 doivent être réorientées vers l'aide et le conseil. Les mandats de Perpignan
747 concernant l'évaluation pédagogique doivent être réaffirmés à tous les niveaux. ~~Dans~~
748 ~~le cadre de la notation administrative actuelle, y a-t-il besoin de formaliser un~~
749 ~~entretien individuel ? Si oui, à quelles fins ?~~ **Nous réaffirmons notre opposition à**
750 **l'entretien individuel proposé par la réforme de l'évaluation. Un entretien,**
751 **en présence d'un représentant des personnels peut parfois s'avérer**
752 **nécessaire, notamment en cas de contestation de note. Si un entretien peut**
753 **parfois s'avérer nécessaire, notamment en cas de contestation de note, la**
754 **^présence d'un délégué syndical ou d'un représentant des personnels lors**
755 **de celui-ci, est un droit.**

756 **5.1.4** Les CO-Psy et les DCIO n'ont actuellement qu'une notation administrative. Ils
757 doivent être évalués sur la base de leurs missions statutaires. Cette évaluation, qui
758 ne peut donner lieu à des inspections en situation, doit reposer sur les programmes
759 et bilans d'activités au cours d'une discussion en partie individuelle, en partie en
760 équipe de CIO avec l'inspecteur. Les inspecteurs de l'information et de l'orientation
761 doivent être issus du corps des CO-Psy et DCIO.

762 **5.1.5** Pour les CPE, le mandat de double notation et d'inspection spécifique reste
763 d'autant plus pertinent que l'évaluation et l'assignation d'objectifs par le chef
764 d'établissement conduiraient à une définition locale des missions, risque majeur
765 d'éclatement du métier.

766

767 • **5.2 La grille indiciaire**

768 **5.2.1** À l'élévation du niveau de qualification requis pour l'accès aux corps
769 d'enseignants, de CPE et de CO-Psy n'a pas correspondu la juste et nécessaire
770 revalorisation de nos grilles indiciaires de rémunération. Plutôt que d'établir une
771 nouvelle grille, le choix du ministre a été de supprimer fictivement les deux premiers
772 échelons puis de distribuer quelques points d'indice aux trois échelons suivants, ce
773 qui resserre d'autant plus l'espace indiciaire de nos grilles de rémunération.

774 **5.2.2** La nécessité d'être titulaire du M2 pour se présenter aux CAPES/T comme à
775 l'agrégation conforte notre revendication d'une grille indiciaire unique pour les corps
776 des certifiés, CPE, CO-Psy et agrégés.

777 **5.2.3** Le socle revendicatif concernant la progression de carrière (reconstruction de
778 la grille indiciaire, avancement accéléré et raccourcissement de la durée de carrière,
779 développement de la promotion interne, création d'agrégation dans toutes les
780 disciplines et d'une agrégation d'éducation) reste d'actualité. L'agrégation revalorisée
781 doit être cette référence.

782 **5.2.4** La création d'une hors-classe pour les CO-Psy est toujours impérieuse. **Le**
783 **Snés revendique pour les DCIO des bonifications indiciaires pour tenir**
784 **compte de leurs charges particulière.**

785

786 • **5.3 Mouvement, affectations, remplacement et situation des TZR**

787 Concernant le mouvement, le congrès ~~aura à confirmer~~ confirme les mandats
788 antérieurs : unicité des opérations de première affectation et de mutation, respect et
789 équilibres du barème, sur le profilage des postes. **En l'état actuel des choses, le**
790 **SNES doit mettre l'accent sur :**

791 - **la parution des circulaires intra-académiques en même temps que la**
792 **circulaire inter.**

793 - **un cadrage national pour respecte l'équilibre des barèmes de mutations.**

794 - **le preuve de dépôt du dossier à la maison du Handicap reste la condition**
795 **suffisante à l'étude d'une situation médicale relevant d'une bonification.**

796 Le SNES combat les atteintes au paritarisme, qui sont une attaque contre les droits

797 des personnels. Les élus sont porteurs à la fois de l'intérêt général et du point de vue
798 des personnels.

799 Le SNES défend le droit des personnels à des affectations justes, contrôlées, arrêtées
800 suivant des règles connues de tous et appliquées à tous. **Le SNES rappelle son**
801 **mandat de déprofilage massif des postes à l'intra. Il demande l'annulation**
802 **de la nouvelle mesure ECLAIR qui amplifie le retrait des postes de tout**
803 **contrôle paritaire.** Il se donne les moyens d'informer les collègues, d'assurer la
804 transparence sur les affectations et le respect des barèmes. **Ceci est**
805 **particulièrement vrai pour le mouvement des postes STI dans le cadre de la**
806 **réforme STI2D qui met en place dans certaines académies des postes à**
807 **profil. Le SNES réclame que les règles générales de mutation soient**
808 **respectées ainsi que les disciplines de recrutement.**

809 **Dans l'attente de l'abrogation de la réforme Chatel pour le Lycée,**
810 **notamment pour ce qui concerne la voie technomogique industrielle, le**
811 **SNES demande qu'en cas de suppression de poste dans la voie**
812 **technologique industrielle, la mesure de carte scolaire s'applique au**
813 **collègue qui a la plus faible ancienneté de poste quelle que soit la discipline**
814 **de recrutement.**

815 **Il est impérieux que la vérification des barèmes inter se fasse au niveau**
816 **national afin de mettre fin aux disparités académiques (priorité handicap,**
817 **CIMM...).**

818 Le SNES exige de l'administration qu'elle donne aux commissaires paritaires les
819 moyens réels d'exercer pleinement leur mandat (décharges, documents..) **et**
820 **qu'elle double le nombre d'élus pour les académies les plus importantes.**

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

825

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

834 ~~Le SNES doit continuer de faire de la question du remplacement une de ses priorités~~
835 ~~et réaffirme les revendications des congrès antérieurs, particulièrement celui de~~
836 ~~Perpignan.~~

837

838 **La politique ministérielle a renoncé à reconnaître le remplacement comme**
839 **un besoin du service public.**

840 **Dans le cadre des suppressions de postes, la capacité de remplacement est**
841 **asséchée de manière organisée. Parallèlement le recrutement massif de**
842 **personnels non-titulaires s’amplifie. La mission de remplacement confiée**
843 **aux TZR se borne ainsi de plus en plus souvent à couvrir les BMP comme le**
844 **faisaient les anciens TA avant 99, laissant la véritable mission de**
845 **remplacement aux personnels non-titulaires. Flexibilité, libéralisation du**
846 **recrutement, force est de constater que la pénurie de personnel se découvre**
847 **chaque année de plus en plus tôt.**

848 **Les conditions d’exercice et de travail des personnels se dégradent**
849 **considérablement. Volonté de supprimer un contrôle paritaire des**
850 **affectations TZR en GT, extension des zones en commençant par certaines**
851 **disciplines, non respect de celles-ci au mépris des textes ou des circulaires**
852 **d’application, affectations sur plusieurs établissements qui deviennent la**
853 **norme, communication tardive de l’établissement de rattachement,**
854 **remboursement des différentes indemnités et frais effectué avec difficultés**
855 **et retards, avec parfois la nécessité de multiples interventions de notre**
856 **part...**

857 **Sur la question indemnitaire, le versement des ISSR, toujours aussi tardif,**
858 **oblige les collègues à engager des dépenses liées au déplacement pour se**
859 **conformer à leurs obligations de service. Il faut noter que, de plus en**
860 **plus souvent, ces ISSR ne suffisent plus à couvrir ces dépenses et ne**
861 **compensent même plus la pénibilité de l’exercice de la fonction pour**
862 **laquelle elles ont été prévues.**

863 **Les interventions et actions quotidiennes du SNES, à tous les niveaux de**
864 **notre organisation, ont cependant permis de lutter contre cette dégradation.**
865 **En maintenant la pression, le SNES de Créteil continue de revendiquer la**
866 **tenue d’une phase d’ajustement pérenne, condition incontournable d’un**
867 **traitement égalitaire et transparent des affectations des TZR. C’est dans ce**
868 **groupe de travail que le SNES, fort du nombre de ses élus et de ses**
869 **mandats, parvient à annuler par ses interventions répétées, et souvent seul,**
870 **les affectations hors zone, les affectations sur plus de 18 heures ainsi que**
871 **celles présentant le plus de difficultés de déplacement.**

872 **La question des frais de déplacement, prévue réglementairement pour**
873 **certains TZR affectés à l’année, est l’illustration criante de l’inégalité de**
874 **traitement réservée aux collègues du fait de la gestion déconcentrée des**
875 **personnels. Parallèlement à une large diffusion de l’information aux**
876 **collègues, le SNES de Créteil a engagé, en coordination étroite avec le**
877 **secteur juridique du SNES national, de nombreux recours au tribunal**
878 **administratif. Ceci afin que les frais de déplacement soit réellement versés**

879 **sur la base du tarif kilométrique, accompagnés des frais de repas, mais**
880 **également pour que le versement des ISSR soit élargi.**

881 **Ces actions montrent la nécessité d'intensifier et généraliser les échanges**
882 **débutés en GN TZR suite au congrès de Perpignan, les avancées sur ces**
883 **questions n'étant pas les mêmes partout, ni les moyens mis en œuvre pour**
884 **y parvenir.**

885 **Déjà à l'origine de la création des TR (Titulaires Remplaçants), le SNES doit**
886 **continuer de faire la question du remplacement une de ses priorités et**
887 **réaffirme les revendications des congrès antérieurs (particulièrement celui**
888 **de Perpignan), notamment celle d'un retour de la bonification TZR valable**
889 **au mouvement inter-académique ainsi que celle de faire des TZR les**
890 **véritables acteurs de la mission de remplacement.**

891 **5.4 Mobilité**

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

897

898 • **5.5 Gestion des non-titulaires**

899 **Les CCP sont actuellement une instance qui ne permet pas l'étude des**
900 **opérations collectives comme le sont les CAPA. Elles sont pour**
901 **l'administration une chambre d'enregistrement des licenciements.** La gestion
902 des non-titulaires doit se faire selon des règles élaborées au niveau ministériel et
903 mises en œuvre dans la transparence, ~~grâce à l'examen en CCP.~~

904 **5.5.1** Pour les contractuels enseignants, d'éducation et d'orientation, il faut mettre
905 fin aux vacances, et aux contrats courts et à temps incomplet ; l'affectation sur
906 poste vacant doit se traduire par un contrat sur la durée de l'année scolaire, et le
907 remplacement sur la durée de l'absence augmentée des droits à congés. Les
908 affectations doivent se faire dans le respect des vœux et d'un barème valorisant
909 l'ancienneté ; la rémunération doit être revalorisée et déterminée par classement
910 dans une grille indiciaire. L'évaluation doit être exclusivement formative. Un droit à
911 mutation doit être créé pour les contractuels en CDI (voir motion du congrès de
912 Perpignan).

913 **5.5.2** La gestion des assistants d'éducation doit être organisée au niveau rectoral. La
914 rémunération des AED doit être immédiatement portée à l'indice minimum de la
915 catégorie B. Les conditions de travail de tous doivent être améliorées afin de
916 permettre la poursuite d'études ou d'une formation professionnelle.

917 ~~Il faut professionnaliser les fonctions d'auxiliaire de vie scolaire dans le cadre de la~~
918 ~~Fonction publique.~~

919 **5.5.3 Le SNES exige la création d'un nouveau corps car l'accompagnement**

920 **des élèves en situation de handicap a fait émerger un métier nouveau qui**
921 **doit relever d'emplois publics. Toutes les dispositions doivent être prises**
922 **pour permettre aux AVS d'accéder à un emploi stable et pérenne, d'être**
923 **formés et d'obtenir les diplômes et qualifications associés. Le travail doit se**
924 **poursuivre quant à la définition de ce nouveau métier, son statut, et les**
925 **perspectives d'évolution professionnelle**

927 **6. RÉMUNÉRATIONS ET RETRAITES**

928 • **6.1 Rémunérations**

929 **6.1.1** Les revendications du SNES sont construites sur une approche collective des
930 rémunérations, organisées par une grille indiciaire, et sur une conception de
931 l'exercice professionnel, conduisant à indemniser certaines fonctions ou situations.

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

941 **6.1.2** Le SNES s'oppose à la logique de redistribution que le gouvernement envisage
942 pour une réforme à moyens constants du SFT (supplément familial de traitement). Le
943 versement pour le premier enfant doit être fortement revalorisé, mais tout
944 basculement vers un montant forfaitaire des versements pour plusieurs enfants doit
945 passer par un alignement sur les situations les plus favorables.

946 **6.1.3** Le SNES défend une approche revendicative du dossier indemnitaire, d'une
947 part pour peser sur les conditions d'attribution de celles-ci, d'autre part pour
948 proposer à la profession des objectifs en lien avec l'exercice professionnel, et en cela
949 peut-être plus mobilisateurs. Quelles bases retenir pour une politique indemnitaire
950 que le SNES revendique sous forme indiciaire, permettant la prise en compte pour la
951 retraite et en cas de maladie ou maternité, indépendante de l'appréciation du
952 supérieur hiérarchique et en dehors des logiques d'intéressement ?

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

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

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

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

959 • Revaloriser le taux des heures supplémentaires, aujourd'hui très en deçà des
960 125% d'une heure incluse dans le service ? Étendre le bénéfice des HS à toutes les

961 catégories, notamment par le remplacement des « heures à taux fixe » pour les
962 documentalistes et CPE ?

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

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

968 • **La suppression du délai de carence.**

969 • **6.2 Retraites**

970 **Les revendications du congrès de Perpignan restent, hélas, entièrement**
971 **valables et doivent être réaffirmées et renforcées après les nouvelles**
972 **régressions de 2010.**

973 **6.2.1** Dans la logique statutaire de la Fonction publique, le code des pensions
974 (CPCMR) assure la rémunération des fonctionnaires de l'État en retraite. **Le congrès**
975 **réaffirme son attachement au Code des Pensions Civiles et Militaires ; la**
976 **pension doit être un traitement continué financé par le budget de l'Etat,**
977 **assurant à 60 ans un taux de remplacement de 75% pour 37 annuités et**
978 **demi du dernier traitement indiciaire correspondant au corps, grade et**
979 **échelon détenu depuis au moins 6 mois. La décote doit être supprimée -**
980 ~~L'inscription des pensions dans le budget de l'État est intimement liée à ce choix. Les~~
981 ~~caractéristiques du CPCMR ont servi de repère pour construire les droits de~~
982 ~~l'ensemble du salariat, remis en cause depuis une vingtaine d'années : un taux de~~
983 ~~remplacement de 75 % à 60 ans. Ce sont ces objectifs communs que le SNES oppose~~
984 ~~aux réformes déjà votées comme aux propositions de réforme systémique.~~

985 **6.2.2** Dans notre secteur, différentes mesures adaptées aux situations réelles des
986 fonctionnaires peuvent concourir à ces objectifs comme la prise en compte gratuite
987 des années d'étude **post-baccalauréat**, immédiatement dans la durée d'assurance.
988 **La validation des services auxiliaires doit être rétablie.** Les inégalités
989 professionnelles entre les hommes/ femmes sont aggravées dans le calcul des
990 pensions par la décote, que le SNES dénonce. Quelle que soit l'année de naissance
991 ou de l'adoption, les congés parentaux, les disponibilités pour élever un enfant (trois
992 ans par enfant) doivent être prises en compte gratuitement, **les bonifications pour**
993 **enfants doivent être rétablies sans conditions restrictives** pour la mère,
994 élargie à ceux qui ont élevé seuls leur enfant **et les mères de 3 enfants doivent**
995 **retrouver leur droit antérieur de départ possible après 15 ans de carrière.** Ne
996 faut-il pas revendiquer en outre l'attribution de ~~quatre trimestres~~ d'une année de
997 durée d'assurance ? Les droits spécifiques des fonctionnaires mères de trois enfants
998 ont été brutalement réformés. Le SNES revendique que toutes celles qui avaient
999 acquis ce droit fin 2010 puissent bénéficier des anciennes modalités de calcul. Faut-il
1000 faire ouvrir une possibilité de réintégration dans l'activité pour celles qui ont pris leur
1001 retraite en juin 2011 ? Selon quelles modalités ? Les bonifications ont servi à rendre

1002 attractives des situations particulières. Toute remise en cause représenterait une
1003 inacceptable rupture de l'engagement de l'État vis-à-vis de ses personnels. Elles
1004 représentent aujourd'hui encore un outil utile face au déficit d'attractivité de
1005 certaines situations professionnelles.

1006 La situation des fonctionnaires polypensionnés est fortement pénalisante et la
1007 suppression de la validation, dont le SNES revendique le rétablissement dans des
1008 conditions améliorées, rend plus urgente la résolution de cette situation. La
1009 revendication du SNES d'étendre le bénéfice de la proratisation aux fonctionnaires
1010 pour la détermination de leur pension du régime général est déterminante et devrait
1011 s'accompagner de l'amélioration des règles de reclassement lors du recrutement.
1012 ~~RAFP : Le SNES revendique l'extinction arrêt de ce régime par capitalisation dont la~~
1013 ~~crise démontre le peu de garanties qu'il apporte aux agents, **le congrès exige**~~
1014 **l'abandon de la retraite additionnelle imposée aux fonctionnaires, fonds de**
1015 **pension soumis aux aléas boursiers et de surcroît, évalués par points ce qui**
1016 **peut être un pas vers un changement complet du calcul du montant de la**
1017 **pension apportant de nouvelles régressions.** Les avoirs actuellement placés
1018 devant **doivent** revenir aux personnels.

1019 **Le SNES dénonce la suppression des services de pension des ministères**
1020 **inscrite dans la RGPP. Il faut au contraire, les renforcer pour développer**
1021 **l'information et l'accueil des personnels préparant leur retraite tout au long**
1022 **de leur carrière.**

1023 **6.2.3** Fin de carrière. Le SNES revendique le rétablissement d'une véritable CPA avec
1024 dans des conditions de travail et de salaire financières attractives, sans pénalisation
1025 pour la retraite. D'autres dispositions Des moyens suffisants doivent être alloués
1026 pour que d'autres dispositifs (mobilité choisie, aménagement des services,
1027 allègements, postes adaptés...) puissent être mis en oeuvre sont à envisager de
1028 manière complémentaire.

1029 **6.2.4** Évolution des pensions. Dans un contexte de recul de la protection sociale et
1030 des services publics, et de la hausse des dépenses contraintes, l'indexation sur les
1031 prix ne suffit pas à maintenir le pouvoir d'achat des pensions. Cet objectif nécessite
1032 donc une remise à niveau, et la reconstruction de services publics de qualité et d'une
1033 protection sociale de haut niveau. Le SNES revendique que toute revalorisation de la
1034 grille de rémunération des actifs qu'il défend intègre les mesures « d'assimilation de
1035 péréquation » pour les pensions. Le gouvernement a conclu au rejet d'un nouveau
1036 mécanisme remplaçant l'ITR, indemnité temporaire de retraite, mise en extinction en
1037 2008. Le SNES continue de revendiquer la prise en compte de la cherté de la vie
1038 pour les retraités ultra-marins.

1039 -----
1040 [1] Récemment l'IFRAP (think tank libéral dont une partie des propositions sont
1041 reprises dans les conventions thématiques de l'UMP) écrit noir sur blanc ce que nous
1042 pressentons : l'autonomie doit être exercée par le chef d'établissement (avec le

1043 concours du CA quand même) et doit s'appliquer dans le recrutement et l'évaluation
1044 des enseignants, dans la gestion du budget (salaires compris).

1045

1046

1047 Texte voté moins la disjonction (1296 à 331)

1048 **Pour : 55**

1049 **Contre : 6**

1050 **Abstention : 14**

1051 **NNPV : 1**

Motion Action sociale : Pour la création d'un secteur fédéral

L'action est un enjeu pour le gouvernement. En termes politiques : l'Action Sociale est instrumentalisée comme accompagnement RGPP, c'est un élément de la gestion RH, pour le gouvernement, c'est une variable pouvoir d'achat, seule « marge possible » dans le cadre de réduction des dépenses publiques. Même si nous refusons catégoriquement que l'action sociale fasse partie de la rémunération, du pouvoir d'achat, force est de constater que de plus en plus de collègues sont en souffrance sociale, que les classes moyennes se déclassent et on voit de plus en plus d'enseignants, de nos enseignants taper à la porte de l'action sociale pour des secours, des aides. Particularité de notre administration, nous touchons plus d'action sociale interministérielle que d'action sociale ministérielle.

Les problèmes du logement, la dégradation des conditions de travail (amplitude horaire par ex). la régression du pouvoir d'achat... **la donne a changé définitivement dans notre propre champ.**

Sans revenir sur l'analyse historique de la déshérence de l'AS au MEN, il y a urgence à ce que celle-ci soit prise à part entière comme un domaine de l'action syndicale visant à améliorer la vie des collègues.

L'AS devient un enjeu où s'impliquent fortement les autres OS et la capacité de la FSU à assumer son rôle se heurte à des difficultés majeures.

Compte-tenu de son poids dans la fédération, il y a urgence pour le SNES à lancer la réflexion, à lancer des actions (pétition...). Le SNES national et académique doit mettre l'action sociale dans ses nouvelles priorités et dynamiser ce secteur .Il faut faire augmenter le budget action sociale de l'EN et pousser à sa complète utilisation, ce qui n'est possible que par un suivi constant à tous les niveaux.

Au niveau ministériel et interministériel en complémentarité avec les autres syndicats de la FSU, le SNES doit demander que la FSU en fasse un secteur à part entière avec les moyens adaptés à cet enjeu devenu d'une importance nationale depuis les accords de 2006 ,malgré l'opposition de la FSU.

Pour 70 unanimité