

## Thème 2 CONGRES DE CRÉTEIL

## Revaloriser nos métiers

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

### 1. Missions et statut

Le droit à l'éducation est inscrit dans la déclaration universelle des droits de l'homme. La nation a le devoir d'en assurer l'effectivité pour tous. Pour le SNES-FSU, cette mission ne peut être assurée que par un service public d'État. Les agents en charge de cette mission doivent être fonctionnaires d'État.

Le droit à l'éducation est inscrit dans la déclaration universelle des droits de l'homme. La nation a le devoir d'en assurer l'effectivité pour tous. Pour le SNES-FSU, cette mission ne peut être assurée que par un service public d'État. ~~Les agents en charge de cette mission doivent être fonctionnaires d'État.~~ **Les agents en charge de cette mission, enseignants, CPE et COPsy doivent être des cadres A et A+ de la fonction publique d'état.**  
**Dans un contexte de hausse démographique, le droit à l'éducation pour tous nécessite un recrutement massif de personnels et une augmentation de moyens . Or depuis 15 ans, la part du PIB consacrée à l'éducation diminue quelles que soient les variations de l'activité économique . Il s'agit donc d'un choix : réforme après réforme, on économise sur l'éducation des jeunes, particulièrement dans l'éducation prioritaire, quitte à alourdir les missions des personnels et les conditions d'exercice dans les établissements.**

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

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

Ce choix a des conséquences sur le recrutement, les carrières, les rémunérations et la retraite. Il a aussi des conséquences sur les modalités de dialogue social qui doivent permettre la participation des agents à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière.

~~Ce choix a des conséquences sur le sur le recrutement, les carrières, les rémunérations et la retraite~~  
**Le statut des fonctionnaires garantit des règles nationales de recrutement, de carrière, de rémunération et la retraite des agents . Il a aussi des conséquences sur les** ~~Les~~ **modalités de dialogue social qui doivent permettre la**

	<b>doivent aboutir à une plus grande</b> participation des agents à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière.
La spécificité de leurs missions impose en outre que, dans le cadre général dans lequel s'inscrivent leurs métiers, ils bénéficient de statuts dérogatoires adaptés. C'est ce que reconnaissent les statuts particuliers.	
Des personnalités politiques et des lobbies s'expriment en faveur d'une bascule du statut vers le contrat. Ces orientations sont dangereuses pour le service public et particulièrement pour celui de l'Éducation.	<b><u>De plus en plus souvent, par idéologie ou véritables ballons d'essai, des personnalités politiques et des lobbies s'expriment en faveur d'une bascule du statut vers le contrat, d'une modification ou suppression du statut et d'un accroissement de la part du mérite dans les rémunérations. Dans l'intérêt des personnels comme des citoyens, le SNES FSU demande le retrait de la loi El Khomri dont une des bases est le « compte personnel d'activité » qui s'appliquera également aux fonctionnaires, et qui attaquera les droits des personnels non fonctionnaires. Il s'oppose ainsi à toute velléité de remplacer le statut par un contrat car ces</u></b> Ces orientations sont dangereuses pour le service public et particulièrement pour celui de l'Éducation.
En premier lieu parce qu'elles conduiraient à un éclatement des situations ; les inégalités de traitement entre élèves et entre établissements s'accroîtraient.	
En second lieu, de telles orientations sont dangereuses pour les personnels qui risqueraient d'être soumis aux pressions des lobbies privés, de groupes idéologiques ou commerciaux, éventuellement relayés par une hiérarchie directe, et à une définition locale de leur temps de travail, de leurs rémunérations et de leurs missions dans le cadre de la politique d'un établissement.	En second lieu, de telles orientations sont dangereuses pour les personnels qui risqueraient d'être soumis aux pressions des lobbies privés, de groupes idéologiques ou commerciaux, <del>éventuellement</del> relayés par une hiérarchie directe, et à une définition locale de leur temps de travail, de leurs rémunérations et de leurs missions dans le cadre de la politique d'un établissement. <b><u>Actuellement déjà, pour les COPsy dans le cadre de la mise en place du SPRO, l'imposition de missions non statutaires, de « bonnes pratiques » non conformes à la qualification de psychologue, voire de conditions statutaires d'exercices non réglementaires est prévue dans des conventions signées entre l'état et les régions et vivement combattue par le SNES-FSU.</u></b>
La mise en place du contrat bouleverserait la gestion collective de nos carrières, signifierait la perte du droit à mutation, remplacé par la nécessité de rechercher un employeur. Dans l'intérêt des personnels comme des citoyens, le SNES-FSU combat avec vigueur toute velléité de remplacer le statut par le contrat.	<del>La mise en place du contrat bouleverserait la gestion collective de nos carrières, signifierait la perte du droit à mutation, remplacé par la nécessité de rechercher un employeur. Dans l'intérêt des personnels comme des citoyens, le SNES-FSU combat avec vigueur toute velléité de remplacer le statut par le contrat.</del>
De nombreux textes sont élaborés au niveau de la Fonction publique, pour	De nombreux textes sont élaborés au niveau de la Fonction publique, pour l'en-

<p>l'ensemble des fonctionnaires, mais nécessitent une déclinaison dans les statuts particuliers de nos corps. Le SNES-FSU exige que le ministère de l'Éducation nationale ait une politique plus affirmée de prise en compte des besoins spécifiques du système éducatif dans la déclinaison des textes issus de la Fonction publique.</p>	<p>semble des fonctionnaires, mais nécessitent une déclinaison dans les statuts particuliers de nos corps. Le SNES-FSU exige que le ministère de l'Éducation nationale ait <del>une politique plus affirmée de prise en compte des</del> <b><u>ne remette pas en cause les</u></b> besoins spécifiques du système éducatif dans la déclinaison des textes issus de la Fonction publique.</p>
<p>Dans le cadre du statut général, la nature de nos missions pour répondre aux besoins du système éducatif doit nous conduire à penser nos revendications en solidarité avec tous les agents de la Fonction publique, sans masquer la spécificité de nos métiers.</p>	
<p><b>2. Le recrutement, l'entrée dans le métier</b></p>	
<p><b>2.1. Aides aux étudiants, Prérecrutements</b></p>	
<p>2.1.1. Le salariat précaire s'étend chez les étudiant-e-s boursier-es ou non, signe de leurs difficultés financières dues à l'insuffisance des bourses sociales, aux réformes des allocations familiales sous conditions de ressources, aux modifications des critères et calcul de l'APL. De plus, l'État favorise le salariat étudiant par la mise en place des Étudiants Apprentis Professeur (EAP2) et M1 en alternance. Ce transfert du coût des études sur les étudiants et leur famille aggrave les inégalités et l'échec. Il y a urgence à revaloriser les bourses et à élargir l'accès aux bourses et aux logements</p>	<p>2.1.1. <b><u>Dix années de dégradation des conditions de travail et de salaire et l'absence d'aides financières pour accéder au master nuisent au recrutement de nouveaux enseignants, CPE et COPsy.</u></b>  Le salariat précaire s'étend chez les étudiant-e-s boursier-es ou non, signe de leurs difficultés financières dues à l'insuffisance des bourses sociales, aux réformes des allocations familiales sous conditions de ressources, aux modifications des critères et calcul de l'APL. De plus, l'État favorise le salariat étudiant par la mise en place des Étudiants Apprentis Professeur (EAP2) et M1 en alternance. Ce transfert du coût des études sur les étudiants et leur famille aggrave les inégalités et l'échec. <del>Il y a urgence à revaloriser les bourses et à élargir l'accès aux bourses et aux logements</del>  Il y a urgence à rétablir <b><u>les aides spécifiques pour les étudiants préparant le concours, revaloriser les bourses et à élargir l'accès aux bourses et aux logements jusqu'à l'obtention d'un pré-salaire donnant lieu à cotisation et retraite.</u></b></p>
<p>Quelles étapes vers l'allocation d'autonomie que le SNES-FSU revendique ? Cette allocation d'autonomie doit-elle prendre la forme d'une allocation universelle et équivalente pour tou-te-s, premier pas vers un revenu universel de base ? Ou, dans une société où la durée d'études s'allonge, celle d'un revenu attribué à des travailleurs en formation, pré-salaire permettant aux jeunes de cotiser et faire reconnaître des droits à la retraite ?</p>	<p>Quelles étapes vers l'allocation d'autonomie que le SNES-FSU revendique ? Cette allocation d'autonomie doit-elle prendre la forme d'une allocation universelle et équivalente pour tou-te-s, premier pas vers un revenu universel de base ? Ou, dans <b><u>Dans</u></b> une société où la durée d'études s'allonge, <b><u>le Snes revendique</u></b> <del>eelle d'</del> un revenu attribué à des travailleurs en formation, pré-salaire permettant aux jeunes de cotiser et faire reconnaître des droits à la retraite ?</p>
<p>2.1.2. La crise du recrutement révèle la nécessité de démocratiser et massifier</p>	<p>2.1.2. La crise du recrutement révèle la nécessité de démocratiser et massifier</p>

<p>l'accès aux métiers. Les mandats de Reims et Marseille sur les modalités des prérecrutements sont toujours d'actualité, il est urgent qu'ils soient mis en œuvre. Le SNES-FSU doit poursuivre sa campagne à cette fin. Il revendique que les prérecrutés puissent se présenter aux concours, à titre dérogatoire, en fin de M2. Afin de ne pas surcharger leur année de M2, faut-il mettre en place des dispositions particulières (dispense d'épreuves, options au concours, etc.) pour les prérecrutés ?</p>	<p>l'accès aux métiers. <b><u>Pour répondre de façon durable aux besoins du système éducatif, du point de vue tant des flux des candidats que de la qualité de leur formation disciplinaire et professionnelle, il faut instaurer un véritable dispositif de pré-recrutements (avec épreuves écrites et orales) dès la L1 à la hauteur de 80 % des postes mis au concours .</u></b> Les mandats de Reims et Marseille sur les modalités des prérecrutements sont toujours d'actualité, il est urgent qu'ils soient mis en œuvre. Le SNES-FSU doit poursuivre sa campagne à cette fin. Il revendique que les prérecrutés puissent se présenter aux concours, à titre dérogatoire, en fin de M2. <del>Afin de ne pas surcharger leur année de M2, faut-il mettre en place des dispositions particulières (dispense d'épreuves, options au concours, etc.) pour les prérecrutés ?</del></p>
<p>2.1.3. Les Emplois d'Avenir Professeur (EAP1) sont un échec, d'où leur suppression. Il est cependant inadmissible que les étudiant-es encore engagé-es dans ce dispositif attendent des mois pour percevoir leur bourses et salaires et ne bénéficient d'aucune amélioration comme celles proposées au congrès de Marseille. Les EAP2 instituent l'apprentissage dans l'Éducation nationale comme mode de formation des professeurs, au détriment de la formation universitaire, des bourses et aides sociales.</p>	
<p>Le SNES-FSU exige que ce dispositif soit supprimé et remplacé par les prérecrutements dans les plus brefs délais. Dans l'attente de la suppression rapide du dispositif EAP2 au profit des prérecrutements et des aides aux étudiants que nous revendiquons, il convient d'améliorer les conditions des EAP2 en poste. Les propositions adoptées à Marseille à cet effet pour les EAP1 peuvent être transposées pour les EAP2 en y incluant le maintien des bourses et droits afférents.</p>	<p>Le SNES-FSU exige que ce dispositif soit supprimé et remplacé par les prérecrutements dans les plus brefs délais <b><u>et pour tous les corps (Professeurs, CPE et Psychologues de l'éducation nationale)</u></b>. Dans l'attente de la suppression rapide du dispositif EAP2 au profit des prérecrutements et des aides aux étudiants que nous revendiquons, il convient d'améliorer les conditions des EAP2 en poste. Les propositions adoptées à Marseille à cet effet pour les EAP1 peuvent être transposées pour les EAP2 en y incluant le maintien des bourses et droits afférents.</p>
<p><b>2.2. La formation universitaire initiale</b></p>	
<p>Le bilan des ESPE est très négatif : manque de moyens, problème d'organisation, absence de formation spécifique pour les stagiaires ayant déjà un master ou dispensés pourtant majoritaires, critères d'évaluation mal définis, modalités électorales ne permettant pas l'investissement et la représentativité des usagers. Les mandats des congrès de Reims et Marseille sur les contenus de formation en master et les ESPE restent d'actualité.</p>	<p>Le bilan des ESPE est très négatif : manque de moyens, problème d'organisation, absence de formation spécifique pour les stagiaires ayant déjà un master ou dispensés pourtant majoritaires, critères d'évaluation mal définis, modalités électorales ne permettant pas l'investissement et la représentativité des usagers. Les mandats des congrès de Reims et Marseille sur les contenus de formation en master et les ESPE restent d'actualité.</p>

	<b><u>La formation des futur-e-s psychologues de l'Éducation nationale ne peut être laissée à l'initiative de chaque ESPE. S'agissant d'une formation de fonctionnaire, située post M2 de psychologie, elle doit correspondre à une maquette nationale dont les contenus et les horaires doivent être respectés ainsi que la partie de la formation dévolue aux centres de formation spécialisés qui ne peut être inférieure à 400H.</u></b>
La préprofessionnalisation en licence doit être pensée et intégrée dans les maquettes. Le mandat de Reims sur son contenu est toujours d'actualité. Doit-on revendiquer dès la licence un court stage d'observation en lien avec ces contenus ?	<del>La préprofessionnalisation en licence doit être pensée et intégrée dans les maquettes. Le mandat de Reims sur son contenu est toujours d'actualité. Doit-on revendiquer dès la licence un court stage d'observation en lien avec ces contenus ?</del>
<b>2.3. Les concours</b>	
Le nombre de concours différents se multiplie, avec des conditions de titre variables. Ainsi, la décision de placer le concours externe du CAPES/T et CPE pendant l'année de M1 a non seulement augmenté l'écart de titre entre ces concours et l'agrégation, mais a également rendu les cursus incohérents, augmenté considérablement les difficultés de préparation aux épreuves, complexifié l'année de stage qui se superpose à la validation d'un master sans tenir compte de la diversité des parcours des stagiaires et n'a pas rendu les métiers plus attractifs puisque la crise du recrutement perdure.	Le nombre de concours différents se multiplie, avec des conditions de titre variables. Ainsi, la décision de placer le concours externe du CAPES/T et CPE pendant l'année de M1 a non seulement augmenté l'écart de titre entre ces concours et l'agrégation, mais a également rendu les cursus incohérents, augmenté considérablement les difficultés de préparation aux épreuves, complexifié l'année de stage qui se superpose à la validation d'un master sans tenir compte de la diversité des parcours des stagiaires et n'a pas rendu les métiers plus attractifs puisque la crise du recrutement perdure. <b><u>Il convient de refuser la participation de représentant des entreprises dans les jurys de concours tel que prévu par le protocole PPCR.</u></b>
Afin de remporter les défis de démocratisation du système éducatif et d'élévation générale des qualifications pour l'ensemble de la jeunesse, le SNES-FSU réaffirme que c'est vers l'agrégation revalorisée pour l'ensemble des personnels qu'il faut aller. Il doit imposer cet objectif dans le débat public.	<del>Afin de remporter les défis de démocratisation du système éducatif et d'élévation générale des qualifications pour l'ensemble de la jeunesse, le SNES-FSU réaffirme que c'est vers l'agrégation revalorisée pour l'ensemble des personnels qu'il faut aller. Il doit imposer cet objectif dans le débat public.</del> <b><u>Le SNES-FSU réaffirme son mandat de recrutement au niveau du master, correspondant aux exigences de qualification et d'autonomie de nos métiers. Il faut faire des agrégés le corps de référence du second degré, pour les enseignants, CPE et COPsy, ce qui nécessite d'ouvrir l'agrégation dans toutes les disciplines et d'augmenter la proportion des postes ouverts à ce concours. Ses mandats sur la place du concours, leurs contenus et les modalités pour arriver à « l'agrégation pour tous » sont toujours d'actualité.</u></b>
Les trois voies de recrutements que nous avons définies lors des congrès de Reims en 2012 et de Marseille en 2014 restent complètement opérationnelles	

<p>car elles proposent un ensemble cohérent, permettant de prendre en compte des situations différentes pour accéder aux métiers.</p>	
<p><b>2.4. Plan de titularisation pour les contractuels</b></p>	<p><del>2.4. Plan de titularisation pour les contractuels</del> <b>Pour la titularisation de tous les contractuel-le-s</b></p>
<p>Les deux dernières sessions des concours réservés ont confirmé l'insuffisance de la loi Sauvadet à assurer l'accès au statut. La prolongation de deux ans arrachée au gouvernement ne sera efficace que si elle est accompagnée d'une réécriture des conditions d'éligibilité. Le SNES-FSU exige que les contractuels les plus anciens soient dispensés des épreuves et nommés stagiaires. Pour les contractuels en poste ou au chômage, il considère que le seul critère retenu soit une ancienneté de quatre ans, à la date de clôture des inscriptions. Il exige que les contractuels employés hors de France aient accès au concours réservé.</p>	<p><b><u>Le SNES doit poursuivre sa lutte pour la titularisation de tous les contractuel-es enseignant-es, en poste ou au chômage, sans condition de nationalité, assorti d'une garantie de réemploi, accompagné de recrutements externes à un niveau suffisant pour stopper le recours aux contractuels.</u></b></p> <p><b><u>Actuellement les conditions d'accès aux concours réservés sont trop restrictives.</u></b> Les deux dernières sessions des concours réservés ont confirmé l'insuffisance de la loi Sauvadet à assurer l'accès au statut. La prolongation de deux ans arrachée au gouvernement ne sera efficace que si elle est accompagnée d'une réécriture des conditions d'éligibilité. Le SNES-FSU exige que les contractuels les plus anciens <b>ayant 3 ans d'ancienneté</b> soient dispensés des épreuves et nommés stagiaires <b>à temps partiels pour pouvoir bénéficier d'une formation.</b> <b><u>Les contractuels n'ayant pas trois ans d'ancienneté, doivent pouvoir bénéficier de décharges de service et de formation rémunérée pour préparer le concours.</u></b></p> <p>Pour les contractuels en poste ou au chômage, il considère que le seul critère retenu soit une ancienneté de quatre ans, à la date de clôture des inscriptions. Il exige que les contractuels employés hors de France aient accès au concours réservé.</p>
<p>Il exige l'ouverture de postes aux concours internes et réservés dans toutes les disciplines et à chaque session. La composition des jurys doit être adaptée à la nature spécifique des concours internes et réservés.</p>	<p>Il exige l'ouverture de postes aux concours internes et réservés dans toutes les disciplines et à chaque session. La composition des jurys doit être adaptée à la nature spécifique des concours internes et réservés.</p> <p><b><u>De plus, les collègues contractuels titularisés doivent pouvoir bénéficier de conditions de reclassement décentes prenant en compte l'intégralité de leurs services effectués avant concours et ce, sans critère discriminant d'interruption de contrat.</u></b></p>
<p>Pour les lauréats des concours issus des GRETA et de la MLDS, le SNES-FSU revendique qu'ils soient réemployés comme titulaires dans les mêmes services.</p>	<p>Pour les lauréats des concours issus des GRETA et de la MLDS, le SNES-FSU revendique qu'ils soient réemployés comme titulaires dans les mêmes services. Il rappelle son mandat de prise en charge par l'institution de l'acquisition du</p>

<p>Il rappelle son mandat de prise en charge par l'institution de l'acquisition du master par voie de VAE ainsi que des décharges de service pour préparer les concours.</p>	<p>master par voie de VAE ainsi que des décharges de service pour préparer les concours. <b><u>S'agissant des contractuels copsy, non titulaires d'un M2 de psychologie, le MEN doit mettre en place des possibilités de formation continue permettant aux collègues d'acquérir ce diplôme, exigé pour l'exercice en tant que psychologue.</u></b></p>
<p><b>2.5. L'année de fonctionnaire stagiaire</b></p>	
<p>La mise en œuvre du CAPES/T et concours CPE en M1 suivi du stage en M2 n'a pas réglé les difficultés de l'année de stage, voire en a créé de nouvelles :</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• le temps de travail des stagiaires (formation + service) reste démesuré, les stagiaires sont épuisés, d'autant plus qu'ils sont soumis à de nombreuses évaluations infantilisantes ;</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• au niveau de l'affectation des stagiaires, l'obtention du vœu 1 devient de plus en plus difficile. La prise en compte des situations familiales n'est plus prioritaire, entraînant des situations individuelles inextricables. En académie, les déplacements pour rejoindre la formation sont souvent considérables ;</li> </ul>	<p>au niveau de l'affectation des stagiaires, l'obtention du vœu 1 devient de plus en plus difficile. La prise en compte des situations familiales n'est plus prioritaire, entraînant des situations individuelles inextricables. En académie, les déplacements pour rejoindre la formation sont souvent considérables ;</p> <p><b><u>Il faut réaffirmer par ailleurs , le respect de la règle qui consiste à ne pas affecter les stagiaires dans les établissements REP+.</u></b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• les stagiaires en parcours de formation adaptée sont contraints de suivre les formations du M2MEEF sans prise en compte de leurs besoins.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b><u>Faute de moyens pour créer des groupes distincts</u></b>, les stagiaires en parcours de formation adaptée sont contraints de suivre les formations du M2MEEF sans prise en compte de leurs <b><u>acquis et de leurs</u></b> besoins. <b><u>Pour la même raison, certains se voient imposer de nombreuses heures « de formations sans formateurs » ( académie de Créteil).</u></b></li> </ul>
<p>Face à ces difficultés, la réponse institutionnelle est la diminution du temps de formation alors qu'il faudrait diminuer le temps de service, affecter sur le service du tuteur et organiser une réelle formation adaptée. Compte tenu des conditions d'affectation et du contexte économique, il est indispensable que des aides au déménagement, à l'installation et au logement soient mises en place pour la première affectation et versées en août avant l'entrée en stage.</p>	<p>Face à ces difficultés, la réponse institutionnelle est la diminution du temps de formation alors qu'il faudrait diminuer le temps de service, affecter sur le service du tuteur et organiser une réelle formation adaptée. <b><u>Dans l'immédiat, le SNES FSU revendique des décharges de service pour assurer le tutorat dans des conditions convenables. Les futurs psychologues de l'éducation nationale ne doivent pas être nommés en responsabilité mais être affectés sur les centres de formation spécialisés comme actuellement pour les CO-Psy et effectuer des stages en pratique accompagnée auprès d'un tuteur.</u></b> Compte tenu des conditions d'affectation et du contexte économique, il est indispensable que des aides au déménagement, à l'installation et au logement soient mises en place pour la première affectation et versées en août avant l'en-</p>

	trée en stage. <b><u>Le SNES FSU demande une réévaluation de la prime de première affectation et se donne mandat d'étude sur la prise en compte du prix locatif local dans le montant de l'aide au logement dès l'année de stage.</u></b>
<b>2.6. La titularisation</b>	
La nouvelle note de service sur les modalités d'évaluation et de titularisation permet aux CAP d'examiner les renouvellements de stage et refus de titularisation. C'est une avancée qu'il convient de mettre en œuvre sur le terrain.	La nouvelle note de service sur les modalités d'évaluation et de titularisation permet aux CAP d'examiner les renouvellements de stage et refus de titularisation. C'est une avancée qu'il convient de mettre en œuvre sur le terrain et qui <b><u>doit être étendue aux conseillers d'orientation-psychologues puis aux futurs psychologues de l'éducation nationale.</u></b>
Le SNES-FSU revendique la mise en place de jurys au sein des ESPE pour valider la formation selon des critères cadrés nationalement. Quant au jury académique de validation du stage, son avis doit être forgé sur une pluralité d'avis (cf. Marseille). La grille d'évaluation existante devrait au moins distinguer les critères relevant du chef d'établissement (CE) de ceux de l'IPR. L'incompatibilité pour les formateurs intervenant dans la formation des stagiaires d'être membre du jury académique doit être transposée à l'ensemble des membres (IPR, CE). L'absence de personnels du second degré dans ces jurys, alors même que des PE en font partie pose problème.	Le SNES-FSU revendique la mise en place de jurys au sein des ESPE pour valider la formation selon des critères cadrés nationalement. <b><u>La certification « Education, Développement et conseil en orientation scolaire et professionnel » doit être délivrée par un jury national selon des critères fixés nationalement.</u></b> Quant au jury académique de validation du stage, son avis doit être forgé sur une pluralité d'avis (cf. Marseille). La grille d'évaluation existante devrait au moins distinguer les critères relevant du chef d'établissement (CE) de ceux de l'IPR. L'incompatibilité pour les formateurs intervenant dans la formation des stagiaires d'être membre du jury académique doit être transposée à l'ensemble des membres (IPR, CE). <del>L'absence de personnels du second degré dans ces jurys, alors même que des PE en font partie pose problème.</del> <b><u>Le SNES FSU revendique la présence de personnels du second degré dans ces jurys. Les professeurs documentalistes doivent être évalués selon les mêmes règles que les enseignants en prenant en compte leurs missions pédagogiques.</u></b>
<b>2.7. Entrée dans le métier</b>	
Nos mandats d'entrée progressive dans le métier restent d'actualité. Quelles actions au sein du SNES-FSU pour un meilleur suivi des T1 et T2 ? Comment agir pour leur transmettre notre conception du métier, les faire adhérer à nos revendications et au SNES-FSU, puis militer ?	Nos mandats d'entrée progressive dans le métier restent d'actualité. <del>Quelles actions au sein du SNES-FSU pour un meilleur suivi des T1 et T2 ? Comment agir pour leur transmettre notre conception du métier, les faire adhérer à nos revendications et au SNES-FSU, puis militer ?</del> <b><u>Une décharge portant sur la moitié de service pour la première année de titulaire et une décharge d'un tiers de service pour les T2 sont indispensables pour faire face à la nouvelle charge de travail et pour des compléments de formation et systématiquement compensé pour les CPE et professeurs documentalistes.</u></b>

<b>3. L'exercice professionnel</b>	
<b>3.1. Conséquence du management et de l'autonomie des établissements sur le métier et les carrières</b>	
<p>Le management par la performance et la batterie d'objectifs, cibles et indicateurs qui lui est associée a, depuis le début des années 2000, sous l'impulsion du ministère, progressivement modifié les pratiques de l'administration et celles des personnels de direction des EPLE, notamment à travers l'utilisation de lettres de missions non rendues publiques. Ce management agit contre les métiers dans la mesure où il remet en cause les capacités d'autonomie et d'expertise des personnels dans leur activité professionnelle.</p>	<p>Le management par la performance et la batterie d'objectifs, cibles et indicateurs qui lui est associée a, depuis le début des années 2000, sous l'impulsion du ministère, progressivement modifié les pratiques de l'administration et celles des personnels de direction des EPLE, notamment à travers l'utilisation de lettres de missions non rendues publiques. <u>Ce management agit contre les métiers dans la mesure où il remet en cause les capacités d'autonomie et d'expertise des personnels dans leur activité professionnelle. <b>Ce management, facteur de stress et de souffrance au travail implique de plus en plus autoritarisme, pression, menaces infantilisantes et sanctions telles que des retraits sur salaire.</b></u></p>
<p>L'autonomie des établissements est présentée comme une forme de liberté pour « encourager les initiatives locales » mais se traduit en fait par un cadre plus contraignant pour les personnels dans lequel le chef d'établissement s'impose de plus en plus dans les choix pédagogiques.</p>	<p>L'autonomie des établissements est présentée comme une forme de liberté pour « encourager les initiatives locales » <u><b>mais son but est de faciliter l'application des réformes ministérielles et de supprimer des postes. Elle</b></u> se traduit en fait par un cadre plus contraignant pour les personnels dans lequel le chef d'établissement s'impose de plus en plus dans les choix pédagogiques. <u><b>Les réformes successives, du lycée puis du collège laissant la part belle aux missions, options renforcent le pouvoir du chef d'établissement, le laissant libre d'imposer, sans concertation, toutes sortes d'activités, de projets et de réunions sans aucune limite. Le SNES FSU demande que les réunions sur le temps de service des enseignants soient à l'initiative des équipes pédagogiques. L'individualisation et la mise en concurrence entre les personnels d'un même établissement et entre les établissements nuisent à l'intérêt collectif.</b></u></p>
<p>Imposer les conditions qui permettent aux personnels de faire des choix pédagogiques débarrassés des prescriptions et des concurrences reste au centre de nos combats.</p>	<p>Imposer les conditions qui permettent aux personnels de faire des choix pédagogiques débarrassés des prescriptions et des concurrences reste au centre de nos combats. <u><b>Le SNES réaffirme sa demande de suppression du conseil pédagogique, instance désignée par le chef d'établissement. Le conseil pédagogique est un outil managérial destiné à imposer aux collègues des projets dont ils ne veulent pas et à établir dans les établissements une hiérarchie intermédiaire ( conseil école – collège, conseils de cycles....) . Les élu-es du Conseil d'administration, élu-es démocratiquement, seul-es représentant-es de l'ensemble des personnels, doivent être impliqués dans toutes les discus-</b></u></p>

	<p><b><u>sions et décisions au sein de l'établissement. Très souvent le chef d'établissement, passe outre les décisions des élu-es du CA pour imposer les siennes concernant les questions budgétaires et l'organisation des enseignements. Nous le refusons.</u></b></p>
<p><b>3.2. Sens du métier (liberté pédagogique / conditions d'un travail en équipe maîtrisé par les équipes)</b></p>	
<p>Pour le SNES-FSU, l'établissement et le CIO sont considérés comme l'espace de travail où les échanges, formels et informels, entre collègues doivent permettre de se réapproprier le métier, de le mettre à sa main, en dépassant les prescriptions contradictoires ou inadaptées à la réalité du terrain.</p>	<p>Pour le SNES-FSU, l'établissement et le CIO sont considérés comme l'espace de travail où les échanges, formels et informels, entre collègues doivent permettre de se réapproprier le métier, de le mettre à sa main, en dépassant les prescriptions contradictoires ou inadaptées à la réalité du terrain.</p> <p><b><u>Le Snes doit réaffirmer son mandat de 2001 sur la suppression du CPE membre de droit au CA afin d'éviter d'entretenir la confusion entre CPE et personnels de direction. Il s'agit aussi d'épargner aux CPE les pressions subies au titre d'une pseudo « loyauté », d'inspiration féodale, au chef d'établissement.</u></b></p> <p><b><u>Le CPE ne doit plus être la variable d'ajustement de la composition des CA. Ceci d'autant plus que, par le Décret n° 2013-895 du 4 octobre 2013 (relatif à la composition et aux compétences du conseil d'administration des établissements publics locaux d'enseignement) sont prévues deux personnalités qualifiées représentant le monde économique dans les établissements qui ne comportent que des sections professionnelles ou technologiques. Si ces établissements ont un chef d'établissement adjoint, le CPE N'est PLUS membre de droit du CA et n'y siège qu'à titre consultatif sans voix délibérative.</u></b></p>
<p>Il faut combattre les logiques de la réforme du collège qui mettent en concurrence les personnels et les disciplines et leur opposer d'autres formes d'organisation du travail. Loin des injonctions récurrentes à l'innovation (notamment par l'utilisation des TICE), les personnels doivent pouvoir s'appuyer sur les ressources du collectif pour disputer aux décideurs l'organisation du travail.</p>	<p>Il faut combattre les logiques de la réforme du collège qui mettent en concurrence les personnels et les disciplines et leur opposer d'autres formes d'organisation du travail. Loin des injonctions récurrentes à l'innovation (notamment par l'utilisation des TICE), les personnels doivent pouvoir s'appuyer sur les ressources du collectif pour disputer aux décideurs l'organisation du travail.</p> <p><b><u>Il faut s'opposer aux regroupements de CIO qui conduisent à des équipes de plus de 25 collègues dans des locaux non aménagés pour assurer des conditions d'exercice décentes et qui rendent impossible le travail collectif pourtant indispensable au renforcement de la professionnalité des équipes.</u></b></p>

<p>Les collectifs de travail sur le travail initiés par le SNES-FSU dans le cadre du partenariat engagé avec le CNAM permettent de mettre en évidence les alternatives possibles aux formes d'organisations managériales sous-tendues par les initiatives institutionnelles (voir mandats de Reims). Le travail en équipe ne saurait être l'occasion d'un contrôle hiérarchique, mais bien un espace d'échanges et de débats entre pairs reprenant la main sur le métier et exerçant pleinement leur liberté pédagogique.</p>	
<p>La complexité de nos missions (éducation, transmission de connaissance, apprentissage d'opérations intellectuelles...) légitime le caractère de nos métiers comme métiers de concepteurs, pour lesquels il n'existe pas de « bonnes pratiques » directement transposables.</p>	<p>La complexité de nos missions (éducation, <b>aide au développement psychologique et social pour les COPsy</b>, transmission de connaissance, apprentissage d'opérations intellectuelles...) légitime le caractère de nos métiers comme métiers de concepteurs, pour lesquels il n'existe pas de « bonnes pratiques » directement transposables.</p>
<p>Les personnels doivent pouvoir exercer l'ensemble des facettes de leur métier en étant maîtres des modalités d'organisation du travail sans que cela n'alourdisse leur charge de travail.</p>	
<p>Les missions qualifiées que sont les nôtres ne sauraient être confiées à des jeunes en service civique. Ces jeunes ne doivent pas servir à pallier une absence de recrutement à hauteur des besoins.</p>	
<p><b>3.3. Conditions de travail et de service</b></p>	
<p>Le congrès de Marseille avait acté le respect par les nouveaux textes statutaires des aspects essentiels qui réaffirment des éléments importants de l'identité professionnelle des professeurs du second degré. L'action revendicative pour réduire le temps et la charge de travail, améliorer les conditions de travail, doit se poursuivre : réduction du maximum hebdomadaire de service, élargissement du système des pondérations avec augmentation des coefficients de pondération.</p>	<p><del>Le congrès de Marseille avait acté le respect par les nouveaux textes statutaires des aspects essentiels qui réaffirment des éléments importants de l'identité professionnelle des professeurs du second degré. L'action revendicative pour réduire le temps et la charge de travail, améliorer les conditions de travail, doit se poursuivre</del> <b><u>Le SNES n'a pas obtenu la revendication principale de la profession, à savoir une réduction du temps et de la charge de travail. Notre action revendicative doit se poursuivre et avoir pour objectif une amélioration des conditions de travail de tous : réduction des effectifs par classe, réduction du maximum hebdomadaire de service, élargissement du système des pondérations avec augmentation des coefficients de pondération. Cette amélioration devra aussi prendre en compte la problématique des formations imposées en dehors des heures devant élèves. Ces dernières se sont multipliées augmentant la présence des collègues dans les établissements et accentuant la charge de travail. Ces réunions pédagogiques doivent être initiées par les collègues face aux besoins spécifiques des établissements et en aucun cas</u></b></p>

	<p><b><u>imposée sous la menace de retrait sur salaire ou de baisse de la notation administrative.</u></b></p>
<p>Concernant la pondération « REP+ », le SNES-FSU en revendique l'extension à l'ensemble des établissements où se concentrent les difficultés, dans une carte étendue de l'éducation prioritaire rénovée. Il appelle à continuer à combattre les dérives managériales, à lutter contre la réunionite et pour le respect de l'objectif de la pondération : l'allègement du temps et de la charge de travail. Le temps libéré par la pondération appartient aux professeurs qui doivent rester maîtres des modalités d'organisation de leur travail en équipe.</p>	<p>Concernant la pondération « REP+ », le SNES-FSU en revendique l'extension à l'ensemble des établissements où se concentrent les difficultés, dans une carte étendue de l'éducation prioritaire rénovée. <b><u>La labellisation d'un établissement doit permettre une amélioration des conditions d'études des élèves (baisse des effectifs par classe, dédoublements, etc.) et de travail des personnel-le-s.</u></b> <b><u>La pondération REP + doit être remplacée par une décharge de service pour permettre un allègement de la charge de travail des enseignants et non d'imposer de multiples réunions.</u></b> <del>Il appelle à continuer à combattre les dérives managériales, à lutter contre la réunionite et pour le respect de l'objectif de la pondération. : l'allègement du temps et de la charge de travail.</del> Le temps libéré par la pondération <b><u>ne doit pas être inscrit dans les emplois du temps et</u></b> appartient aux professeurs qui doivent rester maîtres des modalités d'organisation de leur travail en équipe.</p> <p><b><u>Concernant les CPE, les personnels de vie scolaire en général sont les principaux oubliés de la réforme de l'éducation prioritaire. Il n'y a eu aucune création de postes de CPE et d'AED dans les REP+. Contrairement à leurs collègues enseignants, les CPE exerçant en REP+ n'ont ni temps de travail diminué par une pondération d'heures ni compensation sous quelque forme que ce soit.</u></b></p>
<p>Compléments de service : le nouveau cadre statutaire offre davantage de garanties, notamment en ce qui concerne le respect de la discipline de recrutement et d'enseignement ou le complément de service en dehors de l'établissement. Le SNES-FSU réaffirme ses mandats sur le caractère exceptionnel que doit recouvrir le complément de service, revendique 2 heures de réduction du maximum de service pour tout complément de service, un cadrage national sur l'attribution du complément de service, une limitation en temps et en distance.</p>	<p>Compléments de service : <del>le nouveau cadre statutaire offre davantage de garanties, notamment en ce qui concerne le respect de la discipline de recrutement et d'enseignement ou le complément de service en dehors de l'établissement.</del> Le SNES-FSU réaffirme ses mandats sur le caractère exceptionnel que doit recouvrir le complément de service, revendique 2 heures de réduction du maximum de service pour tout complément de service, un cadrage national <b><u>et un contrôle par les commissions paritaires,</u></b> sur l'attribution du complément de service, <del>une</del> <b><u>et sa</u></b> limitation en temps et en distance.</p>
<p>Il convient aussi de faire appliquer partout le bon décompte des heures d'enseignement effectuées par les professeurs documentalistes dans le cadre de leur service.</p> <p>Missions particulières : le SNES-FSU revendique un cadrage national plus fort rendant prioritaires les allègements ou décharges de service pour les missions nécessaires au bon fonctionnement des enseignements (coordination de discipline, gestion des cabinets et laboratoires, gestion du matériel et des col-</p>	<p>Il convient aussi de faire appliquer partout le bon décompte des heures d'enseignement effectuées par les professeurs documentalistes dans le cadre de leur service. <b><u>Le SNES FSU doit porter un plan de recrutement qui permette d'appliquer les statuts ( cf mandat de Reims) : une heure d'enseignement équivaut à deux heures sur le temps de service. Or cette règle n'est pas appliquée en raison d'un nombre de professeurs documentalistes insuffisant.</u></b></p> <p>Missions particulières : <b><u>les collègues ont vu leur charge de travail alourdie et</u></b></p>

<p>lections disciplinaires...).</p>	<p><b>leur rémunération diminuée avec l'apparition des IMP. Rappelons que le taux d'une IMP est inférieur à celui d'une heure supplémentaire. Le SNES-FSU revendique le retour à des décharges statutaires pour les missions nécessaires au bon fonctionnement des enseignements (coordination de discipline, gestion des cabinets et laboratoires, gestion du matériel et des collections disciplinaires...).</b> A défaut, il faut dans l'immédiat un cadrage national <b>des IMP et une augmentation notable du taux horaire</b>, plus fort rendant prioritaires les <del>des</del> allègements ou décharges de service pour les missions nécessaires au bon fonctionnement des enseignements (coordination de discipline, gestion des cabinets et laboratoires, gestion du matériel et des collections disciplinaires...):</p>
<p>Il exige que soit établi un bilan ministériel exhaustif et contradictoire sur l'attribution des missions particulières, leurs modalités de reconnaissance (allègement du service ou indemnité) et la consommation des IMP.</p>	
<p><b>TZR</b></p>	
<p>Même si les TZR sont désormais pleinement inclus dans le cadre statutaire général, la pénurie de titulaires remplaçants ne se résout pas : la situation du remplacement devient des plus difficiles, les conditions d'exercice et de travail des personnels restent dégradées. Les situations sont diverses selon les académies, mais partout les TZR rencontrent de grandes difficultés à faire respecter leurs droits. Le SNES-FSU continue de faire de la défense des TZR et de la question du remplacement une priorité et réaffirme les revendications des congrès antérieurs.</p>	<p>Même si les TZR sont désormais pleinement inclus dans le cadre statutaire général, la pénurie de titulaires remplaçants ne se résout pas : la situation du remplacement devient des plus difficiles. <del>les conditions d'exercice et de travail des personnels restent dégradées</del> <b>Déjà déplorable lors du dernier congrès, la situation des TZR s'est encore aggravée : affectation sur plusieurs établissements ou hors-zone, gestion managériale et isolement, pressions hiérarchiques</b>. Les situations sont diverses selon les académies, mais partout les TZR rencontrent de grandes difficultés à faire respecter leurs droits. <b>La réforme du collège que nous combattons, laisse présager à terme l'existence de nombreux « petits BMP » de quelques heures qui associées les unes aux autres aggraveraient encore les conditions d'exercice des TZR. Avec « la phase d'ajustement » de juillet, l'administration dispose des TZR comme d'un levier de flexibilité. Dès lors, le travail de contrôle des élus s'avère de plus en plus difficiles dans ces GT (groupes de travail), cadre menacé du traitement égalitaire des collègues.</b> Le SNES-FSU continue de faire de la défense des TZR et de la question du remplacement une priorité et réaffirme les revendications des congrès antérieurs. <b>Le travail du GN TZR doit se poursuivre et s'amplifier, permettant la réflexion entre académies et l'élaboration d'outils à destination des S3. Cette articulation S4-S3 doit</b></p>

	<b>permettre de porter l'offensive sur la question du remplacement.</b>
<b>CPE</b>	
<p>La nouvelle circulaire de missions développe une réelle ambition pour la catégorie. La référence explicite aux 35 heures hebdomadaires inscrites dans l'emploi du temps constitue un important acquis à porter à l'actif du SNES-FSU. Pour autant, cela ne dispensera pas de mener la lutte contre les orientations managériales portées par les chefs d'établissement et les recteurs pour alourdir la charge et le temps de travail. Le SNES-FSU revendique la construction d'un système de récupération ou de compensation des dépassements horaires. Il refuse les postes à complément de service pour les CPE : les dotations des EPLE en emploi de CPE doivent être définies pour rompre avec les disparités territoriales et répondre aux besoins des établissements. Le SNES-FSU exige la construction d'un plan pluriannuel de recrutement dans l'objectif de réaliser les revendications du congrès de Marseille (cf. thème 2 – point 2.5.5).</p>	<p><del>La nouvelle circulaire de missions développe une réelle ambition pour la catégorie. La référence explicite aux 35 heures hebdomadaires inscrites dans l'emploi du temps constitue un important acquis à porter à l'actif du SNES-FSU. Pour autant, cela ne dispensera pas de mener la lutte contre les orientations managériales portées par les chefs d'établissement et les recteurs pour alourdir la charge et le temps de travail. Le SNES-FSU revendique la construction d'un système de récupération ou de compensation des dépassements horaires. Il refuse les postes à complément de service pour les CPE : les dotations des EPLE en emploi de CPE doivent être définies pour rompre avec les disparités territoriales et répondre aux besoins des établissements. Le SNES-FSU exige la construction d'un plan pluriannuel de recrutement dans l'objectif de réaliser les revendications du congrès de Marseille (cf. thème 2 – point 2.5.5).</del></p> <p><b><u>Alors que le SNES revendique un CPE pour 250 élèves, le minimum et les pratiques de tant d'autres académies seraient d'en mettre au moins un deuxième dans tous les collèges de plus de 600 élèves et les REP au-delà de 400.</u></b></p> <p><b><u>Ces mesures sont un minimum pour les CPE qui vivent le dilemme de devoir faire des choix entre leurs missions : privilégier la gestion des flux au motif de la sécurité au détriment de l'écoute et du suivi individuel, coopérer avec les professeurs plutôt qu'avec les parents, gérer les sanctions plutôt qu'aider au projet d'orientation, être présent aux réunions plutôt qu'accueillir des élèves au bureau, abandonner la formation des citoyens à l'heure de l'engagement lycéen, les actions du CESC ou socio-éducatives ... Comment choisir de distiller sa bienveillance à quelques-uns et supporter la culpabilité de ne pas pouvoir le faire pour tous les élèves ? Quel public privilégier : les élèves les plus jeunes, les 3ème et l'orientation, les autres dont la socialisation adolescente est si difficile ?</u></b></p> <p><b><u>Seules des créations de postes traduiraient une réelle reconnaissance des besoins éducatifs des jeunes.</u></b></p>
3.4. Formation continue	

<p>Nos mandats des congrès précédents sur la formation continue sont toujours d'actualité, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'exigence de formation continue de qualité, sur le temps de service, en présentiel ;</li> <li>• la prise en charge des frais afférents ;</li> <li>• la nécessité de consulter les personnels pour élaborer des contenus de formation.</li> </ul>	<p><b><u>La formation est un droit et non une obligation.</u></b>  <b><u>L'actuelle formation sur la réforme du collège est une entreprise de formatage imposée violemment aux collègues. Le contenu des stages est affligeant.</u></b></p> <p>Nos mandats des congrès précédents sur la formation continue sont toujours d'actualité, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'exigence de formation continue de qualité, sur le temps de service, en présentiel ;</li> <li>• la prise en charge des frais afférents ;</li> <li>• la nécessité de consulter les personnels pour élaborer des contenus de formation.</li> </ul>
<p>Le contingent des congés formation doit être abondé pour une réelle prise en compte des besoins des collègues. Cette année les besoins institutionnels ne sont pas couverts comme la formation pour les nouveaux programmes d'EMC. Les faibles moyens de la formation continue sont vampirisés par la réforme du collège.</p>	<p>Le contingent des congés formation doit être abondé pour une réelle prise en compte des besoins des collègues. <del>Cette année les besoins institutionnels ne sont pas couverts comme la formation pour les nouveaux programmes d'EMC.</del> Les faibles moyens <b><u>insuffisants</u></b> de la formation continue sont vampirisés <b><u>ont été détournés pour une part non négligeable par des formations sur</u></b> par la réforme du collège.</p>
<p>Des formations dans le cadre de l'Université pour devenir formateurs académiques doivent être mises en place avec attribution de congés spécifiques sans amputer le contingent de congés formation. Les frais d'inscription et de formation doivent être pris en charge par le rectorat.</p>	
<p><b>3.5. Carrières, évaluation</b></p>	
<p>Nos revendications concernant la structure et le déroulement de carrière sont d'actualité : reconstruction de la grille indiciaire en onze échelons intégrant les actuels échelons de la hors-classe, avancement au rythme unique le plus favorable, raccourcissement de la durée de carrière, débouchés sur les hors-échelles A et B...</p>	<p>Nos revendications concernant la structure et le déroulement de carrière sont d'actualité : reconstruction de la grille indiciaire en onze échelons intégrant les actuels échelons de la hors-classe, avancement au rythme unique le plus favorable <b><u>pour tous</u></b>, raccourcissement de la durée de carrière, débouchés sur les hors-échelles A et B... <b><u>Nous refusons tout projet d'alignement du rythme d'avancement d'échelon au rythme de l'ancienneté la plus défavorable, ainsi que cela vient d'être décider par la loi de finances 2016, en ce qui concerne la fonction publique territoriale.</u></b></p>
<p>Le corps des Agrégés, avec une grille revalorisée, doit être la référence pour la reconstruction de nos carrières, accompagnée d'un plan pluriannuel de promotion interne sur la base de critères transparents, équitables et fondés sur l'ancienneté : élargissement de la liste d'aptitude au corps des professeurs</p>	<p>Le corps des Agrégés, avec une grille revalorisée, doit être la référence pour la reconstruction de nos carrières, accompagnée d'un plan pluriannuel de promotion interne sur la base de critères transparents, équitables et fondés sur l'ancienneté. <b><u>Rien ne justifie l'existence de deux corps d'enseignants du second</u></b></p>

<p>Agrégés, abondement du nombre des postes à l'agrégation interne, création d'agrégation dans toutes les disciplines, augmentation du volume des emplois de Chaires supérieures...</p>	<p><b><u>degré. Ce qu'il faut viser c'est l'intégration de tous-te-s les certifié-e-s dans le corps des agrégé-e-s revalorisé à l'exemple de ce qui s'est fait pour les Adjoint-e-s d'enseignement intégré-e-s dans le corps des certifié-e-s. Pour cela il faut ne laisser subsister qu'un seul concours de recrutement des enseignant-e-s du second degré.</u></b> L'élargissement de la liste d'aptitude au corps des professeurs Agrégés doit se faire <b><u>avec un barème fondé sur des critères objectifs fondés avant tout sur l'âge, l'ancienneté dans la Hors- Classe,</u></b> abondement du nombre des postes à l'agrégation interne, création d'agrégation dans toutes les disciplines, augmentation du volume des emplois de Chaires supérieures...</p>
<p>Dans l'immédiat, le SNES-FSU exige que tous les professeurs et CPE ayant atteint l'indice terminal de la classe normale atteignent le dernier échelon de la hors-classe avant leur départ à la retraite.</p>	<p>Dans l'immédiat, le SNES-FSU exige que tous les professeurs et CPE <b><u>et CO-Psy</u></b> ayant atteint l'indice terminal de la classe normale atteignent le dernier échelon de la hors-classe avant leur départ à la retraite.</p>
<p>L'allongement de la durée des carrières lié aux réformes successives des retraites rend nécessaire la création d'un débouché de carrière après les actuels indices terminaux des hors-classes. Si la création d'un troisième grade était finalement retenue par le ministère pour l'accès à la HEA pour les professeurs Certifiés et assimilés et à la HEB pour les professeurs Agrégés et de Chaires supérieures, les critères d'accès devront reposer sur l'ancienneté dans le dernier échelon de la hors-classe et être définis dans un cadre national.</p>	<p><del>L'allongement de la durée des carrières lié aux réformes successives des retraites rend nécessaire la création d'un débouché de carrière après les actuels indices terminaux des hors-classes. Si la création d'un troisième grade était finalement retenue par le ministère pour l'accès à la HEA pour les professeurs Certifiés et assimilés et à la HEB pour les professeurs Agrégés et de Chaires supérieures, les critères d'accès devront reposer sur l'ancienneté dans le dernier échelon de la hors-classe et être définis dans un cadre national.</del></p> <p><b><u>Le SNES FSU s'oppose catégoriquement à la création d'un troisième grade. Il s'agit d'un leurre qui laisserait croire aux collègues qu'ils y auront accès en fin de carrière alors qu'il concerne un très faible nombre d'enseignants désignés sur des critères non définis. De plus, il renforce la notion de revalorisation au mérite, notion que le SNES combat . Ce troisième grade n'est pas et ne peut pas être un mandat du SNES.</u></b></p> <p><b><u>Le SNES FSU s'oppose à toute nouvelle tentative d'allongement de la durée des carrières et de recul de l'âge de la retraite. ( voir plus loin)</u></b></p> <p><b><u>Le SNES revendique en priorité une revalorisation conséquente de tous les salaires sans condition de grade ni d'échelon.</u></b></p>
<p>Le SNES-FSU combattra tout dispositif qui reposerait sur l'individualisation et le « mérite » ou sur une éventuelle subordination à l'exercice de fonctions particulières. Le contingentement devra tenir compte, dans le cadre d'une gestion collective, du nombre d'agents ayant atteint le dernier échelon de la hors-classe. Les modalités d'accès devront être définies et les durées d'éche-</p>	<p>Le SNES-FSU combattra tout dispositif qui reposerait sur l'individualisation et le « mérite » ou sur une éventuelle subordination à l'exercice de fonctions particulières.</p> <p><del>Le contingentement devra tenir compte, dans le cadre d'une gestion collective, du nombre d'agents ayant atteint le dernier échelon de la hors-classe. Les moda-</del></p>

<p>lon raccourcies pour que chacun-e puisse dérouler toute la carrière.</p>	<p>lités d'accès devront être définies et les durées d'échelon raccourcies. <b><u>L'accès à la Hors classe doit être obtenue après le dernier échelon de la classe normale et la durée des échelons doit être raccourcie</u></b> pour que chacun-e puisse dérouler toute la carrière. <b><u>Une revalorisation est nécessaire pour les DCIO déjà en poste et facilité pour les nouveaux DCIO sur la base de critères d'ancienneté. Les conseillers d'orientation-psychologues et les futurs psychologues de l'éducation nationale doivent avoir accès à la Hors classe.</u></b></p>
<p><b>Évaluation des personnels</b></p>	
<p>La double évaluation des professeurs est une nécessité, à la fois parce qu'elle respecte la spécificité du métier, mais aussi parce qu'elle traduit un équilibre entre ces évaluations. Le SNES-FSU revendique la création d'inspections pédagogiques dans les disciplines où elles n'existent pas encore.</p>	
<p>Considérant l'évolution du métier et la nécessité de conserver des garanties statutaires, le SNES-FSU revendique une évaluation repensée prenant en compte toutes les dimensions du travail, déconnectée de l'avancement. L'évaluation pédagogique doit reposer sur l'observation, le conseil et l'échange. Cela nécessite un corps d'inspection dont les missions sont centrées sur l'évaluation pédagogique et une mise en discussion des critères d'observation, dans le cadre de groupe de travail (représentants des personnels / IPR).</p>	<p>Considérant l'évolution du métier et la nécessité de conserver des garanties statutaires, le SNES-FSU revendique une évaluation repensée prenant en compte toutes les dimensions du travail, déconnectée de l'avancement. L'évaluation pédagogique doit reposer sur l'observation, le conseil et l'échange. Cela nécessite un corps d'inspection <b><u>indépendant</u></b> dont les missions sont centrées sur l'évaluation pédagogique et une mise en discussion des critères d'observation, dans le cadre de groupe de travail (représentants des personnels / IPR). <b><u>Les critères d'observation précis devront être présentés avant toute évaluation aux personnels. Les collègues doivent pouvoir être accompagnés par un représentant syndical à tous les stades de l'inspection (séance, entretien) s'ils le désirent. Il faut repenser l'évaluation. Elle ne peut plus être le fait d'inspecteurs/trices qui ont quitté la classe parfois depuis de nombreuses années, ni reposer sur une observation d'une heure visant comparer des situations de cours à une grille définissant des bonnes pratiques. Elle doit aussi aller vers davantage de collégialité.</u></b></p>
<p>Pour les CPE, le SNES-FSU réaffirme son mandat d'une double évaluation avec création d'une inspection spécifique issue du corps, ayant pour objectif d'évaluer leurs missions et de sortir de la conception faisant du CPE un membre implicite de l'équipe de direction.</p>	<p>Pour les CPE <b><u>et les professeurs documentalistes</u></b>, le SNES-FSU réaffirme son mandat d'une double évaluation avec création d'une inspection spécifique issue du corps, ayant pour objectif d'évaluer leurs missions. <b><u>De plus, il faut</u></b> et de sortir de la conception faisant du CPE un membre implicite de l'équipe de direction. <b><u>Pour les futurs psychologues de l'éducation nationale, les modalités de l'évaluation et la qualité du personnel qui la réalisera devront tenir compte de la spécificité de la fonction et de la qualification des</u></b></p>

	<b>psychologues.</b>
<b>3.6. Rémunérations</b>	
<p>Dans la Fonction publique, le gel de la valeur du point d'indice depuis 2010 est insupportable. Le SNES-FSU revendique l'indexation de la valeur du point sur l'indice des prix et le rattrapage des pertes subies depuis 2000, en lien avec la reconstruction de la grille indiciaire.</p>	<p>Dans la Fonction publique, le gel de la valeur du point d'indice depuis 2010 est insupportable. <b><u>L'évolution des salaires bien moins importante que l'inflation conjuguée à d'autres facteurs (hausse des retenues pour pensions civiles ...) a entraîné une perte de pouvoir d'achat. Ceci a remis en cause l'attractivité de la profession et impacté lourdement les conditions de vie des personnels.</u></b></p> <p><del>Le SNES-FSU revendique l'indexation de la valeur du point sur l'indice des prix et le rattrapage des pertes subies depuis 2000, en lien avec la reconstruction de la grille indiciaire.</del></p> <p><b><u>Le projet sur le parcours professionnel, les carrières et les rémunérations (PPCR) proposé par le ministère ne permet pas de revaloriser les salaires des cadres A de la fonction publique à la mesure de la perte du pouvoir d'achat depuis 7 ans (équivalent à 2 mois de salaire par an).</u></b></p> <p><b><u>Le SNES FSU exige , prioritairement, préalablement à toute discussion , une augmentation immédiate de la valeur du point d'indice ainsi que des mesures de rattrapage pour les pertes salariales intervenues depuis 2010. Ce rattrapage doit conduire à élever de façon conséquente toutes les rémunérations . Un « geste salarial symbolique » ne serait qu'une provocation.</u></b></p>
<p>Le rééchelonnement progressif de la grille indiciaire (cf. 3.5. ci-dessus) doit conduire, d'une part, à élever conséquemment les indices de rémunération des échelons de début de carrière et à intégrer les indices de l'actuelle hors-classe dans la classe normale et, d'autre part, à aligner progressivement la grille des professeurs Certifiés et assimilés sur celle des professeurs Agrégés par l'ouverture de leur rémunération sur la « hors échelle A » (indice terminal NM 963). Pour les professeurs Agrégés et les professeurs de Chaire supérieure, l'ouverture de débouchés sur la « hors échelle B » (indice terminal NM 1 058) et le rattachement de leur grille de rémunération à celle des corps de type A+ doivent être mis en œuvre.</p>	<p><b><u>Après le dégel du point d'indice et le rattrapage des pertes salariales, le</u></b> <del>Le</del> rééchelonnement <del>progressif</del> de la grille indiciaire (cf. 3.5. ci-dessus) doit conduire, d'une part, à élever conséquemment les indices de rémunération des échelons de début de carrière et à intégrer les indices de l'actuelle hors-classe dans la classe normale et, d'autre part, à aligner <del>progressivement</del> la grille des professeurs Certifiés et assimilés sur celle des professeurs Agrégés par l'ouverture de leur rémunération sur la « hors échelle A » (indice terminal NM 963). Pour les professeurs Agrégés et les professeurs de Chaire supérieure, l'ouverture de débouchés sur la « hors échelle B » (indice terminal NM 1 058) et le rattachement de leur grille de rémunération à celle des corps de type A+ doivent être mis en œuvre.</p>
Sur les indemnités :	

<p>Les salaires des professeurs, CPE et CO-Psy sont systématiquement moins élevés que les salaires des fonctionnaires de catégorie comparable, du fait de la part des primes : en moyenne, ce salaire est égal aux deux tiers du salaire d'un cadre. En outre, les heures supplémentaires sont décomptées comme des primes et jouent un rôle fortement discriminant, quand bien même elles sont sous-payées par rapport aux emplois. Le SNES-FSU revendique la revalorisation des indemnités et l'intégration de la plupart d'entre elles dans le traitement comme faisant partie du processus de reconstruction de la grille. Il agit pour la réduction du volume des heures supplémentaires.</p>	<p>Les salaires des professeurs, CPE et CO-Psy sont systématiquement moins élevés que les salaires des fonctionnaires de catégorie comparable, du fait de la part des primes : en moyenne, ce salaire est égal aux deux tiers du salaire d'un cadre. <b><u>Les CO-Psy restent la seule catégorie de personnels à ne percevoir que la moitié de l'ISOE. Le MEN doit d'urgence mettre fin à cette injustice.</u></b> En outre, les heures supplémentaires sont décomptées comme des primes et jouent un rôle fortement discriminant, quand bien même elles sont sous-payées par rapport aux emplois. Le SNES-FSU revendique la revalorisation des indemnités <b><u>dont l'aide au logement, l'indemnité de résidence</u></b> et l'intégration de la plupart d'entre elles dans le traitement comme faisant partie du processus de reconstruction de la grille. Il agit pour la réduction du volume des heures supplémentaires <b><u>et la transformation des HSA en heures postes.</u></b></p>
	<p><b><u>L'éducation prioritaire, dont l'objectif est de garantir l'égalité des chances des jeunes et de lutter contre les inégalités sociales est dans l'impasse. Face à la faible attractivité des établissements de l'éducation prioritaire qui sont souvent les premiers touchés par la crise de recrutement, il est urgent de trouver une solution pérenne afin de constituer des équipes stables . Dans ce contexte le SNES FSU considère qu'il est nécessaire de prévoir dans ces établissements des moyens supplémentaires : des dotations horaires augmentées, des faibles effectifs par classe , plus de personnels d'éducation, d'orientation et d'assistantes sociales et des heures de décharge suffisantes au titre de la pondération.</u></b></p>
<p><b>Contractuels</b></p>	
<p>Le SNES-FSU revendique une grille indiciaire nationale valant pour tous les contractuels. Les nouveaux textes en restent à une application individualisée des critères d'avancement. Le SNES-FSU revendique l'application, dans chaque académie, de la grille qu'il a élaborée. Elle permettrait un classement objectif en fonction des diplômes et de l'expérience professionnelle, un avancement d'échelon automatique et la reconnaissance des situations professionnelles spécifiques tout en garantissant le maintien des acquis antérieurs.</p>	<p>Le SNES-FSU revendique une grille indiciaire nationale valant pour tous les contractuels. <b><u>Les collègues avec un CDI sans affectation doivent être payés intégralement. Les non titulaires doivent être rémunérés à temps plein du 1er septembre au 31 aout quelle que soit la quotité de travail effectué et la durée du contrat dans l'année.</u></b></p> <p>Les nouveaux textes en restent à une application individualisée des critères d'avancement. Le SNES-FSU revendique l'application, dans chaque académie, de la grille qu'il a élaborée. Elle permettrait un classement objectif en fonction des diplômes et de l'expérience professionnelle, un avancement d'échelon automatique et la reconnaissance des situations professionnelles spécifiques tout en garantissant le maintien des acquis antérieurs.</p>

	<p><b><u>Des missions de service civique ont été confiées dans les établissements à des jeunes entre 18 et 25 ans en échange d'une indemnité de 467,34€ par mois pour des contrats de 8 mois. Le recours aux volontaires au service civique ne saurait être une solution répondant au manque de personnels aussi bien d'éducation que d'orientation. Une fois de plus, c'est la précarité qui est proposée aux jeunes qui vont travailler dans les établissements.</u></b></p>
<p><b>AEd/AESH</b></p> <p>Le niveau de rémunération des AEd et AESH ne correspond pas au niveau de qualification exigé. Le SNES-FSU revendique que les AEd soient rémunérés au niveau IV. Pour les AESH détenteurs d'un diplôme de niveau III, le SNES-FSU revendique que leur grille de rémunération soit déterminée en fonction de cette qualification. Il revendique l'attribution aux AEd et AESH des indemnités liées à l'éducation prioritaire.</p>	<p>Le niveau de rémunération des AEd et AESH ne correspond pas au niveau de qualification exigé. Le SNES-FSU revendique que les AEd soient rémunérés <b>à l'indice minimum de la catégorie B au niveau IV</b>. Pour les AESH détenteurs d'un diplôme de niveau III, le SNES-FSU revendique que leur grille de rémunération soit déterminée en fonction de cette qualification. Il revendique l'attribution aux AEd et AESH des indemnités liées à l'éducation prioritaire.</p>
<p><b>3.7. Mobilité</b></p>	<p><b>3.7. Mobilité Mouvement des personnels</b></p>
<p>Le SNES-FSU défend le droit des personnels à des affectations justes, contrôlées, arrêtées suivant des règles communes connues de tous et appliquées à tous, examinées dans les commissions paritaires et conformes aux avis rendus par ces dernières.</p>	<p><b><u>La loi déontologie présente de nombreux risques pour le statut général des fonctionnaires :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b><u>en cas de suppression de son poste, un fonctionnaire n'aura plus qu'une « priorité » et non une « obligation » d'être réemployé dans son grade. Cette unique priorité est plus contraignante que la réorientation professionnelle antérieure qui permettait de refuser jusqu'à 3 postes. Le personnel ayant refusé une seule proposition de poste devra soit demander une mise à disposition soit être radié des cadres en l'absence de service fait</u></b></li> <li>- <b><u>extension de la mobilité forcée en parallèle avec les PPCR, la réforme de l'état et territoriale.</u></b></li> <li>- <b><u>sanctions aggravées et « référents déontologiques » garants de la dignité du fonctionnaire comme voté par l'assemblée nationale.</u></b></li> </ul> <p>Le SNES-FSU défend le droit des personnels à des affectations justes, contrôlées, arrêtées suivant des règles communes connues de tous et appliquées à tous, examinées dans les commissions paritaires et conformes aux avis rendus par ces dernières.. <b><u>Il s'opposera à toute remise en cause de la saisie des CAP. Il se donne les moyens d'informer les collègues, d'assurer la transparence sur les affectations et le respect des barèmes et exige de l'administration qu'elle donne aux commissaires paritaires les moyens d'exercer pleinement leurs mandats (décharges, documents, ...) et qu'elle double le nombre d'élus</u></b></p>

<p>Concernant le mouvement, le congrès réaffirme :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'unicité des opérations de première affectation – mutation – réintégration ;</li> <li>• le respect du barème, cadrage national et rééquilibrage des éléments du barème, notamment en termes de juste prise en compte de la réalité des situations individuelles, de famille et d'exercice professionnel ;</li> <li>• la limitation du profilage des postes.</li> </ul>	<p><b><u>dans les académies les plus importantes.</u></b></p> <p>Concernant le mouvement, le congrès réaffirme :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b><u>le retour à un mouvement national en une seule phase</u></b></li> <li>• l'unicité des opérations de première affectation – mutation – réintégration ;</li> </ul> <p><b><u>Le barème du mouvement doit être sécurisé par des dispositifs législatifs spécifiques discutés avec les organisations syndicales qui ne soient ni l'amendement des élu-es des DOM TOM, de la loi déontologie ni les orientations de gestion qui laissent au ministre trop de pouvoir de contourner le cadre législatif et réglementaires sur tous les sujets.</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le respect du barème, cadrage national et rééquilibrage des éléments du barème, notamment en termes de juste prise en compte de la réalité des situations individuelles, de famille et d'exercice professionnel ;</li> <li>• la limitation du profilage des postes.</li> </ul> <p><b><u>Il met l'accent dans l'immédiat sur :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b><u>un cadrage national pour respecter l'équilibre des barèmes de mutation.</u></b></li> </ul> <p><b><u>Sur cette question, le Snes a toujours insisté sur le fait de rapprocher les conjoints séparés. Cependant, nous avons constaté une inflation des bonifications liées au rapprochement de conjoint, avec l'introduction notamment d'une bonification de séparation supplémentaire. Dans le même temps, les bonifications liées à l'éducation prioritaire ont été nettement revues à la baisse l'an dernier, avec la fin programmée du dispositif APV et la mise en place d'un nouveau barème lié au REP, REP+ et/ou politique de la ville. Le déséquilibre est tel qu'il conduit à acter un mouvement à deux vitesses.</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b><u>la parution des circulaires intra-académiques en même temps que la circulaire inter.</u></b></li> <li>• <b><u>la preuve de dépôt du dossier à la maison du handicap doit rester la condition suffisante à l'étude d'une situation médicale relevant d'une bonification.</u></b></li> </ul> <p><b><u>Enfin, le SNES doit rappeler son mandat de dé-profilage massif des postes à l'intra et veiller à une stricte limitation de ces postes à l'inter.</u></b></p>
<p>Le SNES-FSU refuse que les priorités dites « légales » prennent un caractère absolu et promet, a contrario, un équilibre des barèmes seul à même de traiter la diversité des situations tout en permettant à quiconque d'espérer voir sa demande aboutir.</p>	

<p><b>3.8. Santé et sécurité au travail</b></p>	
<p>Les droits des personnels et les droits syndicaux en matière de santé et sécurité au travail sont encore loin d'être respectés et doivent être renforcés : les moyens humains restent insuffisants (médecins de préventions, inspecteurs santé et sécurité au travail [ISST], conseillers de préventions...) et l'administration entrave trop souvent l'activité des représentants des personnels ainsi que l'usage par les agents des registres obligatoires (SST et DGI).</p>	<p>Les droits des personnels et les droits syndicaux en matière de santé et sécurité au travail sont <del>encore loin d'être</del> <b>de moins en moins</b> respectés et doivent être <b>améliorés et</b> renforcés : les moyens humains restent insuffisants (médecins de préventions, inspecteurs santé et sécurité au travail [ISST], conseillers de préventions...) et l'administration entrave trop souvent l'activité des représentants des personnels ainsi que l'usage par les agents des registres obligatoires (SST et DGI).</p>
<p>Comment contraindre tous les rectorats à une véritable politique de recrutement de médecins de prévention et d'ISST en nombre suffisant et comment, de manière générale, renforcer l'attractivité de la spécialité en médecine du travail ? Comment rendre plus rapide et juste le fonctionnement des instances médicales ?</p>	<p><del>Comment contraindre tous les rectorats à</del> <b>Le SNES demande</b> une véritable politique de recrutement de médecins de prévention et d'ISST en nombre suffisant <del>et comment, de manière générale, renforcer l'attractivité de la spécialité en médecine du travail ?</del> <del>Comment rendre plus rapide et juste le fonctionnement des instances médicales ?</del></p>
<p>Les CHSCT sont des instances représentatives des personnels au sein desquels les militants SNES-FSU sont pleinement impliqués. Les moyens prévus pour les représentants doivent être accordés par l'administration dans le cadre de la présomption d'utilisation conforme. Pour que cette instance soit un réel levier d'amélioration des conditions de travail, il faut qu'elle soit mieux connue de l'ensemble des militants et des personnels, et que les liens avec l'activité développée dans les autres instances et les sections syndicales soient renforcés, notamment par la formation. L'activité engagée dans le SNES-FSU et découlant des mandats de Marseille doit se poursuivre.</p>	<p><del>Les CHSCT sont des instances représentatives des personnels au sein desquels les militants SNES-FSU sont pleinement impliqués. Les moyens prévus pour les représentants doivent être accordés par l'administration dans le cadre de la présomption d'utilisation conforme. Pour que cette instance soit un réel levier d'amélioration des conditions de travail, il faut qu'elle soit mieux connue de l'ensemble des militants et des personnels, et que les liens avec l'activité développée dans les autres instances et les sections syndicales soient renforcés, notamment par la formation.</del></p> <p><b><u>Les nouveaux droits obtenus par la mise en place des CHSCT doivent déboucher sur des formations de militants afin d'optimiser ces outils précieux pour la réflexion et l'action en faveur de l'amélioration des conditions de travail. Cela nécessitera des synergies nouvelles entre l'action fédérale et celle des syndicats nationaux, au niveau départemental, académique et national. Une mise en commun du travail de chaque académie et département devra être mise en place de façon volontariste par la FSU à ces différents niveaux et des moyens internes à la FSU devront être consacrés à ce secteur ( décharges, presse, recueil de données, matériel, courriels, espaces dédiés sur les sites internet FSU ...).</u></b></p>

	<p><b><u>La mise en place d'un site destinée à la communication externe et à la mise en commun du travail des 4 CHSCT peut être un élément positif comme cela est fait dans l'académie de Creteil.</u></b></p> <p><b><u>Il est nécessaire qu'il y ait un plus important cadrage au niveau national car actuellement chaque IA et chaque rectorat accordent un rôle bien différent au CHSCT. La transcription dans l'Education Nationale de ce qui est fait ailleurs est bien complexe et une réflexion doit être menée pour voir comment il est possible de faire fonctionner nos CHSCT et leur faire jouer un véritable rôle.</u></b></p> <p>L'activité engagée dans le SNES-FSU et découlant des mandats de Marseille doit se poursuivre.</p>
<p><b>3.9. Les non-titulaires (Contractuels, AEd, AESH)</b></p>	
<p><b>3.9.1. Contractuels</b></p>	
<p>Le ministère a engagé une rénovation du cadre de gestion abrogeant les vacations et fixant des règles dont l'application relèvera des recteurs. Sur cette base, le SNES-FSU exige un cadrage national renforcé et agit dans les académies pour que les besoins à l'année soient couverts par des contrats de 12 mois et que les agents soient maintenus en cas de prolongation ou de renouvellement du remplacement.</p>	
<p>Le contrat doit inclure les petites vacances ainsi que les congés d'été au prorata des services effectués.</p> <p>La possibilité de recruter (à titre exceptionnel) au niveau bac +2 est une fausse bonne réponse à la situation de certains territoires, car elle exonère les pouvoirs publics de la mise en œuvre de politiques de qualification de l'ensemble de la population.</p>	<p>Le contrat doit inclure les petites vacances ainsi que les congés d'été <del>au prorata des services effectués</del> <b>avec un paiement à taux plein.</b></p> <p>La possibilité de recruter (à titre exceptionnel) au niveau bac +2 est une fausse bonne réponse à la situation de certains territoires, car elle exonère les pouvoirs publics de la mise en œuvre de politiques de qualification de l'ensemble de la population. <b><u>Il faut refuser tout recrutement inférieur à la licence pour les personnels enseignants , CPE et COPsy.</u></b></p>
<p>Le SNES-FSU rappelle que le principe de recruter des fonctionnaires pour occuper des emplois permanents devrait être respecté et que cela passe par un plan de titularisation et l'absence de nouveaux recrutements de contractuels.</p>	<p>Le SNES-FSU rappelle que le principe de recruter des fonctionnaires pour occuper des emplois permanents devrait être respecté et que cela passe par un plan de titularisation <b><u>de tous</u></b> et l'absence de nouveaux recrutements de contractuels. <b><u>De plus, ceux ci doivent être affectés lors de CCP.</u></b></p>
<p>Il a obtenu que les ORS des contractuels soient celles des personnels titu-</p>	<p>Il a obtenu que les ORS des contractuels soient celles des personnels titulaires</p>

<p>lares exerçant les mêmes fonctions. Toutefois, une injustice persiste : le ministère refuse d'accorder l'heure de réduction en cas de complément de service si le service est à temps incomplet. Il exige la fin de cette injustice. Il demande le respect du texte qu'il a obtenu sur la double évaluation.</p>	<p>exerçant les mêmes fonctions. Toutefois, une injustice persiste : le ministère refuse d'accorder l'heure de réduction en cas de complément de service si le service est à temps incomplet <b><u>si la personne n'est pas affectée du 1er septembre et à l'année.</u></b> Il exige la fin de cette injustice. Il demande le respect du texte qu'il a obtenu sur la double évaluation.</p>
<p>Le SNES-FSU demande la création d'une CCPN, le renforcement du rôle des CCP dont la consultation doit être rendue obligatoire à l'instar du rôle des CAP (affectation, réemploi, avancement...).</p>	
<p><b>3.9.2. AEd et AESH</b></p>	
<p>Il est nécessaire d'améliorer les conditions de formation, de travail et de rémunérations des AESH et des Aed. Concernant les AEd, le SNES-FSU revendique un recrutement académique et un cadrage national renforcé des conditions d'emploi et de travail.</p>	<p>Il est nécessaire d'améliorer les conditions de formation, de travail et de rémunérations des AESH et des Aed. Concernant les AEd, le SNES-FSU revendique un recrutement académique et un cadrage national renforcé des conditions d'emploi et de travail.</p> <p><b><u>Nous insistons sur la nécessité absolue de mettre en place un véritable statut d'étudiant-surveillant comme défini lors de nos précédents congrès et sur le fait que la gestion des AED doit être organisée au niveau rectoral et sur critères sociaux ce qui implique la consultation des CCP pour tous les actes de gestion.</u></b></p> <p><b><u>De moins en moins d'étudiants sont candidats aux fonctions d'AED car les conditions favorables à leur poursuite d'études ne sont pas réunies.</u></b></p> <p><b><u>De plus, une réalité ne peut plus être niée : les chefs d'établissement recrutent de plus en plus d'AED non étudiants, ces personnels ayant moins de contrainte et donc étant plus faciles à gérer. La ligne rouge a été franchie puisque d'après les résultats du sondage AED lancé l'an passé,</u></b></p> <p><b><u>Le maximum de service doit être de 28h avec l'abandon de l'annualisation du temps de travail. Dans un but de stabilisation des équipes et de réduction de la précarité, il faut que les contrats d'AED soient établis pour six ans avec une durée de trois ans renouvelable automatiquement une fois. Cette exigence pourrait être portée par les élus dans les CA des établissements dans le cadre d'une campagne présentant ces modalités.</u></b></p>

	<b><u>En cas de remplacement, il faut s 'assurer que l'établissement dispose de la même quotité d'heures afin de ne pas réduire le taux d'encadrement à la vie scolaire.</u></b>
L'accès au CDI pour les AESH est une réponse insatisfaisante au regard du caractère pérenne des missions assurées et des besoins. Seule la création d'un corps au sein de la Fonction publique peut garantir aux personnels des conditions d'emploi, de gestion et de rémunération équitables, et permettre d'assurer aux élèves une égalité de service sur l'ensemble du territoire. Il faut renforcer les dispositifs de formation des AESH, qui doivent s'effectuer sur le temps de travail et répondre au mieux aux problématiques qu'ils peuvent rencontrer.	
<b>3.10. Action sociale</b>	
Nos professions ont besoin d'une action sociale dynamique portant notamment sur le logement, la garde des enfants, les loisirs et les vacances, tant en ce qui concerne les prestations que les investissements. Tous les personnels, titulaires ou non, actifs ou retraités, rémunérés ou non sur le budget de l'État, doivent avoir accès aux prestations et aux équipements.	Nos professions ont besoin d'une action sociale dynamique portant notamment sur le logement, la garde des enfants, les loisirs et les vacances, tant en ce qui concerne les prestations que les investissements. Tous les personnels, titulaires ou non, actifs ou retraités, rémunérés ou non sur le budget de l'État, doivent avoir accès aux prestations et aux équipements. <b><u>Dans le contexte, le SNES FSU exige l'augmentation du quotient familial (aujourd'hui à 12500 €) nécessaire pour l'attribution des PIM ( Prestations interministérielles)</u></b>
Les moyens budgétaires doivent être abondés à hauteur de 3 % de la masse salariale. La réflexion doit être poursuivie pour trouver les moyens d'améliorer l'information sur les prestations, élargir leur accès, notamment pour les publics spécifiques (personnels en début de carrière, retraités...).	
La refondation en 2013 des instances d'action sociale et de leur fonctionnement doit permettre de développer le contrôle qu'exercent les personnels eux-mêmes par l'intermédiaire de leurs représentants.	
<b>4. Fin de carrières et retraite</b>	
<b>4.1. État des lieux</b>	
<b>4.1.1. L'âge de la retraite</b>	
La loi de 2014 a entériné le recul de l'âge de la retraite tout en poursuivant	

<p>l'allongement de la durée requise pour une pension à taux plein. En fixant et confirmant des conditions en décalage complet avec la réalité de la vie professionnelle, les réformes successives organisent le recul de l'âge de la retraite et la baisse des pensions.</p>	
<p>Cette élévation de l'âge de la retraite alimente la hausse du chômage puisque, ne pouvant liquider leurs pensions, les « seniors » restent au travail (c'est le cas dans la Fonction publique) et libèrent plus tard leurs emplois ou sont chômeurs. En outre, les conditions de la fin de l'activité professionnelle sont dégradées, notamment dans la Fonction publique par la suppression de la cessation progressive d'activité (CPA).</p>	
<p>Ces réformes sont insuffisantes pour la droite et le patronat qui défendent un nouveau recul de l'âge de la retraite. Pour les salariés du secteur privé, le récent accord AGIRC-ARRCO comporte des dispositions inquiétantes en ce sens.</p>	<p>Ces réformes sont insuffisantes pour la droite et le patronat qui défendent un nouveau recul de l'âge de la retraite. Pour les salariés du secteur privé, le récent accord AGIRC-ARRCO comporte des dispositions inquiétantes en ce sens. <b><u>En effet il oblige à ce qui n'a pas été traité au niveau retraite obligatoire le soit au niveau complémentaire : faire en sorte que les actifs et actives, fonctionnaires ou pas travaillent plus longtemps (système de décote plus fort) et perçoivent leurs pensions plus tard en la sous-indexant de surcroît. Cet accord lourd de dégradations pour l'ensemble des salariés est une régression qui ouvre la voie à un report de l'âge de la retraite.</u></b></p>
<p><b>4.1.2. Le montant des pensions</b></p>	
<p>À la liquidation, la pension moyenne de la Fonction publique commence à diminuer. Cette baisse globale s'accompagne d'un accroissement des inégalités.</p>	
<p>L'attribution des minima de pension est désormais conditionnée aux revenus. Cette évolution transforme la nature de la pension de retraite : de rémunération continuée, elle devient prestation sociale voir prestation d'assistance.</p>	
<p>Depuis deux ans, le gouvernement a décidé le gel des pensions ; il s'affranchit ainsi du mécanisme déjà insatisfaisant d'indexation sur les prix. Le risque à terme de paupérisation relative des retraités en est accru, conduisant à ce que les retraités voient leur niveau de vie figé quand celui de la société dans laquelle ils vivent s'accroît.</p>	<p>Depuis deux ans, le gouvernement a décidé le gel des pensions ; il s'affranchit ainsi du mécanisme déjà insatisfaisant d'indexation sur les prix. Le risque à terme de paupérisation relative des retraités en est accru, conduisant à ce que les retraités voient leur niveau de vie figé quand celui de la société dans laquelle ils vivent s'accroît.</p> <p><b><u>Nous continuons à revendiquer l'indexation des pensions sur les salaires, l'inflation et l'évolution des dépenses contraintes.</u></b></p>

<b>4.2. Les mécanismes de pilotage</b>	
La loi a créé un comité de suivi, chargé dans le cadre d'un rapport annuel de formuler des propositions de réforme en cas de difficultés financières des régimes. Ce pilotage vise à faire accepter des ajustements réguliers sans référence aux aspirations des salarié-es et sans débat de fond.	
Le Parlement avait souhaité disposer de plusieurs rapports sur les droits familiaux, les effets de la décote, la prise en compte des années d'étude... Le premier publié, le rapport Fragonard, défend la fin des majorations de durée d'assurance pour l'éducation des enfants au profit de majorations forfaitaires qui laisseraient la décote s'appliquer pleinement. Le rapport de la Cour des comptes sur les pensions de réversion propose une harmonisation vers le bas des différents dispositifs.	Le Parlement avait souhaité disposer de plusieurs rapports sur les droits familiaux, les effets de la décote, la prise en compte des années d'étude... Le premier publié, le rapport Fragonard, défend la fin des majorations de durée d'assurance pour l'éducation des enfants au profit de majorations forfaitaires qui laisseraient la décote s'appliquer pleinement. Le rapport de la Cour des comptes sur les pensions de réversion propose une harmonisation vers le bas des différents dispositifs. <b><u>Le SNES condamne de telles orientations dont le seul objet est de diminuer encore les prestations sociales, et revendique pour les femmes fonctionnaires et les parents ayant élevé seuls leur enfant le rétablissement de la bonification d'un an par enfant et l'attribution de 4 trimestres d'assurance .</u></b>
<b>4.3. Revendications et financement</b>	
<b>4.3.1 Fins de carrière</b>	
La retraite progressive a été rétablie dans le secteur privé à partir de l'âge de 60 ans. La simple transposition de ce dispositif aux agents de la Fonction publique permettrait d'accorder un régime de CPA (mi-temps rémunéré 80 %) à partir de cet âge. Au-delà, le SNES-FSU juge nécessaire l'élargissement de ces dispositifs, en termes d'âge (55 ans), de quotité (50 %) et de réversibilité (voir mandats de Marseille).	La retraite progressive a été rétablie dans le secteur privé à partir de l'âge de 60 ans. <del>La simple transposition de ce dispositif aux agents de la Fonction publique permettrait d'accorder un régime de CPA (mi-temps rémunéré 80 %) à partir de cet âge. Au-delà, le SNES-FSU juge nécessaire l'élargissement de ces dispositifs, en termes d'âge (55 ans), de quotité (50 %) et de réversibilité (voir mandats de Marseille).</del> <b><u>Le SNES réaffirme qu'il est nécessaire de rétablir la CPA à partir de 55 ans avec une quotité de 50 % ( rémunéré 80 %) et une réversibilité ( voir mandats de Marseille)</u></b>
Du droit à la mobilité professionnelle à une diversification de l'activité, quelles dispositions complémentaires revendiquer pour un exercice à temps complet en fin de carrière ?	<del>Du droit à la mobilité professionnelle à une diversification de l'activité, quelles dispositions complémentaires revendiquer pour un exercice à temps complet en fin de carrière ?</del>

<p><b>4.3.2. Les objectifs des régimes publics de retraite</b></p>	
<p>Les régimes publics de retraite doivent s'organiser pour assurer aux salarié-es le droit à la retraite dès l'atteinte de l'âge de référence – nous défendons 60 ans – et un maintien du niveau de vie lors du passage de l'activité à la retraite assuré par un taux de remplacement de 75 %. Dans la Fonction publique, le calcul de la retraite doit se faire sur le traitement des six derniers mois. La durée de référence pour le calcul de la pension doit être fixée en rapport avec ces objectifs.</p>	<p><del>Les régimes publics de retraite doivent s'organiser pour assurer aux salarié-es le droit à la retraite dès l'atteinte de l'âge de référence – nous défendons 60 ans – et un maintien du niveau de vie lors du passage de l'activité à la retraite assuré par un taux de remplacement de 75 %. Dans la Fonction publique, le calcul de la retraite doit se faire sur le traitement des six derniers mois. La durée de référence pour le calcul de la pension doit être fixée en rapport avec ces objectifs.</del>  <b><u>Le SNES – FSU rappelle son attachement au code des pensions et à la retraite à 60 ans avec 75 % du traitement brut calculé sur l'indice correspondant au corps, grade et échelon détenu pendant au moins 6 mois conformément à l'article L15 du code des pensions. La référence des 37,5 annuités pour une retraite est incontournable et reste une revendication forte. La prise en compte d'éléments nouveaux est importante, notamment celle des années d'études.</u></b></p>
<p>Dans cette orientation, le SNES-FSU demande la suppression de la décote et de la surcote, la prise en compte des années d'étude, la reconnaissance des périodes de maladie et de chômage comme des périodes cotisées. Il confirme son mandat sur la prise en compte des enfants (congrès de Marseille). La pension de réversion doit assurer le maintien du niveau de vie du conjoint survivant, être attribuée sans conditions de ressources et être étendue aux couples pacés.</p>	
<p><b>4.3.3. Quel financement ?</b></p>	
<p>À l'inverse des principes de solidarité et d'efficacité, les réformes récentes visent un système à trois étages (pension publique minimale, régimes professionnels, complémentaires privées), mettant a contrario en évidence que ces organismes et leurs promoteurs cherchent à capter les ressources existantes.</p>	
<p>Pour atteindre les objectifs souhaités, il faut augmenter les ressources des retraites publiques, et donc agir pour un autre partage des richesses, en faveur de la rémunération du travail.</p>	
<p><b>4.3.4. Pour les fonctionnaires</b></p>	
<p>Le SNES-FSU défend le maintien du code des pensions. La situation des</p>	<p><del>Le SNES-FSU défend le maintien du code des pensions.</del> La situation des fonc-</p>

<p>fonctionnaires polypensionnés doit être améliorée d'urgence (voir mandats de Marseille). Le SNES participe avec la FSU à la défense des intérêts des personnels affiliés à l'IRCANTEC ou à l'ERAFP.</p>	<p>tionnaires polypensionnés doit être améliorée d'urgence (voir mandats de Marseille). Le SNES participe avec la FSU à la défense des intérêts des personnels affiliés à l'IRCANTEC ou à l'ERAFP.</p> <p><b><u>L'ERAFP traverse une crise de gouvernance due à la volonté de réduire le rôle du CA et des organisation syndicales. De plus, des placements soumis aux aléas boursiers ont été réalisés qui risquent à terme de se traduire par une baisse de la valeur du point. Cette retraite complémentaire par capitalisation doit être versée que les droits à retraite sont ouverts. Pour le SNES-FSU, ce fonds de pension doit disparaître et ses ressources être reversées pour que les droits acquis soient intégrés dans le montant de la pension de la Fonction publique.</u></b></p>
<p><b>Les psychologues de l'éducation et de l'orientation</b></p>	
<p>En juillet 2015, la revendication du SNES-FSU de la création d'un corps unique de psychologues de l'Éducation nationale regroupant psychologues scolaires, conseillers d'orientation-psychologues et DCIO a abouti.</p>	
<p>Pour le second degré, les activités décrites dans les fiches consacrent l'évolution amorcée depuis 1991 dans l'exercice professionnel et constituent des points d'appui pour faire reconnaître le rôle et la place des psychologues dans le système éducatif.</p>	
<p>Le SNES-FSU restera très vigilant pour que la rédaction du décret et le contenu des missions correspondent à ce qui a été acté dans le GT 14 et que les deux spécialités soient reconnues et traitées à égalité.</p> <p>Il acte l'ouverture d'un débouché de carrière pour les Psy-EN à l'indice 783 et exige que les ratios permettent de promouvoir en deux ans tous les CO-Psy au 11e échelon.</p>	<p>Le SNES-FSU restera très vigilant pour que la rédaction du décret et le contenu des missions correspondent à ce qui a été acté dans le GT 14 et que les deux spécialités soient reconnues et traitées à égalité. <b><u>Le SNES FSU se bat pour que les engagements ministériels sur le calendrier soient tenus et que la première promotion soit recrutée dans le premier semestre 2017 au plus tard.</u></b></p> <p>Il acte l'ouverture d'un débouché de carrière pour les Psy-EN à l'indice 783 et exige que les ratios permettent de promouvoir en deux ans tous les CO-Psy au 11e échelon.</p>
<p>Il revendique que la grille de rémunération des Psy-EN soit celle des agrégés en raison du niveau de recrutement au M2.</p>	

<p>Il exige le maintien de l'accès automatique à la hors-classe pour les DCIO. Dans le cadre du débouché de carrière sur la HEA ouvert pour les Psy-EN, il revendique un contingent spécifique pour les DCIO.</p>	
<p><b>Régime indemnitaire</b></p>	
<p>Il demande l'alignement des indemnités des deux spécialités sur le montant le plus favorable, la transformation de l'indemnité attribuée aux DCIO pour charges administratives en bonification indiciaire ainsi que l'attribution d'une NBI liée à la taille du CIO.</p>	
<p><b>Conditions de travail et carte cible des CIO</b></p>	
<p>La quasi mise en extinction du corps entre 2006 et 2012, l'accroissement du nombre de personnels précaires (entre 30 et 45 %), les fermetures et fusions de CIO ont considérablement aggravé les conditions d'exercice des équipes (temps de déplacement augmentés, locaux inadaptés, espaces de travail personnels supprimés, travail d'équipe empêché) et ont dans certaines académies fait l'objet de signalements au CHSCT.</p>	
<p>Il exige que le MEN s'engage pour le maintien du réseau de CIO en programmant une reprise progressive des CIO départementaux et qu'il mette en œuvre un plan de recrutement pour la réalisation de son mandat de Marseille.</p>	
<p><b>Formation</b></p>	
<p>Le SNES-FSU demande pour chacune des spécialités la délivrance d'un certificat d'aptitude spécifique afin de préserver chacun des deux métiers et des pré-recrutements dès la licence de psychologie pour offrir une voie d'accès aux concours par la prise en charge de la formation menant au master pour des personnels déjà en fonction ou pour des étudiants.</p>	<p><b><u>Le SNES FSU a évalué les besoins de renouvellement du corps à 250 recrutements par an compte non tenu des créations de postes supplémentaires afin d'alléger les effectifs et de permettre une meilleure prise en charge des élèves et un travail plus régulier avec les équipes d'établissement. Le concours 2016-2017 doit être l'occasion de l'inscription de 300 postes au minimum au concours de psychologues de l'éducation nationale du 2d degré.</u></b> Le SNES-FSU demande pour chacune des spécialités la délivrance d'un certificat d'aptitude spécifique afin de préserver chacun des deux métiers et des pré-recrutements dès la licence de psychologie pour offrir une voie d'accès aux concours par la prise en charge de la formation menant au master pour des personnels déjà en fonction ou pour des étudiants.</p>

--	--

